



المجلس القومي للمرأة
THE NATIONAL COUNCIL FOR WOMEN

الدليل التعريفي

دور المرأة المصرية
في مكافحة الفساد





المجلس القومي للمرأة
THE NATIONAL COUNCIL FOR WOMEN

الدليل التعريفي دور المرأة المصرية في مكافحة الفساد

الإشراف العام

د/ مايا مرسي

المستشار/ سناء خليل

الإشراف التنفيذي والتحرير

أ.د/ نسرين البغدادي

إعداد

المستشار/ أيمن نبيل عبد الهادي

الطبعة الأولى

٢٠٢١

الفهرس

٥	تقديم
٦	تمهيد
٦	أهمية الموضوع
٦	الرؤية
٦	الهدف
٧	تعريف الفساد
٧	أنواع الفساد
٨	الاتفاقيات الدولية والإقليمية لمكافحة الفساد
١٠	السياسات الفعالة والمنسقة
١١	تشجيع مشاركة المجتمع
١١	الاطار المؤسسي لمكافحة الفساد في مصر
١٥	استراتيجية جمهورية مصر العربية لمكافحة الفساد ٢٠١٩-٢٠٢٢
١٥	المسار الاستراتيجي
١٥	الرؤية
١٥	الرسالة
١٥	الإطار العام للاستراتيجية
١٥	المبادئ التي استندت إليها الاستراتيجية
١٦	مدة الاستراتيجية
١٦	الأهداف الرئيسة للاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٩-٢٠٢٢
١٧	أسس بناء الاستراتيجية
١٧	آليات بناء الاستراتيجية
١٨	الجهات المشاركة في التنفيذ
١٨	أهم الممارسات الإيجابية العامة الناتجة عن إصدار وتنفيذ الاستراتيجية
١٩	أبرز جهود الدولة المصرية في مكافحة الفساد
٢٦	دراسة عن دور المرأة في مكافحة الفساد
٢٧	وضعية مميزة للمرأة في الدستور المصري الجديد ٢٠١٤
٢٨	كلنا ضد الفساد
٢٩	دور الحوكمة في مكافحة الفساد
٣٠	الحوكمة في مصر
٣٠	معايير أخري لمكافحة الفساد
٣١	مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة
٤١	مدونة الاخلاق والسلوك المهني لشركات القطاع الخاص
٤٦	الختام
٤٧	المراجع والمصادر



قطعة ١١ شارع عبد الرزاق السنهوري من شارع مكرم عبيد - مدينة نصر - القاهرة

تليفون: ٦٠ ٩٠٠ ٢٣٤ - ٦١ ٩٠٠ ٢٣٤ (+٢٠٢)

فاكس: ٦٦ ٩٠٠ ٢٣٤ (+٢٠٢)

الموقع الإلكتروني: www.ncw.gov.eg

عنوان الكتاب:

الدليل التعريفي دور المرأة المصرية في مكافحة الفساد

الطبعة الأولى: ٢٠٢١

تقديم

ينتشر الفساد في جميع أنحاء العالم وتتفاوت درجات حدته من مكان لآخر، ووفقاً لعدد من المحددات التي تؤثر على مدى قوته. ويزداد في حالة وجود مؤسسات ضعيفة وهشة وكذلك غياب العدالة وازدواجية في تطبيق المعايير. وأيضاً في مدى توافر الشفافية والمساءلة. ولأن للفساد آثاره المدمرة على أفراد الشعب؛ فهو يعمل على حرمانه من خدمات تؤدي إلى النهوض بالمجتمع، ويوجد هناك ارتباط عكسي بين النمو والفساد حيث يمنع وصول الخدمات إلى المواطنين الأكثر ضعفاً. بل وبشكل تكلف باهظة تتكبدتها المجتمعات. فهو عائق رئيس أمام التنمية العادلة؛ بل ويقوض تنمية رأس المال البشري. ومن ثم فإن وجود كثير من الأدوات الصارمة، ووضع معايير واضحة والقدرة على الوصول إلى الرسمية من شأنه أن يعمل على الحد من مخاطره. وتتطلب الحرب على الفساد تعزيز التعاون بين جميع المؤسسات؛ وتعد مكافحة جزءاً هاماً في نظم الحوكمة الرشيدة، وهي من أكثر القضايا الهامة التي تعمل على تحقيق التنمية. لذا فإن عملية إنفاذ القوانين بمثابة الأمر الهام والضروري للوقاية، والتدخل المبكر للحد من آثاره؛ فسيادة القانون تعمل على تحقيق المواطنة وتساعد على تقويض انتشار الفساد.

فمكافحة الفساد لا توفر الأموال وتحد من السلوك السيئ فقط؛ ولكن أيضاً تكافح شبكة علاقات المحسوبية والوساطة، والرشوة والتربح، واستغلال النفوذ والتمييز على أساس النوع. وتساهم في تحقيق مجموعة واسعة من أهداف التنمية.

ولقد سعت جمهورية مصر العربية إلى صياغة استراتيجية وطنية لمكافحة الفساد تعمل على تحقيق المصلحة العامة، تتأسس على التعاون بين جميع المؤسسات الرسمية والمجتمع المدني لتأسيس ثقافة مجتمعية رافضة للفساد. من هنا كان توجه لجنة التدريب بالمجلس القومي للمرأة في إطار اهتمامها لإصدار العديد من الأدلة النوعية المنبثقة عن الدليل العام لإدماج النوع الاجتماعي في جميع القطاعات، وبناء على توصية أعضاء المجلس الثلاثين. ومن ثم جاء تصميم دليل نوعي يستهدف توصيل كافة الجهود المبذولة في مجال مكافحة الفساد موجهة للمرأة المصرية، ومن منطلق استراتيجية تمكين المرأة المصرية ٢٠٣٠ التي تسعى من خلال أحد محاورها وهو الحماية؛ من خلال توفير كافة المعارف والأطر التشريعية الوطنية المبذولة في مجال مكافحة الفساد؛ والتي تجعلها قادرة على معرفة حقوقها في المجالات المختلفة. فالمعرفة تحمي المرأة من استغلالها، أو التعدي على حقوقها من منطلق التمييز. وهذا الدليل يُعد بمثابة خارطة طريق لكل العاملين في مجال القطاع الحكومي، والقطاع الخاص، حيث تضمن عدداً من المحاور والرؤية والهدف، ومفهوم الفساد، وأنواعه، وكذلك السياسات الفعالة والمنسقة.. وإذ أتقدم بخالص شكري وتقديري لسيادة المستشار أيمن نبيل نائب رئيس هيئة النيابة الإدارية وعضو لجنة التدريب على بذل الجهد في إعداد هذا الدليل المتميز.

وأوجه بخالص الامتنان وجزيل الشكر للدكتورة مايا مرسي رئيسة المجلس القومي للمرأة فهي دائماً السند والداعم من وراء ظهور هذه الأعمال للنور..

أ. د/ نسرین البغدادي

عضو المجلس القومي للمرأة

مقررة لجنة التدريب بالمجلس

تمهيد

يعد الفساد مشكلة بل معضلة شديدة التعقيد، متعددة الجوانب، تتداخل أسبابها وظروف نشأتها ومبررات وأسس استمرارها تشهد تداخلاً كبيراً، لذا تتطلب مواجهتها إتباع استراتيجية شاملة متكاملة (سياسية وإدارية ومجتمعية ووقائية واقتصادية وقانونية) وتتعين مواجهة الفساد بوسائل متعددة تجابه جوانبه وأسبابه وصوره المتعددة ومبررات استمراره، لذا تستلزم تضافر وتنسيق جهود كافة مؤسسات الدولة للوقاية من الفساد ومكافحته.

أهمية الموضوع

تمتد جذور الفساد في الأرض، إلا أن تلك الظاهرة تفاقمت وانتشرت حتى أصبحت مصدر قلق منذ أن خلق الله تعالي الحياة ومن ثم وجب على الجميع مواجهتها، ويضحي الأمر جلياً إذ ما نظرنا إلى الجهود الدولية وكيف قامت منظمة الأمم المتحدة بالعمل على إصدار العديد من الاتفاقيات الدولية المتعلقة بالمجتمع الدولي عامة، والفساد بصفة خاصة.

وقد أسفرت تلك الجهود عن إصدار اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وثيقة عالمية متكاملة لإعلاء قيم القانون دولياً وإقليمياً وداخلياً.

ومن هذا المنطلق تأتي أهمية إعداد دليل تدريبي متخصص صادر عن المجلس القومي للمرأة لدعم دور المرأة المصرية في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته لما في هذا الأمر من أهمية قصوى تنعكس على المجتمع إيجابياً.

حيث أن مكافحة الفساد ترتبط ارتباطاً طردياً مع التنمية والاستثمار ونهضة الدول، والمرأة المصرية كانت ولا تزال الداعم الأول لاستقرار الدولة المصرية وتقدمها.

الرؤية

تفعيل دور المجلس القومي للمرأة في إعداد المرأة المصرية للمشاركة الفعالة في الوقاية من الفساد ومكافحته بالدولة المصرية.

الهدف

الإلمام بشكل عام بموضوع الوقاية من الفساد ومكافحته وتأهيل المرأة المصرية لتلعب دوراً مميزاً في تعزيز النزاهة وتنفيذ استراتيجية جمهورية مصر العربية لمكافحة الفساد ٢٠١٩ - ٢٠٢٢.

كما يستهدف الدليل التدريبي عدة نقاط أخرى تم إدراجها بالدليل التدريبي العام وهي على النحو التالي:-

- فهم المقصود بالفساد وأنواعه وآثاره على التنمية.
- ربط الفساد بمنظور النوع الاجتماعي.
- أبعاد النوع الاجتماعي والفساد.
- ارتباط ظاهرة الفساد بتفشي العنف ضد المرأة.
- القدرة على طرح حلول لمكافحة الفساد.
- الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.
- آليات حماية الأشخاص الذين يساهمون في كشف الفساد.
- تحديث الأنظمة والتشريعات من أجل مكافحة الفساد.

تعريف الفساد

ليس للفساد تعريفاً متفق عليه بين الباحثين في هذا المجال، وهذا يعود إلى الطبيعة المعقدة للظاهرة والزوايا المختلفة التي يمكن أن تنفذ من خلالها هذه الظاهرة.

وعلى الرغم من ذلك فإن هناك بعض التعريفات التي حازت قبولاً كبيراً وأصبحت تستخدم على نطاق واسع، أهمها تعريف البنك الدولي للفساد بأنه «إساءة استغلال السلطة العامة لتحقيق مكاسب خاصة»، إلا أن هذا التعريف ينتقد على أساس أنه يقصر الفساد على القطاع الحكومي والعام.

وفي المقابل طرحت إحدى المنظمات الدولية تعريفاً للفساد بأنه «إساءة استغلال السلطة المخولة لتحقيق مكاسب خاصة» ويتضح من هذا التعريف أنه يوسع نطاق الفساد ليشمل كذلك القطاع الخاص، ويعد التعريف الأخير الأكثر قبولاً على المستوي العالمي.

أنواع الفساد

- توجد أنواع مختلفة للفساد وهي فساد إداري، وفساد مالي، وفساد سياسي وتختلف باختلاف المعيار المتخذ أساساً للفرقة، حيث تم اجتياز معيارين، الأول هو حجم المتحصلات من جريمة الفساد أو الدرجة الوظيفية لمن يقوم به، والمعيار الثاني هو طبيعة القطاع الذي يحدث فيه الفساد.
- فمن حيث حجم المتحصلات في جريمة الفساد أو الدرجة الوظيفية لمن يقوم به، فيمكن تقسيم الفساد إلى الفساد الأدنى Petty corruption، وهو الفساد الذي يقوم به صغار الموظفين والمسؤولين، وغالباً ما يكون حجم المتحصلات منه قليلاً ويتسم بكونه في أغلب الأحوال غير منظم وقد يكون الهدف منه تيسير الإجراءات المعقدة ولكنه قد يكون في حد ذاته سبباً في تعقيد الإجراءات حيث يعتمد الموظف إلى وضع العراقيل أمام المواطنين عن طريق خلق عقبات روتينية للحث على تقديم الرشاوي، والفساد الجسيم Grand corruption، وهو الفساد الذي يقوم به كبار الموظفين والمسؤولين، وغالباً ما يكون حجم المتحصلات منه كبيراً، ويتسم بكونه منظماً وعادة ما ينتشر في الدول النامية والأقل نمواً وهي التي تعاني من غياب القواعد والتنظيمات التي تحكم عملها.

الاتفاقيات الدولية والإقليمية لمكافحة الفساد

اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الجريمة المنظمة عبر الوطنية

تاريخ إنشائها

دخلت الاتفاقية حيز التنفيذ في ٢٩ سبتمبر ٢٠٠٣ اعتباراً من يناير ٢٠١٥.

عدد الدول الموقعين على الاتفاقية

(١٨٦ دولة صدقت على الاتفاقية و١٣ دولة وقعت ولم تصدق عليها)

أصبحت الجريمة المنظمة تمثل خطراً كبيراً يواجهه الدول سواء أكانت متقدمة أو نامية. فبالرغم من أن الجريمة المنظمة تعتبر ظاهرة قديمة كان يطلق عليها (جماعات المافيا) سواء أكانت إيطالية أو أمريكية أو روسية، إلا أن أخطارها كانت قليلة نسبياً وتستهدف دول محددة. ولكن في السنوات الأخيرة وما يشهده العالم من تغيرات كثيرة إقتصادية وسياسية واجتماعية وانفتاح إقتصادي وسهولة تنقل الأشخاص والبضائع بين الدول حيث أجمع العالم قرية واحدة مما أدى إلى تطور الجريمة المنظمة.

وأشارت الاتفاقية إلى أهمية

صون السيادة وتجريم المشاركة في جماعة إجرامية منظمة وتجريم غسل عائدات الجرائم وتدابير مكافحة غسل الأموال، وتجريم الفساد، وتدابير مكافحة الفساد، ومسؤولية الهيئات الاعتبارية، والملاحقة والمقاضاة والجزاءات والمصادرة والضبط والتعاون الدولي لأغراض المصادرة والولاية القضائية، والمساعدة القانونية المتبادلة. وتجريم عرقلة سير العدالة وتدابير تعزيز التعاون مع أجهزة إنفاذ القانون، وجمع وتبادل وتحليل المعلومات عن طبيعة الجريمة المنظمة، والتدريب والمساعدة التقنية وتنفيذ الاتفاقية، من خلال التنمية الاقتصادية والمساعدة التقنية، وتسوية النزاعات وغيرها من البنود الأخرى المشار إليها تفصيلاً بالاتفاقية..

اتفاقية الأمم المتحدة لمنع الفساد ومكافحته

تاريخ إنشائها

اعتمدت اتفاقية مكافحة الفساد من قبل الجمعية العامة للأمم المتحدة في ٣١ أكتوبر ٢٠٠٣ من قبل ٥٤/٤، وتم فتح باب التوقيع عليها في ميريدا بيوكاتان بالمكسيك في الفترة ٩ الى ١١ ديسمبر ٢٠٠٣ وبعد ذلك في مقر الأمم المتحدة في مدينة نيويورك تم التوقيع عليها من قبل ١٤٠ دولة. واعتباراً من ١ يناير ٢٠١٥ فإن هناك ١٧٤ عضو تشمل ١٧١ دولة عضو في الأمم المتحدة وجزر كوك وفلسطين والاتحاد الأوروبي وحالياً بشأن إجمالي المصدقين على الاتفاقية بلغ ١٨٦ دولة.

التعريف بالاتفاقية

هي الأحداث في سلسلة طويلة من التطورات التي اعترف بها الخبراء والسياسيين وذات تأثير بعيد المدى على الفساد والجريمة الاقتصادية التي تقوض قيمة الديمقراطية والتنمية المستدامة، وسيادة القانون. الاتفاقية في الحاجة إلى وضع تدابير فعالة ضد الفساد على المستويين المحلي والدولي. وقد تقدم العمل الدولي لمكافحة الفساد والبيانات التعريفية للاتفاقية ملزمة.

بينما في بداية إجراء المناقشة تركزت بشكل ضيق نسبياً على جرائم محددة أبرزها الرشوة، وأصبح فهم الفساد أوسع. وبالتالي فإن التدابير ضد توسعتها وأيضاً نهج مكافحة الفساد الشامل والطابع الإلزامي لكثير من أحكامه أعطى دليلاً على هذا التطور. وتتعامل الاتفاقية مع أشكال الفساد التي لم يتم تغطيتها من قبل العديد من الصكوك الدولية السابقة، مثل الاتجار بالنفوذ، وإساءة استعمال الوظيفة، وأنواع مختلفة من الفساد في القطاع الخاص. ومن التطورات الهامة المزيد من إدراج فصل خاص عن التعامل مع استعادة الأصول المسروقة ومصدر قلق كبير بالنسبة للبلدان التي تسعى وراء أصول القادة السابقين، وغيرهم من المسؤولين المتهمين أو تم الإثبات بأنهم انخرطوا في الفساد.

كما توجد اتفاقيات مكافحة فساد رئيسية أخرى مثل اتفاقية البلدان الأمريكية لمكافحة الفساد واتفاقية منظمة التعاون والتنمية لمكافحة الرشوة، واتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع الفساد ومحاربتة، ولكنها تقتصر على مناطق معينة من العالم أو على مظاهر معينة من الفساد.

وتحتوى الاتفاقية إلى ٧١ مادة مقسمة إلى ٨ فصول وهي تشمل: الأحكام العامة، والتدابير الوقائية، والتجريم، وإنفاذ القانون، والتعاون الدولي واسترداد الموجودات. والمساعدة التقنية، وتبادل المعلومات وآليات التنفيذ والأحكام الختامية.

اتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع الفساد ومكافحته

تاريخ الإنشاء

اعتمدت الدول الأعضاء في الاتحاد الأفريقي اتفاقية الاتحاد الأفريقي لمنع ومكافحة الفساد (الاتفاقية) في الدورة العادية الثانية للمؤتمر المعقودة في مابوتو (موزمبيق) في ١١ يولية ٢٠٠٣.

ودخلت الاتفاقية حيز النفاذ في ٥ أغسطس ٢٠٠٦، بعد ثلاثين (٣٠) يوماً من إيداع صك التصديق الخامس عشر رقم (١٥) وقد صدقت حتى الآن خمسة وخمسون (٥٥) بلداً على الاتفاقية وهي الدول الاطراف فيها.

التعريف بالاتفاقية

وتقوم مبادئ الاتفاقية على احترام المبادئ والمؤسسات الديمقراطية، والمشاركة الشعبية، وسيادة القانون، والحكم الرشيد، واحترام حقوق الإنسان والشعوب وفقاً للميثاق الأفريقي لحقوق الإنسان والشعوب، وسائر صكوك حقوق الإنسان ذات الصلة، والشفافية والمساءلة في إدارة الشؤون العامة، وتعزيز العدالة الاجتماعية لتحقيق التنمية الاجتماعية والإقتصادية المتوازنة، وإدانة ورفض أفعال الفساد والجرائم ذات الصلة والإفلات من العقاب..

وتطبق هذه الاتفاقية على أفعال الفساد والجرائم ذات الصلة بالتقصير في أداء الواجبات، وإساءة استخدام المنصب، والرشوة غير المشروع.

أهم بنود الاتفاقية

أشارت الاتفاقية إلى الإجراءات التشريعية ومكافحة الفساد والجرائم ذات صلة في الخدمة العامة، وغسل عائدات الفساد، والكسب غير مشروع، وسبل الحصول على المعلومات، وتمويل الأحزاب السياسية ودور القطاع الخاص في مكافحة الفساد. وأهميه المجتمع المدني، ووسائل الإعلام، وضرورة الحد الأدنى من ضمانات المحاكمة العادلة، ومصادره العائدات والوسائل والسرية المصرفية، والتعاون والمساعدة القانونية المتبادلة والتعاون الدولي والسلطات الوطنية، والعلاقة مع الاتفاقيات الأخرى.

وافق عليها وزارتي الداخلية والعدل في اجتماعهما المشترك بتاريخ ١٤٣٢/١/١٥ هـ الموافق ٢٠١٠/١٢/٢١ م

(٢٢ دولة عربية)

١- تعزيز التدابير الرامية إلى الوقاية من الفساد، ومكافحته وكشف الفساد بكل أشكاله.

٢- تعزيز النزاهة والشفافية والمساءلة وسيادة القانون.

٣- تعزيز التعاون العربي على الوقاية من الفساد ومكافحته وكشفه واسترداد الموجودات.

٤- تشجيع الأفراد ومؤسسات المجتمع المدني على المشاركة الفعالة في منع ومكافحة الفساد.

صون السيادة والتجريم، والملاحقة والمحكمة والجزاءات، والتدابير الوقائية، والمكافحة ومشاركة المجتمع المدني والتعاون في مجال إنفاذ القوانين، والتعاون مع سلطات إنفاذ القانون، والتعاون لأغراض المصادرة، ونقل الأشخاص المحكوم عليهم واسترداد الممتلكات وجمع المعلومات المتعلقة بالفساد وتبادلها وتحليلها، وغيرها من البنود الأخرى المشار إليها تفصيلاً بالاتفاقية.

السياسات الفعالة والمنسقة

ينطلق نهج اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد من ضرورة توافر إطار متماسك من المبادئ العامة إلى استراتيجيات وخطط عمل، وإجراءات واضحة وواقعية؛ فضلاً عن المراقبة والمتابعة المنتظمة، ووضع التدابير الوقائية الملائمة اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.

وهذا يتطلب نهجاً شاملاً ومنسقاً، بدءاً من العمل المنهجي في جمع المعلومات الكمية والنوعية عن الحالة الأساسية في البلد المعني وتنسيق هذه المعلومات، ووصولاً إلى رسم استراتيجية تحدد الغايات الإجمالية التي تتجسد بعدئذ في أهداف وخطط عمل.

وذلك لتتمكن من مقارنة النتائج المحرزة وإدخال تعديلات على السياسات وتنفيذها، وينبغي التخطيط لعمليات صياغة الاستراتيجية واعتمادها وتنفيذها ومراقبتها وتقييمها، والشروع في هذه العمليات وتنسيقها بين جميع أصحاب المصلحة المعنيين (القطاع العام والقطاع الخاص والمجتمع المدني).

كما ينبغي أن تشمل كامل نطاق القطاعات أو المجالات التي يحتمل أن يتفشى فيها الفساد.

تشجيع مشاركة المجتمع

يجب أن تشمل بالاستراتيجية الفعالة والمبتكرة الوسائل الكفيلة بإذكاء الوعي بين عامة الجمهور بشأن الآثار المترتبة على الفساد، وما ينطوي عليه من مخاطر.

ولابد من ضمان المشاركة الفعالة من جانب المجتمع في تأييد هذه الاستراتيجية في مراحل وضعها وتنفيذها فيما بعد؛ وذلك من خلال مشاركته الفاعلة والمبتكرة. ولذلك يتعين أن تتضمن الاستراتيجية سياسات ووسائل محددة من شأنها أن تضمن مشاركة ممثلي المجتمع في جميع عمليات التصميم والمحتوي والوضع والاعتماد والتنفيذ والاستعراض.

المحتوي العلمي

١- الاتفاقيات الدولية لمكافحة الفساد وأهمها اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

٢- استراتيجية جمهورية مصر العربية لمكافحة الفساد ٢٠١٤-٢٠١٨، ٢٠١٩-٢٠٢٢.

٣- التدابير الوقائية لمكافحة الفساد.

٤- جهود جمهورية مصر العربية في مكافحة الفساد.

كيفية استخدام الدليل

ارتأت اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد أن السبيل إلى تنفيذ التدابير الوقائية هو بالترويج لنهج استراتيجي شامل، يشمل الوعي والثقافة والمعرفة والتعاون والتنسيق والجهود المطلوبة للتنفيذ.

وهذا يجسد توافق الآراء بين راسمي السياسة والممارسين على السواء، من حيث ضرورة اعتماد طائفة واسعة من التدابير في حالة الوقاية من الفساد ومكافحته، لاسيما بحكم الطابع المتعدد الوجوه لهذه الظاهرة. ومع ذلك فإن راسمي السياسات مدعوون لأن يحرصوا على الإلمام الماماً كاملاً بالطابع الشمولي للاتفاقية ولأن يخططوا للاستراتيجيات بحيث تجسد مكوناتها جميع أجزاء الاتفاقية.

الاطار المؤسسي لمكافحة الفساد في مصر

في ظل الإرادة الحقيقية للشعب المصري والإرادة السياسية لمكافحة الفساد والتي عبر عنها دستور عام ٢٠١٤ بأن تلتزم الدولة بمكافحة الفساد وتلتزم الهيئات والأجهزة الرقابية المختصة بالتنسيق فيما بينها في مكافحة الفساد، وإرساء لمبادئ الشفافية والنزاهة وسيادة القانون. وانطلاقاً من أن الفساد هو العقبة الرئيسة التي تعوق الجهود الرامية إلى تحقيق التنمية الشاملة لما له من آثار سلبية على كافة جوانب الحياة، وإهدار للطاقات المتاحة، وتقويض لقدرة الحكومات على توفير الخدمات الأساسية للمواطنين. وعلى الصعيد الوطني فقد شهدت مصر اهتماماً متزايداً بمكافحة الفساد وتطويراً ملحوظاً للجهود المبذولة في هذا الشأن، كان أبرزها إنشاء اللجنة الوطنية التنسيقية لمكافحة الفساد واللجنة الفرعية المنبثقة عنها.

أ - الماهية والتشكيل

أنشئت اللجنة الوطنية لمكافحة الفساد بموجب قرار السيد / رئيس مجلس الوزراء رقم ٢٨٩٠ لسنة ٢٠١٠ وتعديلاته برئاسة السيد/ رئيس مجلس الوزراء وعضوية كل من وزير التنمية المحلية / وزير التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري / وزير العدل / وزير التضامن الاجتماعي، رئيس هيئة النيابة الإدارية، رئيس هيئة الرقابة الإدارية، وممثلين عن كل من وزارة الداخلية / وزارة الخارجية / المخابرات العامة / الجهاز المركزي للمحاسبات / وحدة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب / النيابة العامة / جهاز الكسب غير المشروع.

ب- الاختصاصات والصلاحيات

تباشر اللجنة مجموعة من الاختصاصات أهمها ما يلي:

- ١- وضع ومتابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد بجمهورية مصر العربية في ضوء المقترحات والتوصيات المقدمة من كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة بشأن ما يتعلق بمنع ومكافحة الفساد، ووضع أنسب الإجراءات والآليات للتنسيق بين الأجهزة الرقابية لتبادل المعلومات والخبرات بينها.
- ٢- تلقي البلاغات عن وقائع الفساد وتقصى الحقائق عن مرتكبيها من خلال التنسيق مع الأجهزة المختصة، ودراسة كافة مظاهر الفساد وأوجه الانحراف بوحدات الجهاز الإداري للدولة مع إعطاء أولوية لمواقع الخدمات والإنتاج، وحصر أهم المشكلات وعيوب النظم الإدارية والفنية والمالية التي تعرقل العمل في الجهاز الحكومي بالدولة.
- ٣- تفعيل الإنفاذ الفعلي لأحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والاتفاقيات الدولية والإقليمية والثنائية الأخرى ذات الصلة، ومتابعة تنفيذ مصر لالتزاماتها الناشئة عن ذلك من خلال صياغة رؤية مصرية موحدة، يتم التعبير عنها في المحافل الدولية خاصة آلية استعراض تنفيذ اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد وكذا تنسيق المشاركة في أعمال المؤتمرات ذات الصلة، وتقديم التوصيات ومشروعات القوانين في هذا المجال.
- ٤- إعداد خطط وبرامج التدريب وورش العمل اللازمة لدعم قدرات القائمين على منع ومكافحة الفساد، والتنسيق بين أجهزة الدولة لإعداد خطة تدريبية موحدة لكافة مشروعات المنح الدولية المتصلة بمنع ومكافحة الفساد، ونشر قيم النزاهة والشفافية لضمان فاعليتها.
- ٥- متابعة تنفيذ القرارات والتوصيات الصادرة عن اللجنة الوطنية التنسيقية لمكافحة الفساد، والدعوة لعقد اجتماع عاجل للجنة الوطنية إذا ما استدعى الأمر ذلك.
- ٦- اقتراح أنسب الحلول للقضاء على مظاهر الفساد وأوجه القصور سواء أكانت حلول تشريعية أو تعديل بالقرارات واللوائح المنظمة للعمل.
- ٧- دراسة التجارب الدولية في سبل مكافحة الفساد، والنظم الإدارية الحديثة، وتقديم المقترحات لتطبيق أفضلها بما يتناسب مع الظروف والتشريعات الإقليمية القائمة.

٨- وضع التوصيات الخاصة بنشر ثقافة النزاهة والشفافية بالمجتمع، والعمل على توعية المواطنين بمختلف فئاتهم بمخاطر الفساد، كما تضمن القرار إنشاء إدارة مركزية للأمانة الفنية للجنة الوطنية التنسيقية للوقاية من الفساد ومكافحته بهيئة الرقابة الإدارية. وتتولى تلك الإدارة أعمال الأمانة الفنية للجنة، وكذا تضمن تخصيص الموارد المالية اللازمة لأداء مهام اللجنة.

٩- تفعيل الاختصاص فيما يخص الإنفاذ الفعلي لأحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد والاتفاقيات الدولية والإقليمية والثنائية الأخرى ذات الصلة، ومتابعة تنفيذ مصر لالتزاماتها الناشئة عن ذلك حيث تم إصدار قرار رئيس هيئة الرقابة الإدارية رقم ٨٤ لسنة ٢٠١٤ بتشكيل هيئة الخبراء الوطنيين تتبع اللجنة الفرعية الوطنية وتختص بإعداد التقارير الخاصة بمتابعة تنفيذ مصر لالتزاماتها الدولية المتعلقة بمكافحة الفساد، والمشاركة في أعمال المراجعة التي تقوم بها جمهورية مصر العربية ضمن التزاماتها الناتجة عن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.

اللجنة الوطنية الفرعية التنسيقية للوقاية من الفساد ومكافحته

أ- الماهية والتشكيل

أنشئت اللجنة الفرعية التنسيقية لمكافحة الفساد المنبثقة عن اللجنة الوطنية التنسيقية لمكافحة الفساد بموجب قرار السيد / رئيس مجلس الوزراء رقم ١٠٢٢ لسنة ٢٠١٤ وتعديلاته برئاسة السيد/ رئيس هيئة الرقابة الإدارية وعضوية ممثلين عن وزارة الداخلية / وزارة التنمية المحلية / وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري / وزارة المالية / وزارة الخارجية / وزارة العدل / النيابة العامة / المخابرات العامة / هيئة الرقابة الإدارية / الجهاز المركزي للمحاسبات / هيئة النيابة الإدارية / وحدة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب / جهاز الكسب غير المشروع.

ب- الاختصاصات والصلاحيات

تباشر اللجنة العديد من المهام من أهمها الآتي:

- ١- وضع ومتابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.
- ٢- وضع أنسب الإجراءات والآليات للتنسيق بين الأجهزة الرقابية بالدولة؛ لتبادل المعلومات والخبرات فيما بينها.
- ٣- تلقي البلاغات عن وقائع الفساد وتقصى الحقائق عن مرتكبيها، ودراسة كافة مظاهر الفساد بوحدات الجهاز الإداري للدولة.
- ٤- اقتراح أنسب الحلول للقضاء على مظاهر الفساد، ووضع التوصيات الخاصة بنشر ثقافة النزاهة والشفافية بالمجتمع.
- ٥- إعداد خطط وبرامج التدريب وورش العمل اللازمة لدعم قدرات القائمين على منع ومكافحة الفساد، والتنسيق بين أجهزة الدولة لإعداد خطط تدريبية موحدة تتصل بمنع ومكافحة الفساد لضمان فاعليتها.
- ٦- دراسة التجارب الدولية في سبل مكافحة الفساد والنظم الإدارية الحديثة.
- ٧- وضع التوصيات الخاصة بنشر ثقافة النزاهة والشفافية بالمجتمع، وتوعية المواطنين بمختلف فئاتهم بمخاطر الفساد.

أنشئت هيئة الخبراء الوطنيين بقرار من السيد/ رئيس هيئة الرقابة الإدارية بصفته رئيس اللجنة الوطنية الفرعية التنسيقية للوقاية من الفساد ومكافحته وهي منبثقة عن تلك اللجنة وتشكل من ممثلين عن وزارة الداخلية / وزارة العدل / وزارة الخارجية / النيابة العامة / المخابرات العامة / هيئة الرقابة الإدارية / هيئة النيابة الإدارية / وحدة مكافحة غسل الأموال وتمويل الإرهاب.

ب- الاختصاصات والصلاحيات

تباشر هيئة الخبراء مجموعة من الاختصاصات من أهمها الآتي:

إعداد التقارير الخاصة بمتابعة تنفيذ مصر للالتزامات الدولية والإقليمية المتعلقة بمكافحة الفساد، والمشاركة في أعمال المراجعة التي تقوم بها جمهورية مصر العربية ضمن التزاماتها الناتجة عن اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، والاتفاقية العربية لمكافحة الفساد وكذلك ما يلي:-

١- تفعيل الإنفاذ الفعلي لأحكام الاتفاقيات الدولية والإقليمية والمتعلقة بمكافحة الفساد.

٢- صياغة رؤية مصرية موحدة يتم التعبير عنها في المحافل الدولية.

٣- متابعة تنفيذ مصر لالتزاماتها الدولية الناشئة عن الاتفاقية وغيرها من الاتفاقيات الدولية وكذا تنسيق المشاركة في أعمال المؤتمرات ذات الصلة والفرق والمجموعات المنبثقة عنها.

٤- إجراء تقييم دوري للتشريعات واللوائح والقرارات الوطنية ذات الصلة بمنع ومكافحة الفساد والوقاية منه، وتقديم مدى كفايتها وتوافقها مع نصوص الاتفاقيات الدولية التي وقعت عليها مصر.

ومن هذا المنطلق بادرت جمهورية مصر العربية بالتخطيط من خلال اللجنة الوطنية التنسيقية لمكافحة الفساد لإعداد استراتيجية وطنية والتي تعد المرجعية الأساسية للدليل المائل.

ومن ثم يتعين أن نلقي نظرة متعمقة على استراتيجية جمهورية مصر العربية لمكافحة الفساد ٢٠١٩-٢٠٢٢ حتى نوضح المسار الاستراتيجي والإطار العام للاستراتيجية، وأهدافها، والرسالة، ثم أسلوب وأسس بناء الاستراتيجية، والجهات المشاركة في التنفيذ.

استراتيجية جمهورية مصر العربية لمكافحة الفساد ٢٠١٩ - ٢٠٢٢

المسار الاستراتيجي

الرؤية

مجتمع يدرك مخاطر الفساد ويرفضه بدعم من جهاز إداري يعلي قيم الشفافية والنزاهة ومشهود له بالكفاءة والفعالية.

الرسالة

تحديد وتقييم مخاطر الفساد في جمهورية مصر العربية والعمل على الوقاية منه ومكافحته من خلال وضع الأهداف والإجراءات التنفيذية والبرامج والآليات التي تكفل محاصرته وتفعيل ثقافة مجتمعية رافضة للفساد. دعم قدرات واستقلال أجهزة وهيئات مكافحة الفساد، والارتقاء بمسئوليات الشفافية والنزاهة في الدولة، بإشراك كافة فئات المجتمع وبالتعاون مع الجهات المعنية المحلية والإقليمية والدولية، تحقيقاً لرؤية مصر ٢٠٣٠، وتفعيلاً للاتفاقيات الدولية والإقليمية المعنية بمكافحة الفساد، خاصة الاتفاقية الأممية والعربية والأفريقية.

الإطار العام للاستراتيجية

المبادئ التي استندت إليها الاستراتيجية

- مبدأ سيادة القانون والفصل بين سلطات الدولة.
- الالتزام والإرادة السياسية، وهذا يشمل السلطات الثلاث في الدولة، التشريعية والتنفيذية والقضائية والتي تعني أهمية وجود مجتمع خالٍ من الفساد وتعمل مع بعضها البعض من أجل ضمان تنفيذ المرحلة الثانية من الاستراتيجية.
- الالتزام الكامل بالتعاون والتنسيق بين كافة الأطراف المعنية الحكومية والقطاع الخاص والمجتمع المدني، بما يضمن وحدة وتجانس تنفيذ سياسات مكافحة الفساد.
- مبدأ الحوكمة الذي يتعين الحكومة أن تطبقه في اتباع مبادئ الشفافية والنزاهة والكفاءة والفاعلية والمساءلة والمحاسبة، ووضع إجراءات واضحة وفعالة لتحقيق أهداف راسخة، تتسم بالقدرة والمرونة على الاستجابة الي الاحتياجات الاجتماعية.
- احترام حقوق الإنسان والمساواة بين جميع المواطنين أمام القانون.
- مبدأ المساءلة الذي بمقتضاه تكون سلطات الدولة مسئولة عن القيام بواجباتها في تنفيذ الاستراتيجية والخطة التنفيذية وضمان فعاليتها.

- الوقاية والتدخل المبكر، الذي بموجبه يمكن تقليص فرص وقوع الفساد والقضاء عليه في الوقت المناسب.
- مبدأ الفاعلية في مكافحة الفساد الذي يتركز على الرصد والتقييم المستمرين لجهود مكافحة الفساد، بهدف حصر أوجه القصور، ووضع الإجراءات الملائمة لتلافيها في الوقت المناسب، واتخاذ التدابير اللازمة لتداركها.
- الأولوية للمصلحة العامة بحيث يوظف ممثلو المؤسسات والسلطات العامة بواجب مراعاتها، حتي تكون مقدمة على أي مصلحة أخرى عند القيام بواجباتهم، كما عليهم واجب الامتناع عن الإتيان أي تصرف يضر بالمصلحة العامة والمال العام.
- مبادئ الشفافية والشراكة بين القطاعين العام والخاص، التي تراعي أهمية تعاون منظمات المجتمع المدني، ومجالس الأعمال في أنشطة ملموسة وحقيقية، تهدف إلى منع الفساد والوقاية منه.

مدة الاستراتيجية

- تكون مدة الاستراتيجية من ٤ سنوات تبدأ من يناير ٢٠١٩ حتي نهاية ديسمبر ٢٠٢٢.

الأهداف الرئيسية للاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد (٢٠١٩-٢٠٢٢)

ارتكزت المرحلة الثانية من الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد على عدة أهداف رئيسة وما ينبثق عنها من أنشطة تنفيذية، وذلك تمهيداً لوضع خطة عمل تتضمن الإجراءات اللازمة من قبل الجهات المعنية، ونستعرض فيما يلي تلك الأهداف:-

- ١- تطوير جهاز إداري كفء وفعال.
- ٢- تقديم خدمات عامة ذات جودة عالية.
- ٣- تفعيل آليات الشفافية والنزاهة بالوحدات الحكومية.
- ٤- تطوير البنية التشريعية الداعمة لمكافحة الفساد.
- ٥- تحديث الإجراءات القضائية تحقيقاً للعدالة الناجزة.
- ٦- دعم جهات إنفاذ القانون للوقاية من الفساد ومكافحته.
- ٧- زيادة الوعي المجتمعي بأهمية الوقاية من الفساد ومكافحته.
- ٨- تفعيل التعاون الدولي والإقليمي في منع ومكافحة الفساد.
- ٩- مشاركة منظمات المجتمع المدني والقطاع الخاص في منع الفساد والوقاية منه.

أسلوب بناء الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد

- اعتمدت خطة بناء الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد والوقاية منه على تحديد أسبابه الحقيقية، ودراسة التحديات الناتجة عن تنفيذ المرحلة الأولى من الاستراتيجية، ووضع الأهداف والإجراءات التنفيذية، والبرامج والآليات التي تعزز مبادئ الشفافية والنزاهة والمساءلة دون مجاملة أو تمييز.
- كما بُنيت على أساس تكاتف جهود كافة الأجهزة والهيئات المعنية بمكافحة الفساد وتحديد دور كل منها للمساهمة في الوقاية ومحاربة الفساد.

أسس بناء الاستراتيجية

- ١- التحديد الدقيق للأهداف مع مراعاة تحقيقها عبر الأمد القريب والمتوسط.
- ٢- تحديد الإجراءات التنفيذية الواجب اتباعها لتحقيق الأهداف ومعالجة الظواهر المسببة للفساد.
- ٣- وضع آليات لتنفيذ الخطة الوطنية لمكافحة الفساد عقب التشخيص الدقيق لمشكلة الفساد، والوقوف على أسبابه ودراسة تحديات.
- ٤- تحديد البرامج والأنشطة التنفيذية للمشاركة الفعالة في الوقاية من الفساد ومكافحته بكافة الجهات المعنية، وعلي رأسها الأجهزة الرقابية وجهات إنفاذ القانون والأجهزة الحكومية ومنظمات المجتمع المدني.

آليات بناء الاستراتيجية

- ١- المشاركة الفعالة بين كافة الجهات المعنية في بناء جبهة موحدة لمكافحة الفساد.
- ٢- تطوير نظم العمل على نحو يحقق الوقاية من الفساد ومكافحته.
- ٣- تفعيل آليات مكافحة الفساد لتشمل (ترشيد الهياكل التنظيمية/ تنمية الموارد البشرية/ تطبيق مبادئ الشفافية والنزاهة/ تفعيل التدوير الوظيفي...).
- ٤- وضع الأهداف القريبة/ المتوسطة المدى مع إمكانية تحقيق الهدف المحدد بما لا يتعارض مع الأهداف الأخرى.
- ٥- توفير كافة الموارد (البشرية / المادية) اللازمة لتنفيذ الاستراتيجية.
- ٦- توزيع المهام والمسئوليات في ضوء محاور الاستراتيجية.
- ٧- وضع آليات بديلة عند الضرورة لتحقيق المرونة اللازمة لمواجهة أي متغيرات قد تواجه تنفيذ الاستراتيجية.
- ٨- مراعاة نتائج المؤشر الوطني لقياس مدركات الفساد المحلي عند إعداد البرامج التنفيذية الخاصة بالاستراتيجية.
- ٩- وضع مؤشرات وطنية ومتابعة تنفيذ الاستراتيجية ومراعاة المؤشرات الدولية.

الجهات المشاركة في التنفيذ

- لا شك أن تحقيق الأهداف والإجراءات المقترحة لمكافحة الفساد والحد من آثاره يتطلب الكثير من الجهد من كافة أطراف منظومة الوقاية من الفساد ومكافحته.
- كما يتطلب كذلك تنفيذ تلك الجهود في إطار تكاملي، بحيث تصبح أكثر قدرة على مواجهة التحديات المختلفة التي قد تحول دون نجاحها منفردة.
- ومما سبق تبرز أهمية اللجنة الوطنية/ الفرعية التنسيقية للوقاية من الفساد ومكافحته للقيام بأدوار فعالة أبرزها بلورة الاستراتيجية كهدف قومي وطني أمام المجتمع، وتحديد أدوار كافة عناصر منظومة مكافحة، وإعداد آلية متناغمة لتنفيذ تلك الأدوار يراعي فيها وضوح المهام والمسئوليات للمشاركين في التنفيذ، وقد تم الأخذ في الاعتبار لدي إعداد الاستراتيجية مشاركة الجهات المعنية كافة ما يلي:-
 - o اللجنة الوطنية التنسيقية للوقاية من الفساد ومكافحته، واللجنة الفرعية المنبثقة عنها، مجلس النواب.
 - o المجالس الشعبية المحلية بالمحافظات المختلفة.
 - o الحكومة (وزارات/ محافظات/ هيئات/ الأجهزة التابعة) ووحدات قطاع الأعمال العام.
 - o أجهزة منع ومكافحة الفساد وجهات إنفاذ القانون.
 - o السلطات الرقابية على المؤسسات المالية ووحدات الجهاز المصرفي والمؤسسات المالية غير المصرفية.
 - o المجالس القومية والجامعات والمعاهد البحثية المتخصصة.
 - o وسائل الإعلام والمؤسسات الصحفية.
 - o منظمات المجتمع المدني.
 - o المؤسسات الدينية.

ويجب التنويه في هذا المجال إلى أن المجلس القومي للمرأة أحد الجهات المشاركة في تنفيذ الاستراتيجية على النحو المشار إليه بعالية ومن هنا يأتي أهمية إعداد الدليل المائل وتفعيل دور المجلس في هذا الشأن الهام.

أهم الممارسات الإيجابية العامة الناتجة عن إصدار وتنفيذ الاستراتيجية

- 1- إطلاق وتنفيذ الاستراتيجية الوطنية الأولى لجمهورية مصر العربية ٢٠١٤/٢٠١٨، والتي تم إرفاقها بتقرير قائمة التقييم الذاتي، المرجعية الخاصة باستعراض جهود مصر في تنفيذ أحكام اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد، والتي قامت الأمانة العامة للأمم المتحدة بإدراجها كأحد الممارسات الناجحة لجمهورية مصر العربية في مجال الوقاية من الفساد ومكافحته.

٢- تآزر جهود كافة وحدات الجهاز الإداري للدولة: لم تعد مكافحة الفساد والوقاية منه شأنًا قاصراً على جهات إنفاذ القانون، حيث اهتمت الاستراتيجية بدور وحدات الجهاز الإداري للدولة والمجتمع المدني والقطاع الخاص، فترتب على تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٤/٢٠١٨ تفعيل منظومة عمل تنسيقية بين الأمانة الفنية للجنة الوطنية/ الفرعية التنسيقية للوقاية من الفساد ومكافحته، وعدد (٨٤) منسق بوحدات الجهاز الإداري للدولة (وزارات / محافظات / جامعات)، ليحقق العمل الجماعي لأطراف تلك المنظومة تنفيذ الأهداف الرئيسة، والأنشطة التنفيذية للاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٤/٢٠١٨.

٣- التزام كافة جهات إنفاذ القانون بتفعيل التنسيق فيما بينها وفقاً لما تضمنه دستور جمهورية مصر العربية: نفاذاً للمادة (٢١٨) من دستور جمهورية مصر العربية.

فقد التزمت جهات إنفاذ القانون بالتنسيق فيما بينها في مكافحة الفساد ووضع ومتابعة تنفيذ الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، كذا تكاملت جهود تلك الجهات في مجال الوفاء بالتزامات مصر الدولية فتم إنشاء هيئة الخبراء الوطنيين، والتي تضم في عضويتها كافة جهات إنفاذ القانون والتنسيق والتوافق فيما بينها، لإعداد وإصدار صياغة موحدة ورؤية توافقية بكافة التقارير التي تصدر باسم جمهورية مصر العربية لكافة المحافل الدولية والإقليمية.

أبرز جهود الدولة المصرية في مكافحة الفساد

• في إطار حرص الدولة المصرية على تقنين الأوضاع واستقرارها بادرت الدولة بإعداد قانون التصالح في بعض مخالفات البناء، وأهم ما ورد بالقانون مع مراعاة ما ورد في شأنه نص خاص في القانون المنظم للمحال العامة، يجوز التصالح وتقنين الأوضاع في الأعمال التي ارتكبت بالمخالفة لأحكام القوانين المنظمة للبناء الصادرة قبل العمل بأحكام هذا القانون، وفي حالات تغيير الاستخدام في المناطق التي لا يوجد لها مخططات تفصيلية معتمدة، والتي ثبت القيام بها قبل العمل بأحكام هذا القانون، وذلك على النحو المبين بالقانون.

• اهتمت الدولة المصرية بحماية حقوق الملكية الفكرية لما لها من أهمية قصوى في الحفاظ على حقوق المبدعين مما يشجع على استحداث الأفكار والاختراعات الجديدة التي من شأنها النهوض بالمجتمع المصري وقد أشار القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٢ بإصدار قانون حماية حقوق الملكية الفكرية وتعديلاته والذي ينص في مادته الأولى الي ما يلي:-

- المادة الأولى: تمنح براءات اختراع طبقاً لأحكام هذا القانون عن كل اختراع قابل للتطبيق الصناعي، ويكون جديداً، ويمثل خطوة إبداعية، سواء كان الاختراع متعلقاً بمنتجات صناعية جديدة أو بطرق صناعية مستحدثة، أو بتطبيق جديد لطرق صناعية معروفة.

كما تمنح البراءة استقلاً، عن كل تعديل أو تحسين أو إضافة ترد على اختراع سبق ان منحت عنه براءة، إذا توافرت فيه شروط الجدة والابداع والقابلية للتطبيق الصناعي على النحو المبين في الفقرة السابقة، ويكون منح البراءة لصاحب التعديل أو التحسين أو الإضافة وفقاً لأحكام هذا القانون.

- المادة الثانية: لا يمنح براءة اختراع لما يلي:-

- ١- الاختراعات التي يكون من شأن استغلالها المساس بالأمن القومي أو الإخلال بالنظام العام أو الآداب العامة أو الأضرار الجسيم بالبيئة أو الأضرار بحياة أو صحة الإنسان أو الحيوان أو النبات.
 - ٢- الاكتشافات والنظريات العملية والطرق الرياضية والبرامج بالمخططات.
 - ٣- طرق تشخيص وعلاج وجراحة الإنسان أو الحيوان.
 - ٤- النباتات والحيوانات أياً كانت درجة ندرتها أو غرابتها وكذلك الطرق التي تكون في أساسها بيولوجية لإنتاج النباتات أو الحيوانات، عدا الكائنات الدقيقة والطرق غير البيولوجية والبيولوجية الدقيقة لإنتاج النباتات أو الحيوانات.
 - ٥- الأعضاء والأنسجة والخلايا الحية والمواد البيولوجية الطبيعية والحمض النووي والجينوم.
- اتخذت الدولة المصرية العديد من الإجراءات مؤخراً بإصدار بعض التشريعات الهامة لمواجهة مخالفات وجرائم البناء المخالف وتقنين أوضاعها حيث تم تشكيل لجنة على مستوى عال برئاسة السيد مساعد رئيس الجمهورية وبمشاركة عدد كبير من المسؤولين المعنيين بالأمر لاسترداد أصول الدولة المنهوبة وذلك بموجب قرار رئيس الجمهورية رقم ٧٥ لسنة ٢٠١٦ بتشكيل لجنة تختص بالآتي:-
 ١. حصر كافة الأراضي التي يثبت الاستيلاء عليها بغير حق واستردادها بكافة الطرق القانونية.
 ٢. حصر كافة الديون المستحقة للجهات صاحبة الولاية على الأرض وتصنيف المدينين بهذه المستحقات.
 ٣. التنسيق مع الجهات صاحبة الولاية بشأن الإجراءات القانونية والإدارية المتبعة لاسترداد الأرض المستولى عليها ومتابعتها.
 ٤. استرداد أموال الدولة المستحقة في أي صورة كانت وفقاً للقوانين المنظمة لكل جهة من جهات الولاية على الأراضي.
 ٥. إعداد التقارير اللازمة التي تتضمن السليبات التي أدت إلى الاستيلاء على هذه الأراضي واقتراح الحلول للحيلولة دون تكرارها مستقبلاً.
 ٦. إخطار جهات التحقيق بالجرائم التي تشكل عدواناً على المال العام وباقي جهات الدولة لتحصيل مستحقاتها.
 ٧. تنشأ لجنة أمانة فنية تشكل من الجهات صاحبة الولاية على الأراضي وتمثل فيها الأجهزة المعنية ويصدر بها قرار من رئيس اللجنة ويحدد اختصاصاتها.
 ٨. للجنة في سبيل أداء مهامها أن تستعين بمن تراه من المسؤولين والخبراء والفنيين من كافة الجهات الحكومية وغير الحكومية، ولها أن تطلب من الجهات المعلومات والمستندات وأن تشكل لجاناً فرعية إذا اقتضى الأمر ذلك بما يعينها للقيام بأعمالها.
 ٩. ترفع اللجنة تقريرها النهائي وما انتهت إليه من توصيات إلى رئيس الجمهورية.

- كما صدر قرار رئيس الجمهورية رقم ٣٧٨ لسنة ٢٠١٦ وجاء بالمادة الأولى (تعتبر توصيات اللجنة الرئيسية لاسترداد أراضي الدولة ومستحقاتها ملزمة لجميع أجهزة الدولة صاحبة الولاية على الأراضي فيما يختص بتقنين المشاكل والصعوبات السابقة في مجال الأراضي، وكذا توصيات اللجان الفرعية المنبثقة عنها بعد التصديق عليها من اللجنة الرئيسية وتصدر بهذه التوصيات قرارات من الأجهزة والجهات صاحبة الولاية).
- وتكون قرارات اللجنة الرئيسية لاسترداد أراضي الدولة ومستحقاتها نهائية وتكون نافذة بعد موافقة مجلس الوزراء عليها.
- ومن الملاحظ أن القرارات سالف الإشارة إليها قد وضعت آلية مؤسسية لعمل اللجنة كجهة مساعدة للجهات صاحبة الولاية على تلك الأراضي بما لا يعني عدم حلول اللجنة محل الجهة صاحبة الولاية.
- كما أن تشكيل اللجنة راعي تمثيل كافة الجهات ذات الصلة وتمثل ذلك في عضوية كلا من وزارات التنمية المحلية، والعدل، الداخلية، الدفاع والجهات الأمنية والرقابة بما سيثمر عن من سيسهم في نجاح مهمة اللجنة وتقديم المساعدة للجهات صاحبة الولاية حتي يتسنى لها الحصول على حقوقها.
- ثم صدر قانون رقم ١٧ لسنة ٢٠١٩ في شأن التصالح في بعض المخالفات وتقنين أوضاعها محدد به الضوابط والشروط التي يتم فيها التصالح والمخالفات التي لا يجوز فيها التصالح بعد وذلك بتقديم تقارير اللجان المختصة وطريقة التصرف في المبالغ المحصلة طبقاً لأحكام هذا القانون.
- كما صدر القانون رقم ١ لسنة ٢٠٢٠ ليضع المزيد من الضوابط الخاصة بتقنين الأوضاع والشروط والتي يجب توافرها في طلبات التصالح، مما أدى إلى إستعادة حقوق الدولة المصرية هذا وقد صدرت من آخر اللائحة التنفيذية للقانون وتعديلاتها بالقرار رقم ٩٣٦ لسنة ٢٠٢٠ في ٢٣ إبريل ٢٠٢٠ متضمنة كافة الإجراءات واجبة الاتباع.
- الانتهاء من ميكنة ٢٣٩ وحدة نيابة مرور وإطلاقها - Online - لخدمات الاستعلام عن المخالفات والتظلم منها وسدادها على مستوى الجمهورية. وكذا توصيل شهادة براءة الذمة إلى منزل طالب الخدمة أو الوحدة التابع لها، ابتداءً بالقاهرة والجيزة وجاري تعميمها على مستوى باقي المحافظات.
- كما تم ميكنة منظومة العمل بعدد ١٧١ وحدة مرور لتقديم خدمات تراخيص (القيادة، التيسير).
- إعداد منظومة لربط وتكامل قواعد البيانات القومية دعماً لتوجه الدولة نحو منظومة التحول الرقمي، بالتعاون بين وزارة الاتصالات ووزارة الإنتاج الحربي والجهاز المركزي للتعبئة العامة والإحصاء وهيئة الرقابة الإدارية وخبراء متخصصين من القطاع الخاص.
- تطبيق سياسة التدوير الوظيفي للوظائف الأكثر عرضه للفساد ببعض وحدات الجهاز الإداري للدولة، وإنشاء منافذ للشباك الواحد بالهيئة العامة للاستثمار والمناطق الصناعية. لتقليل زمن تأدية الخدمة، وفصل مقدم الخدمة عن متلقيها، وزيادة جذب الاستثمارات المباشرة.
- فضلاً عن إنشاء مراكز تكنولوجية بالعديد من المحافظات.
- تطبيق نظام مركزي لميكنة (وثائق الزواج والطلاق/ شهادات الميلاد/ نيابات الأسرة) وذلك بالتعاون بين وزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري ووزاري الداخلية والاتصالات والنيابة العامة، حيث تم ميكنة ٧٧ مقر نيابة يخدم ١٥٠ نيابة أسرة جزئية على مستوى الجمهورية.

- وضع ضوابط فعالة للقضاء على قوائم انتظار العمليات الجراحية للحالات الحرجة على مستوى الجمهورية، مع وضع ضوابط حاکمة لمضاعفة موارد الدولة من الأنشطة والخدمات بالموائى المصرية والمنافذ الجمركية.
- تم عقد العديد من الدورات التدريبية للعاملين بوحدة الجهاز الإداري للدولة من (وزارات ومحافظات وجامعات) وإعداد مدربين منهم بالأكاديمية الوطنية لمكافحة الفساد بواقع عدد (١٢٥) دورة تدريبية، استفاد منها عدد (٤٢١٤) متدرب، لنشر قيم الشفافية والنزاهة والتوعية بمخاطر الفساد، والتعريف بدور الأجهزة الرقابية واختصاصاتها.
- كما تم استقدام خبراء من الخارج لعرض أفضل الممارسات الدولية في مجال منع ومكافحة الفساد.
- إصدار وإجراء تعديلات بعدة تشريعات للتوافق مع المواثيق الدولية ومنها:-
 - قانون حظر تعارض مصالح المسئولين في الدولة رقم (١٠٦) لسنة ٢٠١٣.
 - قانون تنظيم قوائم الكيانات الإرهابية رقم (٨) لسنة ٢٠١٥ وذلك للحد من الأموال المستخدمة في هذا المجال ومصدرها جرائم فساد.
 - قانون إنشاء وتنظيم اللجنة القومية لاسترداد الأموال والأصول والموجودات في الخارج رقم (٢٨) لسنة ٢٠١٥.
 - قانون مكافحة الإرهاب رقم (٩٤) لسنة ٢٠١٥ وذلك للحد من الأموال المستخدمة في هذا المجال ومصدرها جرائم فساد.
 - قانون تنظيم عمل الجمعيات وغيرها من المؤسسات العاملة في مجال العمل الأهلي رقم (٧٠) لسنة ٢٠١٧.
 - قانون الرياضة رقم (٧١) لسنة ٢٠١٧.
 - قانون الاستثمارات رقم (٧٢) لسنة ٢٠١٧ لتبسيط الإجراءات والقضاء على البيروقراطية من خلال النافذة الموحدة للمستثمرين، وإجراء تعديلات ببعض التشريعات منها قانون العقوبات المصري تضمنت تجريم رشوة الموظف العام الأجنبي أو موظف مؤسسة دولية عمومية.
 - قانون مكافحة غسل الأموال رقم (٣٦) لسنة ٢٠١٤ تضمن التوسع في جريمة المصدر (أي جنائية أو جنحة) وزيادة الجهات الملزمة بالإخطار بشبهة جريمة غسل أموال.
 - قانون الكسب غير المشروع بإضافة مواد التصالح مع المتهم وإدارة الأموال المتحفظ عليها والمنع من السفر.
 - قانون الإجراءات الجنائية بإضافة مواد التصالح مع المتهم في جرائم العدوان على المال العام، وتعديل مدة انقضاء الدعوى الجنائية بحيث تبدأ بعد ترك الموظف العام للخدمة، وكذا تمكين دفاع المتهم من الطعن على الأحكام الغيابية والحضور نيابة عنه.
 - صدور قانون التعاقدات التي تبرمها الجهات العامة رقم ١٨٢ لسنة ٢٠١٨، ليتوافق القانون مع المعايير الدولية في ذلك المجال وإزالة الغموض في الطرق الاستثنائية في الممارسات والمناقضات بكافة حالاتها.

- إصدار قانون الخدمة المدنية ولائحته التنفيذية رقم (٨١) لسنة ٢٠١٦، والذي إحتوي مواد تؤصل للنزاهة والعدالة والجدارة والشفافية ومكافحة الفساد؛ وتؤكد على تطبيق مدونة السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة.
- صدر قرار السيد/ رئيس الجمهورية رقم ٢٠٩/ بتاريخ ٢٠١٧/٥/٣ بإعادة تنظيم وتشكيل اللجنة العليا للإصلاح التشريعي لتختص برسم السياسات التشريعية للحكومة، وإعداد الخطة التشريعية بالتنسيق مع الوزارات المعنية.
- قيام وزارة المالية بعقد عدة اجتماعات لإعداد قانون موحد بشأن تقنين أوضاع الصناديق والحسابات الخاصة والوحدات ذات الطابع الخاص.
- قيام وزارة العدل بزيادة عدد المحاكم الابتدائية على مستوى الجمهورية.
- قيام بعض الجهات القضائية وجهات إنفاذ القانون بإعداد قاعدة بيانات بكافة القضايا والمستندات الخاصة بها، وأرشفتها إلكترونياً بهدف تيسير العمل وسهولة الوصول للمستندات والمعلومات دون التعرض لحقوق المواطنين.
- إعداد مدونات سلوك وظيفي لأعضاء النيابة العامة / أعضاء النيابة الإدارية.
- صدر دستور جمهورية مصر العربية ويتضمن فرعاً كاملاً للهيئات المستقلة والأجهزة الرقابية، من المواد ٢١٥ حتى ٢٢١.
- وتضمنت تمتع تلك الجهات بالشخصية الاعتبارية والاستقلال الفني والمالي والإداري، ويؤخذ رأياً في مشروعات القوانين واللوائح المتعلقة بمجال عملها والحماية اللازمة لأعضائها، مما يكفل لهم الحياد والاستقلال. وكذا نص الدستور على استقلال الجهات والهيئات القضائية واعتبار النيابة العامة شعبة من شعب القضاء.
- أصدرت الحكومة تنفيذاً لتوجيهات السيد/ رئيس الجمهورية العديد من القرارات الإصلاحية والتي تراعي محدوددي الدخل دعماً لمنظومة العدالة الاجتماعية، ومنها مضاعفة نصيب الفرد من المقررات التموينية، وزيادة المعاش المقدم من برنامج تكافل وكرامة، ومنح علاوات استثنائية للمخاطبين، وغير المخاطبين بأحكام قانون الخدمة المدنية.
- قيام وزارة التضامن الاجتماعي بالتنسيق مع الجهاز المركزي للتعبئة العامة والاحصاء، ووزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري لاستخدام خرائط الفقر لدعم الأماكن الأكثر فقراً.
- إنشاء قاعدة بيانات للمستفيدين من الدعم بمشاركة وزارات الصحة، والتموين، والتضامن الاجتماعي، للاستفادة من برامج الرعاية الصحية لغير القادرين وحصولهم على بطاقات السلع المدعومة.
- فتح أسواق جديدة للسلع بالتنسيق بين وزارتي الدفاع، والداخلية، ووزارة التموين، والقطاع الخاص، وإتاحتها للمواطنين بأسعار مخفضة.
- وكذا إصدار البورصة السلعية لتحديد أسعار السلع المختلفة.

• إعداد حملات إعلامية للتوعية بمخاطر الفساد خلال عام ٢٠١٦ تحت شعار «مصر أقوى من الفساد».

وخلال عام ٢٠١٧ تم إطلاق الحملة الإعلامية الثانية، وبثها بكافة القنوات الفضائية، والأرضية، ومحطات الإذاعة، ومواقع الإنترنت، والتواصل الاجتماعي، وتم إعدادها بناءً على دراسة مسحية أظهرت أن الوعظ المباشر لا يحرك أو يؤثر في اتجاهات وسلوك المواطن. ومن هنا جاءت الفكرة المحورية وهي «المرايا» «لو بصينا في المرايا دي البداية» «أنت مراية نفسك» لتحريك ضمير المجتمع وخلق المسؤولية المشتركة، وتشجيع المواطن على كشف الفساد بإدراج أرقام الخط الساخن للأجهزة الرقابية، كذا تم تطوير حملة «المرايا» وبثها خلال عام ٢٠١٨.

• **تمثلت الممارسات الناجحة في مجال التعليم في الآتي:-**

١. تضمين مفاهيم ذات صلة بالشفافية والنزاهة ورفض الفساد بالمنهج الدراسي بصورة غير مباشرة لمختلف المراحل التعليمية (رياض الأطفال / ابتدائي / إعدادي / ثانوي)، مثل التربية الدينية / المواد الفلسفية / التربية الوطنية / علم النفس والتربية النفسية / اللغة العربية.

٢. عقد ورش عمل للمستولين عن تطوير المناهج ومنسق لجنة مكافحة الفساد لشرح أهمية توعية الطلاب بخطورة الفساد، والمردود الإيجابي من تضمين مفاهيم ذات صلة بقيم النزاهة والشفافية ضمن المناهج الدراسية للطلاب، وتوعية العاملين بوزارة التربية والتعليم والتعليم الفني والمجتمع.

٣. إعداد وثيقة المعايير القومية لرياض الأطفال والتي بنى على أساسها منهج رياض الأطفال وفقاً للعديد من المعايير والمؤشرات لدعم قيم المواطنة، ومن أبرزها إكساب الطفل مبادئ الديمقراطية وآداب السلوك القويم مثل (الصدق/ الأمانة/ الحفاظ على الممتلكات العامة والخاصة)، وإعداد النشرات والمسابقات للطلاب والمعلمين لرفع الوعي والقيم لديهم.

٤. تضمين بعض الشعارات على الوجه الخلفي للكتب الدراسية، حيث تم عقد العديد من ورش العمل، ووضع مجموعة من الشعارات على أغلفة الكتب الدراسية، لتعميق الشعور بالمواطنة والانتماء، بالاستعانة بتجارب الدول المختلفة، وبما يتناسب مع محتوى المادة وعمر الطلاب.

٥. إعداد برامج تدريبية للمعلمين والإداريين والقيادات بوزارة التربية والتعليم والمديريات في النزاهة والشفافية، والتوعية بمخاطر الفساد وسبل منعه، والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد.

٦. إنشاء لجان لإعلاء القيم حيث قامت مديرية التربية والتعليم بمحافظة القاهرة بتشكيل لجنة تحت مسمى «اللجنة العليا لإعلاء وترسيخ القيم» وتختص بنظر مدونة السلوك الوظيفي / تفعيل لائحة الانضباط بالمدارس/ التوعية لرفض الفساد.

٧. تشكيل لجان لدراسة بعض القضايا الهامة، ومنها ترشيد الإنفاق، والحد من إهدار المال العام، والارتقاء بجودة الكتاب المدرسي، والاستفادة من المطابع.

٨. توحيد سياسات العمل مع اللجان الفرعية بالمديريات التعليمية بمختلف المحافظات لتقوم اللجنة العليا بمكافحة الفساد بالوزارة، بمخاطبة اللجان الفرعية بالمحافظات لتفعيل السياسات، والتوجهات، وألويات الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٤/٢٠١٨.

٩. وضع ضوابط لأعمال الامتحانات، وتطوير ضوابط وقواعد تشكيل اللجان المشاركة في امتحانات الثانوية العامة، والدبلومات الفنية، لضمان الشفافية وتطبيق التدوير الوظيفي للعاملين بها.

• **تمثلت الممارسات الناجحة بوزارة التعليم العالي في الآتي:-**

١. أصدر المجلس الأعلى للجامعات قراراً بتدريس منهج «حقوق الإنسان ومكافحة الفساد» اعتباراً من النصف الثاني من العام الدراسي ٢٠١٧/٢٠١٨، بجميع الكليات والجامعات الحكومية، ضمن المقررات التي يجب اجتيازها بنجاح قبل الحصول على الشهادة الجامعية، لتعريف الطالب بمبادئ حقوق الانسان والشفافية والنزاهة، ومكافحة الفساد كذا تم نشره بنظام التعلم الإلكتروني.

٢. تخصيص محاضرات بكافة الجامعات لتوعية الطلاب بمخاطر الفساد والاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد، والتعريف بالأجهزة الرقابية واختصاصاتها بمشاركة المسئولين عن مكافحة الفساد بالأجهزة الرقابية، لنشر قيم النزاهة والشفافية والوعي بين طلاب الجامعات للحد من ظاهرة الفساد.

٣. قيام الجامعات بعقد العديد من المؤتمرات والندوات وورش العمل بمشاركة الطلاب وأعضاء هيئة التدريس والجهات الرقابية، ووضع شعارات لها للحد من ظاهرة الفساد ومنها (معاً ضد الفساد/ معاً نستطيع).

كذا تنظيم المسابقات الثقافية والرياضية، وإنتاج الأفلام القصيرة عن مظاهر الفساد لتوعية الطلاب، ومنح جوائز للمتميزين منهم، وكأس لأفضل كلية في مكافحة الفساد.

٤. إدراج مبادئ الشفافية والنزاهة ضمن المنهج التعليمي والتدريبي بأكاديمية الشرطة لتعزيز قدرات السادة الضباط وطلبة الكلية في مجال مكافحة الفساد ارتكازاً على محورين هما:-

أ- محور تعليمي:- يتضمن تدريس مادة القيادة الأمنية لطلبة السنة الثالثة بكلية الشرطة، وتتضمن القيم الأخلاقية والصفات المهنية لرجل الشرطة من بينها مكافحة الفساد.

وتدريس العديد من المواد المتصلة بمكافحة الفساد بالدبلومات التي تمنحها كلية الدراسات العليا (الماجستير/الدكتوراه).

ب-محور تدريبي:- تنفيذ برامج تدريبية (عامة - تخصصية) لضباط الشرطة في المجالات المتصلة بمكافحة الفساد، وأبرزها مكافحة جرائم الرشوة/ الاختلاس/ التهرب/ الاستيلاء/ غسل الأموال.

• قيام الأزهر الشريف ودار الإفتاء ووزارة الأوقاف والكنيسة المصرية بنشر الوعي الديني بين مرتادي دور العبادة، من خلال الخطب، والقوافل الدعوية، والدروس لرفع الوعي بخطورة الفساد والتركيز على الوازع الديني.

• قيام مركز المعلومات ودعم اتخاذ القرار بالتنسيق مع هيئة الرقابة الإدارية بإعداد مؤشر إدراك الفساد المحلي، وانتهي إلى توصيات تم إرسالها للمسئولين لتنفيذها وتم إجراء متابعة وتقييم للجهات بما تم تنفيذه وجاري إعداد مؤشر جديد لعام ٢٠١٨، وكذا متابعة المؤشرات الدولية واقتراح التوصيات بشأنها لتحسين تصنيف مصر بتلك المؤشرات.

• إعداد دراسة عن التعديت على الأراضي أملاك الدولة على مستوى الجمهورية، وتم التنسيق مع العديد من المسئولين بالوزارات المتعددي على أراضيها ووزارتي الدفاع والداخلية، لوضع آلية لإزالة التعدي وتم تنفيذ عدة إجراءات بمعرفة لجنة استرداد أراضي الدولة.

- قيام جهات إنفاذ القانون بالتعاون مع الأمانة الفنية للجنة الوطنية الدائمة المعنية بآلية المراجعة الدورية أمام مجلس حقوق الانسان بالأمم المتحدة في إعداد تقرير نصف المدّة الطوعي الصادر عن تلك اللجنة، خاصة القسم الخاص بجهود مصر في مجال مكافحة الفساد والوقاية منه.
- صدور قانون تنظيم عمل الجمعيات والمؤسسات العاملة في مجال العمل الأهلي، يلزمهم بنشر ميزانياتهم على مواقعها الإلكترونية تحقيقاً للشفافية والنزاهة.
- تم تشكيل لجنة عليا لمنظمات العمل الأهلي واختيار عدد (٤٣٦) رائدة ريفية على مستوي الجمهورية لتفعيل دورهم.
- وتم عقد ورش عمل لبعض منظمات المجتمع المدني بهدف نشر الوعي بمخاطر الفساد على مستوي محافظات الجمهورية، وإيجاد دور إيجابي للمواطن للحد من الظاهرة.

دراسة عن دور المرأة في مكافحة الفساد

أشارت إلى أن معظم الدول تطبق مبدأ المساواة بين المرأة والرجل في العمل وتولى المناصب القيادية ولكن هناك أسباب أخرى قد تدفع مزيد من الدول إلى العمل على تحقيق هذا المبدأ خاصة وأن هناك دراسات أكدت أنه كلما زاد تمثيل المرأة في المناصب القيادية بالحكومة كلما انخفضت نسبة الفساد في هذه المناصب. هذه النتيجة تم تأكيدها بمعرفة مجموعة من الباحثين من البنك الدولي بعد دراسة مقارنة لـ ١٠٠ دولة والتي أوضحت أيضاً أنه كلما أزداد تمثيل المرأة في البرلمان في الدولة كلما انخفضت نسبة الفساد. وقد أستند الباحثون في دراستهم على مجموعة من الدراسات السابقة التي أكدت أن المرأة تتمتع ببعض السلوكيات الأخلاقية فهي:

١- تميل إلى مساعدة الآخرين.

٢- تصوت في الإنتخابات بناءً على القضايا الاجتماعية.

٣- تحوز على درجات أعلى في اختبارات النزاهة.

٤- لها قدرة على تدبير الأمور في وقت الأزمات الاقتصادية.

وبناءً على تلك الصفات الأخلاقية فإنه يصعب على المرأة أن تضحي بالصالح العام لتحقيق مصالحها الخاصة. وحيث أن الفساد يتمثل في استخدام المناصب العامة لتحقيق أغراض شخصية، فإنه إذا كانت المرأة تحمل الصفات المذكورة أعلاه فإنها ستهتم بخدمة الصالح العام بدرجة أعلى عند تقلدها المناصب الحكومية. وعندما وصف باحث العلوم السياسية Tiskov دور المرأة في الحكومة الروسية أكد انها تثرى الحكومة بنشر مبادئها البناءة.

وأضاف أن تقلد المرأة مناصب قيادية في الدولة له دور إيجابي في تحسين سلوك زملائها الذكور في العمل وذلك لاهتمامها بنشر المبادئ الأخلاقية.

ولقد أشار مجموعة من الباحثين من البنك الدولي أنه بالرغم من أن الدراسات أكدت تمتع المرأة بالصفات المذكورة إلا أنه لا توجد دراسة تربط بين تقلد المرأة مناصب حكومية وبين درجة الفساد في الدولة. في دراسة شملت ١٠٠ دولة أكدت زيادة تمثيل المرأة في الحكومة تؤدي إلى انخفاض نسبة الفساد.

المعايير التي تم استخدامها في الدراسة

اختار الباحثون استخدم المعيار (CORRUPT) International Country Risk Guide Corruption Index وذلك لقياس نسبة الفساد لأن هذا المعيار يحتوي على عدة مقاييس للفساد.

يعتمد هذا المعيار على قياس احتمالات قيام الموظفين الذين يتقلدون مراكز عليا في الحكومة ان يطالبوا المواطنين بدفع مبالغ مالية نظير تقديم خدمات، وكذلك توقعات المواطنين بأنهم يجب عليهم دفع مبالغ مالية للموظفين الحكوميين لإنهاء مصالحهم.

ولضمان دقة هذا المعيار أضاف الباحثون معيارين آخرين The German Exporter The World's Competitiveness Report Of Corruption. Corruption Index (GCL) (WCRC) وقد ربط الباحثون هذه المعايير بدرجة تمثيل المرأة في البرلمان في الدول محل البحث.

نتائج البحث

أشارت النتائج إلى ان تمثيل المرأة في المناصب الحكومية له أثر إيجابي على مكافحة الفساد، فكلما ازدادت نسبة تمثيل المرأة في الحكومة كلما انخفضت نسبة الفساد في الدولة.

ولكن أشارت أيضا الدراسة إلى أن نسبة تمثيل المرأة في المناصب الحكومية التي تسهم في خفض درجة الفساد تعتمد على توافر عدة عوامل ومنها:

١. درجة التطور الاجتماعي والإقتصادي في الدولة.

٢. التمتع بالحقوق السياسية وقد أشارت الدراسة أن درجة تمثيل المرأة في البرلمان مرتبطة بدرجة تمتع المواطنين بحقوقهم السياسية والمدنية.

٣. نسبة سنوات التعليم ودرجة الإنفتاح الاقتصادي في الدولة.

وعليه فإن درجة تطور المؤسسات التي تسمح بتمثيل المرأة في البرلمان ينتج عنها انخفاض في درجة الفساد في الدولة. ويستخلص من هذه الدراسة أنه يجب العمل على زيادة المرأة في المناصب الحكومية، وقد أوضحت أنه كلما ازدادت نسبة تمثيل المرأة في المناصب الحكومية كلما انخفضت درجة الفساد في الدولة وذلك لاهتمام المرأة بتحقيق الصالح العام.

المرأة في دستور ٢٠١٤

تضمن الدستور المصري الجديد ٢٠١٤ وضعية مميزة للمرأة، حيث ورد ما يقرب من عشرين مادة تمس المرأة بشكل مباشر من أهمها:

- كفالة الدولة تحقيق المساواة بين المرأة والرجل في جميع الحقوق المدنية والسياسية والإقتصادية والاجتماعية والثقافية وفقاً لأحكام الدستور.
- كفالة الدولة للمرأة حقها في تولى الوظائف العامة، ووظائف الإدارة العليا في الدولة، والتعيين في الجهات والهيئات القضائية دون تمييز ضدها.
- تعمل الدولة على اتخاذ التدابير الكفيلة بضمان تمثيل المرأة تمثيلاً مناسباً في المجالس النيابية على النحو الذي يحدده القانون.
- التزام الدولة بحماية المرأة من جميع أشكال العنف، وتكفل تمكينها من التوفيق بين واجباتها في الأسرة ومتطلبات العمل.
- تلتزم الدولة بتوفير الرعاية والحماية للطفولة والأمومة والمرأة المعيلة والمسنّة والنساء الأكثر احتياجاً.
- تخصيص ربع عدد مقاعد المجالس المحلية للمرأة، وربع آخر للشباب.
- الجنسية المصرية حق لمن يولد لأب مصري، أو أم مصرية.
- التمييز جريمة يعاقب عليها القانون، وإنشاء آلية لمراقبة التمييز ضد المرأة.
- المجلس القومي للمرأة أحد هيئات الدولة ذات الشخصية الاعتبارية، لها الاستقلال الفني والإداري والمالي، كما منحه حق إبلاغ السلطات العامة عن أي انتهاك يتعلق بمجال عمله.
- استفادة المرأة من كامل مواد الدستور باعتبارها مواطن كامل المواطنة مثل التزام الدولة لتحقيق العدالة الاجتماعية، وتوفير سبل التكافل الاجتماعي بما يضمن الحياة الكريمة لجميع المواطنين.

كلنا ضد الفساد

- يؤكد علماء التاريخ والاجتماع وخبراء الأمن أن ظاهرة الفساد في العالم وعلي امتداد التاريخ هي ظاهرة مرتبطة بوجود الإنسان، فطالما هناك إنسان له رغبات وأطماع والوازع الأخلاقي لديه ضعيف؛ فلا بد أن يكون هناك فساد.
- ونقف هنا، عند الفساد الأخلاقي لأنه هو الأب الشرعي لكل أنواع الفساد الأخرى كفساد الضمير والفساد السلوكي. والفساد المالي والفساد الإداري في المؤسسات والهيئات والفساد المجتمعي
- ومما لاشك فيه أن جزء من المجتمع المصري يتأثر به ويؤثر فيه، فلقد شهد أخلاقيات وسلوكيات سلبية كثيرة نتيجة للانفتاح الإقتصادي، وما صاحبه من سعي شديد وراء المادة بغض النظر عن مصدرها، وتراجع واضح في قيم وأخلاقيات المجتمع المصري التي عاشها لظروف طويلة.
- ومن هنا نشأ صراع الحصول على الأموال من المجتمع بأي من الطرق والأساليب ومثال وهو غلاء المعيشة الواضح.

دور الحوكمة في مكافحة الفساد

- الحوكمة هي مجموعة من القوانين والنظم والقرارات التي تهدف إلى تحقيق الجودة والتميز في الأداء، عن طريق اختيار الأساليب المناسبة والفعالة لتحقيق الخطط والأهداف المطلوبة.
- وبمعنى آخر فإن الحوكمة تعني النظام، أي وجود نظم تحكم العلاقات بين الأطراف الأساسية التي تؤثر في الأداء، كما تشمل مقومات تقوية المؤسسة على المدى البعيد، وتحديد المسئول والمسئولية.

أهداف قواعد وضوابط الحوكمة

١. منح حق مساءلة إدارة المؤسسة.
 ٢. تحقيق الحماية للمساهمين وحملة الوثائق جميعاً مع مراعاة مصالح العمل والعمال.
 ٣. الحد من استغلال السلطة في غير المصلحة العامة، بما يؤدي إلى تنمية الاستثمار وتشجيع تدفقه، وتنمية المدخرات، وتعظيم الربحية، وإتاحة فرص عمل جديدة.
 ٤. تؤكد هذه القواعد على أهمية الالتزام بأحكام القانون، والعمل على ضمان مراجعة الأداء المالي، ووجود هياكل إدارية تمكن من محاسبة الإدارة أمام المساهمين.
- وتكوين لجنة مراجعة من غير أعضاء مجلس الإدارة التنفيذية تكون لها مهام واختصاصات وصلاحيات عديدة لتحقيق رقابة مستقلة على التنفيذ.

وفي الجانب المحاسبي والرقابي تتجسد أهمية الحوكمة بما يأتي:

- ١- محاربة الفساد المالي والإداري في الشركات، وعدم السماح بوجوده أو عودته مره أخرى.
- ٢- تحقق ضمان النزاهة والحيادية والاستقامة لكافة العاملين في الشركة، بدءاً من مجلس الإدارة والمديرين والتنفيذيين حتي أدنى مستوي للعاملين فيها.
- ٣- تفادي وجود أخطاء عمدية أو انحراف متعمد كان أو غير متعمد، ومنع استمراره أو العمل على تقليله إلى أدنى قدر ممكن، وذلك باستخدام النظم الرقابية المتطورة.
- ٤- تحقيق الإستفادة القصوى من نظم المحاسبة والمراقبة الداخلية، وتحقيق فاعلية الإنفاق وربط الإنفاق بالإنتاج.
- ٥- تحقيق قدر كاف من الإفصاح والشفافية فيما يخص الكشوفات المالية.
- ٦- ضمان أعلي قدر من الفاعلية لمراقبي الحسابات الخارجيين، والتأكد من كونهم على درجة عالية من الاستقلالية، وعدم خضوعهم لأيّة ضغوط من مجلس الإدارة أو من المديرين التنفيذيين.

الحوكمة في مصر

بدأ الاهتمام بالحوكمة في مصر عام ٢٠٠١ بمبادرة من وزارة الإقتصاد والتجارة الخارجية آنذاك (وزارة التجارة حالياً)، حيث وجدت الوزارة أن برنامج الإصلاح الإقتصادي الذي بدأته مصر منذ أوائل التسعينات لا يكتمل إلا بوضع إطار تنظيمي ورقابي يحكم عمل القطاع الخاص في ظل السوق الحر، وبالفعل تم دراسة وتقييم مدي التزام مصر بالقواعد والمعايير الدولية لحوكمة الشركات، وهناك جهود مستمرة في هذا الشأن.

معايير أخري لمكافحة الفساد

أولاً: وضع الموظف المناسب في المكان المناسب

يجب أن يتوفر في الموظف المناسب متطلبات أهمها:

- الكفاءة العملية العالية.
- التخصص.
- الخبرة العملية.
- الحرص والجدية.
- الشجاعة.

ثانياً: توفير شروط النزاهة قبل مطالبة الموظف بها

يقصد بها تهيئة ظروف مناسبة للموظف للعيش عيشه كريمة مع عائلته، ويتم هذا بالشكل الأساسي بضمان راتب مجزي، وحل أزمة السكن وتوفير ضمان صحي واجتماعي، فلا يمكن أن تدعو الموظف لأن يكون نزيهاً، وهو لا يتلقى راتباً يكفيه وعائلته للعيش عيشه كريمة.

ثالثاً: العمل على نشر ثقافة النزاهة

يتعين أن تكون بثلاثة اتجاهات رئيسة:

- وذلك ببث المدركات الأخلاقية والثقافية والحضارية بين عموم المواطنين.
- تنمية المنظومة القيمية والدينية في المجتمعات.
- زيادة الوعي بمخاطر الفساد.

رابعاً: تبسيط وسائل العمل وإنجاز المعاملات

تشكل التعقيدات البيروقراطية بحد ذاتها مصدراً رئيساً لنمو الفاسد، فالتعقيدات تخلق بيئة حتى يدخل في الصورة عدة لاعبين، وتزيد من غموض النظام.

فيكون تسهيل وتبسيط إجراءات المعاملات الإدارية من خير الوسائل لقطع فرص الفساد.

لأن ذلك يقلل من فرص الموظف في تاخير المعاملات أو افتعال العقبات، ويتيح للمواطن مزيداً من معرفة ما مطلوب منه، وكم تتطلب معاملته من وقت، ووثائق وإجراءات.

خامساً: إيجاد آليات للإبلاغ عن جرائم الفساد، وتشجيع ومكافأة المبلغين

ولعل ذلك كله موجود، إلا أنه لم يحقق نتائج حقيقية ناجحة، فمعظم الإخبارات تكون مدفوعة بخلافات بين المخبر والمخبر عنه، لذا تجدها في معظمها كاذبة أو مبالغ بها؛ في حين يتعين أن تكون دوافع الأخبار هي المصلحة العامة. وذلك يتطلب نشر الوعي وثقافة النزاهة وروح المواطنة بين المواطنين والموظفين. على حد سواء وتقويه مطالب الشعب بحكومة وقطاع عام نزيه ومستول.

سادساً: توفير فرص للعمل والحد من ظاهرة البطالة، ومحاربة الفقر

يعد الفساد نتاج للفقر والبطالة، فتقل احتمالات النزاهة والثقافة والوعي والمعرفة في مجتمع فقير عاطل عنه في مجتمع مرفه يجد ما يكفيه للعيش بكرامه ورخاء.

مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة

يأتي الاهتمام بمواثيق سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة كأحد مداخل تطوير الإدارة العامة التي يسترشد بها موظفو العموم، مما يؤدي إلى التجانس والوحدة والتوافق الأخلاقي داخل الجهاز الإداري للدولة. فالنجاح الحقيقي للجهاز الحكومي يتوقف على الموظف العام ومدى كفاءته وقدرته على القيام بمسئوليته في تقديم الخدمات للجمهور، وحسن معاملتهم، والتيسير عليهم مهما تعددت وتزايدت مطالبهم واحتياجاتهم.

ويتمثل الإطار المرجعي للمدونة في مجموعة النصوص والمواد القانونية التالية:

١. المادة (٢١٨) من الدستور والتي نصت على «تعزيز قيم النزاهة والشفافية، ضماناً لحسن أداء الوظيفة العامة والحفاظ على المال العام».
٢. المادة (٨) من اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد نصت على «تسعى كل دولة طرف إلى أن تطبق، ضمن نطاق نظمها المؤسسية والقانونية، مدونات أو معايير سلوكية من أجل الأداء الصحيح والمشرف والسليم للوظائف العمومية».
٣. المادة (٥٧) من قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ نصت على أنه «يتعين على الموظف الالتزام ب..... ومدونات السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية...».
٤. المادة (١٤٩) من اللائحة التنفيذية لقانون الخدمة المدنية نصت على أنه «يتعين عليه (الموظف) على الأخص ما يأتي: الالتزام بما ورد في مدونة السلوك وأخلاقيات الخدمة المدنية».
٥. محور شفافية وكفاءة المؤسسات الحكومية بإستراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠: ينص في برنامج مكافحة الفساد «تفعيل مدونات السلوك الوظيفي للعاملين بالجهاز الإداري للدولة».

٦. الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠٢٢/٢٠١٩: الهدف الثالث الخاص بتفعيل آليات الشفافية والنزاهة بالوحدات الحكومية «تفعيل مدونات السلوك الوظيفي في كافة وحدات الجهاز الإداري».

٧. خطة الإصلاح الإداري: محور تعزيز العلاقة بين المواطن والدولة «تفعيل مدونات السلوك الوظيفي».

٨. الاستراتيجية الوطنية لتمكين المرأة ٢٠٣٠.

ويتمثل الإطار المرجعي للمدونة - من الناحية التنظيمية - فيما يلي:

قيام «مركز الحوكمة» بالمعهد القومي للإدارة - لوزارة التخطيط والمتابعة والإصلاح الإداري بما يلي:

١. المسح المقارن لمدونات السلوك الإقليمية والدولية في كلا القطاعين العام والخاص.
٢. تنظيم مجموعات من ورش العمل المتتابعة لصياغة وتطوير المدونة، لتجميع آراء المجتمع الأكاديمي، ومنظمات المجتمع المدني، والإعلام، وموظفي الخدمة المدنية ومجتمع قطاع الأعمال، ومجتمع الرؤساء التنفيذيين والمحليين، إضافة إلى ممثلي الجهات الرقابية.

أولاً: رؤية وأهداف المدونة

الرؤية

تنميط الجهاز الإداري للدولة من حيث المعايير والقيم التي تضمن السلوك الأخلاقي للموظف العام، وبما يحقق رؤية مصر ٢٠٣٠ في تحسين إدارة موارد الدولة والاستجابة لتطلعات المواطن.

الأهداف

- ١- تحديد إطار قيمي مشترك ومتفق عليه من قبل كافة العاملين في الجهاز الإداري للدولة.
- ٢- توحيد معايير المحاسبة والمساءلة.
- ٣- تحقيق التوازن بين حقوق وواجبات طرفي العلاقة: جهة العمل والموظف العام.
- ٤- الوصول إلى جهاز إداري كفء وفعال يحسن من إدارة موارد الدولة ويعلى رضاء المواطن - رؤية مصر ٢٠٣٠.

ثانياً: الإطار القيمي للمدونة ومؤشرات الأداء الرئيسية

أ. الإطار القيمي

تعتمد مدونة سلوك وأخلاقيات الوظيفة العامة على خمسة قيم أساسية هي:

- **احترام القانون:** وذلك بالامتثال للقواعد القانونية المنظمة للعمل وفقاً للقوانين والأنظمة واللوائح والتعليمات الصادرة بموجبها، وتطبيق أحكام القضاء دون تأخير أو إبطاء.
- **الحيادية:** وهي التصرف على أساس ما تمليه الجوانب الموضوعية فقط على الموظف، وتقديم الخدمات للمواطنين على حد سواء، وإسداء النصيحة لهم دون تمييز وفقاً لمعتقدات سياسية أو دينية أو عرقية.

- **النزاهة:** وهي التجرد وبراءة السلوك البشري من أية أغراض أو مقاصد خاصة عند خدمة المواطنين حفاظاً على مكانة جهة العمل وعملاً على تعزيز المصلحة العامة للمجتمع.

- **الفعالية:** وهى إلتزام الموظف العام بأداء واجباته بكل جد واجتهاد دون تسويق أو تعقيد، وأن يتجنب السلوك الذي يتم عن الإهمال أو اللامبالاة بمصالح المواطنين.

- **الكفاءة:** الإلتزام بعدم تبديد المال العام، أو إساءة استعماله، والحرص على الترشيد في استخدام كافة أشكال موارد جهة العمل من أدوات أو أجهزة أو مرافق عامة، بطريقة تؤدي إلى الحفاظ على الممتلكات والإيرادات العامة دون التأثير على جودة تقديم الخدمة.

- **الجودة:** الإلتزام بمعايير مرتفعة من الأداء سواء في شكل الخدمة المقدمة أو طريقة التعامل مع المواطنين أو أسلوب التعامل مع الرؤساء والزملاء في العمل، والإلتزام بالشفافية التامة في توفير المعلومات سواء داخل العمل أو في إرشاد المواطنين.

- **الاحترافية / المهنية:** أداء العمل بجد وإخلاص على نحو يعلى من قيمة الرقابة الذاتية على الأداء عما دونها من أنواع الرقابة الخارجية.

ب. مؤشرات الأداء الرئيسة KPI's

- ١- نسبة الشكاوى المبلغ عنها من قبل المواطنين / العاملين.
- ٢- نسبة الانحرافات في السلوك الوظيفي.
- ٣- متوسط عدد التحقيقات القانونية التي خضع لها الموظف العام.
- ٤- نسبة انتاجية العامل.
- ٥- نسبة الهدر في موارد جهة العمل.
- ٦- متوسط عدد الساعات اللازمة لإتمام تقديم الخدمات.
- ٧- متوسط عدد الخدمات التي يتم استيفائها للمواطن من أول مرة.
- ٨- نسبة رضاء المواطن.

ثالثاً: نطاق سريان المدونة

تطبق قواعد مدونة السلوك الوظيفي على: الجهاز الإداري للدولة ووحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، ورؤساء هذه الوحدات، والعاملين بها، وتعتبر هذه المدونة هي الشريعة العامة لمدونات السلوك الوظيفي التي تصدرها الوزارات، ووحدات الإدارة المحلية، والهيئات العامة، والنقابات بحسب طبيعة كل مهنة على حده.

رابعاً: الإطار الموضوعي للمدونة

ينقسم الإطار الموضوعي للمدونة من أربعة أقسام رئيسة - هي كما يلي:

١- احترام القانون وحقوق الإنسان.

٢- الإتاحة في الحصول على الخدمات العامة إعمالاً لمبدأ المساواة وعدم التمييز.

٣- الإتاحة المعلوماتية - سواء بالنسبة لأساليب وإجراءات الحصول على الخدمة أو في القرارات الخاصة بمستخدمي الخدمة ومبررات القرار، وأن يتم ذلك من خلال قنوات تواصل مستمرة تتسم بالسلاسة واليسر.

٤- كفاءة وجودة الخدمات - بشكل يخضع للتقييم المستمر والتكيف لاحتياجات المواطنين.

٥- التطوير المستمر- باستخدام الأساليب التكنولوجية وغير التكنولوجية على نحو يضمن التيسير على المواطنين.

٦- الاحترافية - على نحو يضمن التميز والإبداع وتفعيل الرقابة الذاتية في الأداء.

القسم الثاني: التزامات جهة العمل تجاه الموظف

تلتزم جهة العمل بما يلي:

١. تعريف الموظفين بقواعد السلوك الوظيفي المنصوص عليها بالمدونة.

٢. تهيئة ظروف عمل آمنة وعادلة وصحية للموظفين، تلبى المتطلبات الأساسية لهم واحتياجاتهم وأهدافهم الشخصية والعملية.

٣. تشجيع الموظفين على التواصل وإبداء الرأي لحل الصعوبات والمشاكل التي يواجهونها أثناء أدائهم لواجباتهم الوظيفية.

٤. اتخاذ الإجراءات ذات العلاقة باختيار أو تعيين الموظفين أو ترقيتهم أو تدريبهم أو مكافأتهم أو تقييمهم أو نقلهم أو انتدابهم أو إعارتهم أو بأي من الأمور المتعلقة بأعمالهم، بشفافية ونزاهة وممناً عن أية اعتبارات ذات صلة بالقرابة أو الصداقة أو بالمفاهيم النفعية، ودون أي تمييز مبنى على النوع الاجتماعي أو العرق أو العمر أو الدين، واتباع أسس الاستحقاق والجدارة والتنافسية، والتقييد التام بالصلاحيات وإجراءات العمل المعتمدة.

٥. تحديد مهام الموظف ومسؤولياته وما يتوقع منه من إنجاز بوضوح تام، مع توفير كافة المعلومات التي تمكنه من أداء تلك المهام.

٦. توفير فرص التدريب المناسب والمستمر لتحسين فرص تقدمه في مساره الوظيفي وفقاً لنظام الخدمة المدنية.

٧. ضمان حرية الرأي والتعبير في إطار النصوص القانونية ووفق احكام هذه المدونة.

٨. ضمان حق الموظف في التظلم أو الشكوى من أي قرار خاطئ أو غير عادل وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية.

٩. معاملة جميع الموظفين معاملة عادلة من الناحية الإدارية بما في ذلك من عدالة منح الأجر بتقاضي القائمين بالوظائف المتماثلة رواتب متساوية.

١٠. للموظف الحق في الحصول على الأجر المقرر لوظيفته.

١١. يحق للموظف الحصول على تعويض عادل عن الاختراعات والمخترعات التي يبتكرها أثناء تأدية وظيفته أو بسببها.

١٢. للموظف الحق في التظلم من تقرير تقييم أدائه السنوي.

١٣. الابتعاد عن التعسف في معاملة الموظفين والبعد بهم عن تدخل الميول الشخصية أو الإكراه على المبالغة لأغراض شخصية أو سياسية.

١٤. حماية الموظفين من التعرض للإيذاء بسبب إدلائهم بمعلومات بشكل قانوني وهو ما يتعارض مع القوانين والقواعد والنظم.

١٥. توفير كافة قواعد السلامة المهنية - والتي تتمثل فيما يلي:

o للموظف الحق في أن يعلم بشكل واضح كافة الأخطار التي يمكن أن يتعرض لها بسبب العمل، والحصول على التدريب اللازم لتفادي هذه الأخطار.

o للموظف حق الحصول على مختلف معدات وتجهيزات الحماية الشخصية المحددة للوقاية من التعرض للأخطار، وأية خدمات ومتطلبات صحية ووقائية ذات صلة بالحماية دون أي تكلفة مالية عليه.

o حق الموظف في إبلاغ السلطات العليا إذا لاحظ وجود قصور في إجراءات الصحة والسلامة والمهنية المتبعة في مكان عمله.

القسم الثالث: التزامات الموظف العام

• الولاء والاخلاص لجمهورية مصر العربية وقيادتها واحترام الدستور والقانون والانظمة المعمول بها:

على جميع الموظفين في الجهات الحكومية الإخلاص لوطنهم جمهورية مصر العربية وقيادتها والتقييد بقواعد ومبادئ الدستور والعمل على احترام وتطبيق القانون والتشريعات والأنظمة المعمول بها في الدولة.

• الالتزام بجودة تقديم الخدمة:

١- يجب على الموظف العام أن يؤدي واجباته الوظيفية الموضحة ببطاقة الوصف الوظيفي بنفسه بكل أمانة وإجتهاد، وأن يحسن معاملة الجمهور وإنجاز مصالحه في الوقت المناسب.

٢- يجب مراعاة ذوي الاحتياجات الخاصة وكبار السن والمرضى والنساء الحوامل عند تقديم الخدمة لهم.

٣- الالتزام بخدمة الجمهور بشفافية وعدالة وسرعة ولباقة بهدف كسب رضاهم عن مستوى الخدمات المقدمة لهم.

٤- يجب عدم التمييز في تقديم الخدمة للعملاء والتقييد بأعلى درجات المهنية والحيادية وعدم الإساءة إليهم واستغلالهم لمنفعة شخصية بسبب الخدمات المقدمة، ومنع كل أشكال التمييز وخاصة بسبب الأصل والجنس والدين وغيرها.

٥- التقيد بأوقات العمل الرسمية، وإتباع الإجراءات التي تحددها اللائحة الداخلية للوحدة في حالة التغيب عن العمل أو التأخير عن العمل، وتكريس أوقات العمل الرسمي للقيام بمهام وواجبات وظيفته وعدم القيام بأي نشاط لا يتعلق بواجباته الرسمية.

٦- توفير المعلومات المطلوبة للمواطنين طالبي الخدمات بدقة وسرعة دون خداع أو تضليل وفقاً للتشريعات المطبقة، مع عدم تأجيل إنجاز الخدمة المطلوبة لأي سبب من الأسباب طالما توافرت الشروط.

٧- التعامل مع الوثائق والبيانات والمعلومات الشخصية المتعلقة بالأفراد والمواطنين بسرية تامة ووفقاً للقوانين والأنظمة المعمول بها، وعدم استغلال هذه المعلومات لغايات شخصية.

• عدم ممارسة نشاط سياسي

١- لا يجوز تمثيل أو التعبير عن الآراء السياسية داخل جهة العمل، أو خارجها بصفته الرسمية.

٢- لا يجوز القيام بأنشطة سياسية يمكن أن تقوض ثقة المواطن في قدرة الموظف على أداء الواجبات الرسمية بطريقة مناسبة.

٣- لا يجوز ممارسة أي عمل حزبي أو سياسي داخل مكان العمل، ولا يجوز ذكر أو تأكيد أو عدم تأكيد - بشكل مباشر أو غير مباشر - العضوية في حزب سياسي معين سواء في العلاقة مع المواطنين أو زملاء العمل أو الكيانات القانونية.

٤- عدم القيام بجمع تبرعات أو مساهمات لصالح أحزاب سياسية أو الدعاية أو الترويج لها.

• السلوك في الحياة الخاصة

١- تجنب الأعمال أو الأنشطة التي تتعارض مع القواعد القانونية أو الأخلاقية والتي يمكن أن تكون سبباً لابتزازهم الشخصي المتعلق بأداء الواجبات الرسمية.

٢- تجنب الأعمال التي تمثل إساءة إلى أو تشهير أو إفشاء أسرار جهة العمل؛ الأمر الذي قد يقلل من ثقة المواطن في أجهزة الدولة.

٣- تجنب الإساءة بالقول أو الفعل إلى رموز الدولة أو قياداتها، وكذا الإساءة إلى رموز وقيادات جهة العمل.

• تضارب المصالح: (قانون ١٠٦ بشأن تعارض المصالح لعام ٢٠١٣)

١- يمتنع الموظف عن مزاوله أية أعمال أو القيام بأية نشاط من شأنه أن يؤدي إلى نشوء تضارب حقيقي أو ظاهري أو محتمل بين مصالحه الشخصية من جهة، وبين مسئولياته الوظيفية أو كل ما يتصل بأعمال وظيفته من جهة أخرى.

٢- الامتناع عن القيام بأي نشاط لا يتناسب مع أدائه الموضوعي والمتجرد لمهامه أو يمكن أن يؤدي إلى معاملة مميزة لأشخاص طبيعيين أو اعتباريين في تعاملاتهم مع الحكومة أو بما يسيء لسمعة إدارته أو يعرض علاقتها مع الجمهور للخطر.

٣- إعلام الرئيس المباشر خطياً وبشكل فوري في حال تضارب المصالح مع أي شخص في تعاملاته مع جهة العمل، أو إذا نشأ التضارب بين المصلحة الشخصية والمصلحة العامة، أو تعرض الموظف إلى ضغوط تتعارض مع مهامه الرسمية أو تثير شكوكاً حول الموضوعية التي يجب أن يتعامل بها مع إيضاح طبيعة العلاقة وكيفية التضارب.

٤- عدم استخدام الوظيفة بصورة مباشرة أو غير مباشرة للحصول على مكاسب مالية أو أي شيء ذي قيمة لمصلحة خاصة به أو بعائلته.

٥- عدم استغلال أو توظيف المعلومات التي يحصل عليها أثناء تأديته لمهامه الرسمية بعد انتهاء عمله في الإدارة كوسيلة لتحقيق منافع شخصية لنفسه أو لغيره بشكل مباشر أو غير مباشر أو للإساءة إلى الغير.

٦- يجب الحصول على الموافقات اللازمة وفقاً للقوانين في حالة الرغبة في الإشتراك في عملية جمع التبرعات أو الجوائز أو المساهمات العينية لمؤسسات خيرية.

٧- تفادي إقامة علاقات وثيقة مع أفراد أو مؤسسات تعتمد مصالحها بشكل أساسي على قراراته أو قرارات إدارته.

٨- التأكيد على عدم استخدام الألقاب العسكرية في الوظائف المدنية مما يؤدي إلى ازدواج المسميات الوظيفية.

٩- يحظر على الموظف استخدام المعلومات الرسمية التي حصل عليها بحكم وظيفته أو عملة الحكومي لتحقيق منفعة خاصة.

١٠- على الموظف الإقرار بملكية الدولة للاختراعات والمصنفات التي يبتكرها نتيجة تجارب رسمية أو إذا كان الاختراع أو المصنف يدخل في نطاق مهام وظيفته، بحيث لا يجوز استخدامها لتحقيق مصلحة ذاتية.

١١- لا يجوز للموظف أن يؤدي عملاً للغير - بأجر أو بدون أجر- خلال مدة أجازته بغير ترخيص من جهة العمل.

١٢- حظر عمل الموظف تحت الرئاسة المباشرة لأحد أقاربه من الدرجة الأولى في ذات الوحدة منعاً لتضارب المصالح وما قد ينشأ من تضارب مصالح داخل الوحدة التنظيمية. وفي حالة حدوث ذلك، وجب على الموظف الإفصاح وإبلاغ الإدارة الأعلى.

• التعامل مع أجهزة الإعلام والنشر والصحافة ووسائل التواصل الاجتماعي

أولاً/ التعامل مع أجهزة الإعلام والنشر والصحافة

المحافظة على أسرار العمل، وعدم النشر أو الإدلاء بالبيانات أو المعلومات المتعلقة بوظيفته أو بسياسات واستراتيجيات جهة عمله الي أجهزة الإعلام ودور الصحافة والنشر أو أي جهة أخرى إلا بموجب تصريح من الجهة المختصة بالتعامل مع هذه الأجهزة.

١- الحسابات الشخصية على مواقع التواصل الاجتماعي تمثل أصحابها فقط، بمعنى أنه يجب على الموظف ألا يعبر عن آرائه على تلك المواقع بصفته الوظيفية؛ وأن يحصر على ألا ينشر على المواقع الشخصية ما يمثل - أو يدعى أنه يمثل- موقف جهة العمل التي ينتمي إليها. وفي حالة التعبير عن رأي أو اتجاه معين يجب عليه عرض بيان واضح لأخلاء المسؤولية يوضح أن ما يقوم به من أنشطة وما يقدمه من تعليقات على هذا الموقع إنما يمثل آرائه الشخصية ولا صلة للجهة الحكومية به.

٢- يحظر على الموظف إبداء رأي سلبي أو تقديم شكوى تخص جهة عمله على حسابه الشخصي؛ فالشكاوى لها طرقها القانونية التي ينبغى اتباعها في إطار مؤسسي.

٣- يراعي حق الموظف في التمتع بحرية الحديث وإبداء الرأي والشكوى الموضوعية - فيما لا يخص أموره في جهة العمل- مع ضرورة الالتزام والمحافظة على الآداب العامة والنظام العام والقوانين السارية في هذا الشأن.

٤- يجب على الموظف أن يتعامل مع وسائل التواصل الاجتماعي بلباقة وموضوعية، وعدم كتابة الرسائل أو نشر المقالات المجهولة أو غير المجهولة التي تسيء إلى جهة عمله أو المسؤولين فيها أو إلى الحكومة بشكل عام، أو أية جهة خاصة أخرى. وفي جميع الاحوال يتحمل الموظف الحكومي مسؤولية ضمان عدم الإضرار على مواقع التواصل الاجتماعي بسمعة الجهة الحكومية التي ينتمي إليها أو التشهير أو القذف أو التطاول على سمعة الجهات الحكومية الأخرى، أو شخوصها.

٥- عدم تحميل النصوص والصور التي تحتوي على مواد غير أخلاقية، أو عنصرية، أو تحرض على العنف والكرهية، وعدم استخدام الجهاز والانترنت لمحاولة الدخول والتسلل إلى أجهزة أو شبكات أخرى، وعدم استخدام الانترنت لإرسال مواد سرية أو غير مسموح بنشرها أو تحتوي على تهديد ومضايقات للآخرين، أو أية أنشطة غير قانونية.

٦- على الموظف ألا ينشر في ملفات التعريف الشخصية به المنصب أو المسمى الوظيفي أو بيانات الاتصال الرسمية الخاصة به في العمل لأغراض المراسلة، وذلك في حال كون الموظف شخصية عامة مرتبطة لدى الجمهور بمنصبه الحكومي.

٧- يحظر على الموظف عدم استغلال المعلومات التي يحصل عليها أثناء أدائه للمهام الوظيفية ونشرها بأي طريقة.

٨- للجهة الحكومية من تلقاء نفسها أو بناء على ذوي المصلحة أو ديوان الخدمة المدنية حق اتخاذ الإجراءات المناسبة، بما في ذلك الإجراءات القانونية أو التأديبية ضد أي إساءة لإستخدام وسائل التواصل الإجتماعي أو الأترنت.

٩- ينبغى عدم استخدام مواقع التواصل أثناء وقت العمل.

• الإلتزام بحسن المظهر والسلوك

١- يجب على الموظف مراعاة المظهر اللائق سواء في مظهره أو ملبسه، على نحو لا يخل بالآداب أو بسمعة جهة العمل.

٢- التقيد بالزي الرسمي لمن تلزمهم جهاتهم بإرتدائه خلال ساعات العمل وأن يحافظ عليه وعلى نظافته دائماً وعدم استخدامه خارج أوقات العمل الرسمية.

• المحافظة على المال العام والخاص والممتلكات والموارد العامة والخاصة

١- الموظف مسئول عن جميع الممتلكات والموارد الحكومية التي تصرف له أو تكون بحوزته أو تحت سيطرته، ويمنع الموظف من استخدامها لأغراض شخصية.

٢- المحافظة على ممتلكات وأموال الوحدة التي يعمل بها ومراعاة صيانتها.

٣- ترشيد استخدام الكهرباء والمياه وكافة أجهزة وأدوات جهة العمل، وضرورة الإبلاغ عن أية أعطال أو فقد لها.

٤- حظر مخالفة الأحكام الخاصة بضبط الرقابة على تنفيذ الموازنة العامة.

٥- حظر مخالفة اللوائح والقوانين الخاصة بالمناقصات والمزايدات والمخازن والمشتريات وكافة القواعد المالية.

٦- تجنب الإهمال أو التقصير الذي يترتب عليه ضياع حق من الحقوق المالية للدولة أو للمواطنين.

٧- ضرورة الرد على مناقصات الأجهزة الرقابية ومكاتبهم، والتأخير في الرد عليهم يعتبر في حكم الرد وأن الغرض منه المماطلة والتسويف.

٨- استخدام الموارد للأغراض العامة المرخص بها، مع التأكد من استخدام المال العام بشكل صحيح وفعال، والنظر إلى قضايا الجمهور وشؤونهم بنزاهة، وكفاءة، وسرعة، وفعالية.

• الاحترام واللباقة في علاقات العمل

١- التعامل باحترام ولباقة مع الزملاء، والمحافظة على علاقات سليمة وودية معهم دون تمييز، والحرص على احترام خصوصياتهم والامتناع عن استغلال أية معلومات تتعلق بحياتهم الخاصة بقصد الإساءة.

٢- الامتناع عن أية تصرفات لا أخلاقية تنتهك الآداب العامة والقوانين والأعراف.

٣- الامتناع عن كافة صور التحرش الجنسي من أقوال وأفعال أو إيماءات خادشة للحياء- سواء بشكل سافر أو مستتر.

٤- احترام وتنفيذ توجيهات الرؤساء وفق التسلسل الوظيفي، وأن ينفذ الموظف العام ما يصدر إليه من أوامر في حدود القوانين واللوائح والنظم المعمول بها؛ بحيث يتحمل كل رئيس مختص مسؤولية الأوامر التي تصدر منه.

٥- الامتناع عن إخفاء أية معلومات متعلقة بالعمل بهدف التأثير على القرارات المتخذة أو إعاقة سير العمل.

٦- التعاون مع الزملاء في أداء الواجبات العاجلة اللازمة لتأمين سير العمل وتنفيذ الخدمة العامة، ونقل المعرفة والخبرات التي اكتسبها الرئيس إلى مرؤوسيه، وتشجيعهم على زيادة تبادل المعلومات ونقل المعرفة فيما بينهم.

مدونة الأخلاق والسلوك المهني لشركات القطاع الخاص

- اعتماد مدونة سلوك وظيفي للعاملين بالجمعيات والمؤسسات الأهلية وتعميمها على مستوى الجمهورية.
- التنسيق مع الجمعية المصرية لشباب الأعمال إحدى منظمات المجتمع المدني وبعض الشركات العالمية وعقد ورش عمل، والانتهاه من مدونة الاخلاق والسلوك المهني للعاملين بشركات القطاع الخاص وجاري اتخاذ إجراءات إصدارها وتعد مدونة السلوك للقطاع الخاص أحد أهم جهود الدولة في مكافحة الفساد حيث يلعب القطاع الخاص دوراً ريادياً في بناء الاقتصاد باعتباره المحرك الرئيس لعملية التنمية لذا فإن شركات القطاع الخاص لها دور كبير في إقرار وتوكيد المبادئ الأخلاقية والمهنية.
- إن الالتزام بمبادئ مدونات السلوك يعد التزاماً أخلاقياً من جانب القطاع الخاص، يؤكد دوره في بناء مجتمع خالٍ من الفساد، قادر على الانطلاق نحو استخدام طاقاته بشكل إيجابي لبناء الدولة، وتحقيق أهدافها التنموية.
- لا تقتصر أهمية مدونات السلوك على الدور الأخلاقي للقطاع الخاص، فتطبيقها يصب في المصلحة العملية للشركات، حيث يخلق نوعاً من الرقابة، ويؤسس لإجراءات فعالة يمكن الاعتماد عليها، كما يسوق للشركة باعتبارها كياناً مسؤولاً.
- تسعى مدونات السلوك إلى ان يكون أداء مديري الشركة وموظفيها ضمن منظومة من القيم والمبادئ تضمن سلاسة سريان العمل وانضباطه، بما يحصن صورة الشركة وسمعتها لدي المتعاملين معها بشكل عام، وذلك ينعكس إيجاباً على أفراد المجتمع والبيئة المحيطة، كما يؤثر إيجاباً على كفاءة عمليات الشركة، ويقلل المخاطر التجارية والقانونية.
- من هنا نقدم في هذا الدليل إرشادات مختصرة إسهاماً في مساعدة الشركات على كتابة مدونة السلوك المهني والأخلاقي مرتكزين فيه بالأساس على القيم والمبادئ الخاصة بالنزاهة والشفافية والالتزام.
- أخيراً فإننا نأمل ان يكون هذا الدليل بمثابة نقطة انطلاق للقطاع الخاص، بحيث يقود حراكاً اجتماعياً نحو تعزيز قيم النزاهة والشفافية في المجتمع.
- المبادئ التي تستند إليها مدونات الأخلاقيات والسلوك المهني:-
 - وجود منظومة القيم والمبادئ المتعلقة بالصدق والأمانة والإخلاص في العمل (مبدأ النزاهة).
 - وضوح الأنظمة والإجراءات داخل المؤسسة وتوافر المعلومات بما يضمن تطبيق المبادئ والقيم (مبدأ الشفافية).
 - الالتزام بالقوانين المحلية والإجراءات المعمول بها والاتفاقات الدولية والمواصفات القياسية (مبدأ الالتزام).
 - تأكيد مسئولية كافة موظفي الشركة وخضوعهم للمساءلة على أداء أعمالهم بما يتفق مع مبادئ وأحكام مدونة السلوك والالتزام بالقوانين والإجراءات (مبدأ المسائلة).
- هذا وقد تضمنت المدونة خمسة أبواب نعرضها في إنجاز:-

٧- الاهتمام برفع كفاءة وتنمية قدرات المرؤوسين وتحفيزهم على تحسين أدائهم، واحترام حقوق مرؤوسيه والتعاون معهم بمهنية عالية دون محاباة أو تمييز والالتزام بالقوانين واللوائح السارية.

القسم الرابع: الشكاوي والإبلاغ عن إنتهاك المدونة

يتوقف تحقيق المدونة لأهدافها، والوصول إلى المقاصد الحقيقية منها في التطوير والإرتقاء بالسلوك الوظيفي على تفعيل ما جاء فيها، وهو ما يلقي على عاتق المسؤولين والمختصين بالجهات الإدارية والرقابية المختلفة بمسئوليات كثيرة وتبعات متعددة.

مخالفة أحكام هذه المدونة تستوجب المساءلة وإتخاذ الإجراءات والعقوبات التأديبية وفقاً لأحكام قانون الخدمة المدنية رقم ٨١ لسنة ٢٠١٦ ولأئحته التنفيذية.

للإبلاغ عن أية إنتهاكات للمدونة - فيما يلي وسائل وأرقام التواصل مع الجهات الرقابية المختلفة.

١- هيئة الرقابة الإدارية

أولاً: من خلال مكتب خدمة المواطنين

بالمقر الرئيسي للهيئة الكائن في تقاطع شارعى النهضة وأسماء فهمى بمدينة نصر أو بالمكاتب الإقليمية التابعة لها بالمحافظات المختلفة.

ثانياً: من خلال البريد العادى

ترسل الشكاوى إلى هيئة الرقابة الإدارية بعنوانها الموضح بعاليه بصندوق بريد رقم ١١١ هليوبلس.

ثالثاً: من خلال البوابة الإلكترونية للهيئة

من خلال البوابة الإلكترونية لهيئة الرقابة الإدارية www.aca.gov.eg ثم الدخول على قسم «الشكاوى» بالقائمة الرئيسية ثم إختيار «إرسال شكوى»، وملاء نموذج الشكوى والضغط على زر إدخال.

رابعاً: من خلال الاتصال

الفاكس رقم ٢٢٩١٥٤٠٣ أو تليفون الهيئة ٢٢٩٠٢٧٢٨ أو الرقم المختصر ١٦١٠٠ والخاص بإسلوب تقديم الشكاوى.

٢- هيئة النيابة الإدارية:

- الخط الساخن لتلقى شكاوى المواطنين ١٦١١٧.

- البريد الإلكتروني: shakwa@ap.gov.eg.

- عنوان: مدينة ٦ أكتوبر ميدان النجدة مبنى رئاسة هيئة النيابة الادارية وحدة الشكاوى الدور الارضى.

٣- إبلاغ وحدة خدمة المواطنين بالجهة الإدارية: في حالة وجود مخالفه لما جاء بالمدونة.

٤- ضمانات الإبلاغ.

أ- الشفافية ومحاربة الفساد

لا نتهاون مطلقاً مع أي شكل من أشكال الفساد (مثل الرشوة والابتزاز واستغلال النفوذ.. إلخ)، ويتضمن ذلك المنع التام للرشوة بأشكالها كافة سواء كانت مباشرة أو غير مباشرة سواء كانت مدفوعة أو مأخوذة، وتعتبر مبالغ التسهيلات البسيطة إحدي أشكال الرشوة، ونفعل ما بوسعنا للقضاء عليها تماماً في أي تعامل من تعاملاتنا. يتمتع جميع موظفي الشركة بكافة درجاتهم الوظيفية عن استعمال الحيلة أو الغش أو التدليس لخداع زملائهم بالشركة أو أي من المتعاملين معها.

ب- الهدايا والتبرعات والضيافة

تؤكد سياسة الشركة أن الهدايا والتبرعات ومصاريف الضيافة لا تستخدم كقناع لإخفاء الرشوة. لا يعطي ولا يقبل أي من موظفي الشركة أو مديرها، هدايا ما عدا الهدايا ذات القيمة الرمزية، والتي تستخدم عادة بغرض الترويج للشركة (أن تحمل شعار الشركة صاحبة الهدية مثلاً). يجب تسجيل كافة الهدايا والهبات ومصاريف الضيافة والسفر المعطاة أو المستلمة في دفاتر الشركة.

ج- المالية والحسابات

تلتزم الشركة وموظفيها كافة بالتسجيل الدقيق والسليم للبيانات المالية كلها وإقرارها بدقة بما يتماشى مع المبادئ المحاسبية السليمة والقوانين الحاكمة، بالإضافة الي وضع ضوابط كافية لمراجعة الحسابات داخلياً لتساعد على منع أفعال الفساد وكشفها كالاتي:-

- الوفاء بالالتزامات الضريبية وفقاً للقوانين المنظمة.
- إصدار فواتير ضريبية لكافة العملاء عن الخدمات أو المنتجات التي يتلقونها من الشركة.
- السعي للتقليل من استعمال النقدية.
- منع القيام بأفعال من شأنها ان تؤدي الي وقائع فساد.

د- تعارض المصالح

علي كافة موظفي الشركة ومديريها وأعضاء مجلس إدارتها التصرف واتخاذ القرار بما يحقق مصلحة الشركة بما لا يتعارض مع مبادئ الشفافية والنزاهة وعدم استغلال مراكزهم الوظيفية لتحقيق مآرب شخصية، في حالة وجود أو ظهور تعارض للمصالح يجب على الموظف إبلاغ مديره المباشر كتابةً، وكذلك إدارة شئون العاملين وكذا مسئول الالتزام بالشركة أو أحدهما على الأقل.

هـ- المنافسة الحرة

تلتزم الشركة وموظفيها جميعاً، بمبدأ حرية التنافس، وتمنع كافة الممارسات الاحتكارية، أو تلك التي تضر بالمنافسة العادلة مثل المشاركة في الاتفاقيات أو الاتحادات الاحتكارية أو اتفاقيات تثبيت الأسعار، أو إجراءات تقسيم السوق مع المنافسين.

تبذل الشركة قصاري جهدها لاحترام حقوق وكرامة العاملين بها كافة، ومراعاة العدل والحيادية والموضوعية في إنجاز أعمالها، كما تمنع الشركة أي تمييز في أي إجراء أو قرار، أو في إجراءات التوظيف، وعلي كافة موظفي الشركة ان يلتزموا بذلك في تصرفاتهم.

تعتمد الشركة سياسة عدم التسامح مطلقاً مع أي تمييز أو مضايقة (تحرش) بناءً على الجنس، أو العرق أو الجنسية أو السن أو الأصل أو الدين أو الانتماء السياسي أو ذوي الاحتياجات الخاصة، أو أي صفات أخرى. علي إدارة الشركة والعاملين بها كافة أداء مهامهم الوظيفية بموضوعية وبدون أي تمييز أو تفرقة بناءً على العرق أو الجنس أو الدين أو الانتماء السياسي أو غيرها.

تكافؤ الفرص مبدأ أساسي يحكم جميع القرارات الخاصة بالتوظيف والترقيات والتدريب وبناء قدرات الموظفين ويجب أن تتسم هذه القرارات بالموضوعية والحيادية ويمنع منعاً باتاً أي تمييز بناءً على العرق أو الجنس أو الدين أو أي شيء آخر كما تمنع أي معاملة تفضيلية لأسباب شخصية أو للقرابة أو لوجود مصالح تجارية.

يجب أن تتسم كافة تعاملات الموظفين والمديرين مع العملاء والموردين والمنافسين بالإنصاف والاحترام.

الباب الثالث: المسؤولية تجاه المجتمع والبيئة المحيطة

تعتمد الشركة مبادئ الإستدامة في ممارسة أنشطتها وتبذل أقصى جهد ممكن للحفاظ على البيئة والتصرف بمسئولية تجاه المجتمعات المحيطة.

علي الشركة أن تبذل كل ما في وسعها للحفاظ على صحة موظفيها وعملائها وأمانهم وكذلك المجتمع المحيط بأعمال الشركة.

تلتزم الشركة بتدريب العاملين وتوعيتهم في مجال حماية البيئة والوقاية من التلوث وترشيد الطاقة.

يلتزم مديرو الشركة وموظفيها كافة بتطبيق سياسة الشركة في حماية البيئة ويشمل ذلك الاقلال من المخلفات والعمل على إعادة تدويرها ان أمكن ونسعي جاهدين للاعتماد على موردين ملتزمين بحماية المجتمع والبيئة.

الباب الرابع: التطبيق والمتابعة

تحرص الشركة على التطبيق العملي لمبادئ وتعليمات مدونة الاخلاقيات والسلوك المهني، وتأكيد السلوكيات السليمة للموظفين في أشغالها كافة.

أ- الإدارة

علي قيادات الشركة ومديريها أن يكونوا مثلاً يحتذي به في الالتزام بقواعد مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني وتعليماتها.

ب- التدريب والتوعية والتواصل

تلتزم الشركة بتوفير المعلومات ومصادر المعرفة اللازمة للموظفين، وشركاء الأعمال لتمكينهم من الالتزام بواجباتهم التي أقرتها مدونة السلوك والأخلاقيات.

تتضمن خطة الشركة تدريب الموظفين خصوصاً الجدد على محتوى مدونة الأخلاقيات والسلوك المهني للتعريف بأهدافها على ان يتم عمل التدريب بصفة دورية وأن يتم قياس اثر التدريب على الموظف ومدى استفادته بعد الانتهاء منه.

ج- تحديد مسئول الأخلاقيات والالتزام

تلتزم الشركة (حسب طبيعتها وحجمها) بتحديد موظفٍ ذي مستوى إداري عالٍ، ليكون مسئولاً عن الأخلاقيات والالتزام، ويصبح كذلك مسئولاً عن التطبيق العملي للمدونة كما يصبح مسئولاً عن تلقي الأسئلة أو التعليقات، وكذلك التقارير الخاصة بحدوث انتهاكات، ويجب تحديد بيانات الاتصال بهذا الشخص وإعلانها.

د- آليات الإرشاد والتقرير

تلتزم الشركة بتوفير قنوات اتصال مفتوحة، للإجابة عن أي تساؤلات من الموظفين بخصوص هذه المدونة وكيفية تطبيقها سواء رغب الموظف في توجيه أسئلته أو إثارة شكوكه بنفسه أم فضل عدم الكشف عن هويته.

هـ- آليات المتابعة والمراقبة

تقيم الشركة آليات فعالة للمراجعة الداخلية، قادرة على الكشف عن المخالفات والتأكد من وجود مستندات ودفاتر سليمة دوماً.

و- المخالفات والعقوبات

يتم التحقيق فوراً في تقارير المخالفة وعدم الالتزام بالسلوك الوظيفي والأخلاقي المنصوص عليه، وفي حالة التأكد من وجود مخالفة يتم إيقاع العقوبة على الموظف أو الجهة المخالفة (بما يتفق مع اللوائح المعمول بها طبقاً للمخالفة المرتكبة).

ز- تقييم مدونة السلوك

على إدارة الشركة ان تقيم هذه الوثيقة بشكل دوري، وتنقحها إذ لزم الأمر

تحت الشركة موظفيها على إبداء آرائهم تجاه الوثيقة، وكيفية تطبيقها وتؤخذ هذه الآراء في الاعتبار عند إجراء التقييم الدوري، على الشركة ان تقيم مدى التزامها بنظم وإجراءات الوقاية من الفساد ومكافحته.

الباب الخامس: قواعد السلوك المهني

على كافة الموظفين

- الحرص على تأدية الأعمال بدقة وأمانة وإخلاص وتجرد بعيداً عن أي اعتبارات خاصة قد تخل بالوظيفة.
- احترام مواعيد العمل وتخصيص وقت العمل الرسمي لأداء المهام الموكلة بموجب الموقع الوظيفي، وإنجاز العمل في الوقت المحدد.

- الامتناع عن الإفصاح عن أي معلومات سرية، تتعلق بسير العمل في الشركة

- الحرص على الالتزام بالمظهر الذي يتناسب مع طبيعة العمل.

- حسن تمثيل الشركة أمام كل من يتم التعامل معه بصفة وظيفية (عملاء، أو موردين، أو غيرهم).

- الحرص على التعاون مع الزملاء ومشاركة المعلومات والمعرفة بما يعزز العمل الجماعي بالشركة.

- التقييد بعدم الاطلاع على المستندات الخارجة عن الاختصاص الوظيفي، والامتناع عن الاحتفاظ بأصول أو نسخ من أي مستندات أو تقارير أو وثائق أو رسائل خاصة بالشركة أو استخدامها لغير أغراض العمل.

- الحفاظ على أصول وممتلكات الشركة وأي من الموارد المتوفرة بها، والعزوف عن إساءة استخدامها بأي شكل ويشمل ذلك:

o الامتناع عن الاستخدام الشخصي للإنترنت، ووسائل الإتصال الأخرى الخاصة بمكان العمل ومراعاة استخدامها لأغراض العمل فقط.

o استخدام الموارد المتاحة تحت تصرف أو في عهدة الموظف والمملوكة للشركة بكفاءة (دون هدر)، و فقط في المجال المخصص لها والحفاظ على سلامتها ويتضمن ذلك أي أموال أو موجودات، وكذا التعهد بعدم استغلالها لأغراض شخصية أو غير متعلقة بالعمل.

وعلى الشركات

- العمل على تنمية قدرات ومهارات الموظفين العلمية والعملية بما يدعم إنتاجيتهم، ويحسن أداءهم الوظيفي بشكل مستمر.

- الالتزام بوضع التوصيف الوظيفي، والمتطلبات الوظيفية بشكل واضح وعرض ذلك على الموظفين، والعمل على التقييم المستمر لضمان نجاح الشخص في أداء تلك المهام.

لا يسعنا إلا التأكيد على أن المرأة المصرية كانت ولا تزال داعمة لجهود الدولة المصرية في الوقاية من الفساد ومكافحته، وهذا الدليل المائل انعكاساً لدور المجلس القومي للمرأة في هذا المجال والتزامه في دعم استراتيجية جمهورية مصر العربية ٢٠٢٠/٢٠٣٠، واستراتيجية جمهورية مصر العربية لمكافحة الفساد ٢٠١٩/٢٠٢٢.

وعلىنا جميعاً أن نجمع بين الطموح والواقعية لتنفيذ الأهداف، وإحداث التغيير المنشود ولن يحدث ذلك إلا بالتنسيق والتكاتف والتعاون بين كيانات الدولة المصرية كافة.

- ١) الاستراتيجية الوطنية لمكافحة الفساد ٢٠١٩ - ٢٠٢٠ جمهورية مصر العربية.
- ٢) جرائم الفساد وآليات مكافحته في نطاق الوظيفة العامة « في ضوء التشريع الجنائي المصري والاتفاقيات الدولية». للدكتور السيد «أحمد محمد علام».
- ٣) الدليل التدريبي - إدماج منظور النوع الاجتماعي في جميع القطاعات.
- ٤) اتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.
- ٥) الدليل التقني لاتفاقية الأمم المتحدة لمكافحة الفساد.
- ٦) مجلة بلا حدود «نشرة غير دورية».
- ٧) مدونة السلوك والاخلاقيات الوظيفة العامة.
- ٨) مدونة الاخلاق والسلوك المهني لشركات القطاع الخاص.

