

Código de conducta

Asociación Danesa de Discapacidad - Cooperación global

febrero 2023

Introducción y propósito

En varios puntos, este documento contiene definiciones, prevención y acción en relación con una serie de asuntos éticos y se basa en los valores y experiencias de ADD a lo largo de 30 años de cooperación global. Esta no es un área nueva para la Cooperación Global de ADD, pero aparte de la sección sobre Ausencia de corrupción, no ha sido descrita en un solo documento antes.

El documento trata de una serie de condiciones humanas que difícilmente se pueden poner en una fórmula, y siempre habrá interfaces y dilemas que se pueden ver desde diferentes puntos de vista, diferencias culturales, etc. Por lo tanto, el documento es a la vez una apollo para tener la platica para la manera que sea la convivencia en ADD, pero también referencias concretas a lo que es aceptable y qué acciones se esperan en la estructura de ADD.

El documento se aplica a todos los empleados que cubren tanto a voluntarios como a contratados, contratados a corto plazo y consultores en la Cooperación Global de ADD en Dinamarca y en las oficinas de ADD en los países socios. Si se hace una distinción entre voluntarios y contratados, se utilizan estos términos.

Interacción y gestión respetuosa

Internamente en ADD

En ADD, se asegura una convivencia basada en el respeto, la honestidad y un ambiente libre de cualquier forma de violencia y abuso.

La dirección en ADD se lleva a cabo como una dirrección basada en valores, donde se espera que cada colaborador cumpla con sus tareas laborales en base a la confianza y flexibilidad en los horarios de trabajo, y como parte de un equipo.

ADD promueve la iniciativa y sugerencias de mejora de todos los empleados, de igual forma se espera que los empleados presenten opiniones y críticas constructivas en relación con el desempeño del trabajo y esta sea recibida con el debido respeto y sin ningún tipo de represalia.

La jerarquía en el lugar de trabajo no debe significar abuso de poder para beneficio personal, por ejemplo trabajos o servicios no relacionados con el trabajo.

Se establecen las estructuras necesarias para la coordinación y el intercambio de aprendizajes y experiencias, tales como reuniones mensuales de coordinación, reuniones anuales de evaluación y aprendizaje, así como reuniones bilaterales de desarrollo entre gerente y empleados.

La comunicación se da en forma vertical y horizontal y recíproca, y se busca que el conocimiento sea accesible a todos. Es tarea del jefe que todos los empleados tengan tareas claramente definidas y conozcan sus habilidades para la toma de decisiones.

Se promueve el aprendizaje entre otras cosas en que todos los empleados participen en las actividades de la oficina/departamento de una forma u otra y posiblemente de manera rotativa, en reuniones anuales de evaluación y aprendizaje, reuniones bilaterales de desarrollo y la necesidad de otra capacitación se discute al menos una vez al año entre el jefe y empleado. Es responsabilidad de cada jefe vigilar el deseo de desarrollo y empoderamiento de los empleados.

Hacia socios

Los empleados de ADD se comportan con los socios caracterizados por la solidaridad, la cortesía, el respeto y la humildad.

ADD siempre debe aparecer como un modelo a seguir para los socios, especialmente en lo relacionado con la puntualidad, la honestidad, la planificación, la transparencia, la gestión, el flujo de información, el cumplimiento de los acuerdos, etc.

Los empleados de ADD siempre deben ser conscientes de su poder y posición, y siempre deben escuchar y tomar en serio las críticas constructivas. El objetivo de ADD siempre es empoderar a los socios, permitir que el Grupo Directivo del proyecto y otros dirigentes toman responsabilidad en mayor escala posible en los proyectos, y considerar siempre si los socios pueden hacer las presentaciones, presentaciones de ideas en las asambleas de socios etc. El personal de ADD nunca debe hablar en nombre del movimiento de discapacidad, por ejemplo en relación al trabajo de la incidencia política.

ADD promueve y ve un gran valor en los voluntarios daneses que no tienen competencia directa en la toma de decisiones para el financiamiento y el diseño de proyectos que forman vínculos personales con miembros de las organizaciones socias de ADD, ya sean miembros líderes o miembros ordinarios.

Para lograr una mayor transparencia y facilitar la tarea de los empleados responsables de proyectos en Dinamarca y los empleados de las oficinas internacionales de ADD, deben considerar cuidadosamente si tienen relaciones personales con dirigentes de los socios o sus empleados que no son apropiadas o incompatibles con el hecho de ser contratado por ADD. Si hay alguna duda al respecto, la persona en cuestión debe hablar con su jefe inmediato. No puede haber relaciones afectivas/sexuales entre un contratado de ADD y dirigentes de un socio.

El personal de ADD puede ser miembro de una organización socia, pero no ser un miembro líder.

Las amistades personales se definen como reuniones sociales que no están relacionadas con el trabajo.

Alcohol

No se permite el consumo de alcohol en las oficinas de ADD ni durante las horas de trabajo fuera de la oficina, así como tampoco se permite presentarse bajo la influencia de alcohol. La violación puede resultar en la terminación del contrato. El jefe de ADD en cada país puede otorgar dispensas en ocasiones especiales.

En la realización de reuniones, cursos y actividades comunes en los proyectos, no se permite el consumo de alcohol, salvo casos especiales. En eventos especiales con socios donde se sirve alcohol, los empleados de

ADD deben considerar su consumo de alcohol, como podría ser no consumir más de lo que sería legal conducir un auto.

Discriminación

En ADD y como empleados de ADD, respetamos a todas las personas tal como son y no practicamos ningún tipo de discriminación en relación con la discapacidad, el género, la raza, el origen étnico, la orientación sexual, la religión, la práctica política, la edad o la condición social.

Esto significa que en cada proyecto se ha designado un comité o personas cuya tarea es: formar a los socios en materia de igualdad, elaborar una estrategia para la igualdad en el proyecto y asegurar la igualdad en la mayor medida posible en relación con la formulación del proyecto, las actividades del proyecto, documentos y estructuras de gestión, así como en el asesoramiento a los socios. En el seguimiento de un proyecto, debe ser monitoreado en relación con los posibles desafíos, por ejemplo en relación con la discapacidad, el género y la edad.

En cualquier cooperación entre un socio y ADD, la igualdad en relación con el género, la edad y la discapacidad, etc., será un objetivo decisivo. Esto significa que, en relación con el asesoramiento a los socios y en las actividades conjuntas del proyecto, hay un enfoque en la igualdad con actividades separadas o como un tema transversal.

Esto también significa que es responsabilidad de ADD garantizar, en la mayor medida posible, medidas razonables para la participación equitativa en forma de accesibilidad para cada persona con discapacidad. Cuando se estime que existe una necesidad, debe ser posible que los participantes con niños proyecten actividades para resolver un posible problema de cuidado infantil. Teniendo debidamente en cuenta el contexto y la sostenibilidad, también es un objetivo importante de los proyectos llegar a todos los grupos de población a medio o largo plazo.

Se anima y asesora a los socios en la elaboración de una estrategia de igualdad y un comité de igualdad cuando estos tengan la capacidad necesaria para ello.

Espacio libre de cualquier forma de violencia

ADD como lugar de trabajo y las actividades del proyecto apoyadas por ADD deben ser un espacio libre de cualquier forma de violencia.

Definición

La **violencia** se define como cualquier acto realizado física, verbal o psicológicamente contra otra persona que cause daño físico o psicológico a la persona que sufre la violencia. Es la persona que sufre la violencia quien decide si es violencia o no.

Prevención

Internamente en ADD, se crea un ambiente en el que hablamos abiertamente sobre diferentes formas de violencia, y especialmente en relación con la violencia psicológica, como el acoso y los insultos, y donde todos saben que este es un comportamiento inaceptable que no se debe tolerar. Todos los empleados también saben dónde y cómo presentar una queja.

En relación con los socios, se deben iniciar actividades y asesoramiento en materia de violencia y prevención de la violencia. Las actividades pueden ser capacitaciones, formación de promotores/embajadores en la prevención de la violencia, apoyo legal para casos de casos de violencia, publicación de material sobre violencia. Esto puede estar dirigido en parte a la violencia que tiene lugar en las organizaciones, así como a la violencia a la que están expuestos los miembros, por ejemplo en su hogar

Espacio libre de acoso, explotación y abusos sexuales

Definición

La ONU define los términos de acoso, explotación sexual y abuso sexual de la siguiente manera:

El acoso: se define como cualquier forma de conducta verbal, no verbal o física no deseada de carácter sexual con el propósito o el efecto de atentar contra la dignidad de una persona, en particular cuando se crea un entorno intimidatorio, hostil, degradante, humillante u ofensivo.

Explotación sexual: Cualquier abuso real o intento de posición de vulnerabilidad, diferencia de poder o confianza, con fines sexuales, incluidos, entre otros, obtener ganancias monetarias, sociales o políticas de la explotación sexual de otra persona.

Abuso sexual: Agresión física real o amenaza de naturaleza sexual, ya sea por la fuerza o bajo condiciones desiguales u obligatorias.

Es la persona que sufre las violaciones sexuales, la explotación y el abuso de poder quien decide si se trata de una violación o no.

Prevención

En cada proyecto debe existir un comité, mesa o personas nombradas cuyo ámbito de responsabilidad sea informar sobre violaciones sexuales, explotación y abuso de poder a través de cursos, elaboración de material, estudios y actividades concretas cuyo fin sea prevenir las violaciones sexuales. .

Es responsabilidad de cada responsable de proyecto que el personal de ADD adquiera conocimientos en esta área.

ADD asesora a nuestros socios sobre cómo pueden prevenir y tratar el abuso sexual, la explotación y el abuso de poder.

Al planificar las actividades, se debe considerar si puede haber riesgo de que los participantes estén expuestos al abuso sexual y tomar las medidas necesarias.

Acción (se aplica tanto a la violencia como a las violaciones sexuales)

Si hay un caso de violencia o abuso sexual dentro de ADD, se presenta una denuncia al superior de la persona en cuestión y al jefe de departamento de cooperación global de ADD en Dinamarca (si están

involucrados, la denuncia va al superior de la persona). Todos los empleados de ADD deben conocer la dirección de correo electrónico del gerente del departamento de cooperación global de ADD en Dinamarca. Cualquier queja se tomará en serio y los dos destinatarios de la queja tomarán medidas al respecto; sin embargo, la responsabilidad final de responder a la queja recae en el jefe de departamento de la cooperación global en Dinamarca.

En caso de cualquier denuncia, se informará al Comité de Cooperación Global.

Si un empleado es testigo o toma conocimiento de la práctica de violencia o abuso sexual bajo en actividades implementados por ADD, se debe informar a las mismas personas que si fuera víctima de violencia o abuso sexual.

Las actividades en estructuras de proyectos, actividades de proyectos conjuntos y cursos también deben estar libres de cualquier forma de violencia y abuso sexual, y los casos de violencia o abuso sexual también deben informarse al gerente del departamento de cooperación global de ADD en Dinamarca.

Si la violencia o violación sexual es de tal naturaleza que el empleado de ADD que la presencia cree que debe haber una respuesta en el momento, esto puede suceder, por ejemplo por expulsión o amonestación, o por denuncia policial en caso de hechos delictivos directos.

Si un empleado de la ADD atiende o toma conocimiento de casos de violencia o abuso sexual en una organización socia o en el hogar de un miembro, tampoco debe responder nunca sin el consentimiento expreso de la víctima, de igual forma se garantiza el anonimato de la víctima salvo pacto en contrario. El caso también se discute entre el responsable del proyecto y ADD en Dinamarca, con el fin de analizar posibles acciones según la naturaleza del caso y cualquier deseo de anonimato.

ADD no considera compatible cooperar con un socio cuyo directorio incluye miembros que han demostrado haber cometido violencia o violaciones sexuales de tal naturaleza que podrían dar lugar a una condena, pero que no han sido condenados por ello.

Siempre habrá áreas grises en las que puede ser difícil determinar si se trata de violencia y abuso sexual o no, por ejemplo al contar chistes, etc. y como empleado de ADD puede tener dudas sobre si debió o debió haber reaccionado ante la situación dada. Por lo tanto, ADD debe tener un espacio para discutir este tipo de casos y obtener apoyo para encontrar soluciones y tomar medidas en situaciones similares. Abordar el "sexismo cotidiano" será un paso hacia una mayor acción.

Espacio libre de trabajo infantil y cumplimiento de la Convención del Niño

ADD reconoce la Convención de las Naciones Unidas sobre los Derechos del Niño y apoya su promoción y cumplimiento. ADD cumple con la legislación vigente en cada momento en relación con el trabajo infantil en cada país socio.

Ausencia de corrupción

Es la posición de ADD que la transparencia y la ausencia de corrupción es un requisito previo para:

- para poder llevar a cabo el desarrollo organizacional que es el propósito del trabajo rural de ADD.
- para poder atraer y retener miembros que quieran contribuir a la organización con trabajo voluntario o cuotas.
- ser capaz de atraer y retener líderes locales y nacionales que quieran trabajar por los intereses de la organización y los miembros, en lugar de los suyos propios.
- para poder atraer y retener a donantes internacionales, así como a patrocinadores y socios nacionales.

Definiciones

Tanto el código penal danés como las convenciones internacionales definen la corrupción como "uso indebido del poder encomendado para beneficio propio". Esta definición se usa en este documento y cubre tanto *el recibir* como *el dar* sobornos y otras formas de comportamiento corrupto activo o pasivo.

Por lo tanto, la corrupción cubre el soborno, el fraude, la malversación, la extorsión, el nepotismo u otro abuso del poder de confianza para beneficio personal.

La corrupción es a menudo, pero no siempre, un acto ilegal y, por lo tanto, punible.

El soborno es ofrecer, dar (soborno activo), recibir, solicitar o aceptar (soborno pasivo) algo de valor con el fin de influir en las acciones de una persona en un puesto de confianza en el desempeño de sus funciones.

La extorsión ocurre cuando una persona exige o recibe ilegalmente dinero, bienes o beneficios mediante el uso de la intimidación. El chantaje puede incluir amenazas de daño físico o material, amenazas de acusar a una persona de un delito/ilegalidad o amenazas de revelar información vergonzosa.

El fraude es el uso del engaño para obtener una ventaja (financiera o de otro tipo), para evitar una obligación o para ser culpable de la pérdida de otro. Esto implica ser intencionalmente deshonesto, engañoso, fraudulento, defraudador o actuar con falsos pretextos.

La malversación es la apropiación indebida o malversación de bienes o fondos legítimamente confiados a una persona de poder encomendado en virtud de su cargo.

El nepotismo es favorecer a familiares o amigos sin tener en cuenta su competencia.

Uso indebido de activos de confianza, como automóviles, teléfonos, etc., para otros fines, generalmente personales, para los que están destinados.

Definiciones de sospecha, sospecha razonable y evidencia de corrupción.

Las sospechas de corrupción pueden basarse en:

- falta de información adecuada de las cuentas en relación con el tiempo y la forma
- quejas de miembros, líderes locales, etc. que no han recibido los beneficios informados

- discrepancia entre la información de los informes y el testimonio de los miembros, gerentes, etc. en relación con las actividades de celebración, etc.
- archivos adjuntos con un nivel de costo mucho más alto de lo habitual para el mismo producto / servicio

La sospecha razonable de corrupción puede basarse en:

- falta de documentación de supuestos gastos
- tachado, escritura diferente en el apéndice
- diferencia en la firma de la misma persona
- falta de firmas en las listas para el pago de viáticos, etc.
- fuertes indicios de que se han falsificado firmas o documentos
- testimonio de fuentes cercanas al "caso"

Evidencia de corrupción

Documentación clara de malversación o fraude, corroborando declaraciones de testigos, confesiones de practicantes que están listas para ser presentadas a la policía y al poder judicial.

Prevención

empleados de ADD¹

Los empleados de ADD no reciben obsequios de socios en forma de materiales o servicios, tales como visitas a restaurantes, etc. Quedan excluidos los refrigerios, los agradecimientos expresados en papel o plato y los materiales elaborados por la organización. Cuando se visitan las casas particulares de los miembros de las organizaciones asociadas, se evitan los obsequios y la comida, pero esto depende de una estimación de si una negativa se percibirá negativamente en el contexto y la cultura determinados.

Los empleados de ADD intentan evitar entrar en un conflicto de intereses entre una organización asociada y ADD. Un conflicto de intereses puede, por ejemplo, derivados del hecho de que el empleado, o su familiar cercano o amigo, es miembro de la organización asociada o empleado en alguna forma de la organización asociada. Si uno de los empleados de ADD se enfrenta a un conflicto de interés, o si tiene dudas sobre si existe un conflicto de interés, el empleado debe informar de inmediato a su superior.

Ni ADD ni los empleados de ADD pagan sobornos de ningún tipo a las autoridades públicas en relación con el desempeño del trabajo de ADD. Los empleados de ADD en Dinamarca no pagan sobornos de ningún tipo a las autoridades públicas durante las visitas a los proyectos, etc. No se pueden pagar sobornos de ningún tipo a las autoridades públicas con fondos de los proyectos de ADD.

Todos los miembros o empleados de organizaciones asociadas u otras personas relacionadas con el trabajo de desarrollo de ADD que se acerquen a ADD con sospecha, sospecha razonable o evidencia de corrupción serán tomados en serio y se garantizará la confidencialidad, a menos que se acuerde lo contrario . Si la sospecha resulta ser indemostrable o incorrecta, no se procederá contra el informante.

Está escrito en cada acuerdo de cooperación que los empleados y miembros de la junta tienen el deber de informar a ADD si tienen conocimiento de los empleados o miembros de la organización de cooperación o ADD. ha cometido corrupción.

Si un empleado de ADD tiene conocimiento de que otro empleado de ADD ha cometido corrupción, es deber de esa persona informar al superior de la persona que ha cometido corrupción. En este caso, también se garantizará la confidencialidad del informante, salvo pacto en contrario.

¹La palabra empleado comprende a cualquier persona que trabaje, actúe como representante o tenga un cargo de confianza en ADD, es decir, tanto empleados como voluntarios y funcionarios electos.

Relaciones en los socios comerciales

Si un socio no tiene un sistema de contabilidad transparente al inicio de la colaboración, tiene la primera prioridad para lograrlo. El objetivo es que el socio disponga de un sistema contable que cubra toda la operativa de la organización y sea auditado por un auditor autorizado por el Estado. Si una organización asociada no prepara una auditoría de toda la operación de la organización, ADD debe hacer que se ingrese en el acuerdo de cooperación que ADD tiene derecho a que se lleve a cabo una auditoría de toda la operación de la organización a expensas de ADD, si ADD así lo desea. También debe establecerse en el acuerdo de cooperación que ADD tiene derecho a ver el informe de auditoría de las operaciones de toda la organización.

ADD debe asegurarse de que, en relación con cada colaboración con un socio, se hayan elaborado tarifas detalladas para viáticos para transporte, alojamiento y comida.

Debe quedar claro del acuerdo de cooperación con un socio que ADD tiene el derecho, pero no la obligación, de participar en el proceso de contratación del personal empleado en su totalidad o en parte por los fondos del proyecto. Esto se puede hacer estando físicamente presente o enviándoles los CV de los candidatos, etc. El objetivo es asegurar que las citas se realicen en base a criterios profesionalmente justificados y asesorar durante el proceso. Si la selección se basa en razones profesionales, ADD no se opone a la elección del socio.

Los empleados de ADD deben revisar regularmente el sistema de contabilidad y los anexos del socio durante las visitas al proyecto y realizar verificaciones aleatorias de los anexos, i.e. examinando el tamaño de la cantidad en relación con los niveles de costos locales.

ADD se asegura de que todo el directorio del socio esté al tanto del financiamiento de ADD y, si ADD lo considera conveniente, se puede solicitar a todo el directorio que firme el acuerdo de cooperación. ADD busca, en la medida de lo posible, tener información de contacto de toda la junta del socio, al igual que ADD busca que toda la junta tenga información de contacto del gerente de proyecto de ADD.

Lo que puede suceder y sucederá en caso de sospecha justificada o prueba de corrupción está escrito en cada acuerdo de cooperación. También está escrito en el acuerdo de cooperación o acuerdo de asociación que ADD no puede cooperar con una organización cuya junta directiva tenga una persona que haya probado haber cometido corrupción ilegal, al igual que una persona que haya probado haber cometido corrupción ilegal no puede ser empleada en una ADD. proyecto.

La cláusula de corrupción de DANIDA está escrita en todos los acuerdos y contratos de cooperación de, p. empleados y consultores.

Acción ante sospecha, sospecha razonable o prueba de corrupción

Si se sospecha corrupción, los empleados de ADD toman esta sospecha en serio e investigan si hay algo de verdad en los rumores o sospechas. Debido a que las organizaciones socias de ADD a menudo son organizaciones débiles, pueden ocurrir desorden general y desorden en las cuentas, y es importante distinguir entre esto y la malversación. En caso de desorden en las cuentas, los empleados de la ADD deben ser particularmente conscientes de si se ha producido corrupción, pero en general asesorar y apoyar a la organización para poner las cuentas en orden, sin una actitud sospechosa.

Si un empleado de una oficina de ADD en un país socio o durante una visita a un proyecto se sospecha de corrupción, la Secretaría de Cooperación Global debe ser notificada de inmediato.

En caso de sospecha justificada de corrupción, la parte relevante (en países con una oficina de ADD su gerente, y en países sin una secretaría de relaciones exteriores de ADD) congela el proyecto en cuestión, lo que en la práctica significa que los fondos del proyecto no pueden ser pagados por el proyecto ni se puede utilizar el dinero para las actividades del proyecto. En países con una oficina de ADD, la decisión de congelar se toma en consulta con la secretaría del país en desarrollo (gerente responsable del proyecto y jefe de la secretaría). Luego se inicia una investigación del caso, donde se aseguran las pruebas, este trabajo generalmente se lleva a cabo con la ayuda de un contador. El socio participa en gran medida en la investigación, dependiendo de en quién en la organización recaiga la sospecha, y se le pide a la junta del socio que explique el asunto y qué iniciativas quiere tomar la junta en el asunto.

Cuando el asunto se haya investigado a fondo, y se haya decidido si hay corrupción o no, y el socio haya expresado por escrito lo que quiere hacer en el asunto, la autoridad del proyecto pertinente (cf. las reglas de procedimiento de la Secretaría de Relaciones Exteriores de ADD), ya sea que se termine el proyecto o se pueda reabrir el financiamiento.

Si el socio ha despedido o despedido a la persona o personas responsables de la corrupción, normalmente se puede reabrir el financiamiento; sin embargo, será una carga para el socio si los miembros principales o los empleados han tenido conocimiento de la corrupción sin revelarla.

Si no se encuentran pruebas claras de corrupción, se puede reabrir la financiación. La reapertura de la financiación la decide la secretaría del país en desarrollo (director y director del proyecto).

Si el socio no quiere despedir o deponer a la persona o personas responsables de la corrupción, y hay evidencia de corrupción, el proyecto se detiene y el socio normalmente dejará de ser socio de ADD. Si existen sospechas fundadas de corrupción, la cooperación también puede terminar. La decisión de interrumpir un proyecto la decide el comité del país en desarrollo.

En caso de sospecha justificada o evidencia de corrupción ilegal, se notifica al donante de ADD y sus seguidores instrucciones.

Si se sospecha corrupción por parte de una persona empleada por ADD, se notifica de inmediato al director de ADD, quien toma las medidas y decisiones necesarias en el caso específico. Una persona que haya cometido corrupción ilegal con fondos de proyectos o fondos de ADD no puede ser empleada por ADD.

Es el superior inmediato en la estructura de ADD quien tiene la responsabilidad principal de garantizar que se implementen las medidas necesarias para prevenir la corrupción y monitorear si la corrupción ocurre.

Política de denunciantes

Cuando una persona solicita informar a ADD sobre corrupción o abuso de poder en relación con el trabajo de ADD o el uso de los fondos de ADD, ADD se referirá a lo siguiente:

Confidencialidad

- El empleado de la ADD que tuvo el primer contacto con el informante debe informar a su superior inmediato sobre la consulta y en conjunto acordar una respuesta (excepto si se trata del imputado, en cuyo caso deberá comunicarse con SU superior). Sin embargo, la identidad del informante sólo puede divulgarse con el consentimiento _

- Nadie más en ADD que no sea el primer empleado contactado y su superior debe conocer la identidad del informante, a menos que circunstancias especiales lo justifiquen. En todos los casos, el informante debe dar su consentimiento antes de transmitir su identidad.
- ADD no publicará ni utilizará información que pueda ayudar a identificar al informante sin su consentimiento. Si no se puede obtener información independiente, es más importante proteger al informante que llevar el caso más lejos.
- El informante puede romper el contacto en cualquier momento sin consecuencias.

Apoyo al denunciante

- A solicitud del mismo y en mutuo entendimiento, la ADD apoyará al informante en el mantenimiento de su puesto o cargo actual y en la resolución de los conflictos que se desarrollen en relación con su rol de informante.
- Este apoyo puede verse limitado por la propia evaluación de ADD de lo que es mejor para el informante, la necesidad de confidencialidad y el alcance de la influencia de ADD en la organización del informante.
- El apoyo puede incluir apoyo para asesoramiento legal, mediación y ayuda terapéutica.
- Si ADD encuentra que una organización persiguió, despidió y excluyó a una persona por su papel como informante, ADD puede decidir que la organización permite y apoya el abuso de poder y, por lo tanto, no puede ser socia de ADD.
- En algunos casos, no será posible que el informante conserve su cargo, o puede que lo mejor para él sea dejarlo. En estos casos, ADD, previa solicitud, apoyará al informante a través de recomendaciones y difusión de oportunidades que llamen nuestra atención.
- Previa solicitud, ADD escribirá una recomendación personal que describa el papel del informante en el caso del denunciante.
- Si parece imposible que el informante continúe en su situación de vida actual, ADD puede ofrecer apoyo al informante en educación/recapacitación, reasentamiento y/o inicio de su propio negocio. El apoyo se determinará caso por caso. El soporte normalmente será por un período de tiempo limitado y puede incluir varias cuotas de pago. Se adaptará a las actividades a apoyar, así como a las condiciones de vida y nivel de gasto en el país en cuestión.
- El apoyo se basará en un plan que acuerden ADD y el informante. El plan debe ser aprobado por el Presidente del Comité de Cooperación Global y será determinado por un acuerdo firmado por el informante y ADD. El acuerdo describirá los límites de la obligación de ADD hacia el informante. Normalmente, el acuerdo incluirá comunicación regular entre ADD y el informante durante el período del acuerdo.