



Código de conducta de DAHW

Área funcional:	Recursos humanos y desarrollo organizacional
Propietario:	CEO-DAHW
Aprobado por:	CEO / Junta Directiva / Consejo de Supervisión, 2017
Fecha de la próxima revisión:	cinco años desde la fecha de aprobación
Idioma:	Inglés, alemán, español, francés y portugués
Aplicable a:	Todo el personal (Alemania y en el extranjero), representantes de la Junta, socios del proyecto, consultores, aprendices y voluntarios
Políticas relacionadas:	DAHW Mecanismo interno de gestión de reclamaciones; Directrices para la lucha y la prevención de la corrupción, los conflictos de interés y el fraude en el contexto del trabajo de DAHW; Directriz para la Colaboración Corporativa; Guía de redes sociales; Estatutos de los procedimientos internos para la revisión interna de DAHW; Manual de gestión de proyectos DAHW Política de protección infantil
Contacto:	CEO-DAHW



1. Introducción

La visión de DAHW es un mundo en el que nadie tiene que padecer lepra, tuberculosis y otras enfermedades que, en asociación con la pobreza y sus consecuencias, conducen a la discapacidad y la exclusión. Ponemos a las personas en el centro de nuestro trabajo y nos comprometemos a servir a los necesitados ayudándoles a vivir una vida sana con dignidad.

Desde su creación en el año 1957, a DAHW se le confían fondos de donantes individuales, patrocinadores y agencias de donación para apoyar su trabajo en cientos de proyectos en muchos países en todo el mundo. Por lo tanto, es necesario que DAHW demuestre su responsabilidad ante todos los interesados y, al mismo tiempo, mantenga su reputación de trabajo profesional, integridad y actitud respetuosa hacia los beneficiarios, socios y donantes.

Todo el personal de DAHW y los portadores de la oficina central (por ejemplo, los miembros de la junta) deben ser conscientes de que sus acciones y comportamiento pueden afectar la reputación de DAHW. Como consecuencia, DAHW ha formulado un Código de Conducta como una guía central y una referencia a todo el personal y los funcionarios para apoyarlos en su trabajo y en su proceso diario de toma de decisiones.

Se espera que los funcionarios y empleados de DAHW se comprometan con el código públicamente al firmarlo en el momento del reclutamiento / elección. Este Código de Conducta para el personal de DAHW se basa en la visión, los valores, la constitución y los principios rectores de DAHW que han sido aprobados por la Junta en marzo de 2016.

El Código de Conducta forma parte de todas las políticas de DAHW, y debe incluirse con todas las normas y reglamentos del personal específicos del país que se emiten.

2. Alcance del documento

El Código de Conducta se aplica a todo el personal que trabaja en nombre de DAHW, independientemente de la ubicación y el tipo de contrato. En este contexto, el 'personal' incluye empleados tanto en Alemania como en el extranjero, miembros de las juntas directivas, socios del proyecto, consultores que ejecutan tareas a corto o largo plazo, aprendices y voluntarios.



El Código se aplica a todos los funcionarios y al personal, durante sus horas de trabajo oficiales y durante toda la duración de su asignación oficial, independientemente de la ubicación.

3. Principios rectores de DAHW

Como funcionarios y personal de DAHW, nos comprometemos a respetar los siguientes principios:

1. Nos sentimos obligados a defender la Declaración Universal de los Derechos Humanos.
2. Apoyamos y cooperamos con las personas independientemente de su origen étnico, nacional y social, sus creencias religiosas y políticas, su identidad y orientación sexual, edad, género y discapacidad, así como su estado.
3. Nos comprometemos a ser políticamente no partidistas y no sectarios en nuestro trabajo.
4. Trabajamos cerca de los grupos objetivo y sus organizaciones, y alineamos nuestros proyectos a sus necesidades, potenciales y prioridades. Nuestro enfoque específico radica en un enfoque privilegiado para los grupos de población marginada y desfavorecida.
5. El respeto mutuo y la transparencia son la base de los principios "rendición de cuentas y responsabilidad compartida".
6. Alineamos nuestras intervenciones con las políticas y prioridades (inter) nacionales.
7. Nuestras referencias principales son ILEP y la OMS, nuestro enfoque específico es el apoyo a las personas / comunidades afectadas y las contribuciones complementarias a los programas nacionales de NTD, lepra, tuberculosis o inclusión.
8. Nos esforzamos por evitar duplicaciones y buscar activamente asociaciones (estratégicas) y sinergias.
9. Nos adherimos al principio de subsidiariedad y realizamos solo aquellas tareas que no pueden realizarse de manera efectiva a un nivel más inmediato o local.
10. Nos enfocamos en el empoderamiento a nivel individual, comunitario y nacional.
11. Nuestra orientación es hacia el impacto y la efectividad a nivel de los beneficiarios.
12. Buscamos la eficacia en función de los costos y la eficiencia a través de la flexibilidad para abordar los objetivos y productos establecidos.
13. La sostenibilidad para nosotros abarca la sostenibilidad económica y ambiental, el apoyo político, la adecuación sociocultural, la idoneidad tecnológica y la capacidad institucional.



4. Beneficiarios

1. Reconocemos a nuestros beneficiarios como seres humanos dignos y como socios en el desarrollo. Nuestras actividades e interacción mantendrán y se adherirán a la protección básica de los derechos humanos y no contribuirán a violarlas.
2. Se prestará especial atención a la protección de los derechos del niño y la protección de los derechos de los grupos vulnerables, como las mujeres, los indígenas y las personas con discapacidad.

5. Personal

5.1. Igualdad de oportunidades y política afirmativa

1. En la selección y promoción de todos los solicitantes y empleados calificados dentro de la organización, tratamos a todos con igual imparcialidad y brindamos oportunidades sin prejuicios por motivos étnicos, nacionales y de origen social, sus creencias religiosas y políticas, su identidad y orientación sexual, edad, sexo y discapacidades, así como el estado.
2. Nunca nos involucramos en la explotación económica de personas a las que empleamos en nuestra oficina o entorno doméstico mientras estamos bajo la asignación de DAHW. Los sueldos y beneficios pagados (también se refieren a las reglamentaciones nacionales, por ejemplo, salarios mínimos) deben ser tales que el empleado pueda vivir una vida digna y decente.
3. Cuando sea necesario, tomamos medidas afirmativas y hacemos ajustes razonables contra las barreras de la igualdad de oportunidades y la discriminación ilegal.

5.2. Conducta laboral

1. Nos tratamos unos a otros con respeto y consideración, conscientes de las diferencias individuales, la diversidad cultural y étnica.
2. Nos comunicamos y consultamos entre nosotros abiertamente y de manera colegiada y de una manera que nos ayuda a cada uno de nosotros a cumplir nuestros deberes y responsabilidades de manera fiel y eficiente.
3. Respetamos la privacidad y la vida privada de nuestros colegas al tratar con información personal.
4. Cuando la relación profesional entre colegas se ve afectada de alguna manera, iniciamos procesos de mediación y / o supervisión.
5. Al adherirse a las reglas y pautas internacionalmente reconocidas, el personal de DAHW también debe tener en cuenta que cada país tiene



sus propias leyes y estándares de conducta aceptables (incluyendo vestimenta, modales, moral, comportamiento y política).

6. Se prohíbe el uso, posesión, venta y distribución no autorizados de alcohol o drogas ilegales en las instalaciones de DAHW. Del mismo modo, está prohibido estar bajo la influencia del alcohol y las drogas ilegales durante el trabajo.
7. Bajo ninguna circunstancia estamos en posesión o manejo no autorizado de armas, explosivos o municiones.
8. En tiempos de conflicto, guerra y situaciones de emergencia, mostramos la máxima prudencia para salvaguardar nuestra seguridad y protección.
9. Somos conscientes de que los proyectos se financian con fondos públicos y privados y, por lo tanto, garantizan el uso correcto, el gasto y una buena rendición de cuentas y transparencia.
10. En consistencia con la ley de privacidad, nos comprometemos a manejar los datos personales de los donantes con el máximo cuidado y responsabilidad.

5.3. Post-empleo

No actuaremos de forma tal que aprovechemos inadecuadamente nuestras funciones y cargos oficiales, incluida la información privilegiada obtenida de tales funciones y cargos, cuando busquemos empleo o designación después de abandonar nuestro servicio con DAHW.

6. Comportamiento sexual

Nosotros nunca:

1. Abusamos de nuestra posición para retener asistencia o dar un trato preferencial a fin de solicitar favores sexuales.
2. Participamos en la explotación o abuso sexual de cualquier persona. Esto incluye, por ejemplo, las relaciones sexuales cuando la relación se basa en dinámicas de poder inherentemente desiguales.
3. Participamos en cualquier relación sexual con niños (personas menores de 18 años) independientemente de la mayoría de edad o edad de consentimiento a nivel local. La creencia errónea en la edad del niño no es una defensa. Para todas las cuestiones relacionadas con los niños, consulte la política de protección infantil de DAHW.

7. Relaciones con los medios

1. En nuestra información, comunicación, publicidad y actividades de promoción, seguimos los lineamientos provistos en la política de ILEP para el uso de lenguaje, fotografías e imágenes y el código de VENRO para el trabajo de Relaciones Públicas relacionadas con el Desarrollo.



2. La publicación de historias e imágenes se realiza solo después de buscar el consentimiento de la persona interesada.
3. Cuando usamos las redes sociales, seguimos la política de medios digitales de DAHW.

8. Rendición de cuentas y prevención del fraude y la corrupción

La corrupción existe en diferentes formas en todos los contextos culturales. Puede tomar la forma de apropiación indebida de fondos, obtención de ganancias financieras, nepotismo a sobornos e intercambio de regalos y favores para obtener ganancias privadas. DAHW se compromete a garantizar el uso correcto y transparente de los fondos que le han sido confiados adoptando una postura contra la corrupción y todas sus formas tal como se expresa en su guía contra la corrupción y en la revisión interna.

La gestión interna de quejas de DAHW permite que su personal, consultores, voluntarios y contratistas presenten quejas legítimas sobre corrupción, violación del Código de Conducta de DAHW o cualquier acto malicioso o fraude, sin temor a recriminación.

Como ONG humanitaria y de desarrollo, DAHW y sus funcionarios y personal están comprometidos con la prestación de servicios con principios, responsables y de calidad de acuerdo con las normas nacionales e internacionales (normas VENRO, DZI, CHS y Sphere standards, el Código de conducta para la Cruz Roja Internacional y Movimiento de la Media Luna Roja).

DAHW ha emitido un conjunto de pautas para finanzas, administración, contabilidad adecuada, logística, viajes, gestión de existencias, adquisiciones, personal y proyectos de socios para asegurar la administración adecuada de cuentas, fondos y activos de una manera transparente y para prevenir el fraude y la corrupción.

9. Sostenibilidad ambiental

1. Nos comprometemos a llevar a cabo programas y actividades de desarrollo de una manera ambientalmente sostenible.
2. Todas las intervenciones de nuestro programa y sus resultados no causan daños al medio ambiente de ninguna manera y se esfuerzan por la protección del medio ambiente y la restauración.

10. Implementación



1. Se proporcionan copias del Código de conducta a cada miembro del personal y se publicarán en nuestro sitio web.
2. El Código se anexa a todos los contratos de empleo y asignaciones.
3. El Código de Conducta se explica a todo el personal y cada miembro del personal debe firmar un reconocimiento de su intención de cumplir con el Código.
4. A nivel nacional y regional, el jefe de programa o representante regional es responsable de garantizar la aplicación de la disposición del Código.
5. Hay una revisión anual del cumplimiento del Código y la evaluación de su impacto. La revisión está integrada en el plan de acción anual.

El Código está diseñado para actuar como una guía, pero no cubre todas las situaciones posibles que el personal pueda enfrentar. Cualquier situación en la que los miembros del personal puedan tener dudas sobre los asuntos cubiertos por el Código se discutirá con el jefe de programa o representante regional y se debe informar al Director Ejecutivo en la sede.

El procedimiento para plantear una inquietud sobre cualquier incumplimiento percibido o real del Código de Conducta por parte del personal del DAHW se trata como se describe en el Mecanismo de Gestión de Reclamos Internos del DAHW9.

Enmiendas

El CEO convoca una revisión periódica (cada 5 años) del Código de Conducta para probar la relevancia del Código. Las enmiendas al Código se discutirán y deben ser aprobadas por el CEO y las Juntas oficiales de DAHW.