مؤسسة ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان

مدونة قواعد السلوك والأخلاقيات

2026

الديباجة

تمثل هذه الوثيقة، التي تم تكليف مجلس أمناء مؤسسة ماعت للسلام بصياغتها، عقداً/ عهداً بين جميع الأطراف المعنية، وهي شرط للتوظيف أو الارتباط أو الانضمام إلى مؤسسة ماعت.

وبالإضافة إلى هذه الوثيقة، يتعين على جميع الموظفين والمنتسبين الالتزام بسياسة المنظمة الخاصة بالحماية من الاستغلال والاعتداء والتحرش الجنسي (PSEAH)، وسياسة مكافحة الفساد، وسياسة تعارض المصالح.

وتُشكل هذه السياسات جزءاً لا يتجزأ من إطار الحوكمة والامتثال في مؤسسة ماعت، وهي مصممة لمنع السلوكيات الخاطئة، وحماية المستفيدين وأصحاب المصلحة، وتعزيز السلوك الأخلاقي، وضمان الشفافية في اتخاذ القرار، وحماية الاستخدام المسؤول لموارد المنظمة.

قد يؤدي أي انتهاك لهذه السياسات إلى اتخاذ إجراءات تأديبية، والإحالة إلى الجهات المختصة عند الاقتضاء، وفقاً للقانون المصري ومتطلبات الجهات المانحة.

تتكون هذه الوثيقة من:

- الغرض والنطاق
- الأطر القانونية ولوائح الامتثال
- مدونة أخلاقيات العمل
- مدونة قواعد السلوك المهني

أولًا: الغرض والنطاق

تحدد مدونة قواعد السلوك هذه المعايير الأخلاقية والمهنية والقانونية التي تحكم سلوك جميع الأفراد الذين يعملون نيابة عن مؤسسة ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان (ماعت)، بما في ذلك أعضاء مجلس الأمناء، الموظفون، المستشارون، المتدربون، المتطوعون، متابعو الانتخابات، الباحثون، الخبراء، المتعاقدون، وأي أشخاص آخرين يمثلون المنظمة.

تهدف المدونة إلى ضمان أن جميع الأنشطة التي تقوم بها مؤسسة ماعت تُنفذ وفقاً لمبادئ النزاهة، والمساءلة، والشفافية، واحترام حقوق الإنسان، وعدم التمييز، والامتثال للقوانين واللوائح المعمول بها في جمهورية مصر العربية في جميع جوانب عمل المنظمة، كما تهدف إلى حماية مصداقية المنظمة واستقلاليتها وسمعتها مع المضي قدماً في تحقيق رسالتها المتمثلة في تعزيز حقوق الإنسان، والديمقراطية، والتنمية المستدامة، والحوكمة الرشيدة، وسيادة القانون.

إن الغرض من هذه المدونة هو تقديم توجيهات واضحة بشأن القيم والمبادئ والمعايير التي تحكم سلوك الأفراد في تفاعلاتهم مع زملائهم، والمستفيدين، والشركاء، والمانحين، والمؤسسات الحكومية، ومقدمي الخدمات، وممثلي وسائل الإعلام، والجمهور العام. وتهدف إلى تعزيز بيئة عمل آمنة، ومحترمة، وشاملة، ومهنية؛ ومنع السلوكيات الخاطئة، والانتهاكات، والتمييز، والاحتيال، والفساد، وتعارض المصالح؛ وضمان تنفيذ جميع أنشطة المنظمة وفقاً للقوانين المعمول بها، وسياسات المنظمة، والمعايير الأخلاقية المعترف بها دولياً.

ومن خلال وضع معايير واضحة للسلوك والمساءلة، تسعى هذه المدونة إلى تعزيز حوكمة المنظمة، وحماية حقوق وكرامة جميع أصحاب المصلحة، وضمان الإشراف المسؤول على الموارد، وتوطيد ثقة الجمهور في مؤسسة ماعت كمنظمة مجتمع مدني مهنية ومستقلة وموثوقة ملتزمة بخدمة المصلحة العامة.

وهي تضمن في مجملها استمرارية الصورة المشرفة لمؤسسة ماعت، بما يحافظ على الاحترام الذي بنته على مدى العشرين عاماً الماضية.

وتعتبر هذه الوثيقة ملزمة لجميع هذه الأطراف بعد مراجعتها والتوقيع على كل صفحة منها.

كما أنها تمثل التزاماً تجاه الجمهور الأوسع الذي تتفاعل معه مؤسسة ماعت.

ثانيًا: الأطر القانونية ولوائح الامتثال

تدير مؤسسة ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان جميع أنشطتها وفقاً لدستور جمهورية مصر العربية، والتشريعات الوطنية المعمول بها، والمبادئ المعترف بها دولياً لحقوق الإنسان، والشفافية، والمساءلة، والحوكمة الرشيدة. ويتعين على جميع أعضاء مجلس الإدارة، والموظفين، والمستشارين، والمتطوعين، والمتدربين، والمقاولين، والأفراد الذين يعملون نيابة عن المؤسسة الامتثال للإطار القانوني والتنظيمي الذي يحكم منظمات المجتمع المدني، وعلاقات العمل، والإدارة المالية، وحماية البيانات، وتدابير مكافحة الفساد، وحماية الكرامة الإنسانية والحقوق الأساسية.

يجب على جميع الأفراد أداء واجباتهم بما يتوافق مع:

- دستور جمهورية مصر العربية.
- قانون الجمعيات والمؤسسات الأهلية المصري رقم 149 لسنة 2019 ولائحته التنفيذية.
- قانون العمل المصري رقم 12 لسنة 2003 وتعديلاته.
- قانون العقوبات المصري وجميع الأحكام ذات الصلة بمكافحة الفساد.
- قانون حماية البيانات الشخصية رقم 151 لسنة 2020.
- قانون الطفل رقم 12 لسنة 1996 وتعديلاته.
- الأحكام ذات الصلة التي تحكم التحرش والتمييز والعنف في مكان العمل.

بالإضافة إلى التشريعات الوطنية، تلتزم مؤسسة ماعت بالتمسك بالمعايير والمبادئ والالتزامات الناشئة عن اتفاقيات المانحين، وترتيبات الشراكة، والأطر المعترف بها دولياً ذات الصلة بحقوق الإنسان، والتنمية، والديمقراطية، والحماية، ومكافحة الفساد، ونزاهة المنظمة. ويتحمل جميع الأفراد مسؤولية فردية في التعرف على المتطلبات القانونية والتنظيمية ذات الصلة بواجباتهم، وطلب التوجيه عند حدوث أي التباس، والإبلاغ عن أي انتهاكات مشتبه بها للقوانين المعمول بها أو اللوائح أو سياسات المنظمة. ولا يعفي الجهل بالالتزامات القانونية أي فرد من المسؤولية.

قد يؤدي أي خرق للقوانين المعمول بها، أو متطلبات المانحين، أو السياسات الداخلية إلى اتخاذ تدابير تأديبية، أو إجراءات قانونية تعاقدية، أو إجراءات استرداد مالي، أو الإحالة إلى السلطات المختصة، أو أي إجراءات أخرى تُعتبر ضرورية لحماية مصالح المنظمة وسمعتها وموقفها القانوني. ومن خلال التزامها بالامتثال القانوني، والسلوك الأخلاقي، والشفافية، والمساءلة، تسعى مؤسسة ماعت إلى الحفاظ على ثقة المستفيدين والشركاء والمانحين والمؤسسات العامة والمجتمعات التي تخدمها، مع ضمان أن يساهم عملها بفعالية في تعزيز حقوق الإنسان والحوكمة الديمقراطية والتنمية المستدامة وسيادة القانون.

حين تفرض متطلبات المانحين معايير أعلى من التشريعات الوطنية، يتم تطبيق المعيار الأعلى ما لم يكن ذلك محظوراً بموجب القانون المصري.

ثالثًا: مدونة أخلاقيات العمل

تمثل مدونة الأخلاقيات القواعد والقيم والمبادئ الأساسية التي نطمح إلى تحقيقها والتي استقرت طوال سنوات الخبرة العملية. هذا الجزء، على الرغم من أنه أقصر من مدونة قواعد السلوك، إلا أنه أكثر عمومية. كما أنه قابل للنشر ويتعلق بالمبادئ العامة التي تحكمنا، والتي تتمحور حول قيمنا ورؤيتنا.

وتشمل المبادئ والأخلاقيات التي نؤمن بها ما يلي:

- **دعم حقوق الإنسان بشكل عام:**

1. **عدم التمييز والقضاء على جميع أشكال العنف** على أساس الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو الطبقة، أو السن، أو الدين، أو العرق، أو اللون، أو المعتقدات، أو التعليم، أو الإعاقة الجسدية و/أو النفسية، أو غير ذلك. وفي جميع الأحوال يجب صون كرامة الآخرين.
2. **تسهيل وصول** الفئات المستهدفة إلى الموارد المالية والقانونية والنفسية.
3. **احترام الاختلافات** في الخيارات الفكرية والشخصية بما يتماشى مع رسالة مؤسسة ماعت ورؤيتها.
4. **الاعتراف بقدرات** الآخرين وتأكيد وتشجيع تطورهم المهني والفكري.
5. **تعزيز الشمولية**، من خلال إشراك الموظفين - بدلاً من استبعادهم - في عمليات صنع القرار. وتوسيع قاعدة الأشخاص الذين يتطلعون إلى تغيير حياتهم نحو الأفضل من خلال دعمهم في استكشاف أولوياتهم وأخذها في الاعتبار. وكل ذلك مع تحفيز حركة نسائية محلية وإقليمية ودولية قوية قادرة على الدفاع على نطاق واسع عن مطالبهن وجذب أوسع دعم شعبي ممكن.
6. **تعزيز النزاهة والأخلاق المهنية** - على المستويين الخاص والعام - والوقوف بحزم ضد أي ادعاءات مضللة أو محاولات تشهير.
7. **تعزيز القيم والممارسات الديمقراطية** والدفاع عنها خارجياً، وعلى الأقل داخلياً، والدعوة إلى تفعيلها على المستوى العام.
8. **توفير بيئة عمل آمنة** داخلياً وخارجياً (لشركائنا)؛ حيث تتعهد مؤسسة ماعت بتوفير بيئة عمل للموظفين والشركاء خالية من التهديدات الصحية أو غيرها من الصعوبات التي تواجههم في العمل، من خلال (على سبيل المثال لا الحصر): حل النزاعات الشخصية سلمياً، والإصغاء إلى جميع الأطراف المعنية، واللجوء إلى أطراف محايدة لاقتراح حلول عادلة للأطراف المتنازعة؛ وحماية المعلومات الداخلية؛ وتوفير السلامة المهنية، وما إلى ذلك.
9. **التطوير المستمر** لقدرات ومهارات الموظفين والفئات المستهدفة.

رابعًا: مدونة قواعد السلوك المهني

تستند هذه المدونة إلى مبادئ وقيم مدونة الأخلاقيات الخاصة بمؤسسة ماعت؛ وهي أكثر تحديداً لأنها تتضمن الممارسات والأنشطة العملية المسموح بها أو المطلوبة أو المحظورة. أحكامها مترابطة وتهم الجميع ولذلك فهي أطول.

وفيما يلي العوامل الأساسية لتطبيق مدونة الأخلاقيات:

أ. الفئات المستهدفة

1- المسؤولية الفردية

يُتوقع من الجميع تقديم مساعدتهم للفئات المستهدفة لتحقيق أهدافهم الأساسية دون توقع تعويض إضافي؛ ويُشجع الجميع على التضحية طواعية بجزء من وقتهم وتوظيف مهاراتهم المهنية لتحقيق هذا الهدف.

2- العدالة الاجتماعية

تتطلب أشكال الظلم الاجتماعي مثل الفقر والبطالة والتمييز جهوداً مركزة ونهجاً حساساً قائماً على معرفة عميقة بأشكال الاضطهاد الممارس ضد أولئك الذين يعانون من التمييز والتهميش، فضلاً عن الوصول إلى المعلومات ذات الصلة وإشراك الفئات المستهدفة في صياغة القرارات المناسبة التي تهمهم.

3- كرامة وقيمة الشخص الإنساني

يجب أن نعامل كل شخص باحترام لكرامته والاختلافات الثقافية والاجتماعية والاقتصادية والعرقية مع تعزيز حق تقرير المصير للمجموعات المتنوعة، أي السعي إلى تطوير قدراتهم وتعزيز فرصهم لتمكينهم من إحداث التغيير بأنفسهم وفقاً لاحتياجاتهم الفعلية، بدلاً من فرض نهج فوقي من الأعلى إلى الأسفل.

4- العلاقات الإنسانية المتبادلة

يجب على الموظفين الذين يتواصلون بشكل مباشر مع الجمهور المستهدف أن يدركوا أن العلاقات الإنسانية القوية هي عامل مهم في إحداث التغيير. ومع ذلك، يجب تجنب المساس بالحدود المهنية بعناية لأن ذلك قد يضر بأخلاقيات العمل (على سبيل المثال: العلاقات الحميمة، الأسلوب السلطوي، فرض حلول تتعارض مع متطلبات تقرير المصير، إفشاء بيانات عن المنظمة، أو تبني مقترحات دون معرفة كاملة وموافقة مسبقة ومستنيرة من أصحاب المصلحة الرئيسيين، إلخ).

5- النزاهة

تقوم تفاعلاتنا فيما بيننا ومع الآخرين على الثقة المتبادلة. نحن ملتزمون بالالتزام بمعايير قيم وأخلاقيات العمل؛ وبالتالي يجب أن نتصرف بما يتسق مع رسالتنا وتطوير ممارسات سلوكية جيدة مع الآخرين وكذلك فيما بيننا. ويتطلب هذا أيضاً أن نتعامل مع المعلومات الواردة من الأشخاص

الذين نتفاعل معهم بسرية و/أو الحصول على إذن كتابي للإفصاح عنها. ويجب تزويدهم بنسخة من رواياتهم المكتوبة والتوقيع عليها بما يفيد مطابقتها لما ذكروه وموافقتهم على نشرها. وإذا كان هناك شك في أن المعلومات لم يتم إبلاغها بوضوح إلى الفئة المستهدفة، فيجب شرحها بعبارات بسيطة لضمان تسليمها بشكل صحيح ولا لبس فيه. ويجب تجنب أي ضرر يلحق بسمعة المنظمة ومصداقيتها بعناية.

6- صون السلامة والحماية

تلتزم مؤسسة ماعت بصون سلامة جميع الأفراد الذين يتفاعلون مع المنظمة، وخاصة الأطفال والشباب والنساء والأشخاص ذوي الإعاقة والفئات المستضعفة الأخرى. يجب على الأفراد العمل بما يخدم المصلحة الفضلى للمستفيدين، وتجنب أي شكل من أشكال الاستغلال أو الاعتداء أو الإهمال أو السلوك الضار، والإبلاغ عن مخاوف صون السلامة فوراً، والالتزام بجميع سياسات وإجراءات الحماية.

7- الكفاءة المهنية

تنطوي الكفاءة المهنية على مسؤولية اجتماعية تجاه الآخرين، ومسؤولية أخلاقية تجاه الزملاء في العمل، ولا سيما المسؤولية التي نتحملها كمهنيين تجاه العمل الاجتماعي، كما أن مسؤوليتنا المهنية تجاه المجتمع الأوسع بشكل عام هي جزء منها. وهذا يتطلب مواكبة أحدث التقنيات والتدخلات المقترحة واستشارة الخبراء المتخصصين في المجال المعني.

ب. الزملاء في العمل

1- الاحترام المتبادل

يجب أن يعامل جميعنا الآخر باحترام وأن يعرض إنجازات ومؤهلات الآخرين بإنصاف، داخل المنظمة وخارجها. وينبغي الامتناع عن إبداء أي ملاحظات سلبية، داخل مكان العمل أو أمام أطراف خارجية، عند تقييم مستوى كفاءة الزملاء من الإناث والذكور، أو بشأن الأصل، أو اللون، أو الجنس، أو الدين، أو الحالة الاجتماعية، أو العقيدة، أو السن، أو الخلفيات المختلفة لأعضاء الفريق.

2- عدم التسامح مع التحرش الجنسي

إن أي فعل أو سلوك يشكل تحرشاً جنسياً هو أمر غير مقبول، سواء كان قولاً أو فعلاً أو نظرة أو إيماءة أو تعبيراً بالوجه. وفي حال حدوث أي فعل من هذا القبيل، يجب تقديم شكوى مكتوبة أو شفهية فوراً إلى المدير التنفيذي أو أي عضو في مجلس الأمناء.

3- التعاون بين التخصصات المختلفة

يجب على الزملاء التعاون والمساهمة في القرارات التي قد تؤثر على سلامة الفئات المستهدفة من خلال تقديم تحليلات حول التوقعات وانعكاساتها على قيم المنظمة. ويجب عليهم إبراز خبراتهم

العملية ومشاركة التجارب والمعلومات الحالية والناشئة. ويتحمل الزملاء الذين يتولون مهام إشرافية أو يقدمون توجيهاً مهنياً مسؤولية وضع حدود واضحة ومناسبة وحساسة ثقافياً لزملائهم.

4- الخلافات بين الزملاء

ينبغي ألا تؤدي الخلافات إلى استغلال شخص ما للفرصة للحصول على مناصب أو مزايا بديلة على حساب الفئات المستضعفة، أو تفضيل هذا الطرف أو ذاك. بدلاً من ذلك، يتم حل النزاعات عن طريق:

- **التواصل المباشر مع الزميل المعني والسعي للتوصل إلى حل وجهاً لوجه؛ وإذا فشل ذلك، يمكن طلب تشكيل لجنة تحقيق، تُعتبر محايدة من جميع الأطراف، للبت في الأمر بعد الاستماع إلى أطراف الخلاف. ويمكن للجنة أيضاً النظر في الاستماع إلى الشهود حول الوقائع المتنازع عليها، قبل تقديم استنتاجاتها إلى المدير التنفيذي ومجلس الأمناء لاتخاذ قرار نهائي.**

تنطبق هذه المادة على أي شكل من أشكال التجاوز أو المخالفات أو الفروق في التقييم (بما في ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، السلوك المتعالي تجاه الآخرين، والتقليل من الآراء الأخرى والسخرية منها، والملاحظات المرفوضة بشأن عدم الكفاءة المهنية للزملاء، أو حتى التنمر اللفظي أو الجسدي أو التحرش الجنسي). ويتم البت في تطبيق العقوبات التدريجية وفقاً لأحكام اللائحة الداخلية للمؤسسة.

ج. المؤسسة

1- الحياد السياسي والاستقلالية

بينما تعزز مؤسسة ماعت القيم الديمقراطية وحقوق الإنسان والمشاركة المدنية، يجب على الأفراد الحفاظ على الاستقلالية المهنية والحياد في أنشطة المنظمة، وتجنب استخدام موارد مؤسسة ماعت لدعم الحملات السياسية الحزبية أو المرشحين، وضمان بقاء أنشطة المناصرة متسقة مع رسالة مؤسسة ماعت والتزاماتها القانونية.

2- تعارض المصالح

لا يجوز لأي فرد استخدام منصبه أو سلطته أو قدرته على الوصول إلى المعلومات أو موارد المنظمة لتحقيق مكاسب شخصية أو لمصلحة أفراد أسرته أو معارفه أو الكيانات التابعة له. وتحتفظ مؤسسة ماعت بإجراءات لتحديد حالات تعارض المصالح والإفصاح عنها وإدارتها وتوثيقها لضمان الشفافية والمساءلة وثقة الجمهور. وقد يؤدي الفشل في الإفصاح عن تعارض المصالح أو محاولات التأثير بشكل غير لائق على قرارات المنظمة إلى اتخاذ تدابير تأديبية وإجراءات أخرى تراها المنظمة مناسبة.

3- مكافحة الفساد ومكافحة الاحتيال

يجب على جميع الأفراد منع واكتشاف والإبلاغ عن أي حالات مشتبه بها للاحتيال أو الفساد أو السلوك غير الأخلاقي. ويتم التعامل مع التقارير المقدمة بحسن نية بسرية تامة والتحقيق فيها على الفور وبإنصاف وحيادية. وتلتزم مؤسسة ماعت بحماية المبلغين عن المخالفات من الانتقام واتخاذ الإجراءات التصحيحية والتأديبية والقانونية المناسبة ضد الأفراد الذين يثبت تورطهم في ممارسات فاسدة أو احتيالية أو غير أخلاقية.

4- السرية

يُحظر إفشاء معلومات عن مؤسسة ماعت دون الحصول على إذن كتابي من المشرف المباشر، وموقع من أحد أعضاء مجلس الأمناء المسؤول عن الموضوع المراد الإفصاح عنه.

5- الشفافية

يجب على الموظفين تقديم كافة التفاصيل في السجلات ذات الصلة بالمهام التي يقومون بها - بما في ذلك البيانات المتعلقة بوسائل الاتصال وعناوين الفئات المستهدفة - وكذلك لتسهيل عمليات التسليم وضمان استمرار العمل بسلاسة في المستقبل في حال تركهم للعمل.

6- النزاهة والأخلاق المهنية

بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر، الامتناع عن قبول الهدايا الثمينة من أطراف خارجية، واستخدام مكان العمل لأغراض شخصية، وارتكاب أعمال تضر بسمعة المنظمة، واستغلال معرفة أسرار العمل أو الزملاء أو الفئات المستهدفة للتشهير أو العلانية، وسوء استخدام العقاقير أو الكحول في مكان العمل، والسماح للنزاعات الشخصية بالتحول إلى عنف.

Maat For Peace, Development, and Human Rights

7- التعليم المستمر

يجب على الموظفين الإداريين السعي لتطوير خبراتهم وخبرات الموظفين التنفيذيين. ويشمل ذلك المعرفة والمعلومات الحالية والتطورات العملية والأخلاقية التي تظهر في مجالات العمل.

8- عدم التمييز

إن أي شكل من أشكال الأعمال التمييزية القائمة على الجنس، أو الحالة الاجتماعية، أو الطبقة، أو الدين، أو العرق، أو اللون، أو العقيدة، أو التعليم، أو السن، أو الإعاقة الجسدية والنفسية، لا ينبغي الامتناع عنه فحسب، بل يشمل عدم تشجيع أو تسهيل أو التسامح مع أو التحريض على أي شكل من أشكال التمييز.

9- الحفاظ على الأصول

سيكون الموظفون منتبهين لمتطلبات العيش المشترك. وسيحافظون على نظافة وترتيب مساحات عملهم والمرافق المشتركة - مثل الحمامات والمطابخ والقاعات - في جميع الأوقات. ويجب إعادة المستلزمات إلى مكانها فوراً بعد الاستخدام حتى يتمكن الآخرون من العثور عليها عند

الحاجة، وخاصة مستلزمات المطبخ والمعدات الإلكترونية مثل الكاميرات وشاشات العرض (Data Show). وسيلتزم الموظفون بالهدوء والسكينة، وخاصة في المكاتب المزدحمة.

10-المهنية

لا ينبغي للموظفين مقابلة الضيوف في المكاتب، بل تُعقد الاجتماعات في قاعات المؤتمرات. ويجب على الموظفين حجز موعد، مع تدوين عدد الضيوف، على لوحة الإعلانات، لتجنب تداخل الاجتماعات في نفس القاعة. ولا يمكن للموظفين مقابلة الضيوف لأسباب شخصية في المكاتب. كما يجب على الموظفين بذل قصارى جهدهم لعدم السماح لظروفهم وحياتهم الشخصية بالتأثير على قدرتهم على أداء واجباتهم المهنية بكفاءة.

11- وسائل التواصل الاجتماعي والاتصالات العامة

يجب على الأفراد الذين يمثلون مؤسسة ماعت التواصل بدقة ومسؤولية، وتجنب نشر محتوى مضلل أو تمييزي أو تشهيري أو تحريضي، والفصل بين الآراء الشخصية والمواقف الرسمية للمنظمة، وحماية المعلومات السرية ونزاهة المنظمة عند استخدام وسائل التواصل الاجتماعي والمنصات العامة. بالإضافة إلى ذلك، لا يجوز إلا للأفراد المصرح لهم فقط إصدار بيانات رسمية نيابة عن مؤسسة ماعت.

12- الإقرار

يجب على جميع الأفراد المنتسبين إلى مؤسسة ماعت قراءة وفهم والامتثال لمدونة قواعد السلوك هذه وأي سياسات تنظيمية ذات صلة.

د. المجتمع الأوسع

ماعت للسلام والتنمية وحقوق الإنسان
Maat For Peace, Development, and Human Rights

- يجب على المؤسسة ككل - قيادة وموظفين - المساهمة في تعزيز السلامة والأمن العام من المستوى المحلي إلى المستوى العالمي.
- يجب على المؤسسة المطالبة بظروف معيشية تلبي الاحتياجات الإنسانية الأساسية لجميع الناس، وتقدير القيم الاجتماعية والاقتصادية والسياسية والثقافية المتعلقة بحقوق الإنسان، ودعم المؤسسات التي تساهم رسالتها في تحقيق العدالة الاجتماعية.
- يجب على المؤسسة، من خلال سياساتها وموظفيها، المشاركة في الأنشطة التي تساهم في تعزيز تكافؤ فرص وصول جميع الناس - وخاصة الفئات المستضعفة والمهمشة - إلى الموارد.