

الميثاق لجمعية محبة للتنمية الأسرية ومدير التطوع المقترح الوطني



الميثاق الأخلاقي لجمعية محبة للتنمية الأسرية ولمدير التطوع (المقترح الوطني)

بطاقة تعريف	
الهدف منه	توضيح القوانين والقيم والمبادئ التي تحكم قواعد العمل التطوعي من قبل مديري التطوع، وتوضح شروطه، وتحدد مسؤولياتهم وواجباتهم، وتحفظ حقوقهم في أثناء العمل التطوعي من خلال سياسة الجمعية والبيئة التي يعمل فيها.
المعنيون	1- جمعية محبة للتنمية الأسرية. ٢- مدير التطوع.



أولاً: الميثاق الأخلاقي لجمعية محنة للتنمية الأسرية

قبل الحديث عن الميثاق الأخلاقي لمدير التطوع، ينبغي الحديث عن المبادئ الأخلاقية التي يُفترض أن تلتزم بها المنظمات قبل الاعتراف بإشراك المتطوعين واستقطابهم. من خلال معيار إدامة تم تحديد عدد من المبادئ الأساسية التي يجب أن تلتزم بها المنظمات الراغبة بتحقيق معيار إدامة، حيث يأتي ذلك لضمان استدامة القضية التي تعتمدها الجمعية الإيمان والاعتراف بها وهي قضية إشراك المتطوعين واستقطابهم، ومن أهم تلك المبادئ ما يلي:

١. الالتزام بالأنظمة والتشريعات:

تتنوع الأنظمة والتشريعات المتعلقة بتنظيم عملية إشراك المتطوعين، فمنها ما يتعلق بالأنظمة والتشريعات كأن تلتزم الجمعية بعدم خرق أو انتهاك الأنظمة والقوانين التي تصدرها الدولة والتي ترتبط بالقضية التطوعية، أما ما يتعلق بالأنظمة والقوانين المرتبطة بمعيار إدامة والجمعية المشغلة لهذا المعيار فإن الجمعية تلتزم بالأنظمة التي تنظم عملية المتابعة والتشغيل والتي أيضاً تحافظ على حقوق الملكية ومنح رخص استخدام الأدلة والنماذج والادوات المتعلقة بالمعيار، وبناءً على ذلك يتعين على الجمعية التسجيل في سجل إدامة للجمعيات تحت التأسيس، وذلك عن طريق الرجوع لمالك المعيار وهو مركز التميز لتطوير المؤسسات غير الربحية بجامعة الملك فهد للبترول والمعادن.

٢. الالتزام بعدم استغلال المتطوعين:

العوائد المتبادلة بين المتطوع والجمعية من التطوع حق مشروع لكل منهما، لكن يجب على الجمعية الالتزام بعدم استغلال هؤلاء المتطوعين في قضايا أخرى غير مرتبطة مجتمعياً بالجمعية، كأن يتم استغلالهم في جني أرباح تجارية معينة للجمعية، أو دفعهم نحو قضايا قانونية للتوصل منها أو غير ذلك أو تقديم وعود بالتوظيف بعد استكمال مدة محددة في العمل التطوعي. وبناءً على ذلك يجب على الجمعية أن تلتزم بميثاق عدم الاستغلال.



٣. عدم استغلال قضايا التطوع لأهداف إعلامية فقط:

إظهار الجمعية لأنشطتها وبرامجها التطوعية حق مشروع، وهو ما ينبغي التوجه إليه لتعزيز مفهوم التطوع لدى المجتمع وإبراز جهود الجمعية وفلسفتها التطوعية للمجتمع والمسؤولين في الدولة بما يتوافق مع توجهات الخطط الاستراتيجية العامة، لكن قد يدفع هذا التوجه الجمعية لتغليف القصور الإداري المتعلق بالتطوع وإظهاره للإعلام بغير محتواه الحقيقي مما يتنافى مع مبدأ الشفافية ويعكس صورة غير حقيقة للمجتمع الراغب بالتطوع في هذه الجمعية والجهات الخارجية الأخرى بما فيها القطاع الحكومي المشرف على أعمال الجمعية.

٤. التعامل الشخصي:

تلتزم الجمعية وجميع العاملين بها والذين يعملون باسمها بالتعامل مع المتطوعين وأنشطتهم داخل وخارج الجمعية بطريقة مناسبة محترمة ولائقة.

٥. إشراك المتطوعين:

تلتزم الجمعية باعتبار المتطوعين شركاء لديها ضمن العملية التنظيمية، وتسعى للحفاظ على حقهم في التعبير عن آرائهم حول أدوارهم والقرارات ذات الصلة، مع خلق بيئة تمتاز بالحرية في تقديم الاقتراحات والنقد.

٦. الشفافية:

تلتزم الجمعية بتشغيل أنظمة معلوماتها بقدر عالٍ من الشفافية بما في ذلك اللوائح والسياسات وخطط العمل والبيانات المالية وغيرها، وضمان قدرة وصول المتطوعين لهذه المعلومات حسب أدوارهم التطوعية.

٧. الإبلاغ عن المخالفات:

يجب أن تدعم الجمعية المتطوعين بالإبلاغ عن أي سلوك غير نظامي أو غير أخلاقي أو حتى غير مناسب من قبل الأفراد أو العاملين أو حتى من قبل الإدارة، حيث يجب ألا يتبع هذا الإبلاغ أي مساس بحقوق هؤلاء المتطوعين.

٨. التمييز والعنصرية:

تلتزم الجمعية بالسعي لعدم وجود أي نوع من أنواع التمييز أو العنصرية تجاه المتطوعين، سواء من حيث الجنس أو اللون أو الجنسية أو النسب وغيره، مع مراعاة طبيعة ومتطلبات الفرص التطوعية.



٩. الصحة والسلامة:

تلتزم الجمعية بتوفير بيئة آمنة للمتطوعين واتخاذ الإجراءات اللازمة لمنع الحوادث والإصابات والمخاطر المهنية والامتثال لأنظمة الصحة والسلامة ذات الصلة وتحليل وتقييم المخاطر والتحقق من فعالية الإجراءات للتعامل مع المخاطر وتوفير التدريب والموارد المناسبة لضمان أمن وسلامة المتطوعين. كما تلتزم الجمعية بتحمل تكاليف العلاج - إذا أصيب المتطوع - أثناء التدريب أو ممارسة العمل التطوعي، أو خلال ذهابه إلى عمله التطوعي وعودته منه، حسب النظام والآلية المعمول به لدى الجهة المستفيدة وبما يتوافق مع أنظمة وتوجيهات الجهات المعنية.

١٠. الخصوصية:

تحمي الجمعية خصوصية المتطوعين وتتأكد من عدم كشف معلوماتهم الخاصة دون الحصول على موافقتهم المسبقة، إلا في حالة وجود قانون ينص على خلاف ذلك.

١١. التدريب والتطوير:

تلتزم الجمعية بتقديم التدريب والتوجيه والدعم المستمر للمتطوعين من تعزيز مهاراتهم ومعارفهم وزيادة كفاءتهم وفعاليتهم في الأدوار الموكلة إليهم، وتشجيع وتسهيل التعلم المستمر وفرص التطوير الشخصي.

١٢. التقدير والاعتراف:

تعمل الجمعية على الاعتراف بإسهامات المتطوعين وتقديرها من خلال برامج التقدير الرسمية وغير الرسمية وتضمن أن أي حوافز أو مكافآت مقدمة تتوافق مع الأنظمة واللوائح ذات الصلة.



ثانياً: الميثاق الأخلاقي لمدير التطوع

من المبادئ الأساسية في العمل التطوعي الالتزام بأعلى المعايير الأخلاقية لأنها الشيء الأساسي الذي ينبغي اتباعه لكسب ثقة المستفيدين والجهات المانحة. لهذا فإن الالتزام بالميثاق الأخلاقي المعلن يسهل على جميع الأطراف المشاركة في العمل التطوعي من أداء مهامهم، كل بحسب دوره بشكل محدد ومدروس بعيداً عن أية شبهة قد تعيق تحقيق الهدف الأسمى من العمل التطوعي. ويجب أن يدرك مدير التطوع من خلال هذا الميثاق الأمور التي يجب أن يكون ملماً بها لتنفيذ مهمته على أكمل وجه بإذن الله تعالى، وهي على النحو التالي:

١. القيم والأخلاق

لابد للأعمال الناجحة أن ترتبط بمرجعية أخلاقية مستمدة من دستور يتبعه الشخص وينعكس على تصرفاته ويقوده إلى تحقيق الغاية من ذلك العمل، وهذا يفرض عليه:

- الالتزام بالقيم والأخلاق بناء على مبادئ القرآن والسنة.
- اللطف والرفق والكرم في جميع الإجراءات لتقليل الأذى الذي قد يلحق بالمتطوعين وغيرهم أثناء أداء الواجبات من قبل أفراد العمل التطوعي.

٢. المواطنة والعمل الخيري

يجب على مدير التطوع إظهار أهمية العمل التطوعي للمجتمع والمتطوعين والجمعية والعاملين والمستفيدين. ويتم ذلك عن طريق:

- شرح أهمية العمل التطوعي للجمهور.
- تقدير الأعمال التي يقوم بها كل متطوع.
- تطوير الخدمات التطوعية بما يتفق مع رؤية الجمعية.
- شرح دور المتطوعين للمستفيدين.
- تثقيف الموظفين حول العمل التطوعي.
- توظيف العمل التطوعي بفعالية والاستفادة من المواهب والخبرات من أجل تحقيق الأثر التنموي المستهدف.
- التطوير المستمر لفلسفة العمل التطوعي بوصفه قاعدة عمل مع الآخرين.



٣. الاحترام

الاحترام من أساسيات العمل التطوعي، ويجب على مدير التطوع إظهار الاحترام للمتطوعين و للجمعية والمستفيدين ولموظفي الجمعية وللمجتمع ولمهنته التطوع. ويكون ذلك من خلال:

- ١- فيما يتعلق بالمتطوعين:
 - احترام القدرات المختلفة.
 - توفير الفرصة للمساهمة في القرارات التي تؤثر في أدوارهم.
 - احترام دوافع العمل التطوعي والسعي لتلبية الاحتياجات.
 - احترام السرية إلى أعلى درجة ممكنة.
 - تحقيق نمو الشخصية.
- ٢- فيما يتعلق بالجمعية :
 - دعم رؤية الجمعية ورسالتها وأهدافها.
 - تمثيل الجمعية بشكل فعال داخل المجتمع.
- ٣- فيما يتعلق بالمستفيدين:
 - السعي لفهم احتياجاتهم وتطوير الخدمات لتلبية تلك الاحتياجات.
 - احترام خصوصية الأفراد.
 - حماية المعلومات بجميع الأشكال المكتوبة والإلكترونية والسمعية والبصرية واللفظية التي صنفت على أنها سرية للمستفيدين.
- ٤- فيما يتعلق بالعاملين في الجمعية :
 - احترام دورهم والعمل على تشجيع التعاون والدعم بينهم وبين المتطوعين.
- ٥- فيما يتعلق بالمجتمع:
 - الانفتاح وبذل الجهد لمساعدة الآخرين.
 - تكوين شراكات مناسبة لأهداف الجمعية .
- ٦- فيما يتعلق بمهنة التطوع:
 - احترام الزملاء من المتطوعين والموظفين.
 - احترام أدوار الجهات التطوعية المحلية والوطنية.



٤. المساءلة:

على مدير التطوع الاعتراف بأن أدواره تشمل المساءلة لكل من: المتطوعين الجمعية والمستفيدين والعاملين وهذه المساءلة تُعد قيمة أساسية في السعي لتحقيق التميز وذلك من خلال المفردات التالية:

- ١- للمتطوعين:
 - توفير معلومات دقيقة عن الفرص التطوعية.
 - تعزيز بيئة آمنة وداعمة للمتطوعين.
- ٢- للجمعية :
 - عن طريق إدارة الموارد بطريقة مثلى لتحقيق أقصى قدر من الخدمات ذات القيمة المضافة للجمعية.
- ٣- للمستفيدين:
 - السعي لتوفير أعلى مستوى من جودة الخدمة في حدود الموارد المتاحة.
- ٤- للموظفين:
 - العمل بصورة تعاونية مع الموظفين لتطوير الخدمات التطوعية.
- ٥- للمجتمع:
 - من خلال إدارة الموارد بحكمة.
- ٦- لمهنة التطوع:
 - الاسترشاد بالمعايير المهنية في إدارة التطوع بالجمعية .
 - المتابعة المستمرة للتطوير المهني.
 - المشاركة النشطة في الجهات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.
 - تحقيق التوازن بين كل هذه المسؤوليات بطريقة تضمن نتائج أكثر إيجابية للجمعية.

٥. المسؤولية:

يدرك مدير التطوع تنوع المسؤوليات التي يجب أن يؤديها لمختلف شرائح العمل التطوعي وتشمل المفردات التالية:

- ١- علاقات الموظفين:
 - يقبل مسؤولية وضع برامج المتطوعين التي من شأنها تعزيز استدامة عمل الموظفين.
- ٢- المسؤولية المهنية:
 - يقبل المسؤولية للمساهمة في مصداقية مهنة التطوع في نظر الشريحة المستفيدة من الخدمة.
- ٣- الحرص والاجتهاد:



- يقبل مسؤولية أن يكون محل ثقة وحذر وعالي الجاهزية وواسع الاطلاع.
- ٤- بذل الأفضل والمثابرة:
- يقبل مسؤولية السعي لتحقيق التفوق والتميز حتى عندما تكون الموارد محدودة.
- تقديم كل ما يستطيع للتغلب على العقبات التي تحول دون التميز.
- ٥- التحسين المستمر:
- يلتزم بتطوير نفسه بالمعرفة، والمهارات، والقدرة على إصدار الأحكام العادلة.
- ٦- إدارة الذات وضبط النفس.
- يلتزم بضبط قراراته على الحقائق والمصلحة العامة التي تحقق النفع الطويل للجمعية .

٦. العدالة والإنصاف:

يجب أن يسترشد المدير بالعدل في مختلف القرارات والتعامل مع المتطوعين، والمستفيدين والموظفين والزلاء بطريقة عادلة ومنصفة على النحو التالي:

- ١- للمتطوعين:
- من خلال معاملة جميع المتطوعين بالإنصاف وعدم التحيز.
- ٢- للجمعية:
- وضع السياسات والإجراءات والمعايير التي تعكس الإنصاف والحياد.
- ٣- للمستفيدين:
- توفير الخدمة للعملاء بطريقة عادلة ومنصفة.
- ٤- للموظفين:
- التعامل مع الموظفين بإنصاف بغض النظر عن خصائصهم الشخصية أو وضعهم داخل الجمعية.
- ٥- لمهنة التطوع:
- التعامل مع الزلاء بطريقة عادلة ومنصفة.
- الحفاظ على كرامة المهنة في كل التعاملات مع المنظمات التطوعية على المستوى المحلي والوطني.



٧. الثقة والأمانة:

يجب على مدير التطوع التحلي بالثقة والأمانة في التعاملات مع: المتطوعين والجمعية والمستفيدين والموظفين وزملاء المهنة، وذلك بما يمتلكه من الأمانة ويثبت الصدق لديه والسلامة والموثوقية والولاء وقرارات الأخلاقية والرعاية كما في المفردات التالية:

- ١- الصدق: الشفافية بلباقة وبصراحة.
- ٢- النزاهة: الشجاعة الأدبية من خلال عدم الاستسلام والسعي للحلول المناسبة.
- ٣- الموثوقية: بتنفيذ الالتزامات.
- ٤- الانتماء للجمعية فكرا وسلوكا.
- ٥- اتخاذ القرارات الأخلاقية: من خلال فهم وزنها وآثارها الأخلاقية.
- ٦- الرعاية: وذلك بإظهار اللطف والرحمة في كل الأعمال لتعظيم المنافع وتقليل الأذى الذي يلحق الآخرين.
- ٧- وضوح الالتزامات نيابة عن الجمعية، والموظفين والمتطوعين عن طريق:
قبول المسؤولية لضمان قنوات اتصال واضحة بشأن الالتزامات التي تم التعهد بها نيابة عن الجمعية والموظفين والمتطوعين من أجل تحقيق أقصى قدر من النجاح من جميع المعنيين.
- ٨- قبول مسؤولية وضع العقود والاتفاقات التي يسهل فهمها وتطبيقها على أرض الواقع.
- ٩- حدود الولاء: من خلال تفهم وإدراك حدود الولاء الشخصي والمهني تجاه المتطوعين والمستفيدين و الجمعية ووضع أولويات واضحة ومناسبة لتقليل المسؤولية والمخاطر المترتبة على جميع المعنيين بالعمل التطوعي.
- ١٠- تضارب المصالح: مدير التطوع هو المسؤول عن تحديد السياسات والإجراءات والظروف التي قد تؤدي إلى تضارب في المصالح من خلال إظهار الحالات المعنية بمهنية وشفافية عالية، ثم إزالتها ومعالجتها حتى يزول هذا التضارب.