

Código de conduta da DAHW

Área funcional:	Recursos humanos e desenvolvimento organizacional
Proprietário:	CEO-DAHW
Aprovado por:	CEO / Conselho de Administração / Conselho Fiscal, 2017
Data da próxima revisão:	cinco anos a partir da data de aprovação
Idioma:	Inglês, alemão, espanhol, francês e português
Aplicável a:	Todos (Alemanha e países estrangeiros), Representantes do conselho, parceiros do projeto, consultores, aprendizes e voluntários
Políticas relacionadas:	DAHW Mecanismo interno de gerenciamento de reclamações; Diretrizes para o combate e prevenção de corrupção, conflitos de interesse e fraude no contexto do trabalho da DAHW; Diretriz para Colaboração Corporativa; Guia de redes sociais; Estatutos dos procedimentos internos para a revisão interna do DAHW; Manual de gerenciamento de projetos DAHW Política de proteção infantil
Contato:	CEO-DAHW

1. Introdução

A DAHW vê um mundo onde ninguém tem que sofrer de lepra, tuberculose e outras doenças, em associação com a pobreza e suas consequências, levando a incapacidade e exclusão. Nós colocamos as pessoas no centro do nosso trabalho e estamos empenhados em servir os necessitados, ajudando-os a viver uma vida saudável com dignidade.

Desde a sua criação em 1957, a DAHW recebe fundos de doadores individuais, patrocinadores e agências de doação para apoiar seu trabalho em centenas de projetos em muitos países ao redor do mundo. Portanto, é necessário que a DAHW demonstre sua responsabilidade a todas as partes interessadas e, ao mesmo tempo, mantenha sua reputação de trabalho profissional, integridade e atitude respeitosa em relação aos beneficiários, parceiros e doadores.

Todos os funcionários e os responsáveis (por exemplo, membros da diretoria) devem estar cientes de que suas ações e comportamento podem afetar a reputação da DAHW. Como resultado, a DAHW formulou um Código de Conduta como um guia central e referência a todos os funcionários e colaboradores, para apoiá-los em seu trabalho e em seu processo diário de tomada de decisões.

Espera-se que os funcionários e colaboradores da DAHW se comprometam publicamente com o código, assinando-o no momento da contratação / eleição. Este Código de Conduta para a equipe da DAHW é baseado na visão, valores, constituição e princípios orientadores, que foram aprovados pelo Conselho em março de 2016.

O Código de Conduta é parte de todas as políticas da DAHW e deve ser incluído em todas as regras e regulamentos de pessoal específicos do país que é emitido.

2. Alcance do documento

O Código de Conduta aplica-se a todo o pessoal que trabalha em nome da DAHW, independentemente da localização e do tipo de contrato. Neste contexto, o pessoal inclui funcionários na Alemanha e no exterior, membros dos conselhos de administração, parceiros de projeto, consultores que realizam tarefas a curto ou longo prazo, aprendizes e voluntários.

O Código aplica-se a todos os funcionários e colaboradores, durante suas horas de trabalho oficiais e durante toda a duração de sua designação oficial, independentemente da localização.

3. Princípios orientadores da DAHW¹

Oficiais e funcionários da DAHW

- 1) Comprometem-se a defender a Declaração Universal dos Direitos Humanos.
- 2) apoiam e cooperam com as pessoas, independentemente de sua origem étnica, nacional e social, suas crenças religiosas e políticas, sua identidade e orientação sexual, idade, gênero e deficiência, bem como seu status.
- 3) comprometem-se a ser politicamente apartidários e não confessional no seu trabalho.
- 4) trabalham em estreita colaboração com os grupos-alvo e suas organizações, e alinham os seus projetos às suas necessidades, potenciais e prioridades. O foco específico está em uma abordagem privilegiada para grupos populacionais marginalizados e desfavorecidos.
- 5) comprometem-se a um respeito mútuo e transparência que são a base dos princípios de "responsabilidade e responsabilidade compartilhada".
- 6) alinham as suas intervenções com políticas e prioridades (inter) nacionais.
- 7) alinham as suas intervenções com as estratégias da ILEP e da OMS. O foco específico é o apoio às pessoas / comunidades afetadas e as contribuições complementares aos programas nacionais de DTN, hanseníase, tuberculose ou inclusão.
- 8) esforçam-se para evitar a duplicação e buscar ativamente parcerias (estratégicas) e sinergias.
- 9) adirem-se ao princípio da subsidiariedade e realizam apenas as tarefas que não podem ser realizadas de forma eficaz a um nível mais imediato ou local.
- 10) concentram-se no empoderamento nos níveis individual, comunitário e nacional.
- 11) Centram-se no impacto e a eficácia ao nível dos beneficiários.
- 12) Buscam eficiência em termos de custos e eficiência por meio da flexibilidade para atender aos objetivos e produtos estabelecidos.
- 13) estão comprometidos com a sustentabilidade. A sustentabilidade abrange a sustentabilidade econômica e ambiental, o apoio político, a adaptação sociocultural, a adequação tecnológica e a capacidade institucional.

4. Beneficiários

- 1) Oficiais e funcionários da DAHW reconhecem os beneficiários como parceiros equitativos no desenvolvimento. As atividades e interações mantêm e aderirão à proteção básica dos direitos humanos e não contribuirão para violá-las.

¹ Os princípios orientadores da DAHW baseiam-se nos "Princípios de Istambul para a Eficácia do Desenvolvimento das OSCs" e nos critérios de qualidade estabelecidos pelo Comitê de Ajuda aos Doadores (CAD).

- 2) Atenção especial será dada à proteção dos direitos das crianças e à proteção dos direitos de grupos vulneráveis, como mulheres, indígenas e pessoas com deficiência.

5. Pessoal

5.1. Igualdade de oportunidades e política afirmativa

- 1) Na seleção de candidatos e promoção de funcionários dentro da organização, todos são tratados com imparcialidade. Todos recebem as mesmas oportunidades sem preconceitos por razões étnicas, nacionais e sociais, suas crenças religiosas e políticas, sua identidade e orientação sexual, idade, sexo, deficiências, bem como o estado.
- 2) As pessoas que são empregadas pela DAHW num escritório ou ambiente doméstico não podem ser exploradas financeiramente ou pessoalmente. Os salários e benefícios pagos (também se referem a regulamentos nacionais, por exemplo, salários mínimos) devem ser tais que o funcionário possa ter uma vida digna e decente.
- 3) Sempre que necessário, serão tomadas medidas positivas e adaptações razoáveis para garantir a igualdade de oportunidades e evitar a discriminação ilegal.

5.2. Conduta laboral

- 1) A cooperação respeitosa e atenciosa é uma questão óbvia. As diferenças individuais, a diversidade cultural e étnica devem ser respeitadas.
- 2) A comunicação é aberta e colegial e de uma forma que ajude todos a cumprirem os seus deveres e responsabilidades de forma consciente e eficaz.
- 3) No tratamento de dados pessoais, a privacidade e a vida privada dos colegas devem ser protegidas.
- 4) Se a relação profissional entre colegas for significativamente prejudicada, devem ser iniciados processos de mediação e/ou supervisão.
- 5) Ao cumprir com regras e diretrizes reconhecidas internacionalmente, os funcionários também consideram que cada país tem suas próprias leis e padrões de conduta aceitável (incluindo roupas, costumes, moral, conduta e políticas).
- 6) O uso, posse, venda e distribuição não autorizados de álcool ou drogas ilegais nas instalações da DAHW é proibido. Também é proibido estar sob a influência de álcool e drogas ilegais durante o trabalho.
- 7) Sob nenhuma circunstância os funcionários podem possuir ou manusear armas, explosivos ou munições sem autorização.
- 8) Em tempos de conflito, guerra e emergência, os funcionários têm extremo cuidado para garantir a sua segurança.
- 9) Todo o pessoal deve estar ciente de que os projectos são apoiados por fundos públicos e privados e, por conseguinte, deve assegurar uma utilização adequada, despesas, responsabilização e transparência.
- 10) De acordo com a Lei de Protecção de Dados, a DAHW compromete-se a tratar os dados pessoais dos doadores com o máximo cuidado e responsabilidade.

5.3. Pós emprego

Após a saída da DAHW, não é permitido o uso indevido da função e posição, incluindo a utilização de informação confidencial, na procura de um novo emprego.

6. Comportamento sexual

- 1) Os funcionários e oficiais não podem usar sua posição para obter favores sexuais em troca de ajuda ou para conceder tratamento preferencial.
- 2) A exploração sexual ou o abuso sexual de pessoas é proibida. Isto também inclui as relações sexuais se a relação for baseada num desequilíbrio de poderes.
- 3) As relações sexuais com crianças (pessoas menores de 18 anos) são proibidas, independentemente da idade legal local. O conceito errado sobre a idade da criança não é uma defesa. Para todos os assuntos relacionados com crianças, é feita referência à política de protecção da criança da DAHW.

7. Relações com os meios

- 1) Todas as medidas de informação, comunicação e publicidade baseiam-se na Directiva da ILEP sobre o Uso da Língua, Fotografias e Imagens² e no Código de Conduta de VENRO para Relações Públicas relacionadas com o Desenvolvimento.³
- 2) A publicação de histórias e fotografias só pode ser feita com o consentimento da pessoa em causa.
- 3) Ao usar mídias sociais, espera-se que os funcionários cumpram com a política de mídia digital da DAHW⁴.

8. Responsabilização e prevenção de fraude e corrupção

A corrupção existe em diferentes formas em todos os contextos culturais. Pode assumir a forma de apropriação indébita de fundos, obtenção de ganhos financeiros, nepotismo para subornos e troca de presentes e favores para ganhos privados. A DAHW está empenhada em garantir o uso correto e transparente dos fundos que lhes são confiados, adotando uma postura contra a corrupção⁵ e todas as suas formas expressas em seu guia contra a corrupção e na revisão interna.⁶

2 <http://www.ilepfederation.org/wp-content/uploads/2016/10/ILEP-Policy-on-Language-and-Imagery-18Oct2016.pdf>

3 http://venro.org/uploads/tx_igpublikationen/Kodex_EBO_3aAuflage_v01.pdf

4 Guia de Redes sociais da DAHW

5 Ver Orientações sobre o combate à corrupção, aos conflitos de interesses e à fraude no trabalho da DAHW

6 Ver Regulamento Interno de Auditoria Interna da DAHW

O gerenciamento interno de reclamações da DAHW⁷ permite que sua equipe, consultores, voluntários e contratados registrem reclamações legítimas sobre corrupção, violação do Código de Conduta da DAHW ou qualquer ato ou fraude maliciosos, sem medo de recriminação.

Como uma ONG humanitária e de desenvolvimento, a DAHW e seus funcionários e colaboradores estão comprometidos em fornecer serviços com princípios, responsabilidade e qualidade de acordo com os padrões nacionais e internacionais (normas VENRO, DZI, CHS e Sphere, o Código de Conduta para o Movimento Internacional da Cruz Vermelha e do Crescente Vermelho).

A DAHW emitiu um conjunto de diretrizes⁸ para finanças, administração, contabilidade adequada, logística, viagens, gestão de estoque, aquisições, pessoal e projetos de parceiros para garantir a gestão adequada de contas, fundos e ativos de maneira transparente e evitar fraudes e corrupção.

9. Sustentabilidade ambiental

- 1) A DAHW compromete-se a realizar todos os seus programas e actividades de desenvolvimento de uma forma compatível com o meio ambiente.
- 2) Todas as abordagens do programa perseguem uma política de prevenção de danos e se esforçam para a proteção ambiental e renaturalização.

10. Implementação

- 1) Cópias do Código de Conduta são disponibilizadas a todos os colaboradores, membros do Conselho de Administração e do Conselho Fiscal e o Código completo é publicado no website da DAHW.
- 2) O código é anexado a todos os contratos de trabalho.
- 3) O Código de Conduta é explicado aos funcionários e cada funcionário deve assinar uma declaração de intenção de cumprir com o Código.
- 4) A nível nacional e regional, o Director do Programa ou Representante Regional é responsável por assegurar que as disposições do presente Código são aplicadas.
- 5) A conformidade com o Código e a avaliação do seu impacto são revistas anualmente e integradas no plano de ação anual.

O Código pretende servir como uma diretriz, mas não cobre todas as situações possíveis que os funcionários possam enfrentar. Qualquer situação em que os trabalhadores tenham dúvidas sobre as questões abrangidas pelo Código deve ser discutida com o Gestor do Programa ou o Representante Regional e o Director-Geral da DAHW deve ser informado.

⁷ Ver DAHW Gestão Interna de Reclamações

⁸ Manual de Gestão de Projectos DAHW

As preocupações sobre uma suspeita ou violação efectiva do Código de Conduta por parte dos funcionários podem ser comunicadas de acordo com a gestão de reclamações internas da DAHW.

Emendas

O Director Executivo deve ordenar uma revisão periódica do Código de Conduta (de cinco em cinco anos) para demonstrar a sua relevância. As alterações ao Código devem ser discutidas e requerem a aprovação do Director-Geral da DAHW e do Conselho de Administração da DAHW.