



جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

Future Association for Development and
Environment (FADE)

سياسة تضارب المصالح

جدول المحتويات:

3	المقدمة
3	بيان السياسة
4	ثانيًا: التفسير والنطاق
4	المادة 1 - نطاق التطبيق
4	المادة 2 - التعريفات
5	المادة 3 - الإعلام والالتزام بالسياسة
6	المادة 4 - هدف السياسة
6	القسم الثالث: المبادئ العامة
6	المادة 5 - الحياد
6	المادة 6 - عدم الانحياز
6	المادة 7 - ثقة أصحاب المصلحة
6	المادة 8 - المسؤولية الهرمية
7	المادة 9 - السرية
7	المادة 10 - النشاط السياسي أو العام
7	المادة 11 - حماية الخصوصية
7	المادة 12 - المعلومات المحتفظ بها
7	المادة 13 - الموارد المهنية
8	المادة 14 - مسؤولية المديرين المباشرين
8	المادة 15 - إنهاء الواجبات المهنية
8	المادة 16 - العلاقات مع الموظفين السابقين لدى FADE
8	رابعًا: آليات مكافحة تضارب المصالح
8	المادة 17 - الوقاية من تضارب المصالح
10	المادة 18 - الإبلاغ
10	المادة 19 - الإجراءات المتخذة في حال وجود تضارب مصالح
10	المادة 20 - إعلان المصالح
10	المادة 21 - المصالح الخارجية غير المتوافقة
11	المادة 22 - الهدايا
11	المادة 23 - التعامل مع عروض الامتيازات غير العادلة
11	المادة 24 - التعرض لتأثير الأطراف الثالثة
11	المادة 25 - إساءة استخدام الوضع المهني
12	تنفيذ السياسة
12	المادة 26 - تاريخ نفاذ السياسة
12	المادة 27 - الالتزام بالسياسة

المقدمة

تتمتع جمعية المستقبل للتنمية والبيئة باستقلاليته وخصوصيتها، وتعمل بصفته كياناً غير ربحي ملتزماً بالحياد السياسي والديني الصارم.. تستند جميع أعمالها إلى مبادئ الحياد، وعدم التمييز، والشفافية، انطلاقاً من منظومة من القيم الأساسية تشمل: **المسؤولية، التأثير، روح المبادرة، والإلهام.**

تكرّس الجمعية جهودها لتقديم المساعدات الإنسانية العاجلة دعماً للفئات الأكثر احتياجاً، بما يحفظ كرامة الإنسان، وتسعى في الوقت ذاته إلى خلق فرص تنمية مستدامة تمكن الأفراد من تحقيق كامل إمكاناتهم. تعمل الجمعية على الاستجابة للأزمات الإنسانية، وتعزيز القدرة على الصمود، ودفع عجلة التنمية الشاملة والمستدامة، إلى جانب دعم بناء نظم الحوكمة الفاعلة وتعزيز دور المجتمع المدني، من خلال الاستثمار في الأفراد وقدراتهم.

وتسترشد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة في تنفيذ مهامها بأربع قيم جوهرية:

- **المسؤولية:** نلتزم بتقديم المساعدات بكفاءة وفعالية، مستخدمين الموارد الممنوحة لنا بمسؤولية عالية.
- **التأثير:** نعمل على تحقيق أثر إيجابي ومستدام في حياة المجتمعات التي نخدمها.
- **روح المبادرة:** نعتمد على التفكير الريادي والابتكار لتجاوز التحديات وتحقيق قيمة مضافة في كل ما نقوم به.
- **الإلهام:** نلهم من حولنا برويتنا وقيمنا وممارساتنا، وندافع عن القضايا التي نؤمن بها بكل التزام.

بيان السياسة

تؤكد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة التزامها الثابت بتطبيق أعلى معايير الكفاءة، والنزاهة، والشفافية في جميع أنشطتها ومجالات عملها.

وفي هذا السياق، تعتمد سياسة منع تضارب المصالح في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة على ركائز أساسية تتمثل في:

- تعزيز ثقافة الوقاية
- تشجيع الإبلاغ والكشف
- وضع آليات واضحة للتحقيق
- تحديد إجراءات مناسبة للمساءلة والعقوبات

وتهدف هذه السياسة إلى توفير إطار توجيهي لموظفي وشركاء جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، ويجب النظر إليها كجزء من منظومة السياسات والإجراءات الأوسع، وتشمل ما يلي:

- مدونة السلوك الخاصة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة
- سياسة حماية الطفل
- سياسة حماية البيانات
- سياسة التظلمات
- سياسة مكافحة الاحتيال والرشوة والفساد
- سياسة مكافحة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي
- سياسة مكافحة الإرهاب وغسل الأموال
- السياسة البيئية والاجتماعية
- سياسة النوع الاجتماعي
- الأدلة والإجراءات التشغيلية مثل (المالية، اللوجستيات، الموارد البشرية، الأمن والسلامة)
- الدلائل الإرشادية مثل (الشفافية، التقييم، المتابعة، إدارة المشاريع، تطوير المشاريع)

- المواثيق التنظيمية، مثل دليل استخدام نظم المعلومات
- مدونة السلوك الخاصة بالحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية في مجال الاستجابة للكوارث، والتي تعد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة من الموقعين عليها؛
- المبادئ الأساسية الستة الصادرة عن لجنة التنسيق الدائمة بين الوكالات التابعة للأمم المتحدة (IASC) والمتعلقة بمنع الاستغلال والاعتداء الجنسي.

ثانيًا: التفسير والنطاق

المادة 1 – نطاق التطبيق

تتطبق هذه السياسة على جميع الأفراد المرتبطين بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة والذين قد يكون لديهم القدرة على التأثير في قرارات الجمعية أو الاستفادة منها بشكل شخصي. يشمل هذا، على سبيل المثال لا الحصر:

- أعضاء مجلس الإدارة: جميع أعضاء الهيئة الإدارية العليا.
- الموظفون: جميع الموظفين الدائمين والمؤقتين، بدوام كامل أو جزئي، على جميع المستويات الوظيفية.
- المتطوعون: جميع الأفراد الذين يشاركون في الأنشطة التطوعية.
- الاستشاريون والمتعاقدون: أي فرد أو كيان خارجي يتعاقد مع الجمعية لتقديم خدمات أو تنفيذ مهام.
- الشركاء المنفذون: المنظمات الأخرى التي تتعاون مع الجمعية في تنفيذ البرامج.

المادة 2 – التعريفات

- **تضارب المصالح**
يُقصد به أي موقف تنشأ فيه مصلحة شخصية لموظف في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو لأحد الأطراف المشمولة في المادة (1)، قد تؤثر أو يُحتمل أن تؤثر على أدائه الوظيفي بنزاهة وموضوعية. وتشمل المصلحة الشخصية أي منفعة مباشرة أو غير مباشرة تعود على الموظف، أو على أحد أقاربه، أو على منظمات تربطه بها علاقة مهنية أو سياسية، وتشمل أيضًا أي التزامات مالية أو قانونية يقع تحتها الموظف.

أمثلة على تضارب المصالح:

- موظف يشارك في قرار شراء خدمات أو سلع من شركة يمتلكها هو أو أحد أفراد عائلته.
- عضو مجلس إدارة يصوت على قرار يمنح مشروعًا لمنظمة أخرى لديه فيها منصب أو مصلحة مالية.
- موظف يوظف أو يشرف على قريب مباشر له.
- الحصول على هدايا أو خدمات أو مزايا شخصية من مورد أو شريك في مقابل معاملة تفضيلية.
- استخدام معلومات سرية أو غير متاحة للعامة تم الحصول عليها بحكم المنصب في الجمعية لتحقيق مكاسب شخصية.
- موظف يقدم خدمات مدفوعة لمانح أو شريك حالي للجمعية خارج نطاق عمله الرسمي دون موافقة.

4 مسؤوليات مكافحة تضارب المصالح

- مجلس الإدارة والإدارة العليا:

○ مسؤولون عن وضع وتنفيذ والإشراف على هذه السياسة.

- مراجعة وإقرار الإفصاحات المتعلقة بتضارب المصالح.
- ضمان معالجة أي تضارب فعلي أو محتمل بشكل مناسب.
- **جميع الأفراد المشمولين بالسياسة:**
 - **واجب الإفصاح:** تقع على عاتق كل فرد مسؤولية تحديد أي تضارب مصالح محتمل أو فعلي، والإفصاح عنه فوراً إلى المشرف المباشر أو قسم الموارد البشرية أو المدير التنفيذي (حسب الموقف وحساسيته).
 - **الامتناع عن المشاركة:** الامتناع عن المشاركة في أي نقاش أو تصويت أو قرار يتعلق بتضارب المصالح المبلغ عنه.
 - **الالتزام بالسياسة:** فهم والالتزام بجميع بنود هذه السياسة.
- **المستشار**

أي طرف ثالث (فرد أو جهة، اعتبارية كانت أو غير اعتبارية) يقدم بشكل مباشر أو غير مباشر خدمات استشارية لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو لإحدى منظماتها الشقيقة أو التابعة، سواء مقابل أجر أو بشكل تطوعي.
- **المورد**

أي طرف ثالث (فرد أو جهة، اعتبارية كانت أو غير اعتبارية) يزود جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو إحدى منظماتها الشقيقة أو التابعة بأي نوع من السلع أو الخدمات، سواء بمقابل مالي أو دون مقابل.
- **الهيئات الحاكمة**

تشمل أي شخص منتخب من قبل هيئات صنع القرار ليشترك في المهام الإدارية أو الرقابية لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو منظماتها الشقيقة أو التابعة. ويُعد أعضاء مجالس الإدارة والهيئات الإشرافية جزءاً من هذه الفئة.
- **الشريك المنفذ**

هو كيان يتم تفويضه بتنفيذ مشروع أو أكثر، أو مجموعة من الأنشطة، ويُخصص له تمويل محدد لذلك. وقد يشمل هذا المنظمات غير الحكومية الدولية أو المحلية، أو الجهات العامة.
- **أصحاب المصلحة**

يُقصد بهم الأفراد أو الجهات (الاعتبارية أو غير الاعتبارية) الذين يساهمون طوعاً أو ضمن ترتيبات معينة في تنفيذ برامج جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو يستفيدون منها، بشكل مباشر أو غير مباشر.
- **موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة**

هم جميع الأفراد العاملين لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو لدى منظماتها الشقيقة أو التابعة، ويشمل ذلك أيضاً المتدربين ضمن هذه الكيانات لأغراض تطبيق هذه السياسة.
- **المنتفع الفرعي**

هو فرد أو جهة (اعتبارية أو غير اعتبارية) يتم تخصيص ميزانية لها من قبل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة لتنفيذ مشروع معين أو نشاط محدد ضمن إطار الشراكة أو التعاقد.

المادة 3 – الإعلام والالتزام بالسياسة

1. تُصدر هذه السياسة بسلطة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة . ويتعين على موظفي الجمعية والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) التصرف وفقاً لهذه السياسة، ويجب أن يكونوا على علم وفهم بأحكامها وأي تغييرات قد تطرأ عليها. وعندما لا يكونوا متأكدين من كيفية التصرف، يجب عليهم طلب المشورة من الشخص المختص، وخاصة من مديرهم المباشر.
2. يتعين على موظفي الجمعية والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1)، والذين يتولون التفاوض بشأن شروط عمل أي موظف في الجمعية ، التأكد من وعي الموظف والتزامه الكامل باحترام هذه السياسة.

3. تقع على عاتق موظفي الجمعية أصحاب المسؤوليات الإدارية، وكذلك الكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1)، مسؤولية ضمان التزام الموظفين تحت إشرافهم بهذه السياسة، واتخاذ أو اقتراح الإجراءات التأديبية المناسبة ضد أي انتهاك لأحكامها.
4. تشكل هذه السياسة جزءًا من شروط العمل لموظفي الجمعية، وشروط أداء مهام الكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1)، وذلك اعتبارًا من تاريخ توقيعهم على قراءتها.
5. ستقوم الجمعية بمراجعة أحكام هذه السياسة بشكل دوري.

المادة 4 – هدف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى:

1. تنفيذ آليات للوقاية ومكافحة تضارب المصالح التي تنطبق على موظفي الجمعية والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1).
2. تحديد قواعد النزاهة والسلوك الواجب الالتزام بها لمكافحة تضارب المصالح، والتي يجب أن يلتزم بها موظفو الجمعية والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1).
3. إعلام الأطراف الثالثة بالسلوك المتوقع من موظفي الجمعية والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1).

القسم الثالث: المبادئ العامة

المادة 5 – الحياد

يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) أداء مهامهم بطريقة حيادية وغير سياسية، وفقًا للقانون، والتعليمات المشروعة، والقواعد الأخلاقية المرتبطة بأدوارهم.

المادة 6 – عدم الانحياز

في إطار أدوارهم المهنية و/أو مهامهم، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والمستقبل والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) التصرف بما يتوافق مع القانون، وممارسة سلطتهم التقديرية بعدالة، مع الأخذ بعين الاعتبار الظروف ذات الصلة فقط.

المادة 7 – ثقة أصحاب المصلحة

يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) التصرف في جميع الأوقات بطريقة تعكس وتحافظ على قيم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة في النزاهة، وعدم الانحياز، والكفاءة، والمساهمة في تعزيز ثقة جميع أصحاب المصلحة.

المادة 8 – المسؤولية الهرمية

يُخضع موظفو الجمعية لإدارتهم المباشرة و/أو رئيس قسمهم الوظيفي، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

المادة 9 – السرية

مع مراعاة الحق المحتمل لأصحاب المصلحة في الوصول إلى المعلومات، يجب على موظفي الجمعية والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) معالجة جميع المعلومات والوثائق التي يتم الحصول عليها أثناء، أو كجزء من، أداء مهامهم بدرجة عالية من السرية.

المادة 10 – النشاط السياسي أو العام

1. مع احترام الحقوق الأساسية والدستورية، يجب على موظفي الجمعية ضمان ألا تؤثر مشاركتهم الشخصية في الأنشطة السياسية أو انخراطهم في النقاشات العامة على ثقة أصحاب المصلحة أو السلطات الدولية أو الوطنية أو المحلية في قدرتهم على أداء مهامهم بعدالة ونزاهة.
2. عند أداء مهامهم، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة عدم استخدام الموارد لأغراض حزبية.

المادة 11 – حماية الخصوصية

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان احترام خصوصية موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1). ونتيجة لذلك، يجب أن تظل التصريحات المقدمة بموجب هذه السياسة سرية، ما لم ينص القانون على خلاف ذلك.

المادة 12 – المعلومات المحفوظ بها

1. مع الأخذ في الاعتبار الإطار العام للقانون الدولي بشأن حق الوصول إلى المعلومات التي يحتفظ بها الأفراد، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) الكشف عن المعلومات فقط وفقًا للقواعد والمتطلبات السارية على الجمعية.
2. يجب على الموظفين اتخاذ التدابير اللازمة لضمان أمان وسرية المعلومات التي يكونون مسؤولين عنها أو على علم بها.
3. يجب على الموظفين عدم السعي للحصول على معلومات لا ينبغي لهم الاطلاع عليها، كما يجب عليهم عدم استخدام المعلومات التي يحصلون عليها أثناء أداء مهامهم بطريقة غير مناسبة.
4. يجب على الموظفين عدم الاحتفاظ بمعلومات مهنية يمكن أو ينبغي تداولها، وعدم تداول معلومات يعلمون أو لديهم أسباب معقولة للاعتقاد بأنها غير دقيقة أو مضللة.

المادة 13 – الموارد المهنية

في ممارسة سلطتهم التقديرية، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) التأكد من أن الموظفين والممتلكات والمرافق والخدمات والموارد المالية الموكلة إليهم تُدار وتستخدم بشكل مفيد وفعال واقتصادي. ولا يجوز استخدامها لأغراض شخصية، إلا إذا كان ذلك مصرحًا به كتابيًا.

المادة 14 – مسؤولية المديرين المباشرين

1. يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة المسؤولين عن إدارة أو إشراف موظفين آخرين القيام بذلك وفقاً لسياسات وأهداف الجمعية.
2. يجب أن يتحمل المديرين المباشرين المسؤولية عن أفعال أو إغفالات موظفيهم التي تنتهك هذه السياسات، في حال عدم اتخاذهم التدابير اللازمة والمتوقعة منهم لمنع تلك الأفعال أو الإغفالات.
1. يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة المكلفين بإدارة أو إشراف موظفين اتخاذ التدابير اللازمة لمنع موظفيهم من الانخراط في أعمال مرتبطة بتضارب المصالح في إطار عملهم. وقد تشمل هذه التدابير: التوعية بالقوانين واللوائح وتنفيذها، وضمان تدريب كافٍ لموظفيهم حول تضارب المصالح، وتقديم مثال على النزاهة من خلال سلوكهم الشخصي.

المادة 15 – إنهاء الواجبات المهنية

1. يُمنع على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة استغلال مناصبهم للحصول على فرص عمل خارج الجمعية بشكل غير مبرر.
2. يتعين على الموظفين عدم السماح لأي فرصة عمل خارجية أن تتسبب في تضارب فعلي أو محتمل أو ظاهري في المصالح، ويجب عليهم إبلاغ مشرفهم المباشر فور قبول أي عرض وظيفي.
3. لا يجوز للموظفين استخدام أو الكشف عن أي معلومات سرية حصلوا عليها خلال عملهم لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، ما لم يحصلوا على تفويض خطي بذلك من الجمعية وبما يتماشى مع القانون.

المادة 16 – العلاقات مع الموظفين السابقين لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

يتوجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة الامتناع عن منح أي معاملة تفضيلية أو امتيازات خاصة أو وصول مميز إلى الجمعية للموظفين السابقين فيها.

رابعاً: آليات مكافحة تضارب المصالح

المادة 17 – الوقاية من تضارب المصالح

1. تقع على عاتق موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وكذلك الكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1)، مسؤولية منع أي تضارب بين مصالحهم الشخصية وأداء واجباتهم الوظيفية، سواء كان ذلك التضارب فعلياً أو محتملاً أو من المرجح أن يفهم كذلك.
2. تحت أي ظرف، لا يجوز لموظفي الجمعية أو الكيانات المعنية استغلال مناصبهم الوظيفية لتحقيق مكاسب شخصية أو مصالح خاصة بصورة غير عادلة.

أ. الإفصاح عن تضارب المصالح:

3. الإفصاح الأولي (عند التوظيف/التعيين): يجب على جميع الموظفين الجدد، أعضاء مجلس الإدارة، المتطوعين، والاستشاريين توقيع نموذج إفصاح عند بدء علاقتهم مع الجمعية، يقررون فيه بأنهم قرأوا وفهموا سياسة تضارب المصالح، ويفصحون عن أي تضارب مصالح حالي.

4. الإفصاح المستمر (عند حدوث تغيير): يجب على الأفراد الإفصاح عن أي تضارب مصالح جديد أو محتمل ينشأ خلال فترة عملهم أو علاقتهم مع الجمعية فور حدوثه.

5. قنوات الإفصاح: يتم الإفصاح عن تضارب المصالح عادةً إلى:

1. للموظفين: المشرف المباشر أو مدير الموارد البشرية.
2. لأعضاء مجلس الإدارة: رئيس مجلس الإدارة أو لجنة الحوكمة.
3. في حال كان التضارب يخص المشرف المباشر أو مسؤول الموارد البشرية: يتم الإفصاح إلى مستوى إداري أعلى (مثلاً: المدير التنفيذي أو رئيس مجلس الإدارة).
4. في حال عدم اليقين: يمكن للأفراد التشاور مع قسم الموارد البشرية أو المدير التنفيذي لتحديد ما إذا كان هناك تضارب مصالح محتمل.

ب. مراجعة وتقييم الإفصاح:

1. يتولى الجهة المسؤولة عن المراجعة (مثلاً: المدير التنفيذي، لجنة الحوكمة، أو لجنة مختصة) مراجعة الإفصاح المقدم.
2. يتم تقييم طبيعة ومدى تضارب المصالح لتحديد ما إذا كان حقيقياً أو محتملاً، وخطورته.

ج. إدارة تضارب المصالح:

- بعد مراجعة الإفصاح، تتخذ الجمعية الإجراءات المناسبة لإدارة أو حل تضارب المصالح. قد تشمل هذه الإجراءات، على سبيل المثال لا الحصر:
- الامتناع عن المشاركة: سحب الفرد المعني من أي عملية صنع قرار أو مناقشة تتعلق بتضارب المصالح.
 - المراقبة: وضع ترتيبات للمراقبة لضمان عدم تأثر القرارات بتضارب المصالح.
 - التعديل: تعديل مهام الفرد أو مسؤولياته لتجنب التضارب.
 - إنهاء العلاقة: في بعض الحالات، قد لا يكون هناك خيار آخر سوى إنهاء علاقة العمل أو التعاقد إذا كان تضارب المصالح لا يمكن إدارته بفعالية.
 - التوثيق: توثيق جميع الإفصاحات والإجراءات المتخذة للتعامل مع تضارب المصالح.

د. الهدايا والضيافة:

- يجب على الموظفين والمتعاقدين عدم طلب أو قبول أي هدايا، خدمات، أو ضيافة من أي طرف ثالث (موردين، مانحين، مستفيدين) يمكن أن تؤثر أو تبدو وكأنها تؤثر على الحكم المهني أو تؤدي إلى تضارب مصالح.
- يجب الإفصاح عن الهدايا الرمزية ذات القيمة المنخفضة (التي لا تتجاوز قيمة محددة مسبقاً من قبل الجمعية) وتوثيقها.
- يُحظر قبول الهدايا النقدية بأي شكل من الأشكال.

المادة 18 – الإبلاغ

1. يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1)، الذين يعتقدون أنهم طُلب منهم اتخاذ إجراءات غير قانونية أو غير أخلاقية أو تتعارض مع أحكام هذه السياسة، إبلاغ مديرهم المباشر و/أو جهات الاتصال المعنية داخل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
2. في حال عدم الرضا عن الاستجابة المقدمة، يمكن تقديم بلاغ كتابي عبر البريد الإلكتروني :

info@fade-org.ps

3. يتوجب على الموظفين والكيانات ذات الصلة الإبلاغ عن أي أدلة أو ادعاءات أو شبهات تتعلق بأنشطة غير قانونية أو جنائية تخص جمعية المستقبل للتنمية والبيئة ، وذلك عبر مديرهم المباشر و/أو البريد الإلكتروني و/أو منصة الشفافية. وتلتزم الجمعية بالتحقيق في هذه البلاغات.
4. تضمن جمعية المستقبل للتنمية والبيئة الحماية الكاملة من الانتقام أو الضرر لأي شخص يبلغ بحسن نية وبناءً على شكوك معقولة.
5. يُحذر من إساءة استخدام آليات الشكوى، حيث قد يؤدي ذلك إلى فرض عقوبات تأديبية.

المادة 19 – الإجراءات المتخذة في حال وجود تضارب مصالح

1. باعتبار أن موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) هم الجهة الأعراف بوضعهم، فإنهم مطالبون بما يلي:
 - التنبيه لأي تضارب فعلي أو محتمل في المصالح؛
 - اتخاذ التدابير اللازمة لتجنبه؛
 - إبلاغ المدير المباشر بمجرد اكتشاف التضارب، وذلك وفقاً للمادتين (8) و(18) من هذه السياسة؛
 - الالتزام بأي قرار نهائي يصدر بخصوص حل الوضع، بما في ذلك الانسحاب من الموقف أو التنازل عن المنفعة المسببة للتضارب.
2. عند الطلب، يتعين على جميع الموظفين والكيانات المعنية التصريح صراحة بوجود أو عدم وجود أي تضارب مصالح.

المادة 20 – إعلان المصالح

يتوجب على جميع موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1)، ممن يشغلون مناصب أو يؤدون مهامًا يمكن أن تتأثر بمصالحهم الشخصية أو الخاصة، التصريح بطبيعة ومدى هذه المصالح عند توليهم المهام، ثم بشكل دوري، وعند حدوث أي تغيير في الوضع.

المادة 21 – المصالح الخارجية غير المتوافقة

1. يُمنع على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة وأعضاء الهيئات الحاكمة الانخراط في أي نشاط أو معاملة أو تولي أي منصب، سواء مدفوع الأجر أو غير مدفوع، إذا كان من شأنه التأثير سلبًا على أدائهم المهني. وفي حال وجود شك، يتوجب استشارة المدير المباشر.

2. بموجب القوانين المعمول بها، يجب الحصول على موافقة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة المسبقة قبل ممارسة أي أنشطة مهنية أو غير مهنية خارج الجمعية، سواء بأجر أو دون أجر، أو تولي أي مناصب خارجية.
3. على الموظفين أيضًا التصريح بأي انتماء أو عضوية في منظمات قد تؤثر سلبيًا على أدائهم لمهامهم داخل الجمعية

المادة 22 – الهدايا

1. يمنع على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) طلب أو قبول الهدايا أو المجاملات أو الدعوات أو أي منافع أخرى موجهة لهم أو لأسرهم أو أقاربهم أو أصدقائهم المقربين، أو للأشخاص أو المنظمات التي تربطهم بها علاقات عمل أو سياسية، إذا كانت قد تؤثر أو تبدو أنها تؤثر على حيادهم أثناء أداء مهامهم، أو تشكل مكافأة على واجباتهم أو مهامهم. ولا يشمل ذلك الضيافة التقليدية أو الهدايا الصغيرة التي يجب الإبلاغ عنها للمدير المباشر حسب ما ورد في مدونة سلوك جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
2. في حال عدم وضوح جواز قبول هدية أو ضيافة، يجب على الموظف طلب رأي المدير المباشر.

المادة 23 – التعامل مع عروض الامتيازات غير العادلة

1. عند عرض ميزة غير عادلة على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات المشار إليها في المادة (1)، يتوجب عليهم اتخاذ الإجراءات التالية لحماية أنفسهم:
 - رفض الميزة وعدم قبولها، حتى بدافع اللطف
 - محاولة تحديد مصدر العرض
 - تجنب التواصل المطول مع مقدم العرض، مع مراعاة أن معرفة الدافع قد تكون ضرورية للتقرير
 - في حال تعذر رفض الهدية أو إعادتها، يجب الاحتفاظ بها مع التقليل من استخدامها؛
 - محاولة وجود شهود أثناء التعامل، مثل الزملاء العاملين بالجوار
 - إعداد تقرير مكتوب عن الواقعة وإرساله إلى المدير المباشر و/أو منصة الشفافية في الوقت المناسب
 - إبلاغ المدير المباشر أو الإدارة المختصة فورًا
 - الاستمرار في أداء المهام بشكل طبيعي، خصوصًا المتعلقة بالعقد المرتبط بالميزة المقدمة.
2. يجب تسليم أي هدية ذات قيمة كبيرة لم تستطع رفضها إلى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة مع تقديم مذكرة توضيحية.

المادة 24 – التعرض لتأثير الأطراف الثالثة

يحظر على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) أن يضعوا أنفسهم أو يسمحوا لأنفسهم بأن يُوضعوا في مواقف تطلب منهم منح مزايا لأي شخص أو جهة مقابل معروف. كما يجب أن يحافظوا على سلوكهم العام والخاص بحيث لا يجعلهم عرضة لتأثير غير مبرر من أطراف ثالثة.

المادة 25 – إساءة استخدام الوضع المهني

1. يمنع على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) تقديم أي مزايا مرتبطة بموقعهم المهني أو مهامهم، إلا إذا كان ذلك مصرحًا به كتابيًا.

2. كما يمنع عليهم محاولة التأثير على أي شخص أو جهة (بما في ذلك موظفين آخرين) لأغراض شخصية، من خلال استغلال موقعهم المهني أو تقديم منافع شخصية.

تنفيذ السياسة

المادة 26 – تاريخ نفاذ السياسة

تدخل سياسة منع تضارب المصالح هذه حيز التنفيذ بعد اعتمادها من قبل مجلس إدارة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بتاريخ 5 مارس 2021.

المادة 27 – الالتزام بالسياسة

يقر موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) بالالتزامهم بهذه السياسة من خلال توقيع نموذج قبول سياسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة و/أو توقيع عقد العمل.
