CODE OF CONDUCT

FOR ETHIOPIAN HUMANITARIAN NATIONAL CSOs FORUM (EHNCF)

የሥነ-ምግባር ደንብ

የኢትዩጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረት (ኢሂሀበሲማድ)

Locally Led Leadership



April, 2026

Humanitarian National CSOs Forum
Locally Led Leadership

Table contente/ ማውጫ

Title	ርዕስ	Page
Preamble and Organizational Framework	መግቢያ እና ድርጅታዊ ማዕቀፍ	4
SECTION ONE: GENERAL	**ክፍል አንድ: ጠቅላላ**	
Article 1: Title	አንቀጽ 1፡ ርዕስ	6
Article 2: Definitions	አንቀጽ 2፡ ትርጉም	6
Article 3: Objectives of The Code	አንቀጽ 3፡ የደንቡ ዓላማዎች	7
Article 4: Scope Of Application	አንቀጽ 4፡ የተፈፃሚነት ወሰን	7
Article 5: Subscribing To The Code	አንቀጽ 5፡ የሥነ-ምግባር ደንቡ ፈራሚ ስለመሆን	7
SECTION TWO: GUIDING PRINCIPLES	**ክፍል ሁለት፡ የደንቡ መሰረታዊ መርሆዎች**	
Article 6: Accountability	አንቀጽ 6፡ ተጠያቂነት 7	
Article 7: Transparency	አንቀጽ 7፡ ግልጽነት	8
Article 8: Participation	አንቀጽ 8፡ ተሳትፎ	9
Article 9: Equality Of Men And Women	አንቀጽ 9፡ የወንዶችና ሴቶች እኩልነት	9
Article 10: Respect For Human Rights	አንቀጽ 10፡ ሰብአዊ መብቶችን ማክበር	10
Article 11: Environmental Consciousness	አንቀጽ 11፡ የአካባቢ ጥበቃ ተቆርቋሪነት	10
Article 12: Independence And Impartiality	አንቀጽ 12፡ ነፃነትና ገለልተኛነት	10
Article 13: Non-Discrimination And Equality	አንቀጽ 13፡ ያለማዳላትና እኩልነት	11
Article 14: Integrity	አንቀጽ 14፡ ተዓማኒነት	11
Article 15: Legal Compliance	አንቀጽ 15፡ ሕጋዊነት	11
Article 16: Networking And Partnership	አንቀጽ 16፡ ቅንጅትና ትብብር	13
Article 17: Organizational Management	አንቀጽ 17፡ ተቋማዊ አስተዳደር	14
Article 18: Program Development and Management	አንቀጽ 18፡ የመርሃ ግብር አቀራረጽና አስተዳደር	15
Article 19: Financial Management	አንቀጽ 19፡ የፋይናንስ አስተዳደር	15
Article 20: Human Resources Management	አንቀጽ 20፡ የሰው ሃብት አሰተዳደር	16
Article 21: Internal and External Complaints and Response Mechanisms	አንቀጽ 21፡ የውስጥና የውጭ ቅሬታ ሰሚና ምላሽ ሰጪ አደረጃጀት	16
Article 22: Resource Mobilization and Utilization	22፡ የአንቀጽ ሃብት አሰባሰብናአጠቃቀም	17
Article 23: /Prevention of Conflict Of Interest	አንቀጽ 23፡ የጥቅም ግጭት እንዳይፈጠር መከላከል	18
SECTION THREE ENFORCEMENT OF THE CODE	**ክፍልሦስትየሥነ-ምግባር ደንቡን ስለማስፈጸም**	
Article 24: Panel of Ethics Establishment	አንቀጽ 24፡ የሥነ-ምግባር ፓነል መመስረት	18

Article 25: Election and Composition of Members of the Panel	አንቀጽ 25፡ የፓነሉ አመራረጥና የአባላት ሥብጥር	19
Article 26: Mandates of the Panel	አንቀጽ 26፡ የፓነሉ ተግባርና ኃላፊነት	19
Article 27: Reporting Procedures:	አንቀጽ 27፡ የሪፖርት አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት	20
Article 28: Certification	አንቀጽ 28፡ የብቃት ማረጋገጫ ስለመስጠት	20
Article 29: Communications (Complaints)	አንቀጽ 29፡ ማመልከቻ (ቅሬታ ስለማቅረብ)	21
Article 30: Applications to the Panel	አንቀጽ 30፡ ለፓነሉ ስለሚቀርቡ አቤቱታዎች	21
Article 31: Jurisdiction	አንቀጽ 31፡ የሥልጣን ክልል	22
Article 32: Investigation by Panel	አንቀጽ 32፡ ፓነሉ ምርመራ የሚያካሂድበት ሥርዓት	22
Article 33: Trial by Panel	አንቀጽ 33፡ የፓነል የክርክር ሂደት	22
Article 34: Appeal Procedures	አንቀጽ 34፡ የይግባኝ ሥነ-ሥርዓት	23
Article 35: Notification of decision	አንቀጽ 35፡ የፓነሉን ውሳኔ ማሳወቅ	24
Article 36: Disciplinary Measures	አንቀጽ 36፡ የዲስፕሊን እርምጃዎች	25
Article 37: Recording and Publication of Decision	አንቀጽ 37፡ ውሳኔዎችን መመዝገብና ማሰራጨት	25
SECTION Four: MISCELLANEOUS PROVISIONS	ክፍል አምስት፡ ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች	
Article 38: Resignation of Signatory Charity	አንቀጽ 38፡ ፈራሚ ድርጅት ከአባልነት ስለሚለቅበት ሁኔታ	26
Article 39: Amendment Procedure	አንቀጽ 39፡ የሥነ-ምግባር ደንቡን ስለ ማሻሻል	26
Article 40: Effective Date	አንቀጽ 40፡ ደንቡ የሚጸናበት ጊዜ	27
Article 41: The Final Legal Authority	አንቀጽ 41፡ የመጨረሻ ሕጋዊ ዕውቅና ያለው ቅጂ	27

Preamble and Organizational Framework/ መግቢያ እና ድርጅታዊ ማዕቀፍ

Section	English	አማርኛ
Preamble	The Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum (EHNCF) is a collaborative platform dedicated to uniting local non-governmental organizations (NNGOs) to lead community-driven humanitarian action across Ethiopia.	የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረት(EHNCF) አገር በቀል መንግስታዊ ያልሆኑ ድርጅቶችን በማሰባሰብ በኢትዮጵያ ማህበረሰብን መሰረት ያደረገ የሰብአዊ ስራን እንዲመሩ የሚያደርግ የትብብር መድረክ ነው።
Purpose	This Code of Conduct outlines the ethical standards and professional expectations for all members, staff, and governing body officials of the EHNCF. It is rooted in our commitment to integrity, accountability, and the humanitarian principles of impartiality and neutrality.	ይህ የሥነ-ምግባር ደንብ ለሁሉም የEHNCF አባላት፣ ሰራተኞች እና የአመራር አካላት የሥነ-ምግባር ደረጃዎችን እና ሙያዊ ግዴታዎችን ይዘረዝራል። ደንቡ በታማኝነት፣ በተጠያቂነት እና በሰብአዊነት መርሆዎች (ገለልተኝነት እና ኢ-አድሏዊነት) ላይ የተመሰረተ ነው።
Vision	To serve as a collaborative platform that unites Ethiopian humanitarian national CSOs to lead community-driven humanitarian action across the country.	የኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶችን በማሰባሰብ በመላ አገሪቱ ማህበረሰብን መሰረት ያደረገ የሰብአዊ ስራን የሚመሩበት የትብብር መድረክ መሆን።
Mission	To collect and disseminate relevant information on decisions and changes that affect the operations of its members in Ethiopia, and to empower local actors to deliver sustainable humanitarian solutions.	በአባላት አሰራር ላይ ተጽዕኖ የሚፈጥሩ ውሳኔዎችን እና ለውጦችን በተመለከተ ተገቢውን መረጃ መሰብሰብና ማሰራጨት፣ እንዲሁም አገር በቀል አካላት ዘላቂ የሰብአዊ መፍትሄዎችን እንዲያቀርቡ አቅም መገንባት።
Core Values	The forum operates on the principles of **locally-led leadership**, fostering an environment where national organizations are empowered to be the primary drivers of change.	መድረኩ የሚሰራው በአገር በቀል አመራር መርህ ላይ ሲሆን፣ አገር በቀል ድርጅቶች የለውጡ ዋና አንቀሳቃሽ እንዲሆኑ የሚያስችል ምቹ ሁኔታን ይፈጥራል።
	Recognizing that members of the Humanitarian National CSOs Forum (HNCF) operating in Ethiopia are committed to the humanitarian and development wellbeing of the Ethiopian people;	በኢትዮጵያ ውስጥ የሚንቀሳቀሱ የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትአባላት ለኢትዮጵያ ሕዝብ ሰብአዊና ልማታዊ ደህንነት ያላቸውን ቁርጠኝነት በመገንዘብ፣
	Cognizant of the importance of self-regulatory	የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ

initiatives in building public trust, creating a conducive environment for HNCF members to operate, and sharing good practices and learning;

ድርጅቶች ጥምረትአባላት ራሳቸውን የሚቆጣጠሩበት ሥርዓት መዘርጋቱ የሕዝቡን እምነት ለማግኘት፣ የሚንቀሳቀሱበትን ምቹ ሁኔታ ለመፍጠር እንዲሁም መልካም ተሞክሮዎችን ለመጋራትና ለመማማር ያለውን ጠቀሜታ በመረዳት፣

Convinced that it is essential to devise and implement a Code of Conduct which not only reflects its core values and ensures the observance of its norms, but also leads to effective and efficient coordination and collaboration with beneficiaries, the government, the general public, and other partners;

የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትአባላት ማዕከላዊ እሴቶቻቸውን ከማንጸባረቅና እነዚህ እሴቶች መከበራቸውን ከማረጋገጥ ባለፈ፣ ከተጠቃሚው ማህበረሰብ፣ ከመንግስት፣ በአጠቃላይ ከሕዝብና ከሌሎች አጋሮች ጋር ውጤታማና ቀልጣፋ ቅንጅትና ትብብር ለማድረግ የሚያስችል የሥነ-ምግባር ደንብ መቅረጽና መተግበር እንዳለበት በማመን፣

Recalling that self-regulation promotes high standards of practice within HNCF members and establishes a framework for professional behavior and responsibility;

የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትአባላት ራሳቸውን የሚቆጣጠሩበት ሥርዓት መዘርጋቱ በሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ውስጥ ጥራት ያለው የአሰራር ደረጃን የሚያራምድ እና ለሙያዊ አሰራርና ኃላፊነት ማዕቀፍ የሚፈጥር መሆኑን በማስታወስ፣

Considering that HNCF operates in alignment with the national Code of Conduct for Civil Society Organizations in Ethiopia, which encourages member organizations to adapt it according to their organizational mission and mandates;

የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትበኢትዮጵያ የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ብሔራዊ የሥነ-ምግባር ደንብ መርሆዎች የሚመራ መሆኑንና አባል ድርጅቶች ደንቡን ከድርጅታቸው ተልዕኮና ሥልጣን አንፃር አዛምደው እንዲሰሩ የሚጠይቅ መሆኑን በመገንዘብ፤

Acknowledging the legal environment under which CSOs operate and the opportunities and demands it presents;

የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች የሚንቀሳቀሱበትን የሕግ ማዕቀፍ እና ማዕቀፉ የፈጠራቸውን አዳዲስ እድሎችና ተግዳሮቶች በማወቅ፣

Whereas it is necessary to revise the existing Code of Conduct in accordance with the current Charities and Societies (CSO) Proclamation;

በሥራ ላይ ያለውን የሥነ-ምግባር ደንብ ከሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች አዋጅ ጋር ማጣጣም አስፈላጊ ሆኖ በመገኘቱ፤

NOW THEREFORE, the General Assembly of the HNCF has adopted this Revised Code of Conduct, adjusted to the Forum's mission and mandate, to govern the professional conduct of its member organizations.

በመሆኑም፣ የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትአባል ድርጅቶች ጠቅላላ ጉባኤ ይህንን የተሻሻለ የሥነ-ምግባር ደንብ ከመድረኩ ተልዕኮና ሥልጣን አንፃር በማጣጣም አጽድቋል።

SECTION ONE: GENERAL | ክፍል አንድ: ጠቅላላ

Article 1: Title | አንቀጽ 1፡ ርዕስ

This Code may be cited as the Code of Conduct for members of the Humanitarian National CSOs Forum (HNCF), hereinafter referred as the "Code".

ይህ ደንብ "የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትአባላት የሥነ-ምግባር ደንብ" (ከዚህ በኋላ "ደንቡ" ተብሎ ይጠራል) ተብሎ ሊጠቀስ ይችላል።

Article 2: Definitions

አንቀጽ 2፡ ትርጉም

"Accountability" shall mean the processes through which an organization makes a commitment to respond to and balance the needs of stakeholders (beneficiaries, the public, the government, donors and staff) in its decision making processes and activities, and delivers against the commitment.

"ተጠያቂነት" ማለት አንድ ድርጅት በውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶቹ እና በክንውኖች አፈፃጸም ሂደት ለባለድርሻ አካላት (ተጠቃሚዎች፣ ሕዝብ፣ መንግስት፣ ለጋሾችና ሰራተኞች) ፍላጎት ምላሽ ሰጪና ሚዛናዊ ለመሆን ቁርጠኛ አቋም የሚይዝበት እና የሚተገብርበት፣ እንዲሁም በገባው ቃል መሠረት የሚፈጽምበት ሥርዓት ነው።

"Certification" shall mean processes by which an independent third party verifies compliance against an established set of norms.

"የብቃት ማረጋገጫ" ማለት ነፃና ገለልተኛ የሆነ ሦስተኛ ወገን አግባብነት ያላቸው የጥራት መመዘኛዎች ስለመተግበራቸው ማረጋገጫ የሚሰጥበት ሂደት ነው።

"Charity/Civil Society Organization" means a non-governmental institution established exclusively for charitable/humanitarian purposes and provides benefit to the public.

"የበጎ አድራጎት/የሲቪል ማህበረሰብ ድርጅት" ማለት ለሰብአዊ ዓላማ ብቻ የተቋቋመና ለሕዝብ ጥቅም የሚሰጥ ተቋም ነው።

"Complaint" means a specific grievance of anyone who has been negatively affected by a signatory's action or who believes that a signatory organization has failed to meet the obligations stated in this code.

"ቅሬታ" ማለት በአንድ ፈራሚ ድርጊት በደል ደርሶብኛል ወይም ፈራሚው ድርጅት በዚህ የሥነ-ምግባር ደንብ የተደነገጉትን ግዴታዎች አላሟላም በሚል በማንኛውም ሰው የሚቀርብ ክስ ነው።

"Complainant" shall mean the person submitting a complaint against a signatory organization.

"ቅሬታ አቅራቢ" ማለት በአንድ ፈራሚ ድርጅት ላይ አቤቱታ የሚያቀርብ ማናቸውም ሰው ነው።

"Conflict of interest" shall mean a situation where a staff, board member, or any person entrusted with responsibilities becomes in a position to influence a decision that may result in direct or indirect personal gain.

"የጥቅም ግጭት" ማለት ማንኛውም ሰራተኛ፣ የቦርድ አባል ወይም ሌላ በኃላፊነት ላይ ያለ ሰው፣ ለራሱ ወይም ለሌላ ሰው በቀጥታ ወይም በተዘዋዋሪ የግል ጥቅም ሊያስገኝ በሚችል ውሳኔ ላይ ተጽእኖ ሊያደርግ የሚችልበት ሁኔታ ነው።

"Forum" shall mean, unless otherwise expressed, the Humanitarian National CSOs Forum (HNCF).	**"መድረክ"** ማለት በሌላ አኳሃን ካልተገለጸ በቀር የኢትዬጵያ ሂውማኒተሪያን ሀገር በቀል ሲቪክ ማህበረሰብ ድርጅቶች ጥምረትነው።
"Governing body" shall mean the authority ultimately responsible for governance, including the General Assembly and/or Board of Directors.	**"የአመራር አካል"** ማለት በፈራሚ ድርጅቱ አወቃቀር የመጨረሻው ውሳኔ ሰጭ አካል ሲሆን ጠቅላላ ጉባኤን ወይም የዳይሬክተሮች ቦርድን ያጠቃልላል።
"Participation" shall mean an act of involving key stakeholders in the decisions and activities that affect them and listening and responding to their concerns.	**"ተሳትፎ"** ማለት ባለድርሻ አካላትን በሚመለከቷቸው ውሳኔዎችና ክንውኖች የማካተት እና የሚያቀርቧቸውን አስተያየቶችና ሃሳቦች ተቀብሎ ምላሽ የመስጠት ተግባር ነው።
"Partners" shall mean organizations that collaborate with signatory organizations to achieve mutually agreed objectives.	**"አጋሮች"** ማለት የጋራ ሥምምነት የተደረሰባቸውን ዓላማዎች ለማሳካት ከፈራሚ ድርጅቶች ጋር በትብብር የሚሰሩ ድርጅቶች ናቸው።
"Person" shall mean a physical or juridical person.	**"ሰው"** ማለት ማናቸውም የተፈጥሮ ሰው ወይም ሕጋዊ ሰውነት ያለው አካል ነው።
"Organization" shall mean a signatory organization to the HNCF code.	**"ድርጅት"** ማለት የHNCF የሥነ-ምግባር ደንብ ፈራሚ ድርጅት ነው።
"Signatory" means all members of HNCF which have signed and accepted this Code of Conduct.	**"ፈራሚ"** ማለት ይህንን የሥነ-ምግባር ደንብ ፈርሞ እንደፈራሚ ተቀባይነት ያገኘ የHNCF አባል ነው።
"Respondent" shall mean the signatory organization against which a complaint is submitted.	**"መልስ ሰጭ"** ማለት አቤቱታ የቀረበበት ፈራሚ ድርጅት ነው።
"Stakeholders" are individuals and groups that can affect or be affected by an organization's policies and/or actions.	**"ባለድርሻ አካላት"** ማለት በአንድ ተቋም ፖሊሲዎችና ክንውኖች ተጽእኖ ሊደርስባቸው የሚችል ወይም በተቋሙ ፖሊሲዎችና ክንውኖች ላይ ተጽእኖ ሊያሳድሩ የሚችሉ ግለሰቦችና ቡድኖች ናቸው።
"Transparency" shall mean an organization's openness about its activities, providing information on what it is doing and how it is performing.	**"ግልጽነት"** ማለት አንድ ተቋም ስለሚያከናውናቸው ተግባራት ድብቅ ያለመሆኑን፣ ምን እንደሚሰራ፣ የት እንደሚሰራና አፈፃፀሙን የተመለከተ መረጃ ለመስጠት ፈቃደኛ መሆኑ ነው።

Article 3: Objectives of The Code

አንቀጽ 3፡ የደንቡ ዓላማዎች

The Code shall have the following objectives

ይህ ደንብ የሚከተሉት ዓላማዎች ይኖሩታል፡-

1	Promoting adherence by members of the HNCF working in Ethiopia to generally accepted ethical standards and operational norms;	የHNCF አባላት አጠቃላይ ተቀባይነት ያገኙ የሥነ-ምግባር ደረጃዎች እና የአሰራር ልምዶችን ጠብቀው እንዲንቀሳቀሱ ማበረታታት፤
2	Protecting the credibility and integrity of members of the HNCF;	በኢትዮጵያ የሚንቀሳቀሱ የHNCF አባላት ተአማኒነትና ሃቀኝነትን ማስጠበቅ፤
3	Improving the quality of services provided by members of the HNCF through the adoption of high standards of conduct and devising efficient decision-making processes;	ከፍተኛ የሥነ-ምግባር መመዘኛዎችን በመቀበል በHNCF አባላት የሚሰጡ አገልግሎቶችን ጥራት ማሻሻል እና ቀልጣፋ የውሳኔ አሰጣጥ ሂደቶችን መቅረጽ፤
4	Enhancing communication and collaboration between members of the HNCF and the various stakeholders;	በHNCF አባላትና በባለድርሻ አካላት መካከል ያለውን ግንኙነትና ትብብር ወደ ላቀ ደረጃ ማሳደግ፤
5	Improving the performance of members of the HNCF by encouraging the exchange of experiences and learning from proven best practices;	የልምድ ልውውጥን እና ውጤታማነታቸው ከተረጋገጠ ተሞክሮዎች መማርን በማበረታታት የHNCF አባላትን አሰራርና ውጤታማነት ማሳደግ፤
6	Maintaining and enhancing ethical standards, ensuring public confidence in the integrity of members of the HNCF and strengthening the quality and effectiveness of their programs;	የሥነ-ምግባር ደንቦችን ማስጠበቅ፣ ሕዝቡ በHNCF አባላት ላይ ያለውን እምነት ማረጋገጥ እና የመርሃ ግብሮቻቸውን ጥራትና ውጤታማነት ማጠናከር፤
7	Strengthening internal governance structures of members of the HNCF and making them more democratic, transparent, and accountable to their stakeholders.	የHNCF አባላትን የአመራር መዋቅሮች በማጠናከር የበለጠ ዴሞክራሲያዊ፣ ለባለድርሻ አካላት ግልፅና ተጠያቂ እንዲሆኑ ማድረግ።

ARTICLE 4: SCOPE OF APPLICATION

አንቀጽ 4፡ የተፈፃሚነት ወሰን

1	The provisions of this Code shall be applicable to all members of the HNCF.	ይህ ደንብ በሁሉም የHNCF አባላት ላይ ተፈፃሚ ሆናል።
2	The Code shall apply to all members of the HNCF re also made answerable for the acts of theior ls, employees, volunteers, interns, and sultants who act for and/or on behalf of si the ories.	ይህ ደንብ ተፈፃሚነቱ በHNCF አባላት ላይ ሆኖ፣ ፈራሚዎች በስማቸው ወይም ወክለዋቸው በሚሰሩ ኃላፊዎች፣ ሰራተኞች፣ በጎ ፈቃደኞች፣ ተለማማጅ ሰራተኞች ወይም አማካሪዎች ድርጊት ተጠያቂ ይሆናሉ።

ARTICLE 5: SUBSCRIBING TO THE CODE

አንቀጽ 5፡ የሥነ-ምግባር ደንቡ ፈራሚ ስለመሆን

1 Any humanitarian organization wishing to be a member of the HNCF shall sign this Code of Conduct.

የHNCF አባል መሆን የሚፈልግ ማንኛውም የሰብአዊ ድርጅት በቅድሚያ ይህንን የሥነ ምግባር ደንብ ሊፈርም ይገባዋል፤

2 The Ethics Panel of the HNCF shall issue a certificate of signatory to members of the HNCF confirming that they are signatories to the Code of Conduct.

የHNCF የሥነ-ምግባር ፓነል ለአባላት ፈራሚነትን የሚያረጋግጥ የምስክር ወረቀት ይሰጣል።

SECTION TWO: GUIDING PRINCIPLES

ክፍል ሁለት፡ የደንቡ መሰረታዊ መርሆዎች

ARTICLE 6: ACCOUNTABILITY

አንቀጽ 6፡ ተጠያቂነት

1 All signatories shall be accountable for their actions and decisions to all stakeholders, including beneficiaries, members, funding agencies, the government, the general public, staff, and partner organizations.

ሁሉም ፈራሚዎች ለሚፈጽሙት ማናቸውም ድርጊት ወይም ውሳኔ ለተጠቃሚዎቻቸው፣ ለአባላቶቻቸው፣ ለለጋሾቻቸው፣ ለመንግስት፣ ለጠቅላላው ሕዝብ፣ ለሰራተኞቻቸው፣ እና ለአጋር ድርጅቶችና ለሁሉም ባለድርሻ አካላት ተጠያቂ ናቸው።

2 Signatories shall ensure that their purpose and processes are shaped by stakeholders. Those directly affected by activities should be considered primary stakeholders and their views accorded priority.

ፈራሚዎች የሚያራምዱት ዓላማና የአሰራር ሂደቶቻቸው በባለድርሻ አካላት ፍላጎትና ጥቅም ላይ የተመሰረቱ መሆናቸውን ያረጋግጣሉ። በልማት/ሰብአዊ ሥራዎች ተጽእኖ የሚደርስባቸው አካላት ተቀዳሚ ባለድርሻ ተደርገው ሊታሰቡና አስተያየታቸውም ቅድሚያ ሊሰጠው ይገባል።

3 Signatories shall seek genuine, informed, and consensual participation of local people, ensuring they have the opportunity to actively contribute to the design, implementation, monitoring, and evaluation of activities.

ፈራሚዎች በአካባቢው የሚገኙ ማህበረሰቦችና ተወካዮቻቸው በሰብአዊ/ልማት ክንውኖች ትክክለኛ፣ በበቂ መረጃ የታገዘና በፈቃደኝነት ላይ የተመሰረተ ተሳትፎ እንዲኖራቸው ለማድረግ ይጥራሉ፤ በክንውኖቹ አቀራረጽ፣ ትግበራ፣ ክትትልና ግምገማ የነቃ አስተዋጽኦ እንዲያደርጉ ያረጋግጣሉ።

4 A written annual report shall be produced and made available to stakeholders, including members, staff, volunteers, supporters, partners, and the public.

ዓመታዊ የሥራ አፈፃፀም ዘገባ ተዘጋጅቶ ለአባላት፣ ሰራተኞች፣ በጎ ፈቃደኞች፣ ደጋፊዎች፣ አጋር ድርጅቶች እና ለህዝብ ተደራሽ ይደረጋል።

ARTICLE 7: TRANSPARENCY

አንቀጽ 7፡ ግልጽነት

1 Signatories shall communicate their core and shared values in their relationships with all stakeholders.

ፈራሚዎች ከባለድርሻ አካላት ጋር በሚኖራቸው ግንኙነት ማእከላዊና የጋራ የሆኑ እሴቶቻቸውን በግልጽ ያሳውቃሉ።

2	Signatories shall proactively make available accurate, accessible, and timely information to stakeholders.	ፈራሚዎች ለባለድርሻ አካላት ትክክለኛ፣ ተደራሽና ጊዜውን የጠበቀ መረጃ ለማቅረብ አስፈላጊውን እርምጃ በተነሳሽነት ይወስዳሉ።
3	Signatories' basic financial information, governance structure, activities, and a listing of officers and partnerships shall be open and accessible to public scrutiny.	የፈራሚዎች መሰረታዊ የፋይናንስ መረጃ፣ የሥራ አመራር መዋቅር፣ ክንውኖች እና የሥራ ኃላፊዎችና አጋሮች ዝርዝር ለሕዝብ ግልጽና ተደራሽ መሆን አለበት።
4	Signatories shall ensure that in any references to financial performance, stakeholders are made aware of their right to access the full financial reports.	ፈራሚዎች የፋይናንስ አፈፃፀምን የተመለከተ ማንኛውም ጉዳይ በተጠቀሰ ጊዜ ባለድርሻ አካላት የተሟላ የፋይናንስ ዘገባዎችን የማግኘት መብት እንዳላቸው ያረጋግጣሉ።
5	Signatories shall prepare and make available information on their programs and services, and provide public access to appropriate records.	ፈራሚዎች የሚተገብሯቸውን መርሃ ግብሮችና አገልግሎቶች የተመለከተ መረጃ አዘጋጅተው ለሕዝብ ያቀርባሉ፤ አግባብነት ያላቸውን መዛግብት ለሕዝብ ተደራሽ ያደርጋሉ።
6	Signatories shall annually prepare and make public basic financial information, including funding sources, use of funds, percentage of allocation (programs vs. admin), and governing body compensation.	ፈራሚዎች የገንዘብ ምንጮችን፣ አጠቃቀሙን፣ ለአገልግሎትና ለአስተዳደር የዋለውን የገንዘብ መጠን በመቶኛ፣ እና ለሥራ አመራር አካል የተደረገ ክፍያን ጨምሮ መሰረታዊ የፋይናንስ መረጃ በየአመቱ አዘጋጅተው ለሕዝብ ያቀርባሉ።
7	Signatories shall make available to the public the names of their Board of Directors, the Executive Director, and other management staff.	ፈራሚዎች የዳይሬክተሮች ቦርድ አባላትን፣ ዋና ሥራ አስፈፃሚ እና ሌሎች የሥራ አመራር አባላትን ማንነት ለሕዝብ ግልጽ ማድረግ አለባቸው።
8	Notwithstanding the above, signatories shall maintain the confidentiality of personal information on staff and clients, unless required by law or authorized by the individual.	በዚህ አንቀጽ የተደነገገው ቢኖርም፣ ግለሰቡ ካልፈቀደ በቀር ወይም መረጃው እንዲገለጽ በሚያዝ የሕግ ድንጋጌ ካልሆነ በቀር፣ ፈራሚዎች የሰራተኞችንና የደንበኞችን የግል መረጃ በምስጢር መያዝ አለባቸው።
9	Signatories shall have a clear and accessible privacy policy regarding how they collect, use, and protect personal and donor information.	ፈራሚዎች ስለ ግለሰቦችና ለጋሾች የሚሰበሰበውን መረጃ ዓይነት፣ አጠቃቀም፣ እና ጥበቃን ለሕዝብ የሚያሳውቅ ግልጽና ተደራሽ የሆነ የምስጢር አጠባበቅ ፖሊሲ ሊኖራቸው ይገባል።

ARTICLE 8: PARTICIPATION

አንቀጽ 8፡ ተሳትፎ

1	Signatories shall proactively encourage and enable the development of self-reliance and advance the right of people to fully participate in decisions that affect their lives.	ፈራሚዎች በራስ የመተማመን አቅምን ማሳደግና ማበረታታት እንዲሁም ሰዎች ሕይወታቸው ላይ ተጽዕኖ በሚያሳድሩ ውሳኔዎች የተሟላ ተሳትፎ ለማድረግ ያላቸውን መብቶች ማራመድ ይገባቸዋል።
2	Signatories shall involve all target communities to the greatest possible extent in the design, implementation,	ፈራሚዎች ሁሉንም ተጠቃሚ ማህበረሰቦች በተቻለ መጠን በክንውኖችና በመርሃግብሮች እቅድ፣ አፈፃፀምና ግምገማ

	and evaluation of projects and programs.	ሂደት በቀጥታ ያሳትፋሉ።
3	Signatories shall ensure the engagement of beneficiaries and their voices are heard in the different levels of governance of the organization.	ፈራሚዎች በድርጅቱ ወይም ማህበሩ የተለያዩ የአመራር ደረጃዎች የተጠቃሚዎችን ቀጥተኛ ተሳትፎ እና ተደማጭነት ያረጋግጣሉ።
4	Signatories shall promote and support effective community participation by empowering communities to take responsibility and ownership.	ፈራሚዎች ኃላፊነትና ባለቤትነትን እንዲወስዱ ማህበረሰቡን በማብቃት ውጤታማ የማህበረሰብ ተሳትፎን ያራምዳሉ፣ ይደግፋሉ።

ARTICLE 9: EQUALITY OF MEN AND WOMEN አንቀጽ 9፡ የወንዶችና ሴቶች እኩልነት

1	Signatories shall seek to advance the equality of men and women and endeavor to ensure the equal participation of women in all development and project initiatives.	ፈራሚዎች የወንዶችና ሴቶችን እኩልነት ያራምዳሉ፤ እንዲሁም በሁሉም የልማት ሥራዎችና መርሃግብሮች የሴቶችን እኩል ተሳትፎ ለማረጋገጥ ይሰራሉ።
2	Signatories shall fully integrate gender sensitization into their human resources development and promote non-discriminatory working practices and relationships.	ፈራሚዎች በሰው ሃብት ልማት ውስጥ የፆታ ግንዛቤ በተሟላ ሁኔታ እንዲዋሃድ በማድረግ ከአድሏዊ አሰራር የጸዳ የሥራ አካሄድና ግንኙነትን ያራምዳሉ።
3	Signatories shall attempt to increase the number of women in decision-making positions at all levels.	ፈራሚዎች በሁሉም ደረጃ በሚገኙ የውሳኔ ሰጭነት የሥራ መደቦች ላይ የሴቶችን ቁጥር ለመጨመር ጥረት ያደርጋሉ።
4	Signatories' policies and procedures shall be designed to promote the equality of women and men in recruitment, hiring, training, professional development, and advancement.	የፈራሚ ድርጅቶች የምልመላ፣ ቅጥር፣ ሥልጠና፣ የሙያ ብቃትና እድገትን የሚመለከቱ ፖሊሲዎችና መመሪያዎች የሴቶችና የወንዶችን እኩልነት በሚያራምድ መልኩ መቀረጽ አለባቸው።
5	Signatories shall strive to have an organizational policy on women's empowerment and, where possible, establish a women's department.	ፈራሚዎች ድርጅታዊ የሴቶች ማብቃት ፖሊሲ እንዲኖራቸው ጥረት ያደርጋሉ፤ የሚቻል ከሆነም የሴቶችን ጉዳይ በባለቤትነት የሚከታተል የሥራ ክፍል ያቋቁማሉ።

ARTICLE 10: RESPECT FOR HUMAN RIGHTS አንቀጽ 10፡ ሰብአዊ መብቶችን ማክበር

1	Signatories shall respect and adhere to nationally and internationally recognized human rights, particularly in their dealings with staff and beneficiaries.	ፈራሚዎች በተለይም ከሰራተኞቻቸውና ከተጠቃሚዎች ጋር በሚኖራቸው ግንኙነት በብሔራዊና ዓለምአቀፍ ደረጃ እውቅና የተሰጣቸውን ሰብአዊ መብቶች ያከብራሉ።
2	Signatories shall be sensitive to the rights and needs of disadvantaged persons, such as women, children, the poor, persons with disabilities, and the elderly.	ፈራሚዎች ለሴቶች፣ ሕፃናት፣ ድሆች፣ አካል ጉዳተኞች፣ አረጋውያንና ሌሎች የተገለሉ የማሕበረሰብ ክፍሎች መብቶችና ፍላጎቶች ያልተቋረጠ ትኩረት ይሰጣሉ።

3. Signatories shall be sensitive to the moral and religious values, customs, traditions, and culture of the peoples they serve.	ፈራሚዎች የሚያገለግሉትን ሕዝብ ሞራልና የኃይማኖት እሴቶች፣ ብሔራዊ ማንነት፣ ባሕል፣ ልማድና ዘይቤ ትኩረት ይሰጣሉ።
4. All staff shall be treated with fairness and equity as individuals with rights to be respected. Freedom of association, conscience, and expression must be protected.	የፈራሚዎች ሰራተኞች ሁሉም እንደግለሰብ ሊከበሩና ሊጠበቁ በሚገባቸው የሰብአዊ መብቶች መርህ መሠረት በፍትሃዊነት ሊያዙ ይገባል፤ በተለይ የመደራጀት፣ ሃሳብን በነፃነት የመያዝና የመግለጽ መብታቸው ሊጠበቅ ይገባል።

Article 11: Environmental Consciousness አንቀጽ 11፡ የአካባቢ ጥበቃ ተቆርቋሪነት

1. Signatories shall exercise a responsible and proactive approach to the environment and ecosystems in all activities; they shall undertake environmental impact assessments when necessary.	ፈራሚዎች በሚያደርጉት ማንኛውም እንቅስቃሴ ለአካባቢ ክብካቤና ለተፈጥሮ ሀብት ጥበቃ በኃላፊነትና በተነሳሽነት ላይ የተመሰረተ አሰራር መከተል አለባቸው፤ ለዚህም አስፈላጊ በሆነ ጊዜ የአካባቢ ተጽእኖ ግምገማ ኃላፊነት ይወስዳሉ።
2. Where possible, signatories shall share their knowledge on environmental conservation, restoration, and the reuse of natural resources.	የሚቻል ሲሆን ፈራሚዎች በአካባቢ አጠባበቅ እና የተፈጥሮ ሃብት መልሶ ማልማትና መጠቀም ዙሪያ ያላቸውን እውቀት ለሌሎች ያካፍላሉ።

Article 12: Independence And Impartiality

አንቀጽ 12፡ ነፃነትና ገለልተኛነት

1 Signatories shall ensure that financial support does not compromise their independence, autonomy, and ability to speak for the people.	ፈራሚዎች የሚደረግላቸው የገንዘብ ድጋፍ በተቋማዊ ነፃነታቸው ላይ አሉታዊ ተጽእኖ በማሳደር ሕዝባዊ ወገንተኝነታቸውንና ገለልተኝነታቸውን ለአደጋ እንደማያጋልጥ ማረጋገጥ አለባቸው።
2 They shall strive to maintain autonomy and resist conditionalities that may compromise their missions and principles.	ተቋማዊ ነፃነታቸውን ለመጠበቅ እንዲሁም ተልእኳቸውንና መርሆዎቻቸውን ችግር ላይ ሊጥሉ ከሚችሉ ቅድመ-ሁኔታዎች መጠበቅ አለባቸው።
3 Signatories shall maintain independence and not be aligned or affiliated with any political party.	ፈራሚዎች ገለልተኛነታቸውን መጠበቅ አለባቸው፤ ከማንኛውም የፖለቲካ ፓርቲ መወገን ወይም የቅርብ ትስስር መፍጠር የለባቸውም።
4 Signatories shall enter into partnership agreements only when beneficial to the organization's objectives and not compromising independence.	ፈራሚዎች ከማንኛውም አካል ጋር የአጋርነት ስምምነት የሚፈጽሙት ለድርጅቱ ዓላማዎች ስኬት ጠቃሚ ከሆነ እና ተቋማዊ ነፃነትና ገለልተኛነታቸውን የማይፃረር ከሆነ ብቻ ነው።

ARTICLE 13: NON-DISCRIMINATION AND EQUALITY

አንቀጽ 13፡ ያለማዳላትና እኩልነት

1	Signatories shall treat beneficiaries equally, avoiding unjustifiable discrimination in services based on sex, religion, ethnicity, social, political, or economic status.	ፈራሚዎች ተጠቃሚዎችን በእኩልነት ያስተናግዳሉ፤ አገልግሎት አሰጣጥ ላይ በፆታ፣ በሃይማኖት፣ በብሄር፣ በማህበራዊ አመጣጥ፣ በፖለቲካ ወይም በሃብት ምክንያት ያልተፈቀደ ልዩነት አያደርጉም።
2	Signatories shall ensure equality in the relationship between management and staff.	ፈራሚዎች የሥራ አመራርና የሰራተኞች ግንኙነት በእኩልነት ላይ የተመሰረተ መሆኑን ያረጋግጣሉ።
3	Signatories shall develop a written policy affirming commitment to equal opportunities in recruitment, promotion, and staff development.	ፈራሚዎች በሠራተኞች ምልመላ፣ እድገትና የሰው ሃብት ልማት እኩል እድል የመፍጠር ቁርጠኝነታቸውን የሚያረጋግጥ የተፃፈ ፖሊሲ ያወጣሉ።

ARTICLE 14: INTEGRITY

አንቀጽ 14፡ ተዓማኒነት

1	Signatories shall ensure that activities are clearly aligned with the organization's vision, purpose, and values, and communicated to all stakeholders.	የሚያካሂዷቸው የልማት ክንውኖች ከተቋሙ ራዕይ፣ ግብና እሴቶች ጋር በግልጽ የተጣጣሙ መሆናቸውን እና ይህም ከባለድርሻ አካላት ጋር በሚኖራቸው ግንኙነት በግልጽ መታወቁን ማረጋገጥ አለባቸው።
2	Signatories shall ensure that images and messages portraying women, men, boys, and girls respect the dignity, values, history, religion, and culture of the people.	በሚጠቀሙባቸው ምስሎችና መልእክቶች የሚያሳዩዋቸውን ሰዎች ሰብአዊ ክብር፣ እሴቶች፣ ታሪክ፣ ኃይማኖትና ባህል የሚያከብሩ መሆናቸውን ማረጋገጥ አለባቸው።

ARTICLE 15: LEGAL COMPLIANCE

አንቀጽ 15፡ ሕጋዊነት

Activities, governance, and other matters shall conform to the laws and regulations of Ethiopia.	የፈራሚ ድርጅት የሥራ ክንውኖች፣ አመራር እና ሌሎች ጉዳዮች የአገሪቱን ሕግጋትና ደንቦች የተከተሉ መሆን አለባቸው።
Governing bodies shall design programs and services, and monitor compliance with the mission and legal requirements.	የሥራ አመራር አካላት መርሃ ግብሮችንና አገልግሎቶችን ከድርጅቱ ተልእኮ እና ከሕግ መስፈርቶች ጋር አጣጥመው መቅረጽና አፈፃፀሙን መከታተል አለባቸው።
Signatories shall conduct periodic internal reviews regarding legal compliance and present findings to the governing body.	ፈራሚ ድርጅቶች በሥራ ላይ የሚገኙ ሕግጋት መከበራቸውን ለማረጋገጥ በየጊዜው መደበኛ የውስጥ ግምገማ ማካሄድ አለባቸው፤ ውጤቱም ለሥራ አመራር አካል መቅረብ አለበት።

ARTICLE 16: NETWORKING AND PARTNERSHIP

አንቀጽ 16፡ ቅንጅትና ትብብር

Signatories shall foster an atmosphere of	ፈራሚዎች የድርጅታቸውንና የሚያገለግሉትን ማህበረሰብ

collaboration and cooperation in their partnerships to the best advantage of their organizations and target populations.

ይበልጥ ተጠቃሚነት ለማረጋገጥ በአጋርነትና በድጋፍ ግንኙነቶቻቸው ውስጥ የትብብርና አብሮ የመስራት መንፈስ እንዲዳብር ጥረት ያደርጋሉ።

Signatories shall promote harmony, solidarity, collaboration, and team spirit within and outside the humanitarian/CSO sector.

ፈራሚዎች በሰብአዊ/ሲቪል ማህበረሰብ ዘርፍ ውስጥና ውጭ ባሏቸው ግንኙነቶች ስምረትን፣ መደጋገፍን፣ መተባበርንና በጋራ የመስራት መንፈስን ያራምዳሉ።

Signatories shall share and exchange information, experiences, and resources pertinent to their missions to promote learning and common understanding.

ፈራሚዎች በሰብአዊ ዘርፍ ውስጥና ውጭ መማማርና የጋራ መረዳትን ለማስፋፋት በማሰብ ስለ ተልእኳቸው፣ ክንውኖቻቸው፣ ልምዶቻቸውና ሃብቶቻቸው ያላቸውን መረጃ ያክፋላሉ፣ ይለዋወጣሉ።

Consortia (The Forum) shall be built on shared humanitarian visions and goals which imply mutual support and solidarity beyond the implementation of specific projects.

ሕብረቶች (መድረኩ) ውሱን ፕሮጀክቶችን ከመተግበር ባለፈ የርስ በርስ መደጋገፍንና አንድነትን የሚገልጹ የጋራ ሰብአዊ ራዕይ እና ግቦችን መሰረት አድርገው ሊቋቋሙ ይገባል።

The Forum shall be formed in a spirit of inclusiveness that respects and promotes the value of diversity.

መድረኩ የብዝሃነትን ዋጋ በሚያከብርና በሚያራምድ የአካታችነት መንፈስ ሊቋቋም ይገባል።

Members shall respect the autonomy and constraints of each other and strive to foster a climate of mutual trust in all partnership activities.

የአባላት ድርጅቶች አንዳቸው የሌላውን ነፃነትና የአቅም ውሱንነት የሚያከብሩ እና በሁሉም የአጋርነት ክንውኖች የመተማመን መንፈስን ለማጎልበት የሚጥሩ መሆን አለባቸው።

Signatory organizations shall join a consortium only if the relationship is consistent with the organization's mission.

ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት የትኛውንም ህብረት ወይም መድረክ የሚቀላቀለው ከድርጅቱ ተልእኮ ጋር የሚጣጣም ከሆነ ብቻ ነው።

Organizations with overlapping missions should refrain from competing, unnecessary duplication, or disruption of other organizations' projects.

ተመሣሣይ ተልእኮ፣ እሴቶችና ተጠቃሚዎች ያሏቸው ድርጅቶች እርስ በርሳቸው ከመወዳደር፣ ተደራራቢ አገልግሎቶችን ከማቅረብ እና አንዳቸው የሌላውን ፕሮጀክቶች ከማሰናከል መቆጠብ አለባቸው።

Organizations with overlapping missions should share relevant project information and mutually support each other.

ተመሣሣይ ተልእኮና ተጠቃሚዎች ያሏቸው ድርጅቶች ጠቃሚ የመርሃግብር መረጃዎችን በመለዋወጥ እርስ በርስ መደጋገፍ አለባቸው።

Signatories shall express solidarity with campaigns and actions of other organizations if such acts do not compromise their own integrity or values.

የድርጅቱን ነፃነት ወይም እሴቶች የሚፃረር ካልሆነ በቀር፣ ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት በሌሎች ድርጅቶች ለሚካሄዱ ዘመቻዎችና እርምጃዎች አጋርነትን መግለጽ እና ለሌሎች ውጤታማነት ድጋፍ ማድረግ አለበት።

ARTICLE 16: NETWORKING AND PARTNERSHIP አንቀጽ 16፡ ቅንጅትና ትብብር

Signatories shall foster an atmosphere of collaboration and cooperation in their

ፈራሚዎች የድርጅታቸውንና የሚያገለግሉትን ማህበረሰብ ይበልጥ ተጠቃሚነት ለማረጋገጥ በአጋርነትና በድጋፍ

partnerships to the best advantage of their organizations and target populations.	ግንኙነቶቻቸው ውስጥ የትብብርና አብሮ የመስራት መንፈስ እንዲዳብር ጥረት ያደርጋሉ።
Signatories shall promote harmony, solidarity, collaboration, and team spirit within and outside the humanitarian/CSO sector.	ፈራሚዎች በሰብአዊ/ሲቪል ማህበረሰብ ዘርፍ ውስጥና ውጭ ባሏቸው ግንኙነቶች ስምረትን፣ መደጋገፍን፣ መተባበርንና በጋራ የመስራት መንፈስን ያራምዳሉ።
Signatories shall share and exchange information, experiences, and resources pertinent to their missions to promote learning and common understanding.	ፈራሚዎች በሰብአዊ ዘርፍ ውስጥና ውጭ መማማርና የጋራ መረዳትን ለማስፋፋት በማሰብ ስለ ተልእኳቸው፣ ክንውኖቻቸው፣ ልምዶቻቸውና ሃብቶቻቸው ያላቸውን መረጃ ያክፋላሉ፣ ይለዋወጣሉ።
Consortia (The Forum) shall be built on shared humanitarian visions and goals which imply mutual support and solidarity beyond the implementation of specific projects.	ሕብረቶች (መድረኩ) ውሱን ፕሮጀክቶችን ከመተግበር ባለፈ የርስ በርስ መደጋገፍንና አንድነትን የሚገልጹ የጋራ ሰብአዊ ራዕይ እና ግቦችን መሰረት አድርገው ሊቋቋሙ ይገባል።
The Forum shall be formed in a spirit of inclusiveness that respects and promotes the value of diversity.	መድረኩ የብዝሃነትን ዋጋ በሚያከብርና በሚያራምድ የአካታችነት መንፈስ ሊቋቋም ይገባል።
Members shall respect the autonomy and constraints of each other and strive to foster a climate of mutual trust in all partnership activities.	የአባላት ድርጅቶች አንዳቸው የሌላውን ነፃነትና የአቅም ውሱንነት የሚያከብሩ እና በሁሉም የአጋርነት ክንውኖች የመተማመን መንፈስን ለማጎልበት የሚጥሩ መሆን አለባቸው።
Signatory organizations shall join a consortium only if the relationship is consistent with the organization's mission.	ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት የትኛውንም ህብረት ወይም መድረክ የሚቀላቀለው ከድርጅቱ ተልእኮ ጋር የሚጣጣም ከሆነ ብቻ ነው።
Organizations with overlapping missions should refrain from competing, unnecessary duplication, or disruption of other organizations' projects.	ተመሣሣይ ተልእኮ፣ እሴቶችና ተጠቃሚዎች ያሏቸው ድርጅቶች እርስ በርሳቸው ከመወዳደር፣ ተደራራቢ አገልግሎቶችን ከማቅረብ እና አንዳቸው የሌላውን ፕሮጀክቶች ከማሰናከል መቆጠብ አለባቸው።
Organizations with overlapping missions should share relevant project information and mutually support each other.	ተመሣሣይ ተልእኮና ተጠቃሚዎች ያሏቸው ድርጅቶች ጠቃሚ የመርሃግብር መረጃዎችን በመለዋወጥ እርስ በርስ መደጋገፍ አለባቸው።
Signatories shall express solidarity with campaigns and actions of other organizations if such acts do not compromise their own integrity or values.	የድርጅቱን ነፃነት ወይም እሴቶች የሚፃረር ካልሆነ በቀር፣ ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት በሌሎች ድርጅቶች ለሚካሄዱ ዘመቻዎችና እርምጃዎች አጋርነትን መግለጽ እና ለሌሎች ውጤታማነት ድጋፍ ማድረግ አለበት።

Article 17: Organizational Management — አንቀጽ 17፡ ተቋማዊ አስተዳደር

1	Signatories shall have a written constitution or memorandum of association that clearly defines their	ፈራሚዎች ተልእኳቸውን፣ ዓላማዎቻቸውንና ድርጅታዊ መዋቅራቸውን በግልጽ የሚያስቀምጥ

	missions, objectives and organizational structures.	ማቋቋሚያ ሰነድ ወይም መተዳደሪያ ደንብ ይኖራቸዋል።
2	The services of the governing body shall be given freely and voluntarily other than reimbursements for essential costs incurred during service.	በሥራ አመራር አካል አባላት የሚሰጠው አገልግሎ ከሥራው ጋር በተያያዘ አንድ አባል ያወጣውን ወጪ ለመሸፈን ከሚሰጥ ማካካሻ በቀር በነፃና በፈቃደኝነ የሚሰጥ ይሆናል።
3	An indirectly or directly compensated person should not serve in the Board of Directors or Executive Committee.	ማንኛውም በቀጥታ ወይም በተዘዋዋሪ ተከፋይ የሆነ ሰው በዳይሬክተሮች ቦርድ ወይም በሥራ አስፈፃሚ ኮሚቴ ውስጥ ሊያገለግል አይችልም።
4	Members in the Board of Directors should be unrelated by blood or marriage.	በትውልድ ወይም በጋብቻ የሚዛመዱ ሰዎች የዳይሬክተሮች ቦርድ አባላት ሊሆኑ አይችሉም።
5	Individuals serving as auditors (internal and external) and treasurer should be unrelated by blood or marriage to any person in the Board of Directors as well as the Executive Director.	የሂሳብ መርማሪዎች (የውስጥ ወይም የውጭ) እና ገንዘብ ያዥ ሆነው የሚያገለግሉ ሰዎች ከዳይሬክተሮች ቦርድ አባላት ከአንዱ ወይም ከድርጅቱ የሥራ አስፈፃሚ ዳይሬክተር ጋር በትውልድ ወይም በጋብቻ የሚዛመዱ መሆን የለባቸውም።
6	The Board of Directors should have broad representation, reflecting the diversity of the organization's beneficiaries, gender equity, skill and commitment.	የዳይሬክተሮች ቦርድ አባላት ስብጥር የድርጅቱን ተጠቃሚዎች ስብጥር፣ የፆታ ሚዛን፣ ክህሎትና ለድርጅቱ ዓላማ ቁርጠኝነትን ያገናዘበ መሆን አለበት።
7	The Board of Directors shall regularly and periodically evaluate its own performance and that of the Executive Director.	የድርጅቱ የዳይሬክተሮች ቦርድ የራሱንና የሥራ አስፈፃሚ ዳይሬክተሩን የሥራ አፈፃጸም በመደበኛነትና በየጊዜው መገምገም አለበት።
8	The governing body shall approve a code of conduct for the organization, and assure that the organization is in compliance with this code.	የድርጅቱ የሥራ አመራር አካል የድርጅቱን የሥነ-ምግባር ደንብ ያፀድቃል፤ ይህ የሥነ-ምግባር ደንብ በድርጅቱ መከበሩንም ያረጋግጣል።
9	Governing bodies shall have regular and periodic meetings. Minutes of each meeting shall be produced, distributed to each member, shared with concerned government organs as appropriate, and archived.	የአመራር አካላት መደበኛና በየጊዜው የሚደረጉ ስብሰባዎች ይኖሯቸዋል፤ የአመራር አካል ስብሰባዎች ቃለ-ጉባኤ ተዘጋጅቶ ለሁሉም አባላት ይሰራጫል፣ እንደአስፈላጊነቱ ለሚመለከታቸው የመንግስት አካላት ይላካል፣ ለወደፊት ማመሳከሪያ የሚሆን ቅጂ ተዘጋጅቶ ይቀመጣል።
10	The minutes shall be made available to members, officers, staff, and the general public, except for	ከሰራተኞች ግምገማና ሌላ በምስጢር መያዝ ካለበት መረጃ በቀር ቃለ-ጉባኤው ለድርጅቱ አባላት፣ የሥራ

discussions related to personnel evaluation and confidential information.

አመራር አባላት፣ ሰራተኞች እና ለሕዝብ ተደራሽ ይሆናል።

Article 18: Program Development and Management

አንቀጽ 18፡ የመርሃ ግብር አቀራረጽና አስተዳደር

The governing body shall actively participate with the staff in long-term and short-term strategic planning processes.

የአመራር አካሉ በረጅምና የአጭር ጊዜ የስትራቴጂ እቅድ አዘገጃጀት ሂደት ከድርጀቱ ሰራተኞች ጋር በንቃት ይሳተፋል።

The governing body shall determine the organization's programs and services, and monitor their compliance with the mission, their effectiveness and efficiency.

የአመራር አካሉ የድርጅቱን ወይም የማህበሩን መርሃ-ግብሮ አገልግሎቶች ይወስናል፣ ከተልእኮው ጋር መጣጣማቸውን፣ ውጤታማና ቀልጣፋ መሆናቸውን ያረጋግጣል።

Article 19: Financial Management / አንቀጽ 19፡ የፋይናንስ አስተዳደር

1The governing body shall ensure that the organization has the proper resources to fulfill its mission.

የአመራር አካሉ ድርጅቱ ተልእኮውን ለማሳካት የሚያስችል በቂ ሃብት እንዳለው ያረጋግጣል።

2The governing body shall approve the annual budget and actively participate in the fundraising process.

የአመራር አካሉ ዓመታዊ በጀት ያፀድቃል፣ በገቢ ማሰባሰብ ሂደት በንቃት ይሳተፋል።

3In approving the annual budget, the governing body shall ascertain the percentage of resources allocated and spent on administrative and project activities in view of legal requirements.

የአመራር አካሉ ዓመታዊ በጀት ከማፅደቁ በፊት ለአስተዳደራዊና ለዓላማ ማስፈጸሚያ የተመደበውን የሃብት መጠን ከሕግ መስፈርቶች አንፃር ይፈትሻል።

4The secretariat shall adhere to the annual budget limits; major deviations require governing body approval. The Board may have a mandate to approve certain amendments within pre-determined limits.

የድርጅቱ ጽህፈት ቤት የአመራር አካሉ ያፀደቀውን አመታዊ የበጀት ዝርዝርና ገደብ ጠብቆ ይሰራል፤ ማንኛውም ከፍተኛ ለውጥ ለአመራር አካሉ ቀርቦ መፅደቅ አለበት። ነገር ግን ቦርዱ ቀድሞ በተወሰነ ገደብ ውስጥ የሚወድቁ ማሻሻያዎችን የማፅደቅ ሥልጣን ሊሰጠው ይችላል።

5Members of CCRDA shall have established financial policies suitable for their size regarding resource disbursement, investment, purchasing, and internal control.

የሕብረቱ አባላት ለሚያከናውናቸው መርሃግብሮች የሚመጥን የገቢና ወጭ ክፍያዎችን፣ ቋሚ ንብረቶችን አስተዳደር፣ የግዢ አሰራርና የፋይናንስ ቁጥጥር ሥነ-ሥርዓቱን የሚሸፍን የፋይናንስ ፖሊሲ ይኖረዋል።

6Members shall adhere to professional accountancy and audit standards as stipulated by the Charities and Societies Proclamation, and fulfill all reporting

የሕብረቱ አባላት በበጎ አድራጎት ድርጅቶችና ማህበራት አዋጅ ድንጋጌዎች መሰረት የሂሳብ አያያዝና ምርመራ ሙያዊ መመዘኛዎችን እና ሁሉንም የፋይናንስና የክንውን

requirements.

ሪፖርት አቀራረብ መሥፈርቶች ማሟላት አለበት።

Article 20: Human Resources Management

አንቀጽ 20፡ የሰው ሃብት አሰተዳደር

1	The governing body shall hire the executive director, undertaking a careful search process to find the most qualified individual.	የአመራር አካሉ ብቃት ያለውን ሰው ለማግኘት አስፈላጊውን ፍለጋ ካደረገ በኋላ የድርጅቱን የሥራ አስፈፃሚ ዳይሬክተር ይቀጥራል።
2	The governing body shall set the compensation of the executive director, ensure they have the support needed to advance goals, and periodically evaluate performance.	የአመራር አካሉ የሥራ አስፈፃሚ ዳይሬክተሩን ክፍያ ይወስናል፣ የድርጅቱን ወይም ማህበሩን ዓላማዎች ለማስፈጸም አስፈላጊውን ድጋፍ ማግኘቱን ያረጋግጣል፣ በየጊዜው የስራ አፈፃጸሙን ይገመግማል።
3	The signatory organization shall hire capable and responsible staff that are committed to its mission.	ፈራሚ ድርጅቱ ብቃት ያላቸው፣ ኃላፊነት የሚሰማቸውና ለተልእኮው ተገዢ የሆኑ ሰራተኞችን መቅጠር አለበት።
4	Recruitment should be based on merit, regardless of race, sex, ethnicity, affinity, religion, or other status.	የሰራተኞች ቅጥር በብቃት ላይ የተመሰረተ እና በዘር፣ በፆታ፣ በብሔር፣ በወገን፣ በሃይማኖት ወይም ሌላ ሁኔታ የማያዳላ መሆን አለበት።
5	The organization shall put in place a policy encouraging women and people with disabilities to apply and be considered for vacant positions.	ፈራሚ ድርጅቱ ሴቶችና አካል ጉዳተኞች በክፍት የሥራ ቦታዎች ለመቀጠር እንዲያመለክቱና እንዲወዳደሩ የሚያበረታታ ፖሊሲ አዘጋጅቶ ይተገብራል።
6	In addition to merit, the organization shall be governed by the principle of diversity in all respects (ethnic, religion, sex, or other status).	ከብቃት በተጨማሪ የድርጅቱ አሰራር በብዙህነት መርህ (በዘር፣ በሃይማኖት፣ በፆታ ወይም ሌላ ሁኔታ) የሚመራ ይሆናል።
7	The organization shall provide opportunities for individual growth, and foster an atmosphere whereby supervisors encourage the personal growth of staff.	ድርጅቱ ለግላዊ ሰብእና እድገትና ለሰው ሃብት ልማት እድል የሚሰጥ ሁኔታ ይፈጥራል፤ እንዲሁም የሥራ ኃላፊዎች የሰራተኞችን የግል ስብእና ለማሳደግ ድጋፍ የሚያደርጉበትን ከባቢ ሁኔታ ያዘጋጃል።
8	Depending on its size, the organization shall have a written human resource policy adopted by the Board of Directors.	የድርጅቱን ዕድገት ታሳቢ በማድረግ ድርጅቱ ወይም ማህበሩ በጽሁፍ የሰፈረና በዳይሬክተሮች ቦርድ የፀደቀ የሰው ሃብት ልማት ፖሊሲ ይኖረዋል።
9	Staff shall be enabled to communicate serious concerns to a member of the governing body.	ሰራተኞች ማናቸውንም ክብደት የሚሰጣቸውን አሳሳቢ ሁኔታዎች ለድርጅቱ የአመራር አካል የሚያቀርቡበት ሁኔታ

ይፈጠርላቸዋል።

Article 21: Internal and External Complaints and Response Mechanisms

አንቀጽ 21፡ የውስጥና የውጭ ቅሬታ ሰሚና ምላሽ ሰጪ አደረጃጀት

1. Signatories shall put in place mechanisms through which stakeholders are able to make complaints against their decisions and actions, and ensure these are properly reviewed and acted upon.

2. Signatories shall have procedures in place at all levels of their operation that guide the handling and investigating of complaints from internal stakeholders (e.g., staff, volunteers) regarding allegations of misconduct or non-compliance with EHNCF policies.

3. Signatories shall have an organizational policy on how to respond to complaints from external stakeholders, such as beneficiaries, the public, donors, and government organs.

1. ፈራሚዎች በሚሰጡት ውሳኔና በክንውኖቻቸው ዙሪያ ባለድርሻ አካላት አቤቱታ የሚያቀርቡበትን ስርዓት ያዋቅራሉ፣ የቀረቡ አቤቱታዎችም በአግባቡ መታየታቸውንና አስፈላጊው እርምጃ መወሰዱን ያረጋግጣሉ።

2. ፈራሚዎች ሰራተኞችና በጎ ፈቃደኞችን ጨምሮ ከውስጥ ባለድርሻ አካላት ተገቢ ያልሆነ ሥነ-ምግባር ስለመከሰቱና የEHNCF ፖሊሲዎች ስለመጣሳቸው የሚቀርቡ አቤቱታዎች የሚመሩበትና የሚመረመሩበትን አሰራር በሁሉም ደረጃዎች ይዘረጋሉ።

3. ፈራሚዎች ተጠቃሚዎችን፣ ሕዝቡን፣ ለጋሾችንና የመንግስት አካላትን ጨምሮ ከውጫዊ ባለድርሻ አካላት ለሚቀርቡ አቤቱታዎች ምላሽ ለመስጠት የሚያስችል ተቋማዊ ፖሊሲ ይኖራቸዋል።

Article 22: Resource Mobilization and Utilization

አንቀጽ 22፡ የሃብት አሰባሰብና አጠቃቀም

1. Signatories shall have a standard resource mobilization and utilization policy which provides emphasis for domestic resources.

2. The Board shall actively participate in fundraising efforts, including active solicitation and individual contributions.

3. Signatories shall only accept funding consistent with their mission, which does not compromise core principles or restrict the ability to address issues freely, thoroughly, and objectively.

1. ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት ከአገር ውስጥ ለሚሰበሰብ ገቢ ትኩረት የሚሰጥ መደበኛ የሃብት አሰባሰብና አጠቃቀም ፖሊሲ ሊኖረው ይገባል።

2. ቦርዱ መዋጮ በማሰባሰብና በግል መዋጮ ማድረግን ጨምሮ በገቢ ማሰባሰብ ሂደት ውስጥ በንቃት ይሳተፋል።

3. ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት ከየትኛውም ምንጭ ገቢ የሚሰበስበው ከድርጅቱ ተልእኮ ጋር የሚጣጣም፣ ማእከላዊ መርሆዎቹን የማይጣረስ እና አግባብነት ያላቸውን ጉዳዮች በነፃነት፣ በጥልቀትና በትክክል የማስተናገድ አቅሙን የማይገድብ መሆኑን ካረጋገጠ

በኋላ ብቻ ይሆናል።

4. Signatories must be transparent in all matters relating to fundraising and fund utilization.

4. ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት ከገቢ አሰባሰብና አጠቃቀም ጋር በሚገናኙ ጉዳዮች ሁሉ በግልጽነት መንቀሳቀስ አለበት።

5. Programs shall be designed to meet the organization's mission, not solely to satisfy a funding source.

5. መርሃግብሮች የሚቀረጹት የድርጅቱን ተልእኮ ለማሳካት እንጂ ፈጽሞ የለጋሾችን ፍላጎት ለማሟላት ብቻ አይሆንም።

6. Signatories must not tolerate unethical activities such as double funding, fund diversion, or overstating achievements.

6. ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት ለአንድ ክንውን ድርብ የገንዘብ ድጋፍ መቀበል፣ ለአንድ ክንውን ተወስኖ የተሰጠን የገንዘብ ድጋፍ ከታለመለት ዓላማ ውጭ ለሌላ ክንውን መጠቀም ወይም ውጤቶችን በማጋነን ማቅረብ የመሳሰለውን እኩይ ምግባር ፈፅሞ በመታገስ ወይም በመሸፋፈን ማለፍ የለበትም።

Article 23: /Prevention of Conflict Of Interest አንቀጽ 23፡ የጥቅም ግጭት እንዳይፈጠር መከላከል

1. All organizational transactions shall be free of personal and professional conflicts of interest.

1. ሁሉም የድርጅቱ የሥራ ክንውኖች ከግልና ከሙያዊ የጥቅም ግጭት ነፃ መሆን አለባቸው።

2. Staff, board members, and volunteers have a duty to act honestly, prudently, and solely for the organization's benefit.

2. ቦርድና ተራ አባላት፣ የሥራ መሪዎች፣ አማካሪዎች፣ ተለማማጅ ሰራተኞችና በጎ ፈቃደኞች ወይም ሌሎች ሰራተኞች የድርጅቱን ሥራዎች በቅንነትና በትጋት ማከናወን እና ለድርጅቱ ጥቅም ብቻ ከፍተኛ ጥንቃቄ፣ ክህሎትና የማመዛዘን ብቃት የመተግበር ኃላፊነት አለባቸው።

3. Disclosure of potential conflicts with suppliers, grantees, or competing organizations is mandatory.

3. የአመራር አካል አባላት፣ ተከፋይ ሰራተኞች እና በጎ ፈቃደኞች ማናቸውንም የጥቅም ግጭት ወይም የቁሳቁስና አገልግሎት አቅራቢዎች ጋር፣ የድርጅቱን ገንዘብ ከሚቀበሉ ወይም ተወዳዳሪና ተፃራሪ ዓላማ ካላቸው ድርጅቶች ጋር ማናቸውም ዝምድና ሲኖራቸው ለድርጅቱ አመራር አካል ማሳወቅ ይኖርባቸዋል።

Article 24: Panel of Ethics Establishment) አንቀጽ 24፡ የሥነ-ምግባር ፓነል መመስረት

1. The Panel of Ethics ("the Panel") is established by the decision of the EHNCF General Assembly to promote ethical

1. በዚህ ደንብ የተጠቀሱትን መሰረታዊ የሥነ-ምግባር መርሆች ለማስፋፋትና በፈራሚዎች መተግበራቸውን ለማረጋገጥ የስነ ምግባር ፓነል (ከዚህ በኋላ “ፓነል” እየተባለ የሚጠቀስ) በዚህ ደንብ

standards and ensure adherence by signatories.

ተቋቁሟል።

2. The Panel shall be accountable to the EHNCF General Assembly.

2. ፓነሉ ተጠሪነቱ ለኢትዮጵያ የሰብዓዊ ዕርዳታ ብሔራዊ ሲቪል ማህበረሰብ ድርጅቶች ፎረም (EHNCF) ጠቅላላ ጉባኤው ይሆናል።

3. The Panel shall consist of nine members of high reputation, integrity, impartiality, and competence.

3. ፓነሉ ባላቸው ከፍተኛ የሞራል እሴቶች፣ በታማኝነታቸውና በገለልተኝነታቸው በማህበረሰቡ ውስጥ መልካም ስም ያተረፉና በሲቪል ማህበረሰብ ተቋማት አደረጃጀትና አሰራር ዙሪያ ብቃት ያላቸው ዘጠኝ አባላት ይኖሩታል።

Article 25: Election and Composition of Members of the Panel

አንቀጽ 25፡ የፓነሉ አመራረጥና የአባላት ሥብጥር

1. The election of the members of the Panel shall be conducted in a democratic and participatory manner.

1. የፓነል አባላት ምርጫ ዴሞክራሲያዊና አሳታፊ በሆነ ሥርዓት ይካሄዳል።

2. The General Assembly of EHNCF may set criteria for the nomination and election of members of the Panel.

2. የEHNCF ጠቅላላ ጉባኤ ስለፓነሉ አባላት ጥቆማና አመራረጥ መመዘኛዎችን ሊያስቀምጥ ይችላል።

3. Members of the Panel shall be drawn from signatory organizations.

3. የፓነሉ አባላት ከፈራሚ ድርጅቶች የሚወከሉ ይሆናሉ።

4. Any signatory organization can make a nomination.

4. ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት ለፓነሉ አባላት ምርጫ ጥቆማ ሊያቀርብ ይችላል።

5. Composition of members of the Panel shall reflect the membership composition of EHNCF.

5. የፓነሉ አባላት ስብጥር የEHNCF አባል ድርጅቶችን ስብጥር በሚያሳይ መልኩ ይሆናል።

6. Details of appointing, terms of office, and removal of Panel members shall be determined by Rules of Procedures to be adopted by the General Assembly.

6. የፓነሉ አባላት ምርጫ፣ የሥራ ዘመንና ከኃላፊነት የሚወገዱበት ዝርዝር መሥፈርት በጠቅላላ ጉባኤው በሚወጣው የአሰራር መመሪያ ይወሰናል።

Article 26: Mandates of the Panel

አንቀጽ 26፡ የፓነሉ ተግባርና ኃላፊነት

1. It shall act as custodian of the Code of Conduct and oversee the implementation and management of the Code of Conduct.

1. የሥነ-ምግባር ደንቡ የበላይ ጠባቂ በመሆን የደንቡን አፈፃጸምና አስተዳደር በበላይነት ይቆጣጠራል።

2. In collaboration with signatory organizations, promote the ethical standards

2. ከፈራሚ ድርጅቶች ጋር በመተባበር በዚህ ደንብ

stated in this Code, including research, capacity building, and interpretation.

3. Ensure the observance of the Code through reporting, complaints handling, organizational visits, and awards for exemplary conduct.

4. Perform any other tasks entrusted to it by the General Assembly.

የተጠቀሱ የሥነ-ምግባር መመሪያዎችን ተፈፃሚነት ያራምዳል።

3. የተለያዩ የአሰራር ስልቶችን (ሪፖርቶችን መቀበል፣ አቤቱታ መስተናገድ፣ የጥራት ማረጋገጫ መስጠት ወዘተ.) በመጠቀም የዚህ ደንብ ድንጋጌዎች መተግበራቸውን ያረጋግጣል።

4. በጠቅላላ ጉባኤው የሚሰጡትን ሌሎች ተግባራት ያከናውናል።

Article 27: Reporting Procedures:

አንቀጽ 27፡ የሪፖርት አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት

1. Signatories shall submit regular reports to the Panel regarding measures taken to implement this Code.

2. Signatories shall submit their reports according to the schedule arranged by the Panel.

3. The report shall provide comprehensive information on the implementation of the Code, including successes and challenges.

4. The Panel shall review reports and provide concluding observations, including strengths, challenges, and recommendations for improvement.

5. Other signatories or interested persons may provide written comments on a report to be considered by the Panel.

6. The Panel may adopt reporting rules of procedures and compliance tools.

1. ፈራሚዎች የዚህን ደንብ ድንጋጌዎች ለመተግበር ስለወሰዷቸው እርምጃዎች በመደበኛነት ሪፖርት የማቅረብ ኃላፊነት ይወስዳሉ።

2. ፈራሚዎች ሪፖርታቸውን ፓነሉ በሚያዘጋጀው የጊዜ ሰሌዳ መሰረት ያቀርባሉ።

3. የሚቀርበው ሪፖርት በደንቡ አፈፃጸም የተገኙ ውጤቶችና ተግዳሮቶችን ጨምሮ የተሟላ መረጃ የያዘ መሆን አለበት።

4. ፓነሉ የቀረበለትን ሪፖርት ከቃኘ በኋላ በደንቡ አፈፃጸም በድርጅቱ የተገኙ ውጤቶችና ያጋጠሙ ተግዳሮቶችን የሚያካትት የማጠቃለያ ምልከታ ይሰጣል፤ ለወደፊት መሻሻል ምክረ-ሃሳብ ያቀርባል።

5. ማንኛውም ሌላ ፈራሚ ድርጅት ወይም ጉዳዩ የሚመለከተው አካል በፈራሚ ድርጅቱ በቀረበው ሪፖርት ላይ አስተያየት በጽሁፍ ለፓነሉ ማቅረብ ይችላል።

6. ፓነሉ የሪፖርት አቀራረብ ሥነ-ሥርዓት ደንቦችና የሥነ-ምግባር ደንቡን አፈፃጸም የተመለከቱ መመሪያዎችን ሊያዘጋጅ ይችላል።

Article 28: Certification

አንቀጽ 28፡ የብቃት ማረጋገጫ ስለመስጠት

1. This Code recognizes Certification by an accredited body as a means of strengthening self-regulation.

2. The Panel may act as a certifying body as determined by the General Assembly of

1. ይህ ደንብ ስልጣን በተሰጠው አካል የሚሰጥ የብቃት ማረጋገጫን እንደ አንድ የራስ ቁጥጥርን የማጠናከሪያ መንገድ እውቅና ይሰጣል።

2. የEHNCF ጠቅላላ ጉባኤ በሚወስነው መሰረት ፓነሉ የብቃት ማረጋገጫ ሊሰጥ ይችላል።

EHNCF.

3. Signatory organizations that pass the certification process may not be required to submit a report to the Panel under Article 27 for the period the certification remains valid.

3. በብቃት ማረጋገጫ ሂደት ውስጥ ያለፉ ወይም አግባብነት ባለው አካል የብቃት ማረጋገጫ የተሰጣቸው ፈራሚ ድርጅቶች ማረጋገጫው ተፈፃሚ ለሆነበት ጊዜ በዚህ ደንብ አንቀጽ 27 መሰረት ለፓነሉ ሪፖርት የማቅረብ ግዴታ አይጣልባቸውም።

4. The Panel shall ensure the compatibility of certification standards with the ethical standards of this Code before acknowledging such certification.

4. የብቃት ማረጋገጫ የተሰጠበት ስርዓት በዚህ ደንብ በተካተቱት የሥነ-ምግባር መመዘኛዎች ጋር የተጣጣመ ስለመሆኑ ፓነሉ ምርመራ ሊያደርግ ይችላል። ከዚህ ምርመራ ውጤት ላይ በመነሳት ፓነሉ የብቃት ማረጋገጫውን ለመቀበል ወይም ላለመቀበል ሊወስን ይችላል።

5. The Panel shall adopt detailed rules and procedures for the administration of the certification mechanism.

5. ፓነሉ የብቃት ማረጋገጫ የመስጠቱን ሂደት በተመለከተ ዝርዝር መመሪያዎችና የሥነ-ሥርዓት ድንጋጌዎችን ያወጣል።

Article 29: Communications (Complaints) አንቀጽ 29፡ ማመልከቻ (ቅሬታ ስለማቅረብ)

1. Stakeholders (signatories, donors, government, beneficiaries, public) who believe a signatory has violated this Code may formally notify the signatory in writing before referring the matter to the Panel.

1. ፈራሚ ድርጅቶች፣ ለጋሾች፣ የመንግስት አካላት፣ ተጠቃሚዎች ወይም ሕዝቡ ወይም ሌላ ማንኛውም ሰው የዚህ ደንብ ድንጋጌዎች በየትኛውም ፈራሚ ድርጅት ተጥሰዋል የሚያስብል ምክንያት ሲኖር ለፓነሉ አቤቱታ ከማቅረብ በፊት ስለሁኔታው ለፈራሚው ድርጅት በጽሁፍ ማስታወቅ አለባቸው።

2. Within one month of receiving a complaint, the signatory must provide the complainant with a written explanation or statement of action taken/proposed.

2. ማስታወቂያ ወይም አቤቱታ የደረሰው ፈራሚ ድርጅት ማስታወቂያው ወይም አቤቱታው በደረሰው በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ ለአቤቱታ አቅራቢው ሰው በጽሁፍ የተሰጠውን መፍትሄ ወይም በቀጣይ ሊወሰዱ ስለሚችሉ አማራጮች ጨምሮ ስለሁኔታው የሚተነትን ማብራሪያ ወይም መግለጫ መስጠት አለበት።

3. If the issue is not settled within one month, the complainant has the right to formally refer the matter to the Panel.

3. ጉዳዩ አመልካቹን ወይም አቤቱታ አቅራቢውን በሚያረካ መልኩ የመጀመሪያው ማስታወቂያ ለፈራሚው ድርጅት ከደረሰ በአንድ ወር ጊዜ ውስጥ መፍትሄ ያላገኘ እንደሆን አመልካቹ ጉዳዩን ለፓነሉ ሊያቀርብ ይችላል።

Article 30: Applications to the Panel አንቀጽ 30፡ ለፓነሉ ስለሚቀርቡ አቤቱታዎች

1. A complaint to the Panel may be made by any person and must meet specific criteria (written/oral, supported by evidence, within one year, not handled elsewhere, etc.).

2. The Panel shall only accept a complaint after ensuring all internal organizational remedies have been exhausted, unless they appear to be unduly prolonged.

1. ለፓነሉ በማንኛውም ሰው አቤቱታ ሊቀርብ ይችላል፤ አቤቱታውም በጽሁፍ ወይም በቃል፣ የአቤቱታ አቅራቢውን ስም የያዘ፣ በቂ ማስረጃ የተደገፈ እና በሌላ አካል እየታየ ያልሆነ መሆን አለበት።

2. የተቀመጡት የመፍትሄ አማራጮች ከሚገባው በላይ ጊዜ እንደሚወስዱ ለፓነሉ ካልሆነ በቀር ፓነሉ የቀረበለትን ጉዳይ ሊመለከት የሚችለው በድርጅቱ ውስጥ የሚገኙ የመፍትሄ አማራጮች በሙሉ ጥቅም ላይ መዋላቸውን ካረጋገጠ በኋላ ብቻ ነው።

Article 31: Jurisdiction አንቀጽ 31፡ የሥልጣን ክልል

1. The Panel shall have both trial and appeal jurisdictions.

1. ፓነሉ የመጀመሪያ ደረጃና የይግባኝ ሥልጣን ይኖረዋል።

Article 32: Investigation by Panel አንቀጽ 32፡ ፓነሉ ምርመራ የሚያካሂድበት ሥርዓት

1. The Panel may investigate alleged violations by a signatory on its own initiative and take steps to ensure conformity.

2. The Panel may utilize any appropriate investigative method, including gathering information from other signatories, government, donors, or the public.

1. ፓነሉ የትኛውም ፈራሚ ድርጅት የሥነ-ምግባር ደንቡን ድንጋጌዎች ስለመጣሱ የቀረበ ማንኛውንም ሥሞታ በራስ ተነሳሽነት ሊመረምርና ከደንቡ መመዘኛዎች ጋር የተጣጣመ አሰራር እንዲኖር የሚያግዝ እርምጃ ሊወስድ ይችላል።

2. ፓነሉ ማናቸውንም አግባብነት ያላቸው የምርመራ ዘዴዎች ሊጠቀም ይችላል፤ የሌሎች ፈራሚ ድርጅቶችን፣ የመንግስት አካላትን፣ ለጋሽ ድርጅቶችን፣ የሕዝቡን ወይም ሌላ አግባብነት ያለውን መረጃ ሊሰጥ የሚችልን ሰው አስተያየት ሊያዳምጥ ይችላል።

Article 33: Trial by Panel አንቀጽ 33፡ የፓነል የክርክር ሂደት

Complaints to the Panel shall be addressed to the Secretariat of the **Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum (EHNCF)**, which shall forward it to the Secretary of the Panel.

ለፓነሉ የሚላኩ አቤቱታዎች በ**ኢትዮጵያ ሀገር በቀል የሰብአዊ ድርጅቶች መድረክ (EHNCF)** ጽሕፈት ቤት በኩል ለፓነሉ ጸሐፊ እንዲደርሱ ይደረጋል።

2	Upon receiving the complaint, the Secretary shall examine its technical sufficiency as stated under Article 30 above.	የፓነሉ ጸሐፊ አቤቱታው እንደደረሰው ከላይ በአንቀጽ 30 ድንጋጌዎች መሰረት አቤቱታው የተሟላ መሆኑን ያረጋግጣል።
3	The President of the Panel establishes a Sub-Panel consisting of three individuals from among members of the Panel to handle the matter.	የፓነሉ ሊቀ-መንበር ከፓነሉ አባላት ውስጥ ሦስቱ የሚገኙበት ጉዳዩን የሚመለከት ንዑስ ፓነል ያቋቁማል።
4	The Sub-Panel examines whether the complainant has a cause of action or not. If the Sub-Panel believes that the case lacks cause of action, it shall order the dismissal of the case without calling the **EHNCF** signatory organization against which the complaint was made.	ንዑስ ፓነሉ የቀረበው አቤቱታ በቂ መሰረት ያለው ስለመሆኑ ያረጋግጣል፤ አቤቱታው በቂ መሰረት የሌለው መሆኑን ሲያምን አቤቱታ የቀረበበትን የ**EHNCF** ፈራሚ ድርጅት መጥራት ሳያስፈልገው ክሱን ውድቅ ያደርገዋል።
5	If the Sub-Panel believes that there is a cause of action to which the **EHNCF** signatory organization has to respond, it shall send a copy of the complaint to the latter and request a response in writing.	ንዑስ ፓነሉ አቤቱታው በቂ መሰረት ያለው መሆኑንና አቤቱታው የቀረበበት የ**EHNCF** ፈራሚ ድርጅት ምላሽ ሊሰጥበት እንደሚገባ ሲያምን የአቤቱታውን ቅጅ ለፈራሚ ድርጅቱ በመላክ ድርጀቱ ምላሹን በጽሁፍ እንዲያቀርብ ይጠይቃል።
6	Unless the respondent shows a justifiable reason for its delay, late submission shall not be considered and as such the case shall proceed based on the complaint. Application for late submission shall only be made before the Sub-Panel makes its final decision.	መልስ ሰጪው በቂ ምክንያት ካላቀረበ በቀር ፓነሉ ካዘዘው ጊዜ ዘግይቶ የሚቀርብ መልስ ተቀባይነት አይኖረውም፤ በመሆኑም ጉዳዩ በአቤቱታው መሰረት መታየት ይጀምራል። ከተቀመጠው የጊዜ ገደብ በኋላ ምላሽ ለማቅረብ ማመልከቻ ሊቀርብ የሚችለው ንዑስ ፓነሉ የመጨረሻ ውሳኔ ላይ ከመድረሱ በፊት ብቻ ይሆናል።
7	The Sub-Panel shall consider the complaint and any response submitted by the **EHNCF** signatory against whom the complaint is made. The Sub-Panel may also seek further information or invite further written submissions from the complainant or the respondent or any other person.	ንዑስ ፓነሉ አቤቱታውን እና ክስ በቀረበበት የ**EHNCF** ፈራሚ የተሰጠውን ምላሽ ይመረምራል። ንዑስ ፓነሉ በተጨማሪ ከአቤቱታ አቅራቢው፣ መልስ ሰጪው ወይም ከሌላ ማናቸውም ሰው ተጨማሪ መረጃ ሊፈልግ ወይም በጽሁፍ እንዲቀርብለት ሊጠይቅ ይችላል።
8	The Sub-Panel provides a written decision on whether:	ንዑስ ፓነሉ የሚከተሉትን በጽሁፍ ሊወስን ይችላል፡
a	The complaint should be dismissed; or	ሀ) አቤቱታው ውድቅ መሆን እንዳለበት፣ ወይም
b	The **EHNCF** signatory has breached the Code and as to the measures that should be taken by the signatory.	ለ) የ**EHNCF** ፈራሚው የደንቡን ድንጋጌዎች መጣሱን እና በፈራሚው መወሰድ ያለባቸውን እርምጃዎች።

Article 34: Appeal Procedures

1 Any party aggrieved by the decision of the Sub-Panel can lodge its appeal to the Appellate Panel of the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum consisting of five members within thirty days from the date the decision is rendered. This period may be extended for an additional 30 days for good and justifiable reason accepted by the Panel.

2 The appeal shall be reviewed by a panel of five members (hereinafter the Appellate Panel). Members of the Sub-Panel who reviewed the case at the trial stage shall not sit to hear the same case at the appeal level.

3 The memorandum of appeal shall contain:
a) The grounds of appeal;
b) The nature of the relief sought;
c) Copy of the decision against which the appeal is made.

4 The Appellate Panel, in deciding the appeal, shall not be confined to the grounds of objection set forth in the memorandum of appeal.

5 If the Appellate Panel admits the appeal, it shall cause the memorandum of appeal to be served to the respondent, fix a day for hearing the appeal and summon the respondent to appear and answer on such day. The summons shall include a statement that the appeal will be heard notwithstanding that he/she/it does not appear on such day.

6 In rendering its judgment, the Appellate Panel must consider the complaint and the appeal, submissions made by the signatory, reply to the appeal, the decision of the Sub-Panel and any other information it may consider relevant.

አንቀጽ 34፡ የይግባኝ ሥነ-ሥርዓት

በንዑስ ፓነሉ በተሰጠው ውሳኔ ቅሬታ ያደረበት የትኛውም ወገን ውሳኔው በተሰጠ በሰላሳ ቀናት ውስጥ ይግባኙን የኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም አምስት አባላት ለሚገኙበት ለይግባኝ ሰሚ ፓነል ሊያቀርብ ይችላል። ይህ የጊዜ ገደብ ፓነሉ በሚቀበለው በቂ ምክንያት ለተጨማሪ ሰላሳ ቀናት ሊራዘም ይችላል።

ይግባኙ የፓነሉ አምስት አባላት በሚገኙበት ችሎት ይታያል (ከዚህ በኋላ "ይግባኝ ሰሚ ፓነል" እየተባለ የሚጠራ)። ጉዳዩን በመጀመሪያ ደረጃ ሥልጣን የተመለከቱት የንዑስ ፓነሉ አባላት ያንኑ ጉዳይ በሚመለከተው የይግባኝ ችሎት አይቀመጡም።

የይግባኝ ማመልከቻ የሚከተሉትን የያዘ መሆን አለበት፡-

ሀ) የይግባኙ ምክንያት፣

ለ) የሚጠየቀው መፍትሄ፣

ሐ) ይግባኝ የሚጠየቅበት ውሳኔ ግልባጭ።

ይግባኝ ሰሚ ፓነል በይግባኝ ማመልከቻው በቀረቡት ምክንያቶች ሳይወሰን ሌሎች ተያያዥ ጉዳዮችንም ሊመረምር ይችላል።

ይግባኝ ሰሚ ፓነል የይግባኝ ማመልከቻውን የሚቀበለው ከሆነ የይግባኝ ማመልከቻው ለመልስ ሰጭ እንዲደርስ ያደርጋል፣ አቤቱታውን ለመስማት ቀጠሮ ይይዛል። በዚህ ቀን መልስ ሰጭው ተገኝቶ መልሱን እንዲያቀርብ መጥሪያ ይልካል። የሚላከው መጥሪያ የተላከለት ሰው ባይቀርብም እንኳ ጉዳዩ መታየት እንደሚቀጥል የሚገልጽ መሆን አለበት።

ይግባኝ ሰሚ ፓነል ውሳኔ ከመስጠቱ በፊት አቤቱታውን፣ የይግባኝ ማመልከቻውን፣ በፈራሚው የቀረቡ ሰነዶችን፣ ለይግባኝ ማመልከቻው የተሰጠውን መልስ፣ የንዑስ ፓነሉን ውሳኔ እና ሌላ

ማንኛውንም አግባብ ሆኖ ያገኘውን መረጃ ይመረምራል።

7 The Appellate Panel shall make a determination by simple majority as to whether to: a) Dismiss the lower decision; b) Wholly uphold the lower decision; c) Uphold the lower decision with amendment.

ይግባኝ ሰሚ ፓነሉ በሚከተሉት ጭብጦች ላይ በድምጽ ብልጫ ውሳኔ ይሰጣል፡- ሀ) የበታች ውሳኔውን ውድቅ ለማድረግ፣ ለ) የበታች ውሳኔውን ሙሉ በሙሉ ለማጽናት፣ ሐ) የበታች ውሳኔውን ከማሻሻያ ጋር ለማጽናት።

8 The decision of the Appellate Panel is final within the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum.

የይግባኝ ሰሚው ፓነል ውሳኔ በኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም ውስጥ የመጨረሻ ይሆናል።

Article 35: Notification of decision

አንቀጽ 35፡ የፓነሉን ውሳኔ ማሳወቅ

The Panel shall notify the complainant and the signatory in writing of its decision and any measures it has determined to be taken within the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum.

ፓነሉ የደረሰበትን ውሳኔና መወሰድ ያለባቸውን ቀጣይ እርምጃዎች በኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም ማዕቀፍ ውስጥ ለአቤቱታ አቅራቢና ለፈራሚው ድርጅት በጽሁፍ ያሳውቃል።

Article 36: Disciplinary Measures

አንቀጽ 36፡ የዲስፕሊን እርምጃዎች

1 If the Panel determines that the signatory organization of the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum has breached the Code, it shall first attempt to settle the matter amicably through negotiation.

ፓነሉ ፈራሚው ድርጅት የኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም ደንብ ድንጋጌዎችን መጣሱን ሲያረጋግጥ መጀመሪያ ጉዳዩን በድርድር ለመፍታት ይሞክራል።

2 When the matter cannot be resolved through negotiation, the Panel may take any of, or combination of, the following disciplinary actions:
a) warning;
b) suspension;
c) Revocation of signatory status.

ጉዳዩን በድርድር መፍታት የማይቻል ከሆነ ፓነሉ ከሚከተሉት የዲስፕሊን እርምጃዎች አንዱን ወይም በተደራራቢነት ሊወስድ ይችላል፡-
ሀ) ማስጠንቀቂያ፣
ለ) ማገድ፣
ሐ) ከፈራሚነት መሰረዝ።

3 No disciplinary action may be taken until the expiry of the period within which an appeal may be requested in accordance with Article 34, or if an appeal is made, until the appeal is determined by the Appellate Panel.

በአንቀጽ 34 የተደነገገው የይግባኝ ማቅረቢያ ጊዜ ሳይጠናቀቅ ወይም ይግባኝ ከተጠየቀ የይግባኝ ሰሚው ፓነል ውሳኔ ሳይሰጥ የትኛውም ዓይነት

የዲሲፕሊን እርምጃ ሊወሰድ አይቻልም።

Article 37: Recording and Publication of Decision አንቀጽ 37፡ ውሳኔዎችን መመዝገብና ማሰራጨት

1 As part of the transparency effort of the self-regulation system of the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum, any decision made by the Panel shall be publicized and recorded.

ግልጽነትን ከማጠናከር አንፃር በኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም የራስ-ግዛት ሥርዓት፣ በፓነሉ የተሰጠው ማንኛውም ውሳኔ በአግባቡ መመዝገብና መሰራጨት አለበት።

2 Unless otherwise expressly stated in the decision, the record shall remain effective for at least two years and shall be taken as grounds of aggravating disciplinary measures on future violation.

በውሳኔው ውስጥ በተለየ መልኩ ካልተቀመጠ በቀር ውሳኔው ቢያንስ ለሁለት አመታት የጸና ይሆናል፤ ወደፊት ለሚከሰት ጥፋትም የቅጣት ማክበጃ ሆኖ ያገለግላል።

3 The decision of the Panel shall be made known to the donors, the public, beneficiaries, governing bodies of that organization and the government using different means of communication.

በፓነሉ የተሰጠው ማንኛውም ውሳኔ ለፈራሚ ድርጅቱ ለጋሾች፣ ለህዝብ፣ ለተጠቃሚዎች፣ ለድርጅቱ የበላይ አካላትና ለመንግስት አካላት እንዲያውቁት በተለያየ የግንኙነት ዘዴ ይሰራጫል።

4 The Panel may, publicize at any time and by any method it considers appropriate:
a) The fact that a complaint has been made, including the names of the complainant and the Signatory against which the complaint is made;
b) The fact that a complaint will be, is being or has been investigated;
c) The outcome of an investigation and any disciplinary action taken.

ፓነሉ አስፈላጊ ሆኖ ሲያገኘው በማንኛውም ጊዜና በመረጠው በየትኛውም ዘዴ የሚከተለውን መረጃ ሊያሰራጭ ይችላል፡-
ሀ) የአቤቱታ አቅራቢውንና አቤቱታ የቀረበበትን ፈራሚ ድርጅት ሥያሜ ጨምሮ አቤቱታው ስለመቅረቡ፣
ለ) አቤቱታ ቀርቦ ሊመረመር መሆኑን፣ በመመርመር ላይ እንደሆነ ወይም እንደተመረመረ፣ እና
ሐ) የምርመራውን ውጤት እና የተወሰደ ማንኛውንም የዲሲፕሊን እርምጃ።

SECTION FIVE: MISCELLANEOUS PROVISIONS / ክፍል አምስት፡ ልዩ ልዩ ድንጋጌዎች

Article 38: Resignation of Signatory Charity አንቀጽ 38፡ ፈራሚ ድርጅት ከአባልነት ስለሚለቅበት ሁኔታ

1 A signatory organization can resign from membership in ማንኛውም ፈራሚ ድርጅት በኢትዮጵያ

the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum at any time by submitting a written notification addressed to the General Assembly.

የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም ያለውን አባልነት በማንኛውም ጊዜ ለጠቅላላ ጉባኤው በጽሁፍ በማሳወቅ ሊተው ይችላል።

2 Notwithstanding the above provision, the resignation of a signatory organization against which a complaint is already submitted and the case is pending, does not prevent the investigation and determination of the complaint, including the disciplinary measures as well as publication of the same.

ከላይ የተመለከተው ቢኖርም፣ ማንኛውም አቤቱታ የቀረበበት ፈራሚ ድርጅት፣ ቅሬታ ቀርቦበት ጉዳዩ በመታየት ላይ እያለ አባልነቱን ቢተው፣ የዲሲፕሊን እርምጃ መወሰዱንም ሆነ ይህንኑ ለሕዝብ ማሳወቅን ጨምሮ የአቤቱታውን ምርመራና ውሳኔ ሂደት አያቋርጠውም።

Article 39: Amendment Procedure

አንቀጽ 39፡ የሥነ-ምግባር ደንቡን ስለ ማሻሻል

1 Amendment of this Code may be requested by at least 10% of the signatories of the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum or by the Panel.

ይህንን የሥነ-ምግባር ደንብ የማሻሻል ሃሳብ ከኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም ፈራሚዎች ቢያንስ 10 በመቶ የሚሆኑ ፈራሚዎች ወይም የሥነ-ምግባር ፓነሉ ሊያቀርቡ ይችላሉ።

2 Request for amendment shall be addressed to the General Assembly of signatories in writing with reasonable justifications.

ማንኛውም የማሻሻያ ሃሳብ ከደጋፊ ማብራሪያ ጋር በጽሁፍ ለጠቅላላ ጉባኤው መቅረብ አለበት።

3 This Code may be amended where there is a quorum and only by a 3/4th majority of the General Assembly of signatories present and voting.

ይህ የሥነ-ምግባር ደንብ ሊሻሻል የሚችለው ምልአተ ጉባኤ በተሟላበት የጠቅላላ ጉባኤው ስብሰባ ከተገኙትና ድምጽ ከሰጡት ፈራሚ አባላት 3/4ኛ (ሦስት አራተኛ) የሆኑት ሲደግፉት ይሆናል።

Article 40: Effective Date

አንቀጽ 40፡ ደንቡ የሚጸናበት ጊዜ

This Revised Code of Conduct shall come into effect from the date it is approved by the General Assembly of the Ethiopian Humanitarian National CSOs Forum.

ይህ የተሻሻለው የሥነ-ምግባር ደንብ በኢትዮጵያ የሰብአዊ ድርጅቶች ብሔራዊ ፎረም ጠቅላላ ጉባኤ ከፀደቀበት ቀን ጀምሮ የጸና ይሆናል።

Article 41: The Final Legal Authority

አንቀጽ 41፡ የመጨረሻ ሕጋዊ ዕውቅና ያለው ቅጂ

The Amharic version of this Code of Conduct shall have final legal authority.

የዚህ የሥነ-ምግባር ደንብ የአማርኛ ቅጂ የመጨረሻው ሕጋዊ ዕውቅና ያለው ይሆናል።