

DANISH REFUGEE COUNCIL – CODE OF CONDUCT

1. Introduction

1.1. Why a Code of Conduct?

- 1.1.1 DRC's capacity to ensure the protection of and assistance to refugees, IDP's and other persons of concern (hereafter "persons of concern") depends on the ability of its staff to uphold and promote the highest standards of ethical and professional conduct.
- 1.1.2 Further, it is recognised that DRC's work often puts its staff in positions of unequal power relations towards its persons of concern.
- 1.1.3 This Code of Conduct holds the values and rules that DRC and its staff shall act by to uphold and safe-guard the necessary standards of conduct and to avoid misconduct.

1.2. Who is covered?

- 1.2.1 This Code of Conduct applies to DRC and to all its staff in relation to international programme activities. Both international, expatriate staff, HQ staff on mission, and local staff in the international programmes are obliged by this Code of Conduct.
- 1.2.2 DRC and its staff are covered by other sets of rules in relation to national activities in Denmark. However, these sets of rules promote the same core values and obligations.
- 1.2.3 Managers at all levels have a particular responsibility to uphold these standards, to set a good example, and to create a working environment that supports and empowers staff.

1.3. Status of this Code of Conduct

- 1.3.1 This Code of Conduct is not only a moral code that serves as an illustrative guide for DRC and its staff to make ethical decisions in their professional lives, and at times in their private lives. It is also an integral part of their conditions of employment. This Code of Conduct is therefore an appendix to their individual employment contract.
- 1.3.2 All DRC staff is responsible for encouraging, advocating and promoting the dissemination of the Code of Conduct. They also have a role in implementing, monitoring and enforcing its standard. Staff is also urged to encourage partners to adhere to these standards and to join DRC staff in upholding them. Managers at all levels have a special responsibility to support and develop systems that maintain this environment.
- 1.3.3 All DRC staff is obliged to report to managers or to HQ concerns or suspicions regarding criminal or ethical activities that are in conflict with this Code of Conduct and which may compromise DRC.

1.4. Implementation and interpretation

- 1.4.1 While acknowledging that local laws and customs may differ from one country to another, the Code of Conduct is based on international legal standards. Guidance on appropriate interpretation can be found in the Notes to the UNHCR Code of Conduct, in the UN Secretary-Generals Bulletin on Special measures

for protection from sexual exploitation and sexual abuse (ST/SGB/2003/13), and in the IASC Report on protection from sexual exploitation and abuse in humanitarian crises (13 June 2002).

- 1.4.2 All DRC staff members shall contact their manager or HQ for guidance if they find themselves in a situation of doubt in relation to this Code of conduct and its provisions.

2. Core values and guiding principles

DRC and its staff are committed to the following fundamental values and principles:

- i. The values enshrined in the Charter of the United Nations: respect for fundamental human rights, social justice and human dignity, and respect for the equal rights of men and women. DRC and its staff shall actively promote adherence to the principles of international refugee law, international human rights law and international humanitarian law.
- ii. It is DRC' and its staffs primary commitment to ensure the protection of and assistance to its persons of concern, in accordance with DRC' mandate. DRC and its staff are committed to supporting the fullest possible participation of persons of concern – as individuals, families and communities – in decisions that affect their lives.
- iii. DRC and its staff will respect the dignity and worth of every individual, will promote and practise understanding, respect, compassion and tolerance, and will demonstrate discretion and maintain confidentiality as required. DRC and its staff will aim to build constructive and respectful working relations with humanitarian partners, will continuously seek to improve performance, and will foster a climate that encourages learning, supports positive change, and applies the lessons learned from experience.
- iv. DRC and its staff will show respect for all persons equally without distinction whatsoever of race, gender, religion, colour, national or ethnic origin, language, marital status, sexual orientation, age, socio-economic status, disability, political conviction, or any other distinguishing feature. DRC and its staff will strive to remove all barriers to equality.
- v. DRC and its staff will respect cultures, customs and traditions of all peoples, and will strive to avoid behaving in ways that are not acceptable in a particular cultural context. However, when the tradition or practice is considered to be directly contrary to an international human rights instrument or standard, DRC and its staff will be guided by the applicable human rights instrument or standard.
- vi. DRC and its staff will not tolerate any form of sexual exploitation or abuse and are aware that misconduct is ground for disciplinary measures including summary dismissal.

3. Staff members' commitment

As a DRC staff member I commit myself to the following:

3.1 To treat all persons of concern fairly, and with respect and dignity

- 3.1.1 I will always seek to understand the difficult experiences that persons of concern to DRC have faced and survived, as well as the disadvantaged position in which they – particularly on the basis of gender, age or disability – may find themselves in relation to those who hold power or influence over aspects of their lives.

3.1.2 I will always seek to care for and protect the rights of children, and act in a manner that ensures that their best interests shall be the paramount consideration.

3.1.3 If my job involves direct work with persons of concern, I will meet with them regularly, in order to fully understand their experiences and needs, and to explain the role of DRC and the scope of its work.

3.1.4 I will keep myself informed about DRC's policies, objectives and activities and about refugee concerns, and will do my utmost to support the DRC's protection and assistance work.

3.2 To uphold the integrity of DRC, by ensuring that my personal and professional conduct is, and is seen to be, of the highest standard

3.2.1 I will demonstrate integrity, truthfulness, dedication and honesty in my actions.

3.2.2 I will be patient, respectful and courteous to all persons with whom I deal in an official capacity, including persons of concern, representatives of operational and implementing partners, governments and donors.

3.2.3 I will observe local laws, will meet all my private legal and financial obligations, and will not seek to take personal advantage of any privileges that have been conferred on me in the interest of DRC.

3.2.4 I will do my utmost to ensure that the conduct of members of my household does not reflect unfavourably on the integrity of DRC.

3.3 To perform my official duties and conduct my private affairs in a manner that avoids conflicts of interest, thereby preserving and enhancing public confidence in DRC

3.3.1 My actions will be free of any consideration of personal gain, and I will resist any undue political pressure in decision-making.

3.3.2 I will neither seek nor accept instructions regarding the performance of my duties from any government, including by national authorities, or from any authority external to DRC.

3.3.3 I will neither give nor accept any honour, decoration, favour gift, remuneration, or bribe, to / from any government; nor will I give nor accept such to / from any other source external to DRC without prior authorisation. It is, however, allowed to give or accept small tokens of appreciation that are exchanged in accordance with local practise provided that it cannot compromise the integrity of DRC.

3.3.4 I will not engage in any outside occupation or employment without prior authorisation.

3.3.5 I will not accept supplementary payments or subsidies from a government or any other source, or participate in certain political activities such as standing for or holding public office without prior authorisation.

3.3.6 I will avoid assisting private persons or companies in their undertakings with DRC where this might lead to actual or perceived preferential treatment.

3.3.7 I will never participate in activities related to procurement of goods or services, or in human resource activities, where a conflict of interests may arise.

3.4 To contribute to building a harmonious workplace based on team spirit, mutual respect and understanding

3.4.1 I will show respect to all colleagues, regardless of status or position, and will allow all colleagues the opportunity to have their views heard, and to contribute from their knowledge and experience to team efforts.

3.4.2 I will communicate openly and share relevant information (subject to confidentiality requirements) with other colleagues, and will endeavour to respond in a timely manner to queries.

3.4.3 I will respect my colleagues' privacy, and avoid misinformation.

3.4.4 I will seek to resolve differences and solve problems when they arise, and will contribute to building constructive dialogue, guided by mutual respect and an open, positive approach, between management and staff representatives.

3.4.5 As a manager I will be open to the views of all team members. I will provide timely feedback on the performance of each team member through guidance, motivation and full recognition of their merits.

3.5 To promote the safety, health and welfare of all DRC staff as a necessary condition for effective and consistent performance

3.5.1 I will remain aware of and comply with all instructions designed to protect my health, welfare and safety.

3.5.2 I will always consider the safety of staff in operational decisions.

3.5.3 If I have doubts regarding an instruction that I consider threatening to my safety or the safety of other persons, I will bring this immediately to the attention of my manager.

3.5.4 As a manager, I will endeavour to ensure that the health and well-being of staff and their families are not subjected to undue risk. I will promote a healthy work-life balance for staff, and will respect staff entitlements.

3.6 To safeguard and make responsible use of the information and resources to which I have access by reason of my employment with DRC

3.6.1 I will exercise due care in all matters of official business, and not divulge any confidential information about persons of concern, colleagues and other work-related matters in accordance with the terms of employment and current guidelines.

3.6.2 I will protect, manage and utilise DRC human, financial and material resources efficiently and effectively, bearing in mind that these resources have been placed at DRC's disposal for the benefit of the persons of concern.

3.7 To prevent, oppose and combat all exploitation and abuse of persons of concern

- 3.7.1 I undertake not to abuse the power and influence that I have by virtue of my position over the lives and well-being of persons of concern.
- 3.7.2 I will never request any service or favour from persons of concern in return for protection or assistance.
- 3.7.3 I will never engage in any exploitative relationships, emotional, financial or employment-related with persons of concern. I will act responsibly when hiring or otherwise engaging persons of concern for private services. I will report in writing on the nature and conditions of this employment to my manager.
- 3.7.4 I will not engage in sexual activity with children under the age of 18. Mistaken belief in the age of the child does not constitute a defence.
- 3.7.5 I will not engage in sexual exploitation or abuse of persons of concern, and I have a particular duty of care towards women and children.
- 3.7.6 I will neither solicit nor engage in commercial exchange of sexual services as such relationships may undermine the credibility and the image of the Humanitarian Sector and of DRC.
- 3.7.7 I am aware that DRC strongly discourages sexual relationships between its staff members and persons of concern, although these relations are not exploitative or abusive. Such relationships may undermine the credibility and the integrity of DRC and of the staff members involved. Should I find myself in such a relationship with a person of concern that I consider non-exploitative and consensual, I will report this to my manager for appropriate guidance in the knowledge that this matter will be treated with due discretion.

3.8 To refrain from any involvement in criminal or unethical activities, activities that contravene human rights, or activities that compromise the image and interests of DRC

- 3.8.1 I will neither support nor take part in any form of illegal, exploitative or abusive activities, including, for example, child labour, and trafficking of human beings and commodities.

3.9 To refrain from any form of harassment, discrimination, physical or verbal abuse, intimidation or favouritism in the workplace

- 3.9.1 I will not engage in or tolerate any form of harassment in the workplace, including sexual harassment and abuse of power.
- 3.9.2 As a manager, I will not solicit favours, loans or gifts from staff, nor will I accept unsolicited ones that are of more than token value.
- 3.9.3 I recognise that there is an inherent conflict of interest and potential abuse of power in having intimate and sexual relations with staff under my supervision. I am aware that DRC strongly discourages such relations. Should I find myself in such a relationship, I will resolve this conflict of interest without delay.

CODE DE CONDUITE

DU CONSEIL DANOIS POUR LES REFUGIES

1 Introduction

1.1 Pourquoi un Code de conduite

- 1.1.1 La capacité du DRC à accorder protection et assistance aux réfugiés, aux déplacés internes et aux autres personnes relevant du mandat du DRC (ci-après dénommées « personnes relevant du mandat du DRC »), dépend de l'aptitude de son personnel à soutenir et à promouvoir les normes les plus élevées de conduite éthique et professionnelle.
- 1.1.2 De plus, il est reconnu que le travail du DRC place souvent son personnel en position de pouvoir par rapport aux personnes relevant du mandat du DRC.
- 1.1.3 Le présent Code de conduite décrit les valeurs et les règles que le DRC et son personnel se doivent de respecter à tout moment pour soutenir et sauvegarder les normes de « bonne conduite » indispensables et éviter les mauvaises conduites.

1.2 A qui s'adresse ce Code de conduite

- 1.2.1 Le présent Code de conduite s'applique au DRC et à tout son personnel dans le cadre des activités relatives aux programmes internationaux. Les membres du personnel international, expatrié, le personnel du Siège en mission et le personnel local, tous sont tenus de se conformer au présent Code de conduite.
- 1.2.2 Le DRC et son personnel sont également tenus par une série d'autres règles relatives aux activités nationales au Danemark. Toutefois, ces règles reposent sur les mêmes valeurs et obligations fondamentales.
- 1.2.3 A tous les niveaux de l'organisation, les cadres ont la responsabilité particulière de souscrire à ces normes, de donner l'exemple et de créer un environnement de travail capable de soutenir le personnel et de lui donner les moyens d'accomplir sa tâche.

1.3 Statut du Présent Code de conduite

- 1.3.1 Le présent Code de conduite n'est pas seulement un code moral conçu pour servir de guide à l'usage des membres du personnel du DRC, pour les aider à prendre des décisions éthiques dans leur vie professionnelle et parfois dans leur vie privée. Il fait également partie intégrante de leurs conditions d'emploi. Le présent Code de conduite est donc annexé à leur contrat d'embauche personnel.
- 1.3.2 Il est du devoir de tous les membres du personnel du DRC d'encourager, de défendre et de favoriser la diffusion du Code de conduite. Il leur revient également de mettre en application les normes du Code, d'en assurer le suivi et de les faire respecter. Le personnel est aussi instamment invité à encourager les partenaires du DRC à adhérer à ces normes et à se joindre à lui pour les faire respecter. A tous les niveaux de l'organisation, les cadres ont la responsabilité particulière de soutenir et de développer des systèmes permettant de préserver cet environnement.

- 1.3.3 Tous les membres du personnel du DRC sont tenus de signaler à leur supérieur hiérarchique ou au Siège toute préoccupation ou soupçon portant sur des actes criminels ou contraires aux valeurs éthiques du présent Code de conduite et susceptibles de compromettre le DRC.

1.4 Mise en œuvre et interprétation

- 1.4.1 Tout en reconnaissant que les lois et les coutumes locales peuvent varier d'un pays à l'autre, le Code de conduite repose sur les normes juridiques internationales. Des conseils quant à l'interprétation correcte de ces normes peuvent être trouvés dans les Commentaires du Code de conduite de l'UNHCR, dans la Circulaire du Secrétaire général des Nations Unies sur les Dispositions spéciales visant à prévenir l'exploitation et les abus sexuels (ST/SGB/2003/13) et dans le Rapport de l'IASC sur la protection contre l'exploitation et la violence sexuelle pendant les crises humanitaires (13 juin 2002).
- 1.4.2 Tous les membres du personnel DRC devront contacter leur supérieur hiérarchique ou le Siège pour demander conseil s'ils ont des doutes au sujet du présent Code de conduite et de ses dispositions.

2 Valeurs clés et principes directeurs

Le DRC et son personnel s'engagent à respecter les valeurs et principes fondamentaux suivants :

- i Les valeurs énoncées dans la Charte des Nations Unies : le respect des droits fondamentaux de l'homme, la justice sociale et la dignité humaine, et le respect de l'égalité des droits des hommes et des femmes. Le DRC et son personnel contribueront activement à promouvoir l'adhésion aux principes du droit international des réfugiés, des droits de l'homme et du droit humanitaire international.
- ii Le DRC et son personnel s'engagent avant tout à assurer une protection et une assistance aux personnes relevant du mandat de l'organisation. Le DRC et son personnel s'engagent à favoriser la pleine participation des personnes relevant du mandat de l'organisation – que ce soit en tant qu'individus, familles ou communautés – aux décisions qui ont une incidence sur leur vie.
- iii Le DRC et son personnel respecteront la dignité et la valeur de chaque individu, encourageront et pratiqueront la compréhension, le respect, la compassion et la tolérance, feront preuve de discrétion et respecteront la confidentialité en cas de besoin. Le DRC et son personnel s'attacheront à instaurer des relations de travail constructives et empreintes de respect avec leurs partenaires humanitaires, chercheront en permanence à améliorer leurs performances et à créer un climat propice à l'apprentissage, aux évolutions positives et à la mise en application des enseignements tirés de leur expérience.
- iv Le DRC et son personnel témoigneront un même respect à toutes les personnes sans aucune distinction de race, de sexe, de religion, de couleur, de nationalité ou d'origine ethnique, de langue, de statut matrimonial, d'orientation sexuelle, d'âge, de statut socio-économique, de handicap, de conviction politique, ou d'autre élément distinctif. Le DRC et son personnel œuvreront à supprimer tous les obstacles à l'égalité.
- v Le DRC et son personnel respecteront les cultures, les coutumes et les traditions de tous les peuples, et s'efforceront d'éviter les comportements inacceptables dans un contexte culturel particulier. Toutefois, lorsqu'une tradition ou une pratique est considérée comme étant en contradiction directe avec un instrument ou une norme du droit humanitaire international, le DRC et son personnel se conformeront à l'instrument ou à la norme des droits de l'homme qui s'applique.
- vi Le DRC et son personnel ne toléreront aucune forme d'exploitation ou d'abus sexuels et sont conscients du fait que toute mauvaise conduite est passible de mesures disciplinaires, y compris de renvoi sans préavis.

3. Engagement des membres du personnel

En ma qualité de membre du personnel du DRC, je m'engage à :

3.1 Traiter toutes les personnes relevant du mandat du DRC d'une manière équitable et avec respect et dignité.

- 3.1.1 Je chercherai toujours à comprendre les expériences difficiles auxquelles les personnes relevant du mandat du DRC ont été confrontées et ont survécu, de même que la position défavorable dans laquelle elles peuvent se trouver - notamment en raison de leur sexe, de leur âge ou de leur handicap - face à ceux qui ont un pouvoir ou une influence sur certains aspects de leur vie.
- 3.1.2 Je chercherai toujours à satisfaire et à protéger les droits des enfants et à agir de telle sorte que leur intérêt suprême soit en tête de mes priorités.
- 3.1.3 Si mes fonctions m'amènent à travailler directement avec les personnes relevant du mandat du DRC, je les rencontrerai régulièrement afin de bien comprendre leur vécu et leurs besoins, et de leur expliquer le rôle du DRC et le cadre dans lequel il travaille.
- 3.1.4 Je me tiendrai informé des politiques, des objectifs et des activités du DRC ainsi que des préoccupations des réfugiés et je ferai de mon mieux pour soutenir le travail de protection et d'assistance du DRC.

3.2 Préserver l'intégrité du DRC en veillant à ce que ma conduite personnelle et professionnelle soit irréprochable et perçue comme telle.

- 3.2.1 Je ferai preuve d'intégrité, de sincérité, de dévouement et d'honnêteté dans mes actions.
- 3.2.2 Je serai patient, respectueux et courtois envers toutes les personnes avec lesquelles je serai en contact dans le cadre de mes fonctions officielles, y compris les personnes relevant du mandat du DRC, les représentants des partenaires opérationnels et de mise en œuvre, les gouvernements et les donateurs.
- 3.2.3 Je respecterai les lois locales, je remplirai toutes mes obligations juridiques et financières privées, et je ne chercherai pas à tirer un profit personnel des privilèges qui m'ont été conférés dans l'intérêt du DRC.
- 3.2.4 Je ferai de mon mieux pour que la conduite des membres de ma famille ne donne pas une image défavorable de l'intégrité du DRC.

3.3 Exercer mes fonctions officielles et conduire mes affaires privées de manière à éviter les conflits d'intérêts, préservant et renforçant ainsi la confiance du public dans le DRC.

- 3.3.1 Mes actions seront dépourvues de toute considération de gain personnel, et je résisterai à toute pression politique abusive dans mes décisions.
- 3.3.2 Je ne solliciterai ni n'accepterai aucune instruction concernant l'exercice de mes fonctions d'aucun gouvernement, y compris des autorités nationales ou de toute autre autorité extérieure au DRC.
- 3.3.3 Je n'accorderai à aucun gouvernement ni n'accepterai d'aucun gouvernement aucun titre honorifique, aucune décoration, aucun don, aucune rémunération, aucun pot de vin ; je n'en accorderai ni n'en recevrai non plus d'aucune autre source extérieure au DRC sans autorisation préalable. Il est toutefois permis de faire ou de recevoir de petits cadeaux symboliques en guise de

reconnaissance, selon les pratiques locales, à condition que cela ne compromette pas l'intégrité du DRC.

- 3.3.4 Je n'exercerai aucune activité ni emploi extérieur sans autorisation préalable.
- 3.3.5 Je n'accepterai pas de paiements ni de subventions supplémentaires d'un gouvernement ou de toute autre source, ni ne participerai à certaines activités politiques telles que me présenter à un poste public ou en occuper un sans y avoir été préalablement autorisé.
- 3.3.6 J'éviterai d'aider des personnes ou des entreprises privées dans leurs relations avec le DRC lorsque cette aide pourrait conduire à un traitement préférentiel, réel ou perçu comme tel.
- 3.3.7 Je ne prendrai jamais part à des activités liées à l'achat de biens ou de services, ou à la gestion de ressources humaines, lorsqu'il pourrait en résulter un conflit d'intérêts.

3.4 Contribuer à créer un climat de travail harmonieux, basé sur l'esprit d'équipe, la compréhension et le respect mutuels.

- 3.4.1 Je témoignerai du respect à tous mes collègues, quels que soient leur statut ou fonction, et leur donnerai à tous la possibilité de faire connaître leur point de vue et de contribuer aux efforts de l'équipe en tirant parti de leurs connaissances et de leur expérience.
- 3.4.2 Je communiquerai ouvertement et partagerai les informations utiles (sous réserve des exigences de confidentialité) avec mes collègues, et m'efforcerai de répondre promptement aux demandes d'information.
- 3.4.3 Je respecterai la vie privée de mes collègues et éviterai de faire circuler de fausses informations.
- 3.4.4 Je chercherai à résoudre les différends et les problèmes lorsqu'ils surviennent, et contribuerai à la création d'un dialogue constructif, mu par le respect mutuel et un esprit ouvert et positif entre la direction et les représentants du personnel.
- 3.4.5 En tant que cadre, je resterai ouvert aux points de vue de tous les membres de l'équipe, je me prononcerai en temps voulu sur les performances de chaque membre de l'équipe, en les conseillant, en les motivant et en reconnaissant pleinement leurs mérites.

3.5 Favoriser la sécurité, la santé et le bien-être de tout le personnel du DRC en les considérant comme une condition nécessaire à un travail efficace et cohérent.

- 3.5.1 Je garderai présentes à l'esprit et respecterai toutes les instructions visant à protéger ma santé, mon bien-être et ma sécurité.
- 3.5.2 Je tiendrai toujours compte de la sécurité du personnel dans les décisions opérationnelles.
- 3.5.3 Si j'ai des doutes au sujet d'une instruction que je perçois comme un risque pour ma sécurité ou celle d'autres personnes, j'en parlerai immédiatement à mon supérieur hiérarchique.
- 3.5.4 En tant que cadre, je tâcherai de faire en sorte que la santé et le bien-être du personnel et de leurs familles ne soient exposés à des risques inutiles. J'encouragerai le maintien d'un équilibre sain entre la vie professionnelle et la vie privée des membres du personnel, et je respecterai leurs droits.

3.6 Préserver et utiliser de manière responsable les informations et les ressources auxquelles j'ai accès du fait de mes fonctions au sein du DRC.

- 3.6.1 J'agirai avec grand soin dans l'exercice de toutes mes fonctions officielles, et ne divulguerai aucune information confidentielle concernant des personnes relevant du mandat du DRC, mes collègues ou

d'autres sujets d'ordre professionnel, conformément aux termes de mon contrat d'embauche et aux directives courantes.

- 3.6.2 Je protégerai, gérerai et utiliserai les ressources humaines, financières et matérielles du DRC de manière efficace, en gardant à l'esprit que les ressources ont été mises à la disposition du DRC pour le compte des personnes relevant du mandat de l'organisation.

3.7 Empêcher, refuser et combattre toute exploitation et tout abus des personnes relevant du mandat du DRC.

- 3.7.1 Je m'engage à ne pas abuser du pouvoir et de l'influence dont je dispose du fait de ma position sur la vie et le bien-être des personnes relevant du mandat du DRC.

- 3.7.2 Je ne solliciterai jamais de services ou de faveurs aux personnes relevant du mandat du DRC en échange de protection ou d'assistance.

- 3.7.3 Je n'entreprendrai jamais de rapports d'exploitation - d'ordre émotionnel, financier ou professionnel - avec les personnes relevant du mandat du DRC. J'agirai avec responsabilité lors de l'embauche ou de l'engagement des personnes relevant du mandat du DRC pour des services privés. Je rendrai compte par écrit à mon supérieur hiérarchique de la nature et des conditions de cet emploi.

- 3.7.4 Je n'aurai aucune activité sexuelle avec des enfants de moins de 18 ans. Une erreur d'appréciation de l'âge de l'enfant ne constitue pas un argument de défense.

- 3.7.5 Je ne me livrerai à aucun acte d'exploitation ou d'abus sexuel contre les personnes relevant du mandat du DRC, et j'ai un devoir de protection particulier envers les femmes et les enfants.

- 3.7.6 Je ne solliciterai ni ne participerai à aucun échange commercial de services sexuels, de tels rapports étant susceptibles de nuire à la crédibilité et à l'image du secteur humanitaire et du DRC.

- 3.7.7 Je suis conscient du fait que le DRC déconseille fortement les rapports sexuels entre les membres de son personnel et les personnes relevant de son mandat, même si ces rapports ne sont pas source d'exploitation ou d'abus. De tels rapports peuvent nuire à la crédibilité et à l'intégrité du DRC et des membres du personnel impliqués. S'il m'arrive d'entretenir des rapports de ce genre avec une personne relevant du mandat du DRC, et même si je les considère comme consensuels et ne relevant pas de l'exploitation, j'en rendrai compte à mon supérieur hiérarchique pour lui demander conseil, sachant que cette affaire sera traitée avec la discrétion nécessaire.

3.8 M'abstenir de toute participation à des activités criminelles ou non éthiques, contraires aux droits de l'homme, ou compromettant l'image et les intérêts du DRC.

- 3.8.1 Je ne soutiendrai ni ne prendrai part à aucune forme d'activité illégale, d'exploitation ou d'abus, y compris, par exemple, le travail des enfants et le trafic d'êtres humains et de marchandises.

3.9 M'abstenir de toute forme de harcèlement, de discrimination, d'abus physique ou verbal, d'intimidation ou de favoritisme sur le lieu de travail.

- 3.9.1 Je n'exercerai ni ne tolérerai aucune forme de harcèlement sur le lieu de travail, y compris le harcèlement sexuel et l'abus de pouvoir.

- 3.9.2 En tant que cadre, je ne solliciterai aucun service, prêt ou don des membres du personnel, ni n'accepterai de service, prêt ou don non sollicité ayant plus qu'une valeur symbolique.

- 3.9.3 Je reconnais qu'il existe un conflit d'intérêts inhérent et un abus de pouvoir potentiel dans le fait d'avoir des rapports intimes et sexuels avec des collaborateurs placés sous ma supervision. Je suis conscient que le DRC déconseille fortement ce type de rapports. Si je me trouvais dans un tel cas de figure, je résoudrai ce conflit d'intérêts sans tarder.

المجلس الدانماركي للاجئين DRC قانون السلوك

1. المقدمة:

1.1 لماذا قانون السلوك؟

1.1.1 يعتمد تحقيق الأمن والمساعدة للاجئين، والمهجرين وللأشخاص ذوي الحاجة من قبل منظمة DRC من خلال التزام موظفي منظمة DRC فرداً وجمعاً بهذه المقاييس.

1.1.2 إنه من المعروف أن طبيعة عمل منظمة DRC تعطي للموظف المسؤولية والقدرة في التعامل المباشر مع الأشخاص ذوي الحاجة.

1.1.3 يحتوي قانون السلوك على الأسس والقيم التي يجب على موظفي DRC اتباعها والحفاظ على معايير السلوك الضرورية لتفادي سوء السلوك.

1.2 من المشمول؟

1.2.1 شمل هذا القانون السلوكي كل منظمة DRC وكل موظفيها الذين لهم علاقة بنشاطات البرامج الدولية. يجب على كل الموظفين سواء الدوليين المغتربين، موظفي المكتب الرئيسي والموظفين المحليين الذين يعملون في البرامج الدولية.

1.2.2 كما أن هناك مجموعة من القوانين التي تشمل DRC وموظفيها والتي لها علاقة بالنشاطات القومية في الدانمارك، لكن هذه القوانين تعزز نفس المعنى الجوهرى للقيم والالتزامات.

1.2.3 يجب على المدراء من كل المستويات التقيد بهذه المعايير لوضع مثال مناسب وخلق جو عملي يدعم ويمكن الموظفين.

1.3 وضع قانون السلوك

1.3.1 إن قانون السلوك ليس فقط قانون فكري يخدم الدليل التفسيري لمنظمة DRC وموظفيها لأخذ قرارات أخلاقية في حياتهم العملية وأحياناً في حياتهم الشخصية، بل فإنه ملحق لعقود العمل الشخصية.

1.3.2 على كل موظفي DRC تشجيع، وتعزيز، وتأييد نشر قانون السلوك بالإضافة الى تنفيذ، ومراقبة وإلزام معاييرهم. كما يجب على الموظفين تشجيع الشركاء الالتزام بهذا القانون ومشاركة موظفي DRC في التقيد به. وعلى كل المدراء بكل المستويات دعم وتطوير وسائل الحفاظ على هذا المناخ السلوكي.

1.3.3 يجب على كل موظفي DRC تبليغ المدراء أو المكتب الرئيسي بأي شكوك أو اشتباهاة إجرامية أو نشاطات أخلاقية غير متمشية مع قانون السلوك والتي يمكن أن تسيئ لمنظمة DRC.

1.4 التنفيذ والتفسير

1.4.1 مع العلم أن القوانين المحلية والعادات تختلف من بلد لآخر، فإن قانون السلوك يعتمد على المعايير القانونية الدولية.. لمعرفة الترجمة المفصلة للكلمات يمكن الاستعانة بالملاحظات الموجودة بقانون السلوك لـ UNHCR في مذكرة الأمين العام للأمم المتحدة عن المعايير الخاصة للحماية من الاستغلال الجنسي والتحرش الجنسي (ST/SGB/2003/13) وفي تقرير IASC عن الحماية من الاستغلال الجنسي وإساءة الاستعمال في الأزمات الانسانية (13 يونيو 2002).

1.4.2 يجب على كل موظفي منظمة DRC الاستعانة بمدراءهم للاستشارة إذا كان هناك أي استفسارات بشأن هذا القانون السلوكي للعمل.

2. القيم الأساسية والاسس المتبعة

القيم والاسس المتبعة من قبل موظفي منظمة DRC:

أ. القيم المحمية في تشريع الأمم المتحدة: احترام حقوق الانسان الأساسية، القانون الاجتماعي وكرامة الانسان، واحترام حقوق المساواة بين الرجل والمرأة. سنساعد منظمة DRC في تطوير الالتزام بأسس القانون الدولي للاجئين، القانون الدولي لحقوق الانسان.

ب. كموظفين بمنظمة DRC يجب علينا تأمين الأمن ومساعدة الأشخاص ذوي الحاجة كما هو متفق عليه في منظمة DRC. كما أننا مؤمنون بدعم المشاركة الكلية للأشخاص ذوي الحاجة كأشخاص، عائلات ومجمعات، باتخاذ القرار الذي يعني حياتهم.

ت. سنحترم كرامة كل شخص، سنعمل على تطوير وممارسة الفهم والاحترام والتحمل. كما سنبنين اهتمامنا بالمحافظة على السرية اذ وجب ذلك. سنحاول القيام ببناء علاقات وظيفية مبنية على الاحترام بين أعضاء فريق الانسانية، ونعمل متواصلأ على تطوير هذه العلاقات لانتاج جو يشجع على المعرفة والتغيير الايجابي ويطبق ما تعلمناه خلال تجربتنا.

ث. سنقوم باحترام كل الأشخاص بالتساوي بدون تمييز العرق، الجنس، الديانة، اللون، الجنسية، الأصل العرقي، اللغة، الأحوال الشخصية، الاتجاه الجنسي، العمر، المكانة الاجتماعية والاقتصادية، الاعاقات، والاتجاهات السياسية، أو أي بيانات أخرى. سنحاول قدر المستطاع خرق كل الحواجز للوصول الى المساواة.

ج. سنحترم ثقافات، وعادات، وتقاليدها كل الناس، وسنثابر على عدم التعامل بطرق غير مرضية لبعض الثقافات. بينما اذا كانت العادات والمعاملات تتناقض مع مقاييس حقوق الانسان الدولية، فإننا سنقوم باتباع المقاييس الآتفة الذكر.

ح. لن توافق منظمة DRC وموظفيها على تحمل أي نوع من الاستغلال الجنسي أو الاساءة ولدينا كل العلم على أن التعامل السيء يستحق اتباع معايير تأديبية بما فيها الصرف من الخدمة.

3. تعهد الموظفين

كموظف بمنظمة DRC، أتعهد بما يلي:

3.1 معاملة كل الأشخاص ذوي الحاجة بالعدل، والصدق والاحترام.

3.1.1 أقوم دائماً بمحاولة فهم التجارب الصعبة التي يمر بها الأشخاص ذوي الحاجة بما في ذلك المكانة التي يجد اللاجئ نفسه فيها عندما يواجه مشكلة التمييز العنصري مثل الجنس، العمر، أو الإعاقة التي تؤدي الى التأثير على مراحل حياتهم.

3.1.2 أقوم دائماً بالاهتمام وحماية حقوق الأطفال، والعمل على التأكد من أن اهتمامهم هي على قمة لائحة الاهتمامات.

3.1.3 اذا كانت وظيفتي تتطلب العمل المباشر مع الاشخاص ذوي الحاجة، فسأقوم بزيارتهم بصفة دائمة لفهم تجربتهم ومعرفة احتياجاتهم، وشرح دور منظمة DRC ومحور عملها.

3.1.4 أكون دائماً على اطلاع بقوانين، وأعمال وأنشطة منظمة DRC وكل ما يخص اللاجئين وسأعمل كل جهدي على دعم الحماية والمساعدة التي تقدمها منظمة DRC.

3.2 دعم مصداقية منظمة DRC وذلك بالعمل على تأكيد أن سلوكي الشخصي متميز بأعلى المقاييس.

3.2.1 أوضح المصداقية والشفافية في كل أعمالي.

3.2.2 سأكون صبوراً، محترماً ولبقاً مع كل الأشخاص الذين أتعامل معهم بما فيهم اللاجئين والأشخاص الأخرى ذو الحاجة الخاصة، ممثلين من المنظمات الشريكة، المتبرعين والحكومات بصفة عامة.

3.2.3 سأقوم بالاطلاع على القوانين المحلية، ومعرفة كل المتطلبات القانونية والمالية الموجبة، وعدم محاولة الاستفادة من الخيارات الممنوحة لي من قبل منظمة DRC.

3.2.4 كما سأحاول قدر جهدي أن لا أقوم بالتشكيك في مصداقية منظمة DRC من خلال سلوك أفراد عائلتي.

3.3 تأدية عملي الرسمي وممارسة أعمالى الخاصة بطريقة لا تتعارض فيما بينها وبذلك أحافظ على الثقة العامة فى منظمة DRC.

3.3.1 تكون أعمالى خالية من أى ربح خاص، وسأقاوم أى ضغط سياسى أو أجهه فى اتخاذ القرار.

3.3.2 كما أننى لن أبحث أو أوافق على أى تعليمات من أى حكومة بشأن آدائى العملى بما فيها حكومة الدولة التى انتمى إليها، أو أى سلطة خارج منظمة DRC.

3.3.3 لن أوافق على استلام أى تكريم أو وسام أو هدية من أى حكومة أو أى مصدر آخر خارج منظمة DRC بدون موافقة مسبقة منها. لن أستلم أى وظيفة أخرى خارج المنظمة بدون موافقة مسبقة. مع العلم أنه مسموح لتسليم أو استلام هدايا رمزية يمكن تبادلها تماشياً مع القوانين المحلية وبدون الإساءة الى أمانة منظمة DRC.

3.3.4 لن أقوم بالبء فى وظيفة أخرى خارج نطاق عملى بدون موافقة مسبقة.

3.3.5 لن أستلم أى راتب أو تعويضات من أى حكومة أو مصدر آخر، أو المشاركة فى بعض النشاطات السياسية مثل تأييد أو استلام وظيفة بالحكومة بدون موافقة مسبقة.

3.3.6 أحاول عدم مساعدة الأشخاص أو الشركات التى تتعامل مع منظمة DRC، مما يمكن أن يؤدي الى المعاملة التفضيلية.

3.3.7 لن أساهم فى أى عمل تجارى بالمشتريات، أو بأى عمل بالموارد البشرية لعدم حدوث أى سوء تفاهم أو أى معاملة تفضيلية.

3.4 المشاركة فى خلق جو عمل متجانس أساسه العمل الجماعى، الاحترام المتبادل والتفاهم.

3.4.1 سأحترم جميع زملائى بالعمل بغض النظر عن الوضع أو الوظيفة، ومنح الفرصة لكل الزملاء بإبداء آرائهم ومشاركتهم بمعلوماتهم وخبرتهم فى ظل العمل الجماعى.

3.4.2 سأتكلم بكل صراحة وأشارك زملائى المعلومات الهامة (حسب سرية الموضوع) و أعمل على الإجابة على كل الأسئلة فى الوقت المناسب.

3.4.3 سأحترم خصوصية زملائى، والابتعاد عن المعلومات الخاطئة.

3.4.4 سأعمل على حل الفروقات والمشاكل. سأشارك في خلق حوار بناء مبني على الاحترام المتبادل وبطريقة إيجابية ومنفتحة بين المدراء والموظفين.

3.4.5 سأكون مستعداً كمدير لسماع آراء كل الموظفين. سأقوم بعمل تغذية راجعة لآداء كل موظف عن طريق الإرشاد والتشجيع وتكريم كل المستحقين.

3.5 تعزيز الأمن، الصحة والوضع العام لموظفي منظمة DRC من الأمور الضرورية لآداء متواصل وفعال.

3.5.1 أكون على علم وملتزم بكل التعليمات التي تخص أمني، وصحتي وحسن وضعي.

3.5.2 كما سأخذ بعين الاعتبار دائماً أمن وسلامة الموظفين خلال القرارات العملية.

3.5.3 إذا كان هناك أي شك بشأن التعليمات وأظن أنها غير آمنة لشخصي أو الاشخاص الأخرى، فسأقوم بإبلاغ مديري.

3.5.4 سأعمل وبصفتي مديراً على تأمين صحة وسلامة الموظفين وعائلاتهم من أي خطر. سأقوم بتشجيع خلق جو عمل إيجابي للموظفين وسأحترم مؤهلاتهم.

3.6 تأمين وحفظ المعلومات والموارد التي يمكن الوصول إليها عن طريق عملي بمنظمة DRC.

3.6.1 سأعمل بكل اهتمام في جميع الأعمال الرسمية، وعدم إطلاع أي معلومات خاصة بشأن الاشخاص ذوي الحاجة، زملائي بالعمل وأي مهام لها علاقة بالعمل وذلك حسب قانون العمل والدليل المتبع.

3.6.2 أحمي، وأدير، وأستعمل الموارد البشرية والمالية والمادية بكل فاعلية وفعالية بأخذ عين الاعتبار بأن هذه الموارد وضعت بأيدي منظمة DRC لاستفادة الأشخاص ذوي الحاجة.

3.7 منع ومعارضة ومكافحة أي استغلال او اساءة استعمال الأشخاص ذوو الحاجة.

3.7.1 لن أقوم بإساءة استعمال الصلاحية الممنوحة لي عبر وظيفتي لحياة وسلامة الأشخاص ذوي الحاجة.

3.7.2 لن أقوم بطلب أي خدمة من الأشخاص ذوي الحاجة بمقابل الحماية والمساعدة.

3.7.3 لن أكون على علاقة استغلالية سواء جنسية، أو عاطفية، أو مالية، او لها علاقة بوظيفة معينة مع الأشخاص ذوي الحاجة. سأكون على كامل المسؤولية عند توظيف أو تشغيل أي الأشخاص ذوي الحاجة في عمل خاص. سأكتب تقريراً مفصلاً عن طبيعة هذا العمل لمديري.

3.7.4 لن أقوم بأي علاقات جنسية مع أي شخص ما تحت سن 18. عدم معرفة سن الطفل لا يعطي الحق لأي شخص اعتباره دفاعاً.

3.7.5 لن أقوم بأي استغلال جنسي أو تحرش للأشخاص ذوي الحاجة وإنما سأبدي الاهتمام الخاص بالنساء والأطفال.

3.7.6 لن أقوم بعمل أو المشاركة في أي تجارة تبادل خدمات جنسية بحيث أن هذه العلاقة ستشوه سمعة وصورة العمل الانساني وعمل منظمة DRC.

3.7.7 أنا أعلم بأن منظمة DRC لا تشجع العلاقات الجنسية بين الموظفين والأشخاص ذوي الحاجة حتى لو كانت هذه العلاقة غير استغلالية أو بها أي نوع من التحرش. هذه العلاقة يمكن أن تشوه شفافية عمل منظمة DRC والموظفين ذو العلاقة. وإذا كنت على علاقة مع أي مستفيد وأظن أنها غير استغلالية ومتوافق عليها، سأقوم بإبلاغ مديري لاتخاذ ما هو مناسب بهذا الأمر ومعالجة هذا الأمر بكل خصوصية. كما أعلم أنه لدينا، أنا ومديري، كل الاستشارات اللازمة بشأن هذا الموضوع.

3.8 الامتناع عن أي نشاطات جنائية أو غير أخلاقية، نشاطات تتعكس مع حقوق الانسان، أو نشاطات تشوه صورة ومصالح منظمة DRC.

3.8.1 لن أدم أو أكون شريكاً في أي نشاطات غير شرعية أو استغلالية أو مسيئة بما فيها مثلاً تشغيل الأحداث، التجارة بالأشخاص والسلع.

3.9 الامتناع عن أي نوع من المضايقات أو التمييز العنصري أو الإساءة الجسدية أو اللغوية، أو أي تخويف أو محاباة داخل مقر العمل.

3.9.1 لن أشارك في أو أتحمّل أي نوع من المضايقات داخل مقر العمل، بما في ذلك المضايقات الجنسية والإساءة للسلطة.

3.9.2 بصفتي مدير، لن أسمح بالمصالح، القروض، أو الهدايا من الموظفين، ولن أسمح بأي من ذلك لها أكثر من قيمة رمزية.

3.9.3 أعلم بأن هناك معاملة تفضيلية متأصلة وإمكانية لإساءة السلطة خلال تواجد علاقات جنسية مع أحد الموظفين تحت إدارتي. فيما إذا وجدت نفسي في هذا النوع من العلاقة، فسأقوم بحل هذه المشكلة في أقرب وقت ممكن.

Датский Совет по беженцам – Кодекс поведения

1. Введение

Для чего необходим Кодекс поведения?

- 1.1.1 Потенциал ДСБ по оказанию защиты и помощи беженцам, ВПЛ и иным категориям благополучателей (далее как «благополучатели») зависит от способности сотрудников ДСБ поддерживать и укреплять высокие нормы этического и профессионального поведения.
- 1.1.2 Характер деятельности ДСБ часто ставит сотрудников организации в положение власти над получателями помощи. Сотрудники организации обязаны не злоупотреблять данным положением.
- 1.1.3 Данный Кодекс содержит нормы и правила, которым должны следовать сотрудники ДСБ для поддержания необходимых стандартов поведения и во избежание неправомерных действий.

На кого распространяется данный Кодекс?

- 1.2.1 Данный Кодекс применим ко всем сотрудникам ДСБ, реализующим международную программную деятельность. Иностранные специалисты, сотрудники головного офиса ДСБ и местный штат международной программы обязаны следовать правилам данного Кодекса.
- 1.2.2 ДСБ и его штат подчиняется определенному своду правил, обусловленных регулированием деятельности на территории Дании. Однако данный свод правил содержит такой же перечень ценностей и обязательств.
- 1.2.3 Руководители на всех уровнях несут особую ответственность за соблюдение данных стандартов, установление личного примера, а также создание рабочей атмосферы, поддерживающей и расширяющей возможности персонала.

Статус Кодекса

- 1.3.1 Данный Кодекс является не только моральным кодексом, который служит в качестве наглядного пособия для принятия этических решений в профессиональной жизни сотрудников ДСБ, а, иногда, и в их личной жизни. Следование нормам Кодекса является неотъемлемой частью условий приема на работу в ДСБ. Таким образом, данный Кодекс является приложением к индивидуальным трудовым контрактам.
- 1.3.2 Все сотрудники ДСБ обязаны содействовать распространению Кодекса поведения. Они также принимают участие в осуществлении, контроле и обеспечении исполнения стандартов данного Кодекса. Сотрудники также должны способствовать соблюдению этих стандартов партнерами и поддержанию этих стандартов. Руководители всех уровней несут особую ответственность по поддержке и развитию данной системы.
- 1.3.3 Все сотрудники ДСБ обязаны докладывать руководству и Головному офису о проблемных и подозрительных моментах в работе, связанных с преступной деятельностью либо деятельностью, которая идет вразрез с нормами данного Кодекса и может скомпрометировать ДСБ.

Толкование и выполнение норм Кодекса поведения

- 1.4.1 Признавая, что местные законы и обычаи могут различаться в разных странах, Кодекс поведения основан на международных нормах права. Руководство по толкованию Кодекса дается в примечаниях к Кодексу поведения УВКБ ООН, Бюллетене Генерального секретариата ООН по специальным мерам защиты от сексуальной эксплуатации и насилия (ST/SGB/2003/13), отчету МПК ООН по защите от сексуальной эксплуатации и насилия в условиях гуманитарного кризиса (от 13 июня 2002).
- 1.4.2 Сотрудники ДСБ должны обращаться к руководителю за необходимыми разъяснениями в том случае, если они оказались в противоречивой ситуации относительно выполнения норм и требований Кодекса поведения.

2. Основные ценности и руководящие принципы

Все сотрудники ДСБ преданы следующим основным ценностям и руководящим принципам:

- i. Ценности, закрепленные Уставом ООН, таковы: признание фундаментальных прав человека, социальной справедливости и человеческого достоинства и признание равноправия мужчин и женщин. Сотрудники ДСБ должны активно содействовать соблюдению принципов международного законодательства по вопросам беженцев, международного правового законодательства и международного гуманитарного законодательства.

- ii. Первостепенной обязанностью ДСБ и его сотрудников является оказание защиты и поддержки получателям помощи в соответствии с Мандатом ДСБ. ДСБ и его сотрудники должны содействовать всяческому возможному участию благополучателей- физических лиц, семей и сообществ- в принятии решений, которые влияют на их жизнедеятельность.
- iii. ДСБ и его сотрудники должны уважать достоинство каждого человека, способствовать проявлению понимания, уважения, сострадания и толерантности, проявлять осмотрительность и сохранять конфиденциальность в тех случаях, где это необходимо. ДСБ и его сотрудники преследуют цель создания конструктивных и уважительных рабочих отношений с гуманитарными партнерами, постоянного совершенствования деятельности и улучшения атмосферы, способствующей обучению, позитивным переменам и практическому применению полученных уроков.
- iv. ДСБ и его сотрудники должны проявлять уважение к людям безотносительно их расовой, половой, религиозной, национальной/этнической, языковой принадлежности, семейного статуса, сексуальной ориентации, возраста, социально-экономического статуса, недееспособности, политической приверженности, либо иных отличительных особенностей. ДСБ и его сотрудники должны бороться за снятие барьеров к достижению всеобщего равенства.
- v. ДСБ и его сотрудники должны проявлять уважение к культуре, обычаям и традициям всех народов, стараться не допускать поведения, неприемлемого в условиях определенной культуры. Однако если традиции напрямую противоречат международным правовым нормам и стандартам, деятельность ДСБ и его сотрудников должна регулироваться применимыми в конкретном случае правовыми нормами и стандартами.
- vi. ДСБ и его сотрудники не должны ни в коей мере принимать сексуальную эксплуатацию и насилие, а также должны знать, что неправомерное поведение наказывается применением дисциплинарных мер, вплоть до немедленного увольнения.

3. Присяга Кодексу поведения ДСБ

Я, сотрудник ДСБ, клянусь:

3.9.1 Обращаться со всеми беженцами и получателями помощи ДСБ справедливо, с уважением и достоинством.

- 3.1.1 Я всегда буду стремиться к пониманию сложного опыта, с которым столкнулись получатели помощи ДСБ, равно как и уязвимого положения, в котором они - в особенности на основе половой принадлежности, возраста и недееспособности могут оказаться по отношению к тем, кто облечен властью или влиянием в различных аспектах их жизни.
- 3.1.2 Я всегда буду добиваться внимания к правам детей и их защите, и буду действовать в высших соображениях их интересов.
- 3.1.3 Если моя работа будет предполагать прямой непосредственный контакт с получателями помощи ДСБ, я буду встречаться с ними регулярно для того, чтобы полностью осознать их опыт и нужды, а также для того, чтобы объяснять роль ДСБ и объем его работы.
- 3.1.4 Я буду стремиться быть в курсе политики, целей и деятельности ДСБ и проблем беженцев, а также буду делать все возможное для поддержки работы ДСБ по оказанию правовой защиты и помощи.

3.9.2 Поддерживать целостность ДСБ через мое личное и профессиональное поведение, поскольку оно является и воспринимается окружающими в качестве показателя самого высокого стандарта.

- 3.2.1 Я буду показывать на деле целостность, правдивость, преданность и честность.
- 3.2.2 Я буду терпеливым, уважительным и вежливым ко всем лицам, с которыми я общаюсь на официальном уровне, включая беженцев и других получателей помощи ДСБ, представителей оперативных и исполнительных партнеров, правительств и доноров.
- 3.2.3 Я буду соблюдать местное законодательство, я буду соблюдать мои личные правовые и финансовые обязательства, которые были предоставлены мне в интересах ДСБ.
- 3.2.4 Я буду делать все возможное для обеспечения того, чтобы поведение членов моей семьи не сказывалось отрицательным образом на целостности ДСБ.

3.9.3 Выполнять мои официальные обязанности и вести мои личные дела таким образом, чтобы избегать конфликтов интересов, тем самым, сохраняя и укрепляя общественное доверие к ДСБ.

- 3.3.1 Мои действия будут свободны от соображений личной выгоды, и я буду сопротивляться неправомерному политическому давлению на принятие решений.
- 3.3.2 Я не буду ни искать, ни принимать указания относительно выполнения моих обязанностей от какого-либо правительства, включая органы власти моей страны, или от каких – либо иных органов власти, кроме руководства ДСБ.
- 3.3.3 Я не буду принимать никаких почестей, наград, подарков, вознаграждений ни от какого правительства; я также не буду принимать их ни от какого источника вне ДСБ без предварительного разрешения. Однако разрешается

принимать/ передавать небольшие знаки благодарности, которыми обмениваются в рамках местной культуры, если это не компрометирует целостность ДСБ.

- 3.3.4 Я не буду иметь никаких посторонних занятий или работы без предварительного разрешения.
- 3.3.5 Я не буду принимать дополнительной оплаты или субсидий от правительства или иного источника, или участвовать в определенной политической деятельности, такой как баллотирование или служба на общественной должности.
- 3.3.6 Я буду избегать оказания помощи частным лицам и компаниям в их предприятиях с ДСБ, где это может привести к действительному или кажущемуся предпочтительному обращению.
- 3.3.7 Я никогда не буду участвовать в деятельности, связанной с приобретением товаров или услуг, или с деятельностью по управлению человеческими ресурсами, где может возникнуть конфликт интересов.

3.9.4 Вносить вклад в создание гармоничной рабочей среды, основанное на командном духе, взаимном уважении и понимании.

- 3.4.1 Я буду выказывать уважением всем коллегам вне зависимости от статуса или должности, и я буду предоставлять всем моим коллегам возможность высказать свою точку зрения и вносить вклад своими знаниями и опытом в усилия коллектива.
- 3.4.2 Я буду общаться открыто и делиться всей значимой информацией (с учетом требований конфиденциальности) с другими коллегами, и я буду принимать усилия для предоставления своевременных ответов на запросы.
- 3.4.3 Я буду соблюдать неприкосновенность личной жизни моих коллег и избегать дезинформации.
- 3.4.4 Я буду стремиться к разрешению разногласий и к решению проблем, когда они возникают. Я буду участвовать в формировании конструктивного диалога, основанного на принципах взаимного уважения и открытого, позитивного подхода.
- 3.4.5 Как руководитель я буду открыто воспринимать взгляды всех членов команды. Я буду вовремя реагировать на результаты работы каждого члена команды посредством своего руководства, мотивации и полного признания их заслуг.

3.10 Содействовать безопасности, здоровью и благосостоянию всего персонала ДСБ в качестве обязательного условия эффективной и последовательной деятельности.

- 3.5.1 Я буду помнить и соблюдать все указания, относящиеся к защите моего здоровья, благосостояния и безопасности.
- 3.5.2 Я буду помнить о безопасности персонала при принятии оперативных решений.
- 3.5.3 Если у меня будут сомнения относительно указания, выполнение которого я буду считать опасным для моей безопасности либо для безопасности других лиц, я буду немедленно докладывать об этом моему руководителю.
- 3.5.4 В качестве руководителя, я буду прилагать усилия для того, чтобы здоровье и благосостояние персонала и их семей не подвергались излишнему риску. Я буду способствовать поддержанию здорового баланса работы и личной жизни персонала, а также соблюдать права сотрудииков.

3.10.1 Охранять и ответственно использовать информацию и ресурсы, к которым имею доступ в связи с моей работой ДСБ.

- 3.6.1 Я буду соблюдать необходимую осторожность во всех деловых вопросах, и я не буду разглашать какую-либо конфиденциальную информация о благополучателях, коллегам и других связанных с работой вопросах в соответствии с условиями трудовых отношений и действующими инструкциями.
- 3.6.2 Я буду защищать, управлять и использовать человеческие, финансовые и материальные ресурсы ДСБ эффективно и действенно, помня о том, что эти ресурсы были предоставлены ДСБ для оказания помощи благополучателям.

3.10.2 Предотвращать, противостоять и бороться с эксплуатацией и насилием над беженцами и другими получателями помощи.

- 3.7.1 Я обязуюсь не злоупотреблять возложенным на меня властью и влиянием на жизнь и благосостояние беженцев и иных получателей помощи.
- 3.7.2 Я никогда не буду требовать услуг или преимуществ от беженцев или иных получателей помощи взамен на защиту и помощь.
- 3.7.3 Я никогда не буду частью эксплуататорских взаимоотношений - эмоциональных, финансовых и трудовых- с беженцами и благополучателями. Я буду действовать ответственно при найме или другом виде привлечения беженцев или иных благополучателей ДСБ для частных услуг. Я буду письменно докладывать о характере и условиях этого найма моему руководителю.
- 3.7.4 Я не буду вступать в сексуальные действия с любым лицом в возрасте до 18 лет. Ошибочное предположение о возрасте несовершеннолетнего лица не освобождает от ответственности.
- 3.7.5 Я не буду вступать в отношения сексуальной эксплуатации и насилия с благополучателями, а также обязуюсь проявлять заботу о женщинах и детях.
- 3.7.6 Я не буду вступать в обмен денег, товаров или услуг на сексуальные услуги, поскольку подобные отношения могут подорвать доверие и репутацию гуманитарного сектора и ДСБ.

3.7.7 Я осведомлен о том, что ДСБ категорически не поддерживает сексуальные отношения между сотрудниками организации и получателями помощи ДСБ, даже если они не носят насильственный и эксплуататорский характер. Такие отношения подрывают доверие к ДСБ и его сотруднику, а также целостность ДСБ. Если я окажусь в таких отношениях с получателем помощи, которые я не буду считать эксплуататорскими или оскорбительными, я доложу об этом моему руководителю для соответствующего указания, осознавая, что этот вопрос будет решаться с должной осторожностью.

3.10.3 Воздерживаться от любого участия в криминальной или неэтичной деятельности, противоречащей правам человека, либо в деятельности, которая компрометирует репутацию и интересы ДСБ

3.8.1 Я никогда не буду поддерживать или участвовать в какой-либо форме незаконной, эксплуататорской или оскорбительной деятельности, включая, например, детский труд, торговлю людьми и контрабанду товаров.

3.10.4 Воздерживаться от любой формы домогательства, дискриминации, физического или словесного надругательства, притеснения или фаворитизма на рабочем месте.

3.9.1 Я не буду участвовать или терпеть любую форму преследования на рабочем месте, включая домогательство и злоупотребление властью.

3.9.2 Как руководитель я не буду ждать услуг, одолжений или подарков со стороны сотрудников, я также не буду принимать непрошенные услуги, одолжения или подарки, имеющие более чем символическую стоимость.

3.9.3 Я признаю, что существует неотъемлемый конфликт интересов и потенциального злоупотребления властью при сексуальных отношениях с сотрудниками, работающими под моим руководством. Я осознаю, что ДСБ категорически не поддерживает такого рода отношения. Если я окажусь в таких отношениях, я немедленно разрешу этот конфликт интересов.

Ознакомлен _____
(подпись)

Сотрудник ДСБ _____
(расшифровка подписи)