



جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

Future Association for Development and
Environment (FADE)

سياسة مكافحة الاحتيال

جدول المحتويات:

3	المقدمة
3	القيم الأساسية التي توجه جمعية المستقبل للتنمية والبيئة:
3	بيان السياسة
4	التفسير والتطبيق
4	1 - نطاق التطبيق
4	2 - التعاريف
5	3 - نشر السياسة والالتزام بها
5	4 - أهداف السياسة
6	المبادئ العامة
6	5 - الحياد
6	6 - النزاهة
6	7 - ثقة أصحاب المصلحة
6	8 - المسؤولية الإدارية
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 - حظر جميع أشكال الفساد
8	آليات الوقاية من الفساد
8	أ. آليات الوقاية من الفساد
8	المادة 16 - أهمية الوقاية
8	المادة 17 - آليات الوقاية والكشف
9	المادة 18 - واجب التبليغ
9	ج. السلوك عند التعرض لمحاولة فساد
9	المادة 19 - السلوك في حال التعرض لمحاولة فساد
10	د. آليات التحقيق لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة
10	20 - التحقيق من قبل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة
11	المادة 21 - سلطة التحقيق
11	المادة 22 - التحقيقات الخاصة بالفساد والمخالفات المالية
11	المادة 23 - الإجراءات المتخذة بعد التحقيق في الاحتيال والرشوة والفساد
12	الفصل الخامس: تنفيذ السياسة
12	المادة 24 - تنفيذ السياسة
12	المادة 25 - الالتزام بالسياسة

المقدمة.

تُعد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة منظمة أهلية مستقلة وغير ربحية، تلتزم بأعلى معايير الحياد السياسي والديني، وتعمل وفق مبادئ الشفافية، وعدم التمييز، والحياد التام. تستند الجمعية في عملها إلى منظومة من القيم الأساسية التي تشكل جوهر رؤيتها ورسالتها: المسؤولية، التأثير، روح المبادرة، والإلهام.

تسعى الجمعية إلى تقديم مساعدات إنسانية عاجلة تهدف إلى تلبية الاحتياجات الطارئة للأفراد والفئات المهمشة، مع الحفاظ على كرامتهم الإنسانية. كما تعمل على توفير فرص تنموية مستدامة تساعد الأفراد على إطلاق إمكاناتهم والمساهمة بفعالية في مجتمعاتهم.

وتولي الجمعية أهمية بالغة في الاستجابة السريعة للأزمات الإنسانية، وبناء قدرة المجتمعات على الصمود، وتعزيز النمو الاقتصادي والاجتماعي الشامل والمستدام. كما تساهم في دعم الحوكمة الرشيدة وتعزيز دور المجتمع المدني محليًا ودوليًا، من خلال الاستثمار في الإنسان وتمكينه.

القيم الأساسية التي توجه جمعية المستقبل للتنمية والبيئة:

- **المسؤولية:** نحرص على تقديم خدماتنا بكفاءة عالية وبمسؤولية تامة، مع الالتزام بحسن استخدام الموارد المتاحة.
- **التأثير:** نطمح لتحقيق تغيير إيجابي ومستدام في حياة الأفراد والمجتمعات التي نخدمها.
- **روح المبادرة:** نعمل بروح من الابتكار والطاقة الإيجابية لتجاوز التحديات وصناعة الفارق.
- **الإلهام:** نسعى لإلهام الآخرين من خلال قيمنا ورؤيتنا وممارساتنا، ونعمل على تعزيز ثقافة العمل الإنساني والإنمائي الهادف.

بيان السياسة

تتبنى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة نهج "عدم التسامح مطلقاً" تجاه الفساد بجميع أشكاله، وتلتزم بأعلى معايير الكفاءة، والمسؤولية، والشفافية في جميع أنشطتها.

وفي هذا الإطار، تهدف سياسة مكافحة الاحتيال والرشوة والفساد إلى:

- تعزيز إجراءات الوقاية من الفساد والاحتيال.
 - تشجيع الإبلاغ والكشف عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي.
 - وضع إجراءات تحقيق واضحة وفعالة للتعامل مع الشكاوى والبلاغات.
 - إرساء آليات عقوبات واضحة وقابلة للتنفيذ في حال ثبوت التجاوزات.
- تنطبق هذه السياسة على جميع العاملين في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، بالإضافة إلى جميع الكيانات الأخرى المحددة في المادة الأولى من القرار ذي الصلة.

1. مدونة السلوك الخاصة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة
2. سياسة تقديم الشكاوى
3. سياسة حماية الطفل

4. سياسة منع تعارض المصالح
5. سياسة حماية البيانات
6. سياسة مكافحة الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي
7. سياسة مكافحة الإرهاب وغسل الأموال
8. سياسة الحماية البيئية والاجتماعية
9. سياسة النوع الاجتماعي
10. الإجراءات والدلائل والمواثيق الداخلية (مثل: المالية، اللوجستيات، الإدارة والموارد البشرية، الأمن والسلامة؛ بالإضافة إلى كتيبات: الشفافية والامتثال، التقييم والمتابعة، إدارة المشاريع، تطوير المشاريع، ومواثيق استخدام نظم المعلومات)
11. مدونة السلوك للحركة الدولية للصليب الأحمر والهلال الأحمر والمنظمات غير الحكومية في الإغاثة بالكوارث، والتي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة من الموقعين عليها
12. المبادئ الستة الأساسية للجنة الدائمة المشتركة بين وكالات الأمم المتحدة (IASC) بشأن منع الاستغلال والانتهاك الجنسي

التفسير والتطبيق

1 – نطاق التطبيق

تنطبق هذه السياسة على جميع الأفراد والكيانات المرتبطة بجمعية المستقبل للتنمية والبيئة في جميع الأوقات وفي جميع الأماكن، سواء داخل المكاتب أو في الميدان. يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر:

- أعضاء مجلس الإدارة: كل من يتخذ قرارات استراتيجية أو يشرف على عمليات الجمعية.
- الموظفون: جميع الموظفين الدائمين والمؤقتين، بدوام كامل أو جزئي، على جميع المستويات الوظيفية.
- المتطوعون: جميع الأفراد الذين يقدمون خدمات تطوعية للجمعية.
- الاستشاريون والمتعاقدون: الأفراد أو الكيانات الخارجية التي تعمل لصالح الجمعية.
- الشركاء المنفذون: المنظمات الشريكة التي تتعاون معها الجمعية في تنفيذ البرامج.
- المانحون والموردون والمستفيدون: في إطار تفاعلاتهم مع الجمعية.

2 – التعاريف

1. **الفساد:** وفقًا لهذه السياسة، يُقصد بالفساد السلوك غير النزهي الذي يتضمن السعي إلى، أو طلب، أو قبول، أو استلام – بشكل مباشر أو غير مباشر – لأي دفعة أو هدية أو منفعة غير مبررة مقابل القيام بمهمة مهنية أو الامتناع عنها.

تشمل أشكال الفساد ما يلي:

- الرشوة: دفع مبالغ لأشخاص لتنفيذ مهمة بشكل مرن أو منحاز، أو الامتناع عن تنفيذها.
- الدفعات التسهيلية: مبالغ صغيرة غير رسمية تهدف إلى تسهيل تنفيذ إجراءات بسيطة أو أعمال يحق للمبلغ توقعها.
- الاحتيال: تزوير بيانات أو تقارير أو فواتير.
- الابتزاز: الحصول على أموال بالإكراه أو القوة.
- المحاباة والوساطة والمحسوبية: منح معاملة تفضيلية غير عادلة لأشخاص أو مجموعات على حساب الآخرين.
- اختلاس الأموال: سرقة الموارد كالأموال أو الإمدادات أو البضائع، أو تحويلها لأشخاص غير موجودين (موظفين، موردين، مستفيدين).

- الاختلاس: تحويل الأموال التي تم إسنادها قانوناً إلى المختلس.
- استغلال النفوذ: منح أو استلام أموال أو ممتلكات أو خدمات مقابل التأثير على موظف عام.
- استبدال المنتجات: تعتمد استبدال منتجات أصلية بأخرى مقلدة أو مستعملة دون علم أو موافقة المشتري.
- 2. **المستفيدون:** أي شخص يستفيد بشكل مباشر أو غير مباشر من برامج جمعية المستقبل للتنمية والبيئة.
- 3. **المستشار:** شخص أو مجموعة (بشخصية قانونية أو بدون) تقدم خدمات استشارية لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو إحدى منظماتها الشريكة، بأجر أو بدونه.
- 4. **الكيانات المرتبطة:** هي أشخاص اعتباريون يشاركون في تنفيذ المشروع ولكن دون إدارة ميزانية.
- 5. **الهيئات الإدارية (الحكومة):** أي شخص منتخب من الهيئات الإدارية للمشاركة في الإدارة أو الرقابة في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو منظماتها الشريكة، خصوصاً أعضاء مجالس الإدارة والرقابة.
- 6. **الشركاء المنفذون:** المنظمات أو المؤسسات التي يتم تفويضها بتنفيذ مشاريع أو أنشطة، وتُمنح ميزانية لذلك (منظمات غير حكومية دولية أو وطنية، أو مؤسسات عامة).
- 7. **أصحاب المصلحة:** الأفراد أو المجموعات الذين يشاركون أو يستفيدون من أنشطة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو منظماتها الشريكة.
- 8. **موظفو جمعية المستقبل للتنمية والبيئة:** أي شخص يعمل لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أو منظماتها الشريكة، بما في ذلك المتدربين.
- 9. **الجهات المتلقية للمنح الفرعية:** أفراد أو مجموعات يحصلون على ميزانية لتنفيذ مشروع أو نشاط معين.
- 10. **الموردون:** أطراف ثالثة (بأشخاصهم أو مجموعاتهم)، يقدمون خدمات أو بضائع لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة، مباشرة أو غير مباشرة، بأجر أو بدون.

3 – نشر السياسة والالتزام بها

1. تصدر هذه السياسة من قبل إدارة **جمعية المستقبل للتنمية والبيئة**، ويلتزم كافة الموظفين والجهات المشار إليها في المادة (1) بمعرفة مضمونها والامتثال لما ورد فيها، بما في ذلك أي تحديثات مستقبلية. وفي حال وجود أي استفسار أو لبس، يُنصح بالرجوع إلى الجهة المختصة، ولا سيما المدير المباشر.
2. يتعين على كل من يشارك في عملية التوظيف داخل الجمعية التأكد من إطلاع الموظف الجديد على هذه السياسة، وبيان ضرورة التزامه بها منذ بداية عمله.
3. يتحمل المسؤولون الإداريون مسؤولية متابعة تنفيذ هذه السياسة من قبل الفرق التي يشرفون عليها، وعليهم اتخاذ الإجراءات التأديبية المناسبة أو التوصية بها في حال حدوث أي مخالفة.
4. تُعد هذه السياسة جزءاً لا يتجزأ من شروط العمل لجميع الموظفين والكيانات ذات الصلة، ويبدأ سريان التزامهم بها فور إقرارهم بالاطلاع عليها.
5. تلتزم الجمعية بمراجعة هذه السياسة وتحديثها بصفة دورية، بما يضمن مواكبتها للتطورات القانونية والتنظيمية ذات الصلة.

4 – أهداف السياسة

تهدف هذه السياسة إلى:

- أ. **الضوابط الداخلية القوية:**
 - **الفصل بين المهام:** فصل المهام الحساسة (مثل التفويض، التنفيذ، المحاسبة، الموافقة) بحيث لا يقوم شخص واحد بجميع الخطوات.
 - **موافقات متعددة:** تتطلب المعاملات المالية الكبيرة موافقات من عدة مستويات إدارية.
 - **التسلسل الهرمي للموافقات:** تحديد حدود الصرف لكل مستوى إداري.
 - **التوثيق الشامل:** الاحتفاظ بسجلات دقيقة وكاملة لجميع المعاملات المالية والبرامجية.
 - **المطابقة البنكية الدورية:** إجراء تسويات بنكية شهرية ومراجعتها من قبل طرف مستقل.

• ب. التوظيف والتحقق من الخلفية:

- إجراء عمليات تحقق شاملة من الخلفية للموظفين في المناصب المالية والإدارية والحساسة.
- طلب شهادات عدم محكومية ومرجعيات مهنية.

• ج. التدريب والتوعية:

- تدريب إلزامي لجميع الموظفين على هذه السياسة، وكيفية تحديد علامات الاحتيال، وآليات الإبلاغ.
- تعزيز الوعي المستمر بأهمية النزاهة ومكافحة الاحتيال.

• د. مدونة قواعد السلوك: (سيتم تفصيلها لاحقاً) تطبيق مدونة سلوك واضحة تحدد السلوكيات المقبولة وغير المقبولة.

• هـ. التدقيق الداخلي والخارجي: إجراء عمليات تدقيق داخلية وخارجية منتظمة للتحقق من الامتثال للضوابط والسياسات.

"المبادئ العامة" من سياسة جمعية المستقبل للتنمية والبيئة لمكافحة الاحتيال والرشوة والفساد:

المبادئ العامة

5 - الحياد

يتعين على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وكذلك الكيانات الأخرى المشار إليها في المادة (1) من هذه السياسة، أداء مهامهم بحيادية تامة وبدون أي انتماء أو تأثير سياسي. ويجب أن يتم تنفيذ المهام بما يتوافق مع القوانين المعمول بها، والتعليمات المشروعة، والمبادئ الأخلاقية المرتبطة بأدوارهم.

6 - النزاهة

في إطار مهامهم ومسؤولياتهم، يلتزم موظفو الجمعية والجهات ذات الصلة بالتصرف وفقاً للقانون، وممارسة سلطاتهم التقديرية بشفافية ونزاهة، مع مراعاة الظروف الموضوعية ذات الصلة فقط، دون تحيز أو مصلحة شخصية.

7 - ثقة أصحاب المصلحة

يقع على عاتق موظفي الجمعية والكيانات الأخرى المذكورة مسؤولية التصرف دائماً بما يعكس القيم المؤسسية لجمعية المستقبل، لا سيما فيما يتعلق بالنزاهة، الحياد، والكفاءة. ويساهم هذا الالتزام في ترسيخ وتعزيز ثقة جميع أصحاب المصلحة في أعمال الجمعية.

8 - المسؤولية الإدارية

يجب على الموظفين الالتزام بالهيكل الإداري المحدد، وذلك من خلال رفع التقارير إلى المدير المباشر و/أو رئيس القسم المختص، ما لم تنص التشريعات أو اللوائح على خلاف ذلك.

المادة 9 – السرية

مع احترام حقوق أصحاب المصلحة المحتملين في الوصول إلى المعلومات، يتوجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات المعنية التعامل مع جميع المعلومات والوثائق التي يتم الحصول عليها أثناء أداء مهامهم أو بسببها بسرية تامة، وعدم الكشف عنها إلا بما يتوافق مع القوانين والتعليمات المعمول بها.

المادة 10 – النشاط السياسي أو العام

1. مع احترام الحقوق الأساسية والدستورية، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة التأكد من أن مشاركتهم الشخصية في الأنشطة السياسية أو انخراطهم في النقاشات العامة أو السياسية لا تؤثر على ثقة أصحاب المصلحة أو السلطات الوطنية أو الدولية أو المحلية، ولا تؤثر على قدرة الجمعية على أداء مهامها بعدالة وحيادية.

2. يحظر على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة استخدام موارد المنظمة لأغراض حزبية أو سياسية.

المادة 11 – حماية الخصوصية

يجب اتخاذ جميع التدابير اللازمة لضمان احترام خصوصية موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها في المادة 1، والحفاظ على سرية أي تصريحات منصوص عليها في هذه السياسة، ما لم يُنص القانون على خلاف ذلك.

المادة 12 – المعلومات المحتفظ بها

1. بالنظر إلى الإطار القانوني الدولي المتعلق بحق الوصول إلى المعلومات التي تحتفظ بها الأفراد أو الكيانات الخاصة، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى الكشف عن المعلومات فقط بما يتوافق مع القواعد والمتطلبات السارية في الجمعية.
2. بالنظر إلى الإطار القانوني الدولي يتوجب على موظفي الجمعية والكيانات الأخرى اتخاذ التدابير المناسبة لضمان أمان وسرية المعلومات التي تقع تحت مسؤوليتهم أو التي يطلعون عليها.
3. لا يجوز لموظفي الجمعية والكيانات الأخرى السعي للحصول على معلومات غير مناسبة أو استخدام المعلومات التي يحصلون عليها من خلال مهامهم بطرق غير لائقة.
4. كما يُحظر عليهم حجب المعلومات المهنية التي يجب أو يجوز مشاركتها، أو نشر معلومات يعلمون أو يشتبهون في عدم دقتها أو تضليلها.
5. تُقرأ هذه المادة بالتزامن مع المادة 19 من هذه السياسة.

المادة 13 – الموارد المهنية

على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى المشار إليها استخدام الموظفين والممتلكات

والمرافق والخدمات والموارد المالية الموكلة إليهم بكفاءة وفعالية واقتصادية، ولا يجوز استخدام هذه الموارد لأغراض شخصية إلا إذا تم التصريح بذلك كتابيًا.

المادة 14 – مسؤولية المديرين المباشرين

1. يجب على الموظفين المكلفين بالإشراف أو الإدارة الالتزام بسياسات وأهداف جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، ويتحملون المسؤولية عن تصرفات أو تقصير العاملين تحت إشرافهم، مع اتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع أي مخالفات.
2. ينبغي على المديرين اتخاذ التدابير اللازمة لمنع الموظفين تحت إشرافهم من الانخراط في ممارسات قد تؤدي إلى الفساد أو الاحتيال أو استغلال النفوذ، ويشمل ذلك:
 - توعية الموظفين بالقوانين واللوائح المعمول بها،
 - توفير التدريب اللائم حول مكافحة الاحتيال والفساد،
 - تقديم نموذج شخصي يحتذى به في النزاهة من خلال سلوكهم وأفعالهم.

المادة 15 – حظر جميع أشكال الفساد

1. يُحظر على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والكيانات الأخرى الانخراط بشكل مباشر أو غير مباشر في أي نوع من أشكال الفساد أو الاحتيال المنصوص عليها في هذه السياسة.
2. يمنع تمامًا استغلال المنصب الوظيفي لتحقيق مكاسب شخصية بأي شكل من الأشكال.

آليات الوقاية من الفساد

أ. آليات الوقاية من الفساد

المادة 16 – أهمية الوقاية

تدرك جمعية المستقبل للتنمية والبيئة أن الوقاية من الفساد تحقق أفضل نتائجها من خلال ترسيخ ثقافة تنظيمية مبنية على الاستخدام الحذر والمسؤول للموارد المالية. ولهذا الغرض، طورت الجمعية مجموعة متكاملة من الآليات الوقائية وأنظمة الرقابة الداخلية التي تهدف إلى منع واكتشاف الاحتيال والفساد، والتي تُدرج ضمن كتيبات وأدلة التمويل، اللوجستيات، الموارد البشرية، الشفافية والامتثال، التحقيق، والمتابعة والتقييم. (MEAL)

المادة 17 – آليات الوقاية والكشف

تتبنى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة عددًا من الآليات للوقاية من الفساد، من بينها:

- تزويد موظفي الجمعية والجهات المعنية بفهم واضح لأهداف وتوجهات الجمعية، وإلهامهم للاسترشاد بقيم وسياسات الجمعية.
- وضع ضوابط مناسبة، خصوصًا الضوابط المحاسبية، وضمان فعاليتها بما يمكن موظفي الميدان من اتخاذ قرارات سليمة، مع توفير التدريب اللازم لهم.
- تحديد عوامل المخاطر المحتملة خلال دورة المشروع أو البرنامج، وفي سلسلة التوريد، وتقييم احتمالية حدوثها وعواقبها، ووضع تدابير مضادة ملائمة.
- التأكد من حفاظ موظفي الميدان على حوار محترم ومسؤول مع المستفيدين وأصحاب المصلحة، إذ تعد المساءلة أمام المستفيدين وسيلة فعالة للحد من مخاطر الفساد.

- تنظيم تدريبات موجهة للمديرين والموظفين الأكثر تعرضًا لمخاطر الفساد والاحتيال واستغلال النفوذ.
- تنفيذ إجراءات تقييم شاملة لشركاء الجمعية من خلال عمليات العناية الواجبة، خاصة فيما يتعلق بالتزاماتهم في مكافحة الفساد والاحتيال.

ب. واجب الإبلاغ

المادة 18 – واجب التبليغ

1. تعتمد جمعية المستقبل للتنمية والبيئة سياسة شفافة تعزز ثقافة الإفصاح داخل المنظمة، وقد أنشأت وحدة تحقيق مركزية بمقرها الرئيسي تحت إشراف مدير الشفافية والامتثال والتحقيق، يمكن التواصل معها من خلال التواصل عبر البريد الإلكتروني: info@fade-ps.org
2. يجب على موظفي الجمعية والجهات المعنية الذين يعتقدون بوجود تصرفات غير قانونية أو غير أخلاقية، أو احتمال انتهاك لهذه السياسة، إبلاغ مديرهم المباشر و/أو الجهات المختصة داخل الجمعية، وبالضرورة عبر منصة خط الشفافية.
3. يتعين على الموظفين الإبلاغ فورًا عن أي دليل أو ادعاء أو اشتباه بأي نشاط غير قانوني أو جنائي متعلق بالجمعية، وذلك عن طريق ذات المنصة.
4. في حال عدم القدرة على الإبلاغ للمدير المباشر، يجب رفع البلاغ إلى الإدارة العليا للفريق أو القسم المعني، مع ضرورة استخدام منصة خط الشفافية.
5. يجوز للجمعية، وفقًا لالتزاماتها التعاقدية والقانونية، إبلاغ الجهات المانحة والسلطات المختصة بحالات الفساد التي تثبت عبر تحقيق داخلي.
6. تلتزم الجمعية بضمان حماية الموظفين الذين يقدمون بلاغات بحسن نية من أي شكل من أشكال الضرر أو الانتقام.
7. قد تُفرض عقوبات على من يسيء استخدام آليات الشكاوى والإبلاغ.
8. تتخذ الجمعية جميع التدابير الضرورية لضمان سرية هوية المبلغ وأي أطراف أخرى ذات صلة.

ج. السلوك عند التعرض لمحاولة فساد

المادة 19 – السلوك في حال التعرض لمحاولة فساد

1. نظرًا لأن موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى المعنية هم في العادة الأشخاص الوحيدون المطلعون على تعرضهم لمحاولة رشوة، فإنهم يتحملون مسؤولية شخصية في:
 - الانتباه لأي حالة فساد فعلية أو محتملة؛
 - اتخاذ التدابير اللازمة لتجنب وقوع مثل هذه الأفعال؛
 - إبلاغ مديرهم المباشر و/أو الجهة المختصة داخل الجمعية فور علمهم بأي حالة فساد، وفقًا للمادة 18 من هذه السياسة من خلال التواصل عبر البريد الإلكتروني: info@fade-ps.org
 - الالتزام بأي قرار نهائي يُطلب منهم بموجبه الانسحاب من الوضع الذي أدى إلى تلك الحالة.
2. في حال تقديم عرض لميزة غير مشروعة لأحد موظفي الجمعية أو الجهات المعنية، يجب عليه اتخاذ الخطوات التالية للحفاظ على نفسه:
 - يجب رفض الميزة غير المشروعة، ولا يُشترط قبولها لأغراض إثباتها
 - محاولة التعرف على هوية الشخص الذي قدّم العرض
 - تجنب الاستمرار في الاتصال، مع الأخذ في الاعتبار أن معرفة سبب العرض قد تفيد في تقديم الشهادة

- إذا تعذر رفض الهدية أو إعادتها، يجب الاحتفاظ بها مع التقليل من التعامل معها
 - السعي لوجود شهود، مثل الزملاء العاملين بالقرب
 - إعداد تقرير مكتوب مفصل عن المحاولة وتسليمه إلى المدير المباشر
 - الإبلاغ عن المحاولة في أقرب وقت عبر منصة الشفافية أو البريد الإلكتروني حسب المادة 18
 - الاستمرار في أداء العمل بشكل طبيعي، لا سيما فيما يتعلق بالمسألة المرتبطة بالعرض.
3. تُسلم أي هدايا ذات قيمة كبيرة لا يمكن رفضها إلى الجمعية مع إرفاق تقرير كتابي بذلك.
4. في حال تلقي طلب مباشر لما يُعرف بـ "مدفوعات التسهيل"، يمكن اتباع الإجراءات التالية:
- توضيح أن هذا النوع من الممارسات مخالف لسياسة الجمعية
 - رفض القيام بالدفع
 - تدوين اسم مقدم الطلب وطلب بطاقة تعريف رسمية
 - الإبلاغ عن محاولة الفساد للجهات المعنية، وبالضرورة عبر منصة الشفافية.
5. تلتزم جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بحماية أي موظف أو جهة من الجهات المشار إليها في المادة 1، قامت بالإبلاغ عن حالات فساد بناءً على شكوك معقولة وبحسن نية، من التعرض لأي ضرر أو انتقام لاحق.
6. تُعطي الجمعية أولوية قصوى لأمن وسلامة موظفيها. وفي الحالات التي ينشأ فيها خطر مباشر وجدي على السلامة الجسدية، لا يجب على الموظفين تعريض أنفسهم أو غيرهم للخطر بسبب الالتزام الصارم بالسياسة، مع ضرورة الإبلاغ عن مثل هذه الحالات في الوقت المناسب عبر منصة الشفافية أو البريد الإلكتروني الرسمي.

د. آليات التحقيق لدى جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

20 – التحقيق من قبل جمعية المستقبل للتنمية والبيئة

1. وفقاً للمادة 18 من هذه السياسة، يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى المذكورة في المادة 1 إبلاغ مديرهم المباشر و/أو الجهات المختصة. من خلال التواصل عبر البريد الإلكتروني info@fade-ps.org
2. عند استلام الشكوى، يرسل فريق التحقيق ردًا يتضمن:
 - إعلام المبلغ عن الشكوى بالمدة المتوقعة للإجراءات
 - ضرورة فحص مدى قبول الشكوى والإجراءات المتبعة
 - شرح عملية التعامل مع حالات الفساد المشتبه بها
 - طلب معلومات إضافية عند الحاجة لتوضيح الشكوى
3. تتم إدارة الشكوى محلياً أو على المستوى الوطني أو في مقر جمعية المستقبل للتنمية والبيئة حسب تقييم الشكوى من قبل وحدة التحقيق في المقر الرئيسي.
4. يجب على موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى المعنية:
 - التعاون الكامل مع أي تحقيقات تجريها جمعية المستقبل للتنمية والبيئة؛
 - الاحتفاظ بأي سجلات متعلقة بالمشاركة المحتملة في القضية المطلوبة للتحقيق؛
 - الحفاظ على سرية جميع الادعاءات.

5. تحتفظ جمعية المستقبل للتنمية والبيئة بسجل لجميع حالات الفساد المثبتة والإجراءات المتخذة ضمن سجل خاص بمكافحة الاحتيال والفساد.

المادة 21 – سلطة التحقيق

1. تُعتبر وحدة التحقيق في المقر الرئيسي لجمعية المستقبل للتنمية والبيئة الجهة المسؤولة عن إجراء التحقيقات في جميع قضايا الفساد والاحتيال داخل الجمعية.
2. تحتفظ الجمعية بحق إحالة التحقيق إلى جهة خارجية مستقلة إذا استدعت الحاجة ذلك.

المادة 22 – التحقيقات الخاصة بالفساد والمخالفات المالية

3. تهدف التحقيقات المتعلقة بالاحتيال والمخالفات المالية إلى التحقق من صحة ومدى وقوع المخالفات أو الاحتيال المشتبه بها، ويتم تنفيذها بناءً على طلب مدير وحدة الشفافية والامتثال والتحقيق أو أي عضو آخر من الإدارة العليا في الجمعية.
4. يمكن إجراء هذه التحقيقات على المستويات المحلية أو الوطنية أو الإقليمية، أو في مقر الجمعية، وفقاً لتقييم فريق التحقيق لشكاوى الحالة.
5. يقود فريق التحقيق مدير وحدة الشفافية والامتثال والتحقيق أو أي عضو آخر من الإدارة العليا، ويُطلب منهم الحفاظ على أعلى درجات السرية أثناء التحقيق في قضايا الاحتيال أو المخالفات المالية.
6. تُرسل جميع الاستفسارات كتابياً إلى فريق التحقيق في مقر الجمعية.

المادة 23 – الإجراءات المتخذة بعد التحقيق في الاحتيال والرشوة والفساد

قد تفضي التحقيقات المنفذة بموجب هذه السياسة إلى النتائج التالية:

- **العقوبات التأديبية:** قد تؤدي مخالفة هذه السياسة، والتي تُعتبر انتهاكاً لميثاق السلوك الخاص بالجمعية، إلى فرض عقوبات تأديبية تتراوح بين التنبيه وإنهاء عقد العمل بسبب سوء السلوك الجسيم، دون الحاجة إلى إشعار مسبق أو دفع تعويض.
- **تعويض الخسائر:** في حال تكبدت الجمعية خسائر نتيجة لمخالفات، سيتم المطالبة برد كامل لأي أرباح أو منافع غير مشروعة تم الحصول عليها، واسترداد التكاليف من الأفراد أو الجهات المسؤولة. وإذا تعذر التعويض، قد يتم اللجوء إلى الإجراءات القضائية لاسترداد الخسائر.
- **الملاحقة القانونية:** يحق للجمعية إحالة قضايا الاحتيال إلى السلطات القانونية المختصة لاتخاذ الإجراءات القانونية اللازمة، مع مراعاة السياق المحلي وحقوق الإنسان. القرار النهائي بهذا الشأن من اختصاص إدارة الشفافية والامتثال والتحقيق وفريق الإدارة التنفيذية في الجمعية.
- **الدروس المستفادة وتحسين الرقابة الداخلية:** قد تكشف التحقيقات عن ثغرات أو أخطاء إشرافية أو نقاط ضعف في الرقابة، ويجب توثيق التوصيات والإجراءات التصحيحية في تقرير التحقيق وتنفيذها بعد انتهاء التحقيق.

الفصل الخامس: تنفيذ السياسة

المادة 24 – تنفيذ السياسة

تتولى إدارة الشفافية والامتثال والتحقيق الإشراف المستقل على سياسة مكافحة الاحتيال والرشوة والفساد في جمعية المستقبل للتنمية والبيئة، وهي مسؤولة عن تنفيذها وتعزيز مبدأ الشفافية داخل المنظمة. تدخل هذه السياسة حيز التنفيذ اعتباراً من تاريخ اعتمادها من قبل مجلس إدارة الجمعية في 17 مارس 2023.

المادة 25 – الالتزام بالسياسة

يقوم جميع موظفي جمعية المستقبل للتنمية والبيئة والجهات الأخرى المشمولة بأحكام هذه السياسة بتأكيد التزامهم بمبادئها من خلال توقيع نموذج قبول السياسة و/أو توقيع عقود العمل الخاصة بهم.
