



مدونة قواعد السلوك

جمعية غزة للزراعة والبيئة - أكتوبر 2025

أحمد أبو عيسى
محمود أبو عيسى
محمود أبو عيسى
محمود أبو عيسى
محمود أبو عيسى
محمود أبو عيسى
محمود أبو عيسى

مدونة قواعد السلوك لجمعية غزة للزراعة والبيئة

1. مقدمة

جمعية غزة للزراعة والبيئة هي منظمة أهلية فلسطينية غير ربحية، تأسس عام 2002، ومسجلة لدى وزارة الداخلية الفلسطينية تحت رقم (7233) طبقاً لقانون رقم "1" للجمعيات الخيرية والأهلية لسنة 2000م. تتمثل رؤيتها في بناء مستقبل يزدهر فيه المجتمع والبيئة جنباً إلى جنب، بينما تركز رسالتها على تبني تدخلات متكاملة في مجالات العمل الإنساني والتعافي والتنمية، بهدف حماية الفئات الضعيفة، وتعزيز القدرة على الصمود، ودعم سبل العيش المستدامة، مع الحفاظ على الموارد البيئية، وتعزيز الحلول المحلية الشاملة والمستدامة في قطاع غزة.

تلتزم الجمعية في جميع أنشطتها وممارساتها بأعلى المعايير الأخلاقية والقانونية، وتعمل على تعزيز مبادئ الحوكمة الرشيدة والشفافية والمساءلة بما يتوافق مع مبادئ الأمم المتحدة وأهداف التنمية المستدامة. تأتي هذه **مدونة قواعد السلوك** لتحديد المعايير والسلوكيات المهنية المتوقعة من جميع منسوبي الجمعية والشركاء معها، ولتكون مرجعاً ملزماً يوجه عمل الجمعية نحو تحقيق رسالتها ورؤيتها بأمانة ونزاهة.

تهدف المدونة إلى ضمان أن سلوك جميع الأفراد المرتبطين بعمل الجمعية يتماشى مع قيم الجمعية وأهدافها. كما توفر توجيهات واضحة بشأن المسائل الجوهرية كحقوق الإنسان وحقوق المرأة، واحترام التنوع ومكافحة خطاب الكراهية، وحماية البيئة، والمسؤولية الاجتماعية، وغيرها من المواضيع التي تضمن الأداء المؤسسي المسؤول. إن الالتزام بهذه المدونة يعد شرطاً أساسياً للعمل أو التعاون مع الجمعية، ويترتب على انتهاكها إجراءات مساءلة صارمة وفق الآليات المحددة أدناه.

2. التعاريف

لغايات هذه المدونة، تكون للمصطلحات التالية المعاني الموضحة إزاء كل منها:

- **الجمعية:** جمعية غزة للزراعة والبيئة، بما في ذلك هيئاتها الإدارية وموظفيها وأعضائها وممثليها الرسميين.
- **المدونة:** مدونة قواعد السلوك هذه؛ وهي الوثيقة الرسمية التي تعتمدها الجمعية لتحديد معايير السلوك المهني والأخلاقي.
- **المنتسبون للجمعية:** كل شخص يعمل لدى الجمعية أو يمثلها بأي صفة كانت، سواء كان ذلك بصفة موظف أو متطوع أو استشاري أو عضو مجلس إدارة أو شريك منفذ أو متدرب أو أي صفة أخرى.
- **الشركاء:** الجهات الخارجية التي تربطها بالجمعية علاقة تعاون أو شراكة رسمية، بما في ذلك المنظمات المانحة والوكالات الشريكة والمؤسسات الحكومية أو الأهلية المتعاونة في تنفيذ البرامج.

- **المشاريع:** جميع البرامج والمشروعات والمبادرات التي تنفذها الجمعية أو تشارك في تنفيذها في إطار رسالتها وأهدافها.
- **المبادئ الدولية:** تشير إلى مجموعة المعايير والمبادئ المتعارف عليها دوليًا والتي تلتزم بها الجمعية، بما يشمل مبادئ الأمم المتحدة للحوكمة الرشيدة، والمعايير الإنسانية الأساسية، وأهداف التنمية المستدامة، وغيرها مما يُذكر في هذه المدونة.
- **المساءلة:** تحمل المسؤولية عن الأفعال والقرارات أمام الجهات ذات العلاقة، بما في ذلك أصحاب المصلحة المستفيدين والجمهور والجهات الرقابية. وتشمل آليات المساءلة الإجراءات التأديبية والتدقيق والتقارير العلنية عند اللزوم.
- **آليات الإبلاغ:** الوسائل الرسمية المعتمدة من قبل الجمعية لتلقي الشكاوى أو الإبلاغ عن الانتهاكات أو السلوك غير اللائق، بما يكفل السرية والحماية للمبلغين.
- **آليات الحماية:** الإجراءات المتبعة لحماية الأفراد من أي أضرار أو انتقام نتيجة إبلاغهم عن مخالفات، وضمان معالجتها بشكل آمن وعادل.

3. نطاق الانطباق (مجال السريان)

تنطبق أحكام هذه المدونة على جميع **المنتسبين للجمعية** دون استثناء. ويشمل ذلك أعضاء مجلس الإدارة والإدارة التنفيذية وموظفي الجمعية بمختلف فئاتهم ومتطوعيها واستشارييها والعاملين بعقود مؤقتة أو دائمة، بالإضافة إلى أي شخص أو كيان يتصرف باسم الجمعية أو يمثلها رسميًا. كما تلتزم **الشركاء** المتعاقدون مع الجمعية باحترام مبادئ هذه المدونة في إطار الشراكة، ويتم تشجيعهم رسميًا على تبني معايير مماثلة للسلوك المهني. وتسري أحكام هذه المدونة داخل مقر الجمعية وخارجه، وفي جميع الظروف المرتبطة بأنشطة الجمعية ومشاريعها واتصالاتها الرسمية. وبقبول العمل أو التعاون مع الجمعية، يقر جميع الأطراف بأنهم فهموا هذه المدونة ويتعهدون بالالتزام بأحكامها كاملة.

4. المبادئ والقيم الأساسية

في أداء رسالتها، تلتزم الجمعية بجملة من **المبادئ والقيم الأساسية** التي تشكل الأساس الأخلاقي والقانوني لسلوكها المؤسسي، ومن أهمها:

- **احترام القانون وحقوق الإنسان:** تلتزم الجمعية وجميع منتسبيها بالامتثال التام للقوانين واللوائح السارية محليًا ودوليًا، وباحترام المبادئ العالمية لحقوق الإنسان في كل ما تقوم به من أعمال. ويحظر على منتسبي الجمعية أي سلوك ينتهك الحقوق الأساسية للأفراد أو يخالف أحكام القانون بما في ذلك عدم التمييز واحترام الكرامة الإنسانية.

- **النزاهة والأمانة:** يتعيّن على كافة المنتسبين التحلي بالنزاهة التامة في أدائهم لمهامهم، بما يشمل تجنب تضارب المصالح أو استغلال المنصب لتحقيق مكاسب شخصية. على كل عضو في الجمعية أو موظف الإفصاح عن أي مصلحة شخصية قد تتعارض مع واجباته الوظيفية، والامتناع عن المشاركة في أي قرار أو نشاط يمكن أن ينطوي على تضارب مصالح. كما يُحظر القبول أو العرض المباشر أو غير المباشر لأي رشوة أو إكراهية أو هدية ذات قيمة غير اعتيادية بهدف التأثير على القرارات.
- **الشفافية:** تعتمد الجمعية مبدأ الشفافية في جميع أعمالها الإدارية والمالية والتنفيذية. ويتم توثيق القرارات والإجراءات بشكل واضح ومنظم، وإتاحة المعلومات الجوهرية لأصحاب المصلحة المعنيين وفقاً للقانون والأنظمة الداخلية. كما تلتزم الجمعية بالإفصاح عن تقاريرها المالية والبرامجية للجهات المانحة والرقابية حسب المتطلبات، وبطريقة صادقة ودقيقة.
- **المساءلة والمحاسبة:** تخضع الجمعية ومختلف هياكلها وموظفيها لمبدأ المساءلة أمام مجلس الإدارة والجمعية العامة والجهات المانحة والمجتمع المحلي وأية جهات إشرافية ذات صلة. ويتحمل كل فرد مسؤولية أفعاله وقراراته، ويكون عرضة للمحاسبة في حال حدوث أي تجاوز أو مخالفة لهذه المدونة أو لسياسات الجمعية. وتلتزم الجمعية بتطبيق إجراءات رقابية داخلية صارمة، بما في ذلك المراجعة الداخلية والخارجية والتدقيق المالي والإداري، لضمان الالتزام بمبادئ هذه المدونة.
- **المشاركة والتعاون:** تشجع الجمعية نهج المشاركة الجماعية في صنع القرارات التي تمس عملها، سواء من قبل الموظفين أو المستفيدين أو الشركاء. كما تحرص على خلق قنوات تواصل فعالة تتيح لجميع أصحاب المصلحة التعبير عن آرائهم ومساهماتهم بحرية وفي الوقت المناسب، بما يعزز **حوكمة رشيدة** قائمة على المشاركة وتوافق الآراء.
- **العدالة والمساواة:** تلتزم الجمعية بتكافؤ الفرص والمعاملة العادلة والمنصفة للجميع، دون تمييز على أساس الجنس أو العمر أو الدين أو الخلفية الاجتماعية أو الإعاقة أو أي وضع آخر. وتشمل العدالة تمكين الفئات الأكثر ضعفاً وإيلاء اهتمام خاص لحقوقهم واحتياجاتهم في برامج الجمعية وسياساتها.
- **الفعالية والكفاءة:** تحرص الجمعية على تحقيق أهدافها ورسالتها بأعلى مستوى من الفعالية والكفاءة في استخدام الموارد المتاحة. ويشمل ذلك التخطيط الاستراتيجي السليم، وحسن إدارة الأموال والممتلكات، وتوظيف الكوادر المؤهلة، والتقييم المستمر لأداء المشاريع لضمان تحقيق النتائج المرجوة بأفضل طريقة ممكنة.

هذه المبادئ مستمدة من المعايير الدولية وأفضل الممارسات، بما يتضمن **مبادئ الحوكمة الرشيدة الثمانية** المتمثلة في المشاركة، وسيادة القانون، والشفافية، والاستجابة، وتوافقية التوجه، والعدالة والشمول، والفاعلية والكفاءة، والمسألة. كما أنها تنسجم مع التزامات **المعايير الإنسانية الأساسية (CHS)** التي تؤكد جودة العمل الإنساني ومساءلة المنظمات أمام المجتمعات

المستفيدة، ومع تطلعات أهداف التنمية المستدامة (SDGs) وخاصة الهدف 16 المتعلق بالمؤسسات الفعالة والهدف 5 المتعلق بالمساواة بين الجنسين وغيرهما.

5. الالتزام بحقوق المرأة وتمكينها

إدراكًا لأهمية دور المرأة في التنمية المستدامة وإنفاذاً لمبادئ العدالة الجنديرية، تلتزم الجمعية بشكل صارم باحترام حقوق المرأة وتعزيز مشاركتها الكاملة والمتكافئة في جميع أنشطتها وبيئات عملها. ويتضمن ذلك ما يلي:

- **المساواة وعدم التمييز الجندي:** تحظر الجمعية أي شكل من أشكال التمييز ضد المرأة، سواء في التوظيف أو التدريب أو المشاركة في صنع القرار أو الاستفادة من برامج الجمعية. يتم اعتماد مبدأ تكافؤ الفرص بين الجنسين في سياسات التوظيف والترقية والأجور وظروف العمل.
- **تمكين المرأة ومشاركتها:** تسعى الجمعية لتمكين النساء والفتيات اقتصاديًا واجتماعيًا وتعزيز قدراتهن، سواء كموظفات أو كمنتفعات من مشاريع الجمعية. وتحرص على أن تراعي برامجها ومشاريعها احتياجات النساء والفتيات، وأن تفسح المجال لمشاركتهن الفاعلة في تصميم هذه البرامج وتنفيذها وتقييمها. يرتبط هذا الالتزام بهدف التنمية المستدامة الخامس (المساواة بين الجنسين) ويترجم عمليًا في سياسات وإجراءات الجمعية.
- **منع التحرش والاستغلال:** تفرض الجمعية سياسة صارمة لعدم التسامح مطلقًا مع التحرش الجنسي أو الاستغلال أو الإساءة بأي شكل من الأشكال. يجب على جميع الموظفين والأعضاء احترام كرامة الزميلات والزملاء والمستفيدين. أي سلوك ينطوي على مضايقة لفظية أو جسدية أو استغلال مبني على الجنس يشكل انتهاكًا جسيمًا للمدونة ويعرّض مرتكبه لإجراءات تأديبية فورية. توفر الجمعية آليات آمنة وسرية للإبلاغ عن أي حالات تحرش أو عنف قائم على النوع الاجتماعي، مع ضمان حماية الضحايا والمبلغين.
- **الامتثال للاتفاقيات والمعايير الدولية لحقوق المرأة:** تلتزم الجمعية بالمبادئ المنصوص عليها في الاتفاقيات الدولية ذات الصلة بحقوق المرأة التي صادقت عليها دولة فلسطين أو التزمت بها، بما في ذلك اتفاقية القضاء على جميع أشكال التمييز ضد المرأة (سيداو) وغيرها. كما تدمج الجمعية منظورات النوع الاجتماعي في سياساتها وبرامجها لضمان مراعاة احتياجات المرأة وحقوقها في مختلف جوانب العمل الإنساني والتنموي.

6. مكافحة خطاب الكراهية وعدم التمييز

تعتمد الجمعية بيئة عمل ومجتمعًا يتميزان بالاحترام المتبادل والتنوع وقبول الآخر. في هذا السياق، تلتزم الجمعية وجميع منتسبيها بمكافحة خطاب الكراهية بجميع صوره وأشكاله، وتعزيز قيم التسامح والتعايش السلمي. ويشمل ذلك ما يلي:

- **عدم التسامح مع خطاب الكراهية:** يُحظر حظرًا باتًا على أي عضو أو موظف في الجمعية التلفظ بأي عبارات أو القيام بأي تصرفات تشكل خطاب كراهية أو تحريض ضد أي فرد أو جماعة على أساس العرق أو الدين أو الجنس أو الأصل الوطني أو الاجتماعي أو الإعاقة أو أي صفة مماثلة. كما يُمنع نشر أو تداول أي مواد مكتوبة أو مرئية أو إلكترونية ذات طابع كراهية أو ازدراء لأي ثقافة أو معتقد.
 - **احترام التنوع الثقافي والديني:** تعمل الجمعية في مجتمع متعدد الثقافات والانتماءات، لذا تشدد على أهمية احترام هذا التنوع. يجب على جميع منتسبي الجمعية إبداء الاحترام لجميع الثقافات والأديان والعادات المحلية في أماكن عملهم ومشاريعهم، والامتناع عن أي سلوك أو خطاب قد يُفسّر على أنه إساءة أو استهزاء بأي منها.
 - **بناء ثقافة الحوار والتسامح:** تشجع الجمعية أعضائها على حل الخلافات والنزاعات بأساليب قائمة على الحوار البناء والاحترام. كما تُنظم أنشطة توعية وتدريب لتعزيز ثقافة التسامح ونبذ التعصب والتمييز في بيئة العمل.
 - **الامتثال للتشريعات والسياسات ذات الصلة:** تلتزم الجمعية بكافة القوانين المحلية والدولية التي تُجرّم التحريض على الكراهية أو التمييز. وتسعى إلى مواءمة سياساتها الداخلية مع استراتيجيات الأمم المتحدة وخططها العملية المعنية بمنع خطاب الكراهية، لضمان أن ممارساتها على الأرض تعكس هذه الالتزامات.
- أي مخالفة للضوابط أعلاه فيما يتعلق بخطاب الكراهية أو التمييز تعتبر انتهاكًا جوهريًا لهذه المدونة، وتخضع للإجراءات التأديبية المنصوص عليها أدناه، بما في ذلك إمكانية الإنهاء الفوري للخدمة أو العلاقة التعاقدية مع الجمعية.

7. المسؤولية الاجتماعية للمشاريع

- تؤمن الجمعية بأن لتحقيق التنمية المستدامة أثرًا إيجابيًا طويل الأمد، يجب تنفيذ المشاريع بوعي **المسؤولية الاجتماعية** ووفق مبدأ **عدم الإضرار** بالمجتمع أو البيئة. وعليه، تلتزم الجمعية بأن تكون جميع برامجها ومشروعاتها متسقة مع أولويات واحتياجات المجتمع المحلي وحقوق أفرادها، وتأخذ بالحسبان مصالح كافة أصحاب المصلحة. ويتجلى ذلك عبر الالتزامات التالية:
- **الاحتياجات المحلية والمشاركة المجتمعية:** تُصمم مشاريع الجمعية استنادًا إلى تقييم واقعي لاحتياجات المجتمع المحلي، ويتم إشراك المستفيدين (رجالًا ونساءً وفئات مهمشة) في مراحل تخطيط المشاريع وتنفيذها وتقييمها قدر الإمكان. هذا النهج التشاركي يرسخ الشعور بالملكية المجتمعية للمشروع ويضمن أن تكون نتائجه أكثر استدامة وملاءمة.
 - **أثر المشاريع على المجتمع:** تقيّم الجمعية بشكل منتظم التأثيرات الاجتماعية والاقتصادية والثقافية لمشاريعها. وتعمل على تعظيم الآثار الإيجابية (مثل خلق فرص عمل محلية، وتمكين الفئات الضعيفة، وتحسين الخدمات الأساسية) وتقليل أي آثار سلبية محتملة. كما تلتزم بتعديل خططها إذا تبين أن نشاطًا معينًا قد يتسبب في ضرر غير مقصود لأي مجموعة.

- **عدم الإضرار ومبدأ "لا ضرر ولا ضرار":** في جميع الأحوال، تلتزم الجمعية بمبدأ "عدم التسبب في الأذى" ضمن سياق عملها الإنساني والتنموي. ويتم اتخاذ الاحتياطات اللازمة لضمان ألا تؤدي تدخلات الجمعية إلى تفاقم نزاعات محلية أو توترات اجتماعية، أو إلى أي انتهاك لحقوق الإنسان أو كرامة الأفراد.
 - **الانسجام مع أهداف التنمية المستدامة:** تسعى الجمعية إلى أن تسهم مشاريعها مباشرة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ذات الصلة، مثل القضاء على الفقر، والقضاء على الجوع عبر تعزيز الزراعة المستدامة، والصحة الجيدة، والتعليم الجيد، والمساواة بين الجنسين، والعمل اللائق ونمو الاقتصاد المحلي، والحد من أوجه عدم المساواة، والعمل المناخي، والحياة في البر، وغيرها. وهذا الالتزام يعكس حرص الجمعية على أن يكون لها دور إيجابي في التنمية الشاملة للمجتمع بما يتجاوز نطاق كل مشروع فردي.
 - **الشراكة مع المجتمع المدني والقطاعين العام والخاص:** ضمن مسؤوليتها الاجتماعية، تبني الجمعية جسور التعاون مع المؤسسات الحكومية وغير الحكومية والمبادرات الأهلية، بما يحقق تكامل الجهود التنموية. وتحرص على شفافية ووضوح أهداف هذه الشراكات لضمان خدمة الصالح العام بدون تعارض مصالح.
- باختصار، تضع الجمعية مصلحة المجتمع ورفاهيته في صميم عملها، وتعتبر نفسها محاسبة أمام المجتمع المحلي عن جودة ونزاهة مشاريعها وآثارها.

8. الاستدامة البيئية

- إن **حماية البيئة** هي في صميم رسالة الجمعية، وبالتالي فإن مبدأ **الاستدامة البيئية** يمثل ركناً أساسياً في مدونة السلوك هذه. تلتزم الجمعية وجميع منتسبيها بتبني ممارسات صديقة للبيئة في جميع أنشطتهم، والسعي للحد من البصمة البيئية لعملهم، وتعزيزاً لاستدامة الموارد الطبيعية لصالح الأجيال الحالية والقادمة. ويشمل ذلك الالتزامات التالية:
- **الامتثال البيئي والتشريعات:** تلتزم الجمعية بشكل صارم بجميع القوانين واللوائح البيئية المعمول بها محلياً ودولياً. ويتعين على كل مشروع أو نشاط تنفذه الجمعية أن يحصل على الموافقات البيئية اللازمة من الجهات المختصة (إن وُجدت)، وألا يخالف أي معايير أو اشتراطات بيئية تنظيمية.
 - **الإدارة المستدامة للموارد:** تعمل الجمعية على الاستخدام الرشيد للموارد الطبيعية (مثل المياه والطاقة والأراضي الزراعية) ضمن مشاريعها، وتتجنب الهدر والتبذير. كما تدمج ممارسات الاستدامة مثل إعادة التدوير، وترشيد استهلاك المياه والكهرباء، واستخدام مصادر الطاقة المتجددة متى أمكن، في عملياتها التشغيلية اليومية.

- **تقييم الأثر البيئي:** قبل إطلاق المشاريع الرئيسية، وخاصة تلك المتعلقة بالزراعة أو البنية التحتية، تقوم الجمعية بإجراء تقييم للأثر البيئي بهدف تحديد أي آثار سلبية محتملة على البيئة. ويتم اتخاذ تدابير وقائية أو علاجية بناءً على نتائج التقييم، بهدف تفادي الإضرار بالمنظومات البيئية أو التنوع الحيوي.
 - **تعزيز الوعي البيئي:** تلتزم الجمعية بتعزيز الوعي حول القضايا البيئية بين موظفيها ومستفيديها والمجتمع عامةً. ويشمل ذلك تنظيم دورات تدريبية وورش عمل وحملات توعية حول ممارسات الزراعة المستدامة، والحفاظ على الموارد الطبيعية، والتكيف مع تغير المناخ، وإدارة النفايات بطريقة سليمة.
 - **الالتزام بالمبادرات البيئية الدولية:** تدعم الجمعية الأهداف البيئية الواردة في **أجندة التنمية المستدامة 2030**، لا سيما الهدف 13 (الإجراءات المناخية) والهدف 15 (الحياة في البر). كما تؤيد المبادئ الواردة في اتفاق باريس للمناخ وغيرها من الاتفاقيات البيئية الدولية التي تهدف للحد من التغير المناخي والتصحر وفقدان التنوع البيولوجي.
 - **المسؤولية عن التلوث والتخفيف:** في حال تسبب أي نشاط تابع للجمعية بتلوث أو ضرر بيئي غير مقصود، تلتزم الجمعية بالاستجابة الفورية لاحتواء الضرر والتخفيف من أثره، والتعاون مع السلطات المختصة لمعالجة الوضع وفق القانون. كما تتحمل الجمعية المسؤولية الأخلاقية لمعالجة أي تبعات بيئية لسلوكياتها، بما في ذلك تعويض المجتمعات المتأثرة إذا كان لذلك مقتضى.
- من خلال ما سبق، تؤكد الجمعية أن التنمية والبيئة وجهان متلازمان، وأن أي نجاح تنموي لا يمكن أن يكون حقيقياً ما لم يكن مستداماً بيئياً.

9. الشراكات والتعاون

- تعتمد الجمعية في تحقيق أهدافها على التعاون الفعال مع مختلف الجهات المحلية والدولية. ولضمان أن تكون هذه **الشراكات** منسجمة مع قيم الجمعية وأهدافها، تضع المدونة المبادئ التالية لتنظيم إدارة الشراكات والتعاون:
- **اختيار الشركاء:** يتم اختيار الشركاء (سواء كانوا منظمات مجتمع مدني أو وكالات دولية أو جهات حكومية أو شركات خاصة) بناءً على معايير واضحة تتضمن التحقق من سمعة الشريك ونزاهته والتزامه بالقيم الإنسانية والبيئية. يجب أن تتوافق رؤية الشريك ورسالته عمله مع رسالة الجمعية وأهدافها، وألا يكون ضالغاً في ممارسات تخالف حقوق الإنسان أو تضر بالبيئة أو تتسم بالفساد.
 - **مذكرات التفاهم والاتفاقيات:** تنظم العلاقة مع كل شريك باتفاقية مكتوبة (مثل مذكرة تفاهم أو عقد شراكة) تحدد بوضوح أهداف الشراكة ونطاقها والمسؤوليات المتبادلة ومدة التعاون وآليات حل النزاعات. تحرص الجمعية على تضمين بنود في هذه الاتفاقيات تلزم الشريك باحترام مبادئ هذه المدونة (قدر الإمكان) أثناء تنفيذ الأنشطة المشتركة.

- **التنسيق والتواصل المستمر:** تلتزم الجمعية بالحفاظ على قنوات تواصل مفتوحة وشفافة مع شركائها. ويتم عقد اجتماعات دورية للتنسيق ومتابعة التقدم في الأنشطة المشتركة، وتبادل التقارير والمعلومات الهامة بانتظام. كما تحترم الجمعية مبدأ تبادل المعرفة والخبرات مع الشركاء بما يخدم تحقيق الأهداف المشتركة.
 - **المساءلة المشتركة:** في إطار الشراكة، يلتزم كل طرف بمسؤوليته عن الجزء المناط به من العمل. وتقوم الجمعية بمتابعة أداء الشركاء في تنفيذ الالتزامات المتفق عليها، لضمان الجودة واحترام المعايير الأخلاقية. وإذا ما برزت أي مشاكل أو إخفاقات، يتم التعامل معها عبر الحوار والتقييم المشترك ووضع خطط تصحيحية. وفي حال حدوث انتهاك جسيم لقيم الجمعية أو مبادئ المدونة من قبل الشريك، تحتفظ الجمعية بحقها في إنهاء الشراكة وفقاً لشروط العقد.
 - **تجنب تضارب المصالح في الشراكات:** تضمن الجمعية أن قرارات الدخول في شراكة مع جهة ما تُتخذ بمنأى عن أي مصلحة شخصية لأي من موظفي الجمعية أو مجلس إدارتها. يجب الإفصاح عن أي علاقة خاصة (مثل قرابة أو مصلحة مالية شخصية) قد تربط صاحب قرار في الجمعية بشريك محتمل، واتخاذ الخطوات اللازمة لضمان نزاهة قرار الشراكة (كاستبعاده من التصويت على القرار).
 - **احترام استقلالية الجمعية والشريك:** رغم أهمية التعاون، تحرص الجمعية على صون استقلالية قرارها المؤسسي وعدم الارتهاق لرغبات أي شريك خارج إطار الاتفاقيات المبرمة. وبالمثل، تحترم الجمعية استقلالية الشركاء في هيكليتهم الداخلية وولائتهم، طالما لا يؤثر ذلك سلباً على تحقيق أهداف التعاون المشترك.
- بهذه الضوابط تضمن الجمعية أن الشراكات والتعاونات التي تدخل فيها تعود بالنفع الحقيقي على المستفيدين والمجتمع، وتعزز رسالتها بدل أن تحيد عنها.

10. التمويل الأخلاقي والاستخدام الرشيد للموارد

- تحرص الجمعية على أن تكون جميع مصادر تمويلها واستخداماتها المالية **أخلاقية وشفافة ومسؤولة**. ويعد **التمويل الأخلاقي** جزءاً لا يتجزأ من التزامات الجمعية تجاه نفسها وتجاه أصحاب المصلحة والمجتمع ككل. في هذا الصدد، تلتزم الجمعية بما يلي:
- **التدقيق في مصادر التمويل:** لا تقبل الجمعية أي تبرعات أو منح مالية أو عينية مشروطة أو غير مشروطة من أي جهة يُعرف عنها انخراطها في أنشطة غير قانونية أو انتهاكات لحقوق الإنسان أو تلويث جسيم للبيئة أو أية ممارسات تتعارض مع قيم الجمعية. وتشمل عملية التدقيق التحقق من هوية المانحين والجهات الممولة، وسمعتهم وسجلهم في الامتثال للقوانين (بما في ذلك قوانين مكافحة غسل الأموال ومكافحة تمويل الإرهاب عند الاقتضاء).
 - **الشفافية المالية:** تلتزم الجمعية بتوثيق كل الإيرادات المالية والنفقات بشكل دقيق وفي الوقت المناسب، وفقاً للمعايير المحاسبية المعتمدة. يتم إعداد تقارير مالية دورية ورفعها إلى مجلس الإدارة والجهات الرقابية ذات الصلة، وإطلاع الجهات

المانحة على استخدام المنح المقدمة من قبلهم بشفافية كاملة. كما تلتزم الجمعية بنشر ملخصات من بياناتها المالية السنوية لعامة أصحاب المصلحة لتعزيز الشفافية.

- **منع الفساد وإساءة استخدام الموارد:** تعتمد الجمعية سياسة صارمة لمنع ومكافحة الفساد المالي والإداري. يُحظر على أي من منتسبي الجمعية إساءة استعمال أموال أو ممتلكات الجمعية لأي غرض غير مصرح به. وتشمل إساءة الاستخدام: الاختلاس، أو صرف الأموال في غير الأوجه المخصصة لها، أو التلاعب بالسجلات المالية. أي تجاوز في هذا الشأن سيؤدي إلى إجراءات تأديبية وقانونية فورية.

- **الاستخدام الكفؤ والرشيد للموارد:** على جميع الموظفين والقائمين على تنفيذ المشاريع واجب التحلي بالحرص والفعالية في إنفاق أموال الجمعية أو أموال المانحين. يجب توجيه الموارد نحو الأنشطة المخططة بما يحقق أقصى فائدة للمستفيدين، وتجنب الإنفاق الترفي أو المبالغ فيه الذي لا مبرر له. كما يجب السعي للحصول على أفضل قيمة مقابل المال في المشتريات والعقود وفق سياسات الشراء واللوازم المعتمدة، بما يشمل المنافسة العادلة بين الموردين ومنع المحاباة.

- **التقيد بشروط المانحين:** في حالة المنح الممولة من جهات مانحة خارجية، تلتزم الجمعية بالامتثال لكافة الشروط التعاقدية والضوابط الأخلاقية الخاصة بتلك المنح. وإذا وُجد أي تعارض بين شروط المانح وقيم الجمعية أو مبادئ هذه المدونة، تعمل الجمعية على معالجة الأمر بشفافية مع المانح أو ترفض التمويل إذا كان الشرط المخالف جوهرياً.

- **المراجعة المالية الدورية:** تخضع الشؤون المالية للجمعية لمراجعة دورية من قبل مدققين ماليين مستقلين لضمان صحة التقارير المالية وسلامة الإجراءات المحاسبية. ويتم معالجة أي ملاحظات تصدر عن التدقيق بسرعة وفعالية. كما تُنشئ الجمعية آليات داخلية مثل لجنة تدقيق أو وحدة رقابة مالية لضمان الامتثال المستمر للسياسات المالية.

بالالتزام بما سبق، تؤكد الجمعية أن رسالتها السامية لا يمكن تحقيقها إلا بأموال نظيفة تُجمع وتُنفق بمسؤولية وشفافية لخدمة أهداف التنمية المستدامة التي تؤمن بها.

11. حماية البيانات والخصوصية

تتعامل الجمعية في سياق عملها مع بيانات تتعلق بالمستفيدين والموظفين والشركاء، وتدرك حساسية وخطورة هذه المعلومات. وعليه، فهي تلتزم بأعلى معايير حماية البيانات والخصوصية، بما يضمن أن جمع البيانات واستخدامها وتخزينها يتم بطريقة قانونية وأمنة وتحترم حقوق الأفراد. تشمل التزامات الجمعية على ما يلي:

- **الامتثال للقوانين المتعلقة بالبيانات:** تلتزم الجمعية بجميع القوانين واللوائح المحلية والدولية (عند انطباقها) الخاصة بحماية البيانات الشخصية وخصوصية الأفراد. ويتضمن ذلك مبادئ القانون الفلسطيني بشأن الخصوصية وأية أنظمة ذات صلة، وكذلك مراعاة أفضل الممارسات العالمية مثل مبادئ اللائحة العامة لحماية البيانات (GDPR) في التعامل مع البيانات الشخصية إن كان ذلك مناسباً.
- **جمع البيانات واستخدامها لأغراض مشروعة:** تجمع الجمعية فقط البيانات الضرورية والمرتبطة مباشرة بأغراض مشروعة ومعلنة، مثل إدارة شؤون الموظفين، أو تقييم احتياجات المستفيدين، أو متابعة تنفيذ المشاريع وتقييم أثرها. يتم إبلاغ الأشخاص المعنيين (موظفين أو مستفيدين أو غيرهم) بشكل واضح بالغرض من جمع بياناتهم وكيفية استخدامها، ويؤخذ موافقتهم عندما يكون ذلك مطلوباً.
- **سرية المعلومات:** تعتبر جميع المعلومات الشخصية (مثل الأسماء والعناوين ووسائل الاتصال والبيانات الصحية أو المالية للمستفيدين والموظفين) التي تُجمع أو تحتفظ بها الجمعية **سرية**. ولا يجوز لأي موظف الاطلاع عليها أو استخدامها إلا في حدود ما تقتضيه مهامه الوظيفية وبما يتوافق مع التفويض الممنوح له. يُمنع منعاً باتاً مشاركة هذه المعلومات مع أي طرف ثالث دون إذن صريح ومبرر قانوني أو تعاقدية واضح.
- **أمن البيانات وتخزينها:** تعتمد الجمعية تدابير تقنية وتنظيمية ملائمة لضمان أمن أنظمة المعلومات وحماية البيانات من الوصول غير المصرح به أو فقدان أو التسريب أو الاختراق. يتضمن ذلك استخدام كلمات مرور قوية وتشفير البيانات الحساسة وتأمين الخوادم والأرشفات الورقية في أماكن آمنة. كما توفر الجمعية التدريب اللازم للموظفين حول سياسات أمن المعلومات وأفضل الممارسات لتجنب الاختراقات أو الإهمال الذي قد يؤدي لتسرب البيانات.
- **فترة الاحتفاظ وحذف البيانات:** تحتفظ الجمعية بالبيانات الشخصية فقط للمدة اللازمة لتحقيق الأغراض التي جمعت من أجلها، أو وفق ما تفرضه القوانين أو العقود مع المانحين. بعد انقضاء تلك المدة، تقوم الجمعية بإتلاف أو حذف البيانات بطريقة آمنة تضمن عدم إمكانية استرجاعها، ما لم تكن هناك مبررات قانونية أو أخلاقية للاحتفاظ بها مدة أطول (مثل أرشفة سجل المشروع لأغراض بحثية دون بيانات تعريفية).

- **حقوق أصحاب البيانات:** تحترم الجمعية حقوق الأفراد أصحاب البيانات، بما في ذلك حقهم في الاطلاع على بياناتهم الشخصية التي تحتفظ بها الجمعية وتصحيحها إذا كانت خاطئة أو قديمة، وحقهم في طلب عدم استخدام بياناتهم لأغراض تسويقية أو إعلامية دون موافقتهم. وتضع الجمعية إجراءات مبسطة لتمكين الأفراد من ممارسة هذه الحقوق.
- **الإبلاغ عن الخروقات:** في حال حدوث أي خرق أمني أو حادثة كشف غير مصرح به للبيانات الشخصية، تلتزم الجمعية بإبلاغ الجهات المعنية بالسرعة الممكنة (بما في ذلك الفرد صاحب البيانات والجهات التنظيمية إذا لزم الأمر)، والعمل فوراً على احتواء الخرق وتصحيحه، واتخاذ خطوات لمنع تكراره مستقبلاً.
- إن التزام الجمعية بحماية البيانات والخصوصية ينبع من إيمانها بأن الثقة التي يوليها لها المستفيدون والموظفون والمجتمع هي أساس نجاحها، وأن انتهاك تلك الثقة عبر الإهمال في حماية المعلومات أمر لا يمكن قبوله أو التهاون فيه.

12. الاتصالات الرسمية والتمثيل

- تمثل الاتصالات الصادرة عن الجمعية صورة المنظمة وقيمها أمام الجمهور والشركاء. لذلك، تضع المدونة معايير صارمة لضبط الاتصالات الرسمية والتمثيل الإعلامي للجمعية بما يضمن المهنية والمصداقية. يلتزم جميع منتسبي الجمعية بالآتي:
- **التصريح الرسمي باسم الجمعية:** يقتصر الحق في التحدث باسم الجمعية أو إصدار بيانات رسمية على الأشخاص المخولين بذلك (مثل رئيس الجمعية أو المدير التنفيذي أو من يفوضه مجلس الإدارة كالمحدث الإعلامي). يجب على بقية الموظفين الامتناع عن الإدلاء بأي تصريحات للصحافة أو الجمهور باسم الجمعية دون تفويض مسبق. وعند الحاجة للتواصل الإعلامي، ينسق الموظفون مع الإدارة لضمان توحيد الرسالة والتزامها بالخطاب الرسمي.
 - **المحتوى الدقيق والمهنية:** أي محتوى يصدر باسم الجمعية - سواء كان بياناً صحفياً أو تقريراً أو منشوراً على الموقع الإلكتروني أو وسائل التواصل الاجتماعي - يجب أن يكون دقيقاً وموثوقاً ومدققاً مسبقاً. تمتنع الجمعية عن نشر أي معلومات مضللة أو غير مؤكدة. كما يجب أن تتسم اللغة المستخدمة بالمهنية والاحترام، وتعكس قيم الجمعية (مثل احترام الكرامة الإنسانية وعدم استخدام تعابير قذية أو مهينة).
 - **استخدام الشعار والهوية البصرية:** يُعد شعار الجمعية وأي عناصر أخرى من هويتها البصرية (الأختام، الأوراق الرسمية، بطاقات العمل، إلخ) ملكية حصريّة للجمعية، ولا يجوز استخدامها إلا في سياق الأنشطة الرسمية وبما يأذن به المسؤولون المختصون. يُمنع الاستخدام الشخصي للشعار أو ما شابهه بطريقة توهي بتمثيل رسمي أو لأغراض خارج نطاق عمل الجمعية.
 - **وسائل التواصل الاجتماعي:** يتعين على موظفي الجمعية ومتطوعيها توخي الحذر والمسؤولية عند الإشارة إلى الجمعية أو عملها على حساباتهم الشخصية في وسائل التواصل الاجتماعي. على الجميع إدراك أن تعليقاتهم وصورهم قد تُنسب

بشكل أو بآخر للجمعية وتؤثر على صورتها. لذا، يجب الامتناع عن نشر أي محتوى يتعلق بالجمعية قد يكون غير لائق أو غير دقيق. كما يجب تضمين إخلاء مسؤولية واضح عند التعبير عن الآراء الشخصية بشأن قضايا عامة، بأن تلك الآراء شخصية ولا تعبر عن موقف الجمعية (إذا كان من الممكن ربط الشخص بالجمعية).

- **سرية المعلومات الداخلية:** ضمن الاتصال الرسمي، يُحظر إفشاء أية معلومات داخلية سرية أو حساسة تخص عمل الجمعية أو موظفيها أو مستفيديها إلى العلن أو إلى غير المخولين بالاطلاع عليها. ويشمل ذلك تفاصيل المشاريع غير المعلنة، أو البيانات الشخصية أو المالية غير المنشورة، أو أي نقاشات داخلية لم تُعتمد كسياسة رسمية بعد. فقط المعلومات التي قررت الجمعية نشرها رسميًا هي المسموح تداولها خارجيًا.
- **التعامل مع الشكاوى الإعلامية:** في حال ظهور ادعاءات أو انتقادات تخص عمل الجمعية في وسائل الإعلام أو من قبل الجمهور، يتم التعامل معها باهتمام وجدية. ينسق المسؤولون المختصون (مثل إدارة الجمعية أو لجنة مختصة) للرد بشكل رسمي وشفاف بعد التحقق من الوقائع، مع الحرص على تصحيح أي معلومة خاطئة وتوضيح أي لبس، واستخدام تلك التغذية الراجعة لتحسين أداء الجمعية إن لزم الأمر.

من خلال الالتزام بما سبق، تسعى الجمعية إلى بناء صورة عامة إيجابية قائمة على الثقة والمصداقية، والتواصل الفعال مع المجتمع وأصحاب المصلحة.

13. آليات الإبلاغ والحماية

تعزز الجمعية ثقافة مؤسسية تشجع على الإبلاغ عن أي مخالفات أو انتهاكات دون خوف من التعرض للانتقام. ولهذا الغرض، وضعت الجمعية آليات واضحة وسرية للإبلاغ، إلى جانب إجراءات لحماية المبلغين وضمان معالجة الشكاوى بعدالة وسرعة. تلتزم الجمعية بما يلي:

- **قنوات الإبلاغ المأمونة:** توفر الجمعية قنوات متعددة للإبلاغ عن أي سلوك غير قانوني أو غير أخلاقي أو مخالف لهذه المدونة. ومن هذه القنوات: خط هاتف مخصص أو عبر موقعها الإلكتروني أو عنوان بريد إلكتروني سري لاستقبال الشكاوى، أو صندوق شكاوى ورفي آمن في مقر الجمعية، أو مسؤول محدد (مثل مسؤول الموارد البشرية أو مسؤول الامتثال) يمكن للموظفين أو المستفيدين التوجه إليه. يتم الإعلان داخليًا عن هذه القنوات وكيفية استخدامها لضمان علم الجميع بها.
- **السرية في تلقي الشكاوى:** تتعامل الجمعية مع بلاغات المخالفات بسرية تامة. هوية المبلغ ومضمون البلاغ والمعلومات المتعلقة به تظل محمية ولا يتم مشاركتها إلا مع الأشخاص المخولين والضروري إشراكهم للتحقيق في الشكاوى. حتى في هذه الحالات، يُطلب من أي شخص يطلع على المعلومات الالتزام بالسرية المهنية.

- **عدم الانتقام (الحماية للمبلغين):** تحظر الجمعية بشكل مطلق أي شكل من أشكال الانتقام أو التمييز أو المضايقة ضد أي شخص قام بحسن نية بالإبلاغ عن مخالفة أو اشتباه بمخالفة. أي موظف يثبت قيامه بإيذاء أو معاقبة مبلغ بسبب إدلائه بمعلومات أو شكوى، سيتعرض لإجراءات تأديبية صارمة قد تصل إلى إنهاء خدمته. تلتزم الجمعية باتخاذ التدابير الوقائية اللازمة لضمان شعور المبلغين بالأمان، مثل إمكانية نقل الموظف المبلغ مؤقتًا من قسمه إذا كان يعمل تحت إشراف الشخص المبلغ عنه، أو منح إجازة مدفوعة خلال فترة التحقيق إذا اقتضت الضرورة.
 - **معالجة الشكاوى والتحقيق:** بمجرد تلقي بلاغ عن مخالفة، تقوم الجمعية بتسجيله وتكوين فريق أو تكليف شخص محايد للتحقيق في الادعاءات بموضوعية وسرعة. يتضمن التحقيق جمع الأدلة وإجراء مقابلات (مع مراعاة خصوصية المعنيين) وتحليل المعطيات للتأكد من صحة الادعاءات. ويجب أن يتم الانتهاء من التحقيق خلال فترة زمنية معقولة ومحددة (مثلاً 30 يومًا ما لم تستلزم الحالة تمديدًا) مع إبقاء الإدارة العليا على علم بالتقدم. في نهاية التحقيق، يُرفع تقرير يتضمن النتائج والتوصيات لاتخاذ القرار المناسب.
 - **التغذية الراجعة للمبلغ:** بعد إتمام عملية التحقيق واتخاذ الإجراء المناسب، يتم - قدر الإمكان - إبلاغ المبلغ بالنتيجة العامة لإبلاغه (دون انتهاك سرية معلومات الآخرين). فإذا ثبتت المخالفة، يُذكر له أنه تم اتخاذ الإجراء اللازم (دون ذكر تفاصيل قد تكون سرية). وإذا لم تثبت، يمكن توضيح أنه قد تم النظر في الأمر ولم تتأكد صحة الادعاءات، مع شكره على حرصه. الهدف هو تعزيز الثقة بأن البلاغ قد حُقق فيه بجدية.
 - **إجراءات الحماية الإضافية:** في حال كانت الشكاوى تتعلق بمخالفات خطيرة (مثل فساد مالي كبير أو تحرش أو انتهاك جسيم لحقوق مستفيدين)، تنظر الجمعية في توفير حماية إضافية للمبلغ مثل المساعدة القانونية أو الاستشارة النفسية (إن لزم الأمر وبحسب الحالة). وإن استدعى الأمر تصعيد القضية لجهات إنفاذ القانون أو جهات رقابية خارجية، تقوم الجمعية بذلك بالتنسيق مع المبلغ وبعد توفير الضمانات الممكنة له.
 - **سوء استخدام قنوات الإبلاغ:** على الرغم من تشجيع الإبلاغ، فإن الجمعية لا تتهاون مع البلاغات الكيدية أو التي تتم بسوء نية للإساءة للآخرين دون وجه حق. إذا تبين بشكل قاطع أن بلاغًا ما كان كيديًا أو قائمًا على معلومات مختلقة عمدًا، فإن صاحب البلاغ نفسه يكون قد خالف مدونة السلوك، مما قد يعرضه لإجراءات تأديبية. ومع ذلك، مجرد عدم ثبوت الشكاوى لا يعني كونها كيدية، فالجمعية تقدر أن المبلغ قد يكون تصرف بحسن نية ووفق ما توفر لديه من معلومات.
- تهدف هذه الآليات إلى إنشاء مناخ من الثقة والمسؤولية المشتركة، حيث يشعر الجميع أن من واجبهم الإبلاغ عن أي خلل، وأنهم محميون عندما يقومون بذلك، بما يعزز نزاهة المؤسسة وشفافية عملها على الدوام.

14. آليات المساءلة والرقابة

لضمان الامتثال المستمر لمبادئ هذه المدونة وسياساتها، وضعت الجمعية **آليات للمساءلة والرقابة** تتيح المتابعة والتقييم واتخاذ الإجراءات التصحيحية عند اللزوم. تركز هذه الآليات على مستويات عدة تشمل الأفراد والمؤسسة ككل، وذلك على النحو التالي:

- **لجنة الأخلاق أو الرقابة:** يشكل مجلس إدارة الجمعية أو يكلف **لجنة متخصصة** (قد تسمى لجنة السلوك والأخلاقيات أو لجنة الامتثال) تكون مهمتها الإشراف على تنفيذ مدونة السلوك. تضم هذه اللجنة عددًا من الأعضاء المؤهلين الذين لا تربطهم مصلحة مباشرة في القضايا التي ينظرونها. تتولى اللجنة مراجعة تقارير المخالفات، ومتابعة تنفيذ التوصيات الناتجة عن التحقيقات، واقتراح تحديثات على المدونة عند الضرورة. وترفع اللجنة تقارير دورية إلى مجلس الإدارة حول مستوى الامتثال وأية قضايا بارزة.
- **تقييم الأداء الأخلاقي:** يُدرج الالتزام بقواعد السلوك كعنصر في تقييم أداء الموظفين الدوري. فعلى سبيل المثال، يقيم المشرفون مدى التزام الموظف بمعايير النزاهة والاحترام والتعاون، ويؤخذ ذلك بالاعتبار في الترقية أو التجديد أو منح الحوافز. أي تدنٍ في هذا الجانب من الأداء يستوجب تنبيه الموظف وتصحيح سلوكه، وقد يحول دون أي امتيازات له.
- **المراجعة والتدقيق الداخلي:** بالإضافة إلى التدقيق المالي، تنفذ الجمعية عمليات **تدقيق داخلي إداري** تشمل التأكد من الالتزام بالسياسات والإجراءات بما فيها جوانب المدونة (مثل فحص عيّنات من عمليات المشتريات للتحقق من النزاهة والشفافية، أو مراجعة آليات التوظيف للتأكد من عدم التمييز). يقوم بالتدقيق الداخلي أشخاص مؤهلون ومستقلون وظيفيًا عن الإدارات الخاضعة للتدقيق. يتم رفع نتائج التدقيق للإدارة العليا، ويلتزم المسؤولون المعنيون بتنفيذ توصيات التحسين.
- **التدقيق والخبرة الخارجية:** عند الحاجة أو بشكل دوري، يمكن للجمعية الاستعانة بطرف خارجي مستقل (استشاري أو منظمة متخصصة) لإجراء **تقييم مستقل** لمستوى الحوكمة والامتثال الأخلاقي في عمل الجمعية. يهدف ذلك لرصد أي ثغرات غير مرئية داخليًا، والاستفادة من أفضل الممارسات العالمية. تُنشر خلاصات من نتائج هذا التقييم لأصحاب المصلحة لتعزيز الشفافية.
- **مساءلة مجلس الإدارة والإدارة العليا:** لا يُستثنى القياديون من المساءلة. فإذا حدثت تجاوزات أو تقصير على مستوى مجلس الإدارة أو الإدارة العليا مخالفة لهذه المدونة أو لسياسات الحوكمة، يمكن مساءلة المسؤول المعني من خلال آليات داخلية (مثلًا: تحقيق تجريه لجنة مستقلة يكلفها مجلس الإدارة أو الجمعية العمومية)، أو عبر الجمعية العمومية للمنظمة التي لها صلاحية اتخاذ إجراءات تصحيحية أو عزل المسؤول إن لزم.

- **توثيق الانتهاكات والإجراءات:** تُحفظ سجلات خاصة لدى إدارة الموارد البشرية أو اللجنة المختصة بكل مخالفة مثبتة لهذه المدونة والإجراءات المتخذة حيالها. تبقى هذه السجلات سرية ومؤمنة، ويستفاد منها في رصد الأنماط المتكررة أو الثغرات بهدف معالجتها من خلال التدريب أو تعديل الإجراءات. كما تضمن السجلات وجود مرجعية عادلة ومتسقة للتعامل مع الحالات المستقبلية، بحيث يعامل الجميع على قدم المساواة أمام النظام التأديبي.
- **التواصل الداخلي حول الامتثال:** تخصص الجمعية في اجتماعاتها الموسعة أو نشراتها الداخلية بنودًا ثابتة لمناقشة مسألة الامتثال لقواعد السلوك. فمثلاً، يتم تذكير الموظفين دوريًا ببعض أحكام المدونة (مثل سياسة الهدايا أو السرية) خصوصًا قبيل مواسم أو أحداث قد تتعلق بها، ويتم إشراكهم في مداورات حول تحسين مناخ الأخلاق في المؤسسة.
- من خلال هذه الآليات المتعددة المستويات، تسعى الجمعية إلى خلق نظام رقابي ذاتي يضمن التزام الجميع – أفرادًا ومؤسسة – بروح ونص هذه المدونة، ويتيح التدخل الفوري عند أي انحراف، تعزيزًا لمبدأ أن لا أحد فوق المساءلة.

15. المراجعة الدورية والتعديل

- تمثل هذه المدونة وثيقة حيّة قابلة للتطوير المستمر بما يتلاءم مع المستجدات التشريعية والتغيرات في بيئة العمل والتعلم المستمر من الممارسة. وعليه، تعتمد الجمعية سياسة **المراجعة الدورية والتعديل** للمدونة على النحو التالي:
- **دورية المراجعة:** تخضع المدونة لمراجعة شاملة **كل سنتين** على الأقل. يقوم مجلس الإدارة أو اللجنة المختصة (مثل لجنة الأخلاقيات والامتثال) بمراجعة نصوص المدونة في ضوء أية تغييرات في القوانين المحلية أو المعايير الدولية أو سياسات المانحين أو الظروف التشغيلية للجمعية. وإذا اقتضت الضرورة (كصدور تشريع جديد أو مواجهة الجمعية لحالة غير منصوص عليها في المدونة) يمكن إجراء مراجعة استثنائية قبل مرور عامين.
 - **مشاركة أصحاب المصلحة في التعديل:** خلال عملية المراجعة، تؤخذ بعين الاعتبار مدخلات الموظفين والمتطوعين وربما المستفيدين والشركاء بشأن فعالية المدونة وتطبيقها. يمكن إجراء استبيانات أو لقاءات داخلية لاستطلاع الآراء حول أي مواد تحتاج تعديل أو توضيح. كما يتم الاطلاع على أفضل الممارسات والمدونات المماثلة في القطاع محليًا ودوليًا لضمان مواكبة مدونة الجمعية لأرفع المعايير.
 - **إقرار التعديلات:** تُعرض أي تعديلات مقترحة على المدونة على مجلس الإدارة للمناقشة والموافقة. وفي الحالات الجوهرية قد يعتمد مجلس الإدارة رفع التعديلات الهامة إلى الجمعية العمومية لإقرارها (وفقًا لنظام الجمعية الداخلي وصلاحيات هيئاتها). تصبح التعديلات سارية المفعول فقط بعد اعتمادها رسميًا من الجهة المخولة وإصدار نسخة جديدة من المدونة حسب الأصول.

- **التبليغ بالتعديلات والتدريب عليها:** بمجرد اعتماد أي تعديلات، تقوم الجمعية **بإبلاغ كافة المنتسبين** رسميًا بها. يتم توزيع النسخة المُحدّثة من المدونة (إلكترونيًا وورقيًا عند الاقتضاء)، مع إبراز مواضع التغيير إن أمكن. كما تنظم جلسات تعريفية أو تدريبات داخلية لشرح التعديلات وضمان فهم الجميع لها وانعكاسها على الممارسات اليومية. يوقع الموظفون على استلامهم واطلاعهم على النسخة الجديدة للمدونة تأكيدًا لالتزامهم المستمر بها.
 - **استمرار النفاذ حتى التعديل:** من المهم التأكيد أن **أحكام هذه المدونة تظل سارية المفعول وملزمة لجميع المعنيين إلى أن يتم اعتماد أي تعديلات جديدة بشكل رسمي**. أي مقترحات قيد الدراسة أو تعديلات غير معتمدة بعد لا تؤثر على واجب الامتثال للنسخة الحالية. وبعبارة أخرى، تبقى هذه المدونة (بنسختها الأحدث المعتمدة) المرجع الواجب اتباعه في كل الأوقات، وتظل سارية بكامل قوتها حتى لو تأخر موعد المراجعة الدورية المقرر، إلى حين اعتماد نسخة معدلة محلها وفق الإجراءات أعلاه.
- إن منهج المراجعة الدورية هذا يضمن أن مدونة السلوك في الجمعية تبقى محدثة ومواكبة، وتستمر في خدمة غرضها المتمثل في التوجيه نحو أفضل الممارسات الأخلاقية والحوكمة الرشيدة.

16. الإصدار والنفاذ

- هذه المدونة بوضعها الحالي تمثل **الإصدار الرسمي** المعتمد من قبل جمعية غزة للزراعة والبيئة. وقد تمت الموافقة على نصها ومحتواها من قبل مجلس إدارة الجمعية أو بقرار الجمعية العمومية إن لزم الأمر. فيما يلي تفاصيل الإصدار والنفاذ:
- **رقم الإصدار:** الإصدار رقم 1.0 يحافظ على ترقيم الإصدارات تصاعديًا مع كل تعديل جوهري يقر.
 - **النشر والتوزيع:** تصدر المدونة بشكل **نسخة إلكترونية رسمية** متاحة لكافة المنتسبين عبر الموقع الإلكتروني للجمعية أو منصات التواصل الداخلية. كما يتم حفظ نسخة ورقية موقعة من رئيس الجمعية/مجلس الإدارة في سجل رسمي. يمكن لأي طرف ذي علاقة طلب نسخة من المدونة للإطلاع.
 - **إقرار الاستلام:** يتعين على جميع الموظفين الحاليين والجدد، وكذلك الاستشاريين والمتعاقدين مع الجمعية، التوقيع على إقرار يفيد باستلامهم نسخة من مدونة قواعد السلوك وفهمهم والتزامهم بها. أما الشركاء فيديجر في اتفاقيات الشراكة نص يشير إلى اطلاعهم على مدونة الجمعية والتزامهم بروحها.
 - **النسخ السابقة:** يحل هذا الإصدار محل أي نسخ أو وثائق سابقة لمدونة السلوك كانت معمولًا بها قبل تاريخ النفاذ. وتعد أي مراجع أو أحكام سابقة ملغاة من تاريخه، باستثناء ما يشار إليه في هذه المدونة أو في قرارات اعتمادها كمواحد مرحلية إن وجدت.

- **حفظ الحقوق والتعديل:** تعتبر هذه المدونة ملكًا للجمعية، ولها حق تعديلها وفق الآلية المذكورة في قسم المراجعة الدورية. النسخة الإلكترونية المنشورة على موقع الجمعية والمشار إليها برقم الإصدار هي النسخة المعتمدة حاليًا، وأي اختلاف بينها وبين نسخ أخرى يعد المرجع فيه لما ورد في النسخة الإلكترونية الرسمية.
- ختامًا، تمثل هذه المدونة ميثاق شرف والتزام قانوني وأخلاقي في آن واحد. والجمعية إذ تعتمد عليها وتصدرها، تؤكد عزمها على أن تكون هذه المبادئ والقواعد منهجًا عمليًا يوميًا يوجه سلوك المؤسسة وكافة أفرادها نحو التميز في الأداء والإدارة الرشيدة المستندة إلى القيم الإنسانية السامية. إن الالتزام الفردي والجماعي بهذه المدونة هو ما يكفل تحقيق رسالة الجمعية وأهدافها النبيلة في خدمة المجتمع والبيئة على أفضل وجه.