

MIĘDZYNARODOWY
KODEKS POSTĘPOWANIA
DLA PRYWATNYCH DOSTAWCÓW
USŁUG OCHRONY

09 listopada 2010

Zawartość

	Punkt
A. WSTĘP	1-8
B. DEFINICJE	
C. REALIZACJA	9-12
D. POSTANOWIENIA OGÓLNE	13-15
E. ZOBOWIĄZANIA	16-26
F. SZCZEGÓŁOWE ZASADY DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA PRACOWNIKAMI	
Ogólne postanowienia	27
Zasady użycia siły	28
Użycie siły	29-30
Tymczasowe aresztowanie	31
Zatrzymania	32
Zakaz tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania	33-35
Molestowanie seksualne i nadużycia lub przemoc związana z płcią	36
Handel ludźmi	37
Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej	38
Zakaz najgorszych form pracy dzieci	39
Dyskryminacja	40
Identyfikacja i rejestracja	41
G. Określone zobowiązania dotyczące i utrzymania ładu	
Wdrożenie kodeksu do polityki firmy	42
Wybór i weryfikacji personelu	43-47
Wybór i weryfikacja podwykonawców	48-49
Polityka firmy i umowy pracowników	50-51
Szkolenie personelu	52

Przechowywanie broni	53-55
Szkolenie z użycia broni	56
Zarządzanie bronią	57-59
Zgłaszanie incydentów	60
Higiena i bezpieczeństwo pracy	61
Molestowanie	62
Procedury dotyczące skarg i zażaleń	63-65
Prowadzenie spotkań	66
H. Recenzja	67

A. WSTĘP

1. Prywatne firmy ochrony i inni dostawcy usług ochrony odgrywają ważną rolę w zapewnieniu bezpieczeństwa państwowym i niepaństwowym klientom zaangażowanym w pomoc, komercyjne operacje gospodarcze, działania na rzecz odbudowy i rekonstrukcji oraz dyplomacji i działalności wojskowej. W świadczeniu tych usług, działania tych firm mogą mieć potencjalnie pozytywne i negatywne konsekwencje dla klientów, lokalnej ludności w obszarze pracy, na ogólne warunki bezpieczeństwa, prawa człowieka i panujące prawo.

2. Dokument 'Montreux - On Pertinent International Legal Obligations and Good Practices for States Related to Operations of Private Military and Security Companies During Armed Conflict' ukazuje, że ugruntowane zasady prawa międzynarodowego odnoszą się do kontaktów państw z dostawcami prywatnych usług ochrony i wpływa na stosowanie odpowiednich zasad. Opracowanie "Szacunek, Ochrona, Naprawa" stworzone przez specjalnie wyznaczonego przedstawiciela Organizacji Narodów Zjednoczonych (ONZ), spotkało się z uznaniem Urzędy Ochrony Praw Człowieka, ponieważ ukazuje jak z należytą starannością uniknąć naruszenia praw innych osób.

3. Również zgodnie z dokumentami wspomnianymi powyżej prywatne firmy ochroniarskie zobowiązują się odpowiedzialnie świadczyć usługi ochrony, jednocześnie wspierając panujący rząd, walkę o poszanowanie praw człowieka, oraz ochronę interesów swoich klientów.

4. Osoby wyznaczone do podpisywania dokumentacji w firmach potwierdzają, że znają one zasady a tym samym obowiązek poszanowania człowieka praw i zapewniają, że ich firmy zawsze starają się zapewnić humanitarne warunki pracy wszystkim pracownikom oraz osobom powiązanych z ich działalnością tj. klientom, dostawom, akcjonariuszom, zwłaszcza w rejonie ich działalności. Przedsiębiorstwa są tolerancyjne dla różnych kultur a tym samym wykazują należyty szacunek w stosunku do osób innych narodowości, z którymi przyszło im współpracować.

5. Celem niniejszego Kodeksu jest określone wspólnie ustalonego zestawu zasad dla prywatnych przedsiębiorców związanych z ochroną oraz stworzenie podstaw do przetłumaczenia tych zasad na normy zarówno jak i mechanizmy związane z zarządzaniem i nadzorem.

6. Osoby reprezentujące spółkę zobowiązują się aby:

- a) działać zgodnie z przepisami niniejszego kodeksu;
- b) działać zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa oraz zgodnie z odpowiednimi standardami korporacyjnymi postępowania w biznesie;
- c) działać w sposób, który uznaje i wspiera rządy prawa; okazując wyrazy szacunku wobec praw człowieka, jednocześnie chroniąc interesy swoich klientów;
- d) podejmować kroki w celu ustanowienia i utrzymania skutecznego zarządzania wewnętrznego, stworzenia ram w celu zapobiegania, monitorowania, raportowania i skutecznego zwalczania niekorzystnego wpływu otoczenia na prawa człowieka;

e) działać w celu zapewnienia środków mogących pomóc w razie pojawienia się oskarżeń związanych z działaniem przeciwko obowiązującym przepisom danego kraju, przepisom międzynarodowym lub zasadom niniejszego Kodeksu;

f) współpracować w dobrej wierze z władzami krajowymi i międzynarodowymi w celu wykonywania właściwie zestawień związanych z naruszeniem krajowego i międzynarodowego prawa karnego, międzynarodowego prawa humanitarnego, lub łamaniem praw człowieka.

7. Ustalenia wskazane w Kodeksie uznają, że stanowi on podstawę dla szerszej inicjatywy mającej na celu stworzenie lepszego systemu zarządzania, opartego na zgodności i odpowiedzialności. Uznając, że konieczne jest dalsze starania mających na celu skuteczne wdrożenie zasad Kodeksu, przedstawiciele agencji ochrony zobowiązują do współpracy z innymi państwami, innymi przedstawicielami firm, klientami lub innymi zainteresowanymi stronami. Po wstępnej analizie zatwierdzenie niniejszego Kodeksu powinno mieć miejsce w ciągu 18 miesięcy i obejmie:

a) ustanowienie obiektywnych i mierzalnych standardów zapewniania ochrony w oparciu niniejszy Kodeks, w celu realizacji wspólnych i uznanych międzynarodowo standardów operacyjnych, jak i praktyk biznesowych;

b) ustanowienie zewnętrznych niezależnych mechanizmów efektywnego zarządzania i nadzoru, które będą zawierać certyfikaty zgodności przedstawicieli spółek w połączeniu z zasadami kodeksu i normami wynikającymi z kodeksu, poczynając z odpowiednich zasad i procedur, kontroli i monitorowania ich pracy w tej dziedzinie, w tym sprawozdawczość i wykonania mechanizmu, którego głównym celem będzie rozwiązywanie rzekomych naruszeń zasad kodeksu lub norm pochodzących z Kodeksu;

a następnie należy rozważyć rozwój dodatkowych zasad i norm dotyczących usług powiązanych z działalnością, takich jak szkolenie sił zewnętrznych, zapewnienie bezpieczeństwa morskiego, udział w operacjach związanych z zatrzymaniem lub chronieniem innych osób.

8. Podpisanie niniejszego Kodeksu jest pierwszym krokiem w procesie, w kierunku zapewnienia pełnej zgodności. Przedstawiciele firm muszą: (1) ustanowić i / lub wykazać wewnętrzne procesy, aby spełnić wymagania kodeksu i norm z niego wynikających; a (2) gdy mechanizm zarządzania i nadzoru zostanie ustalony, stać się certyfikowanym poprzez kontrolę i weryfikację niezależnego mechanizmu. Przedstawiciele firmy zobowiązują się zachować przejrzystość w zakresie ich postępów na drodze wdrażania zasad kodeksu i standardów z niego wynikających. Firmy nie twierdzą, że są certyfikowane na podstawie niniejszego kodeksu, aż Certyfikacja nie zostanie przyznana przez mechanizm zarządzania i nadzoru w sposób opisany poniżej.

B. DEFINICJE

Definicje te są przeznaczone tylko do zastosowania wyłącznie w kontekście niniejszego Kodeksu.

Audyt - jest to proces przez który niezależni audytorzy, akredytowani przez organy władzy i mechanizm nadzoru do przeprowadzania audytów na miejscu, w wyznaczonej dziedzinie, okresowo i zobowiązują się do gromadzenia danych, a następnie zgłoszenia ich do mechanizmu zarządzania i

nadzoru, które z kolei musi sprawdzić, czy firmy spełniają wymagania, a jeśli nie, to co można zrobić żeby to naprawić.

Certyfikacja - to proces, przez który będzie mechanizm zarządzania i nadzoru będzie wystawiał poświadczenia, że systemy i polityka firmy spełniają zasady kodeksu, wykazywał że normy zostały zaczerpnięte z kodeksu i że spółka jest w trakcie nadzoru, audytu, i weryfikacji, w wyznaczonej dziedzinie. Certyfikacja jest jednym z elementów który wymaga większego wysiłku, aby zapewnić wiarygodność firmy i uniknąć jakichkolwiek przeoczeń podczas procesu wdrażania.

Klient - podmiot, który zatrudnia, lub wcześniej zatrudniał, lub zamierza zatrudnić prywatną agencję ochrony do wykonywania usług z zakresu bezpieczeństwa w jego imieniu, w tym, w stosownych przypadkach, prywatną agencję ochrony, która posłuży się inną firmą

Firma - dowolny rodzaj podmiotu gospodarczego lub formy, np. firma jednoosobowej, partnerstwo, przedsiębiorstwo (publiczne lub prywatne), osoba prawna, itp.

Skomplikowana sytuacja środowiskowa - wszelkie obszary dotknięte lub wychodzące z zamieszek lub niestabilności, czy to w wyniku klęsk żywiołowych lub konfliktów zbrojnych, w sytuacji gdzie panujący rząd został znacznie osłabiony, jego rola została zmniejszona, ograniczona bądź już nie istnieje.

Realizacja - wprowadzenie polityki, mechanizmów zarządzania i nadzoru oraz szkolenie personelu i / lub podwykonawców przez przedstawicieli firmy, jest niezbędna do wykazania zgodność z zasadami kodeksu i standardów z niego wynikającymi.

Monitorowanie - proces gromadzenia danych na temat tego, czy personel firmy, lub podwykonawcy, działają zgodnie z zasadami i normami kodeksu.

Personel - osoby pracujące w prywatnej agencji ochrony, czy jako pracownicy lub osoby objęte umową, np., kierownicy i dyrektorzy. Dla uniknięcia wątpliwości, osoby są uważane za personel, jeżeli są połączone z prywatnym dostawcą usług ochrony poprzez umowę o pracę (na czas określony, stały lub otwarty), umowę cesji (czy odnawialną lub nie); jeśli są niezależnymi kontrahentami, pracownikami tymczasowymi i / lub stażystami (pracującymi odpłatnie lub bezpłatnie), niezależnie od konkretnego oznaczenia używanego przez daną spółkę.

Prywatne firmy i prywatni dostawcy usług ochrony - każda firma (w rozumieniu niniejszego kodeksu), której działalność to świadczenie usług ochroniarskich zarówno w imieniu własnym lub w imieniu innego członka, niezależnie od tego, jak takie firmy opisują siebie.

Raportowanie - proces objęty poufnością i związany z informacjami niejawnymi, prowadzany poprzez firmy, które będą oceniane pisemnie poprzez mechanizmy zarządzania i nadzoru. Ocena odbywa się na podstawie jasnych kryteriów.

Usługi – zapewnienie ochrony osobom i obiektom, konwojom; udogodnienie i wyznaczenie miejsca, własności lub innych miejsc (opisanie czy są to posterunki uzbrojone czy nieuzbrojone), opisanie

każdej innej działalności wykonywanej z profesją, która może wymagać noszenia lub eksploatacji broni podczas wykonywania powierzonych obowiązków.

Przedstawiciele firm – są to osoby wyznaczone przez prywatne firmy do ich reprezentowania, które podpisały kodeks i zgodziły się działać zgodnie z jego zasadami oraz normami z niego wynikającymi.

C. REALIZACJA

9. Dodatkowe kroki, które należy podjąć w celu wspierania realizacji niniejszego kodeksu - to w szczególności rozwój standardów na podstawie kodeksu ("standardów") oraz niezależny mechanizm zarządzania i nadzoru ("mechanizm"), jak wskazano w preambule – przedstawiciele firm zamierzają wraz z innymi zainteresowanymi regularnie zwoływać spotkania i dokonywać przeglądu postępów na ścieżce realizacji.

10. Po podpisaniu kodeksu przedstawiciele firm i innych zainteresowanych stron zobowiązują się do współpracy z krajowymi organami władzy w celu odpowiedniego opracowania standardów i norm, z myślą, że w końcu będzie dane im zharmonizowane wszelkie normy krajowe z międzynarodowymi i stworzenia zestawu standardów na podstawie Kodeksu.

11. Po podpisaniu kodeksu przez reprezentanci spółek i inne zainteresowane strony zostaje wyznaczony komitet sterujący składający się z 6-9 członków, którzy będą działać jako "Tymczasowy zarząd". Komitet Sterujący będzie dążyć do opracowania planu pracy, który stanie się podstawą działania mechanizmu przed końcem marca 2011 roku. Następnie do końca lipca 2011 roku zostaną opracowane regulaminy, a do końca listopada 2011 roku plan operacyjny.

12. Po utworzeniu niezależnego mechanizmu zarządzania i nadzoru (przez przyjęcie regulaminów), mechanizm zarządzania i nadzoru powinien przejąć odpowiedzialność za utrzymanie i administrację kodeksem oraz określić, czy i jak normy ważne dla działania mechanizmu są odzwierciedlenie w tekście samego kodeksu.

D. POSTANOWIENIA OGÓLNE

13. Kodeks ten wyraża zasady mające zastosowanie do działań przedstawicieli firm podczas wykonywania usług ochroniarskich w określonych środowiskach.

14. Kodeks uzupełnia a nie zastępuje kontroli sprawowanej przez właściwe władze państwowe i nie ogranicza lub zmienia obowiązujących przepisów prawa krajowego i międzynarodowego. Sam kodeks nie tworzy żadnych zobowiązań prawnych w stosunku do przedstawicieli spółek, poza tymi, które już istnieją w ramach prawa krajowego lub międzynarodowego. Żadne z postanowień niniejszego kodeksu nie będzie interpretowane jako ograniczające lub naruszające w jakikolwiek sposób istniejące i funkcjonujące wytyczne prawa międzynarodowego.

15. Kodeks ten może być modyfikowany zgodnie z procedurami, które zostaną ustalone przez mechanizm zarządzania i nadzoru.

E. ZOBOWIĄZANIA OGÓLNE

16. Osoby reprezentujące spółki zgadzają się działać zgodnie z zasadami zawartymi w kodeksie. Będą wymagać, aby ich pracownicy, wszyscy podwykonawcy oraz inne osoby świadczące usługi ochrony w ramach współpracy z ich firmą, działały zgodnie z zasadami zawartymi w kodeksie.

17. Reprezentanci mają za zadanie wdrożyć odpowiednią politykę i nadzór z zamiarem doprowadzenia aby ich personel zawsze stosował się do zasad zawartych w niniejszym dokumencie.

18. Przedstawiciele spółek dla upewnienia się, że niniejszy kodeks będzie przestrzegany uczynią go integralną częścią umów zawieranych z ich pracownikami, podwykonawcami oraz innymi podmiotami związanymi z ochroną.

19. Wyznaczone przez firmę osoby będą stosować się do praw kodeksu, nawet wtedy, gdy nie będzie on częścią umowy zawieranej z klientem.

20. Przedstawiciele firm nie będą zawierać umów, w które bezpośrednio i w istotny sposób będą zwierać dane niezgodne z zasadami niniejszego kodeksu, prawem krajowym, międzynarodowym, lokalnym lub regionalnym. Reprezentanci spółek w możliwie maksymalnym zakresie będą starali się interpretować i wykonywać umowy w sposób zgodny z niniejszym Kodeksem.

21. Spółki będą zgodnie wymagać od swojego personelu wykonywania ich obowiązków w zgodzie z obowiązującym prawem, jak i również prawem międzynarodowym i krajowym z zachowaniem praw człowieka. Przedstawiciele postarają się aby ich firmy funkcjonowały w zgodzie z przepisami obowiązującego prawa, z zasadami zawartymi w kodeksie, aby przestrzegano praw człowieka, kultury, prawa do wolności słowa, umożliwią, tworzenie pokojowych zgromadzeń i będą działać przeciw samowolnej lub bezprawnej ingerencji w prywatność i pozbawienie mienia ludzkiego.

22. Firmy, które podpisały zasady kodeksu będą pilnować, aby ich pracownicy nie powoływali się na zobowiązania umowne, rozkazy lub inne nadzwyczajne okoliczności, takie jak konflikt zbrojny lub nieuchronność konfliktu zbrojnego, zagrożenie dla krajowego lub międzynarodowego bezpieczeństwa, wewnętrzną niestabilność polityczną lub jakąkolwiek inną sytuacją wyjątkową, jako pretekst i/lub uzasadnienie do angażowania się w działalność niezgodną z postępowaniem określonym w kodeksie i przepisach obowiązującego prawa.

24. W razie wystąpienia uzasadnionych podejrzeń co do popełnienia czynów niezgodnych z kodeksem lub przepisami obowiązującego prawa firma związana z kodeksem będzie wymagała od swojego personelu zgłoszenia i wskazania miejsca popełnienia czynu, narodowości ofiary i obywatelstwa sprawcy oraz przekazania danych do odpowiednich organów państwowych.

25. Reprezentanci firm podejmą stosowne działania w celu zapewnienia, że towary i świadczone przez nich usługi nie są wykorzystywane w celu naruszenia praw człowieka lub międzynarodowego prawa humanitarne, oraz że ich towary i usługi nie zostały uzyskane dzięki tego typu naruszeniom.

26. Firmy są odpowiedzialne za ustanowienie kultury korporacyjnej, której celem jest promowanie świadomości i przestrzegania zasad niniejszego kodeksu wśród wszystkich pracowników. Reprezentanci spółek mają przedstawić personelowi firmy wymóg przestrzegania niniejszego kodeksu na zorganizowanym specjalnie w tym celu stosownym szkoleniu.

F. SZCZEGÓŁOWE ZASADY DOTYCZĄCE ZARZĄDZANIA PRACOWNIKAMI

Ogólne postanowienia

27. Firmy, które przystąpiły do działań propagowanych przez kodeks mają wymagać od swoich pracowników traktowania wszystkich osób w sposób humanitarny, z poszanowaniem ich godności i prywatności oraz zachęcać do zgłaszania wszelkich podejrzeń związanych z naruszeniem zasad kodeksu.

Zasady użycia siły

28. Każda firma musi działać zgodnie z obowiązującym prawem w stosunku zasadności użycia siły i minimalnymi wymaganiami zawarte w sekcji 'użycie siły' niniejszego kodeksu oraz ustalić wytyczne względem użycia siły z klientem.

Użycie siły

29. Zarząd firm ma wymagać od personelu, aby podjąć wszelkie uzasadnione kroki w celu uniknięcia użycia siły. Jeśli zaistnieje sytuacja wymagająca użycia siły to powinno stać się to w sposób zgodny z obowiązującym prawem. W żadnym przypadku użycie siły nie może przekraczać ustalonych granic oraz powinno zostać zastosowane proporcjonalnie do zagrożenia i odpowiedniej do sytuacji.

30. Przedstawiciele kodeksu mają za zadanie dbać aby pracownicy w ich firmie nie używali broni palnej przeciwko innym osobom z wyjątkiem samoobrony, obrony innych wobec bezpośredniego zagrożenia śmierci, poważnych obrażeń lub zapobiegania popełnianiu szczególnie poważnego przestępstwa z w sytuacji zagrożenia dla życia ludzkiego.

Tymczasowe aresztowanie

31. Firmy zarówno jak ich pracownicy mogą jedynie pilnować, transportować lub wstępnie przesłuchiwać zatrzymanego, w wypadku gdy: (a) Spółka została specjalnie wyznaczona do tego celu przez państwo; oraz (b) gdy jego pracownicy są przeszkoleni w zakresie obowiązującego prawa krajowego i międzynarodowego. Zgodnie kodeksem pracownicy firm ochrony mają traktować wszystkich zatrzymanych jednakowy, humanitarny sposób, zgodne z obowiązującym prawem w zakresie praw człowieka i międzynarodowego prawa humanitarnego, w tym w szczególności z uwzględnieniem zakazów dotyczących tortur lub innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania.

Zatrzymania

32. Firmy powiązane z kodeksem będą wymagać od personelu, aby nie dopuszczały się do zatrzymania osób z wyjątkiem, gdy zatrzymanie jest konieczne do obrony siebie lub innych przed nieuchronnym zagrożeniem przed przemocą, atakiem lub po ataku, przed przestępstwem popełnionym przez takie osoby wobec pracowników spółki, ich klientów, obiektów do czasu przybycia odpowiednich władz. Wszelkie działania tego typu muszą być zgodne z przepisami obowiązującego prawa krajowego lub międzynarodowego i muszą być niezwłocznie zgłaszane do klienta, prezesa spółki lub odpowiednich władz. Przedstawiciele firm mają wymagać, aby ich pracownicy traktowali wszystkich zatrzymanych jednakowy, humanitarny sposób, zgodne z obowiązującym prawem w zakresie praw człowieka i międzynarodowego prawa humanitarnego, w tym w szczególności z uwzględnieniem zakazów dotyczących tortur lub innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania.

Zakaz tortur oraz innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania

33. Pracownicy firm objętych kodeksem nie mogą angażować się w działalność dopuszczającą się do tortur lub innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania.

34. Zobowiązania umowne, rozkazy lub inne nadzwyczajne okoliczności, takie jak konflikt zbrojny lub nieuchronność konfliktu zbrojnego, zagrożenie dla krajowego lub międzynarodowego bezpieczeństwa, wewnętrzna niestabilność polityczna lub jakiegokolwiek inna sytuacja wyjątkowa nie mogą stanowić pretekstu do przeprowadzania tortur lub innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania.

35. Pracownicy mają obowiązek zgłaszać wszelkie akty torturowania lub innego okrutnego, niehumanitarnego lub poniżającego traktowania bądź karania, jeżeli mają uzasadnione podejrzenia względem konkretnych osób. Raporty z tytułu zgłoszeń tego pokroju będą wykonywane na rzecz Klienta i dla jednego lub większej ilości organów państwowych, a zawierać będą następujące dane: miejsce zdarzenia, informację o narodowości ofiary oraz sprawcy.

Molestowanie seksualne i nadużycia lub przemoc związana z płcią

36. Reprezentanci firmy mają dbać o to aby ich pracownicy nie mieszały się w żadne sytuacje mogące być uznane za molestowanie seksualne, nadużycie lub sytuacje związane z przemocą wobec płci (w tym również prostytutce) w tym gwałt lub inne formy przemocy seksualnej. Pracownicy mają obowiązek zgłaszać wszelkie uzasadnione podejrzenia molestowania w miejscu pracy jak i poza nim jeżeli osoby dopuszczające się czynu są bezpośrednio powiązane ze spółką.

Handel ludźmi

37. Pracownicy firm objętych kodeksem nie mogą angażować się w działalność związaną z handlem ludźmi. Reprezentanci kodeksu i spółki mają przeprowadzić rozmowy z pracownikami w celu zwiększenia ich czujności na jakiegokolwiek działania mogące mieć pośredni lub bezpośredni związek z handlem ludźmi oraz poinformować o obowiązku informowania odpowiednich organów władzy w

przypadku wykrycia takiego działania. Dla celów niniejszego kodeksu ustalamy, że poprzez handel ludźmi uznaje się: werbowanie, przetrzymywanie wbrew woli, transport, dostarczanie lub kupno osób, na potrzeby (1) handlu dla aktu płciowego, okupu lub przymusu, handel nieletnimi; lub (2) w celach zarobkowych poprzez wykorzystanie osób z użyciem siły, oszustwa lub przymusu w celu poddania ich przymusowej, niewolniczej pracy.

Zakaz niewolnictwa i pracy przymusowej

38. Firmy związane z kodeksem nie będą korzystać z niewolnictwa, pracy przymusowej lub obowiązkowej.

Zakaz najgorszych form pracy dzieci

39. Poprzez podpisanie kodeksu firmy zobowiązują się szanować prawa dzieci (za takie uznaje się osoby poniżej 18 roku życia), a tym samym chronić je przed pracą przymusową za którą uznaje się:

- a) wszystkie formy niewolnictwa lub praktyki podobnych do niewolnictwa, takie jak sprzedaż i handel nieletnimi, niewolnictwo za długi, przymusowa lub obowiązkowa praca, w tym przymusowa lub obowiązkowa rekrutacji dzieci na potrzeby działań zbrojnych;
- b) nakłanianie dzieci do prostytucji, do produkcji pornografii lub przedstawień pornograficznych;
- c) nakłanianie lub proponowanie dzieciom nielegalnych działań, w szczególności takich jak produkcja i handel narkotykami;
- d) wszelkie działania mogące zaszkodzić zdrowiu, bezpieczeństwu lub moralności dzieci.

Pracownicy mają obowiązek zgłaszać wszelkie uzasadnione podejrzenia handlu ludźmi w miejscu pracy jak i poza nim jeżeli osoby dopuszczające się czynu są bezpośrednio powiązane ze spółką.

Dyskryminacja

40. Zarówno przedstawiciele jak i pracownicy firmy nie mogą dopuszczać się dyskryminacji ze względu na rasę, kolor skóry, płeć, religię, pochodzenie społeczne, status społeczny, niepełnosprawność lub orientację seksualną podczas rozmów i przy zatrudnianiu personelu.

Identyfikacja i rejestracja

41. Z uwagi na bezpieczeństwa spółki, cywilów, personelu i klientów firma będzie:

- a) wymagać od wszystkich pracowników, którzy aby te poddały się indywidualnej identyfikacji w trakcie wykonywania ich obowiązków służbowych;
- b) upewniać się, że ich pojazdy są zarejestrowane i licencjonowane przez odpowiednimi władze krajowe;
- c) zapewniać, że wszystkie materiały niebezpieczne są zarejestrowane i licencjonowane z właściwe władze krajowe.

G. Określone zobowiązania dotyczące i utrzymania ładu

Włączenie kodeksu do polityki firmy

42. Reprezentanci spółki mają za zadanie wdrożenie kodeksu do wewnętrznej polityki spółki zarówno jak i do systemu kontroli zgodności.

Wybór i weryfikacji personelu

43. Firmy związane z kodeksem będą starannie dokonywać doboru personelu, w tym poddawać ich weryfikacji i to samo tyczy się okresowego przeglądu już istniejącego personelu. Rekrutacja będzie dotyczyła wyłącznie osób posiadających odpowiednie kwalifikacje i będzie oparta o obowiązujących umowach, prawa krajowych, standardach branżowych i zasad zawartych w kodeksie.

44. Do prowadzenia swojej działalności firmy nie mogą zatrudniać osób poniżej 18 roku życia.

45. Firmy mają obowiązek zapewnienia ciągłej zdolności personelu do należytego wykonywania obowiązków zgodnie z zasadami niniejszego kodeksu poprzez regularnie oceny sytuacji kadrowej, aby upewnić się, że pracownicy spełniają odpowiednie wymogi dotyczące sprawności fizycznej i umysłowej do wykonywania zleconych im zadań.

46. Procedury wewnętrzne mają określać predyspozycje kandydatów lub personelu, do noszenia broni w ramach ich obowiązków. Jako minimum, będzie to obejmować kontrole, które mają na celu ustalić czy pracownik:

- a) został skazany za przestępstwo, które wskazywałyby, że dana osoba nie posiada odpowiedniego charakteru a tym samym predyspozycji do pracy w ochronie zgodnie z zasadami wyznaczonymi kodeks;
- b) zostały zwolniony w podejrzanych okolicznościach;
- c) miał inne umowy o pracę lub udokumentowane naruszenia jednej lub większej ilości zasad zawartych w Kodeksie; lub
- d) miał historię innego postępowania, które zgodnie z ustalonymi standardami, stawia pod znakiem zapytania jego przydatność do przenoszenia broni.

Do celów niniejszego ustępu precyzujemy, że do dyskwalifikujących przewinień zaliczają się popełnienie morderstwa, podpalenie, oszustwo, gwałt, wykorzystywanie seksualne, prowadzenie przestępczości zorganizowanej, udział w korupcji, krzywoprzysięstwo, dopuszczenie się tortur, porwania, przemytu narkotyków, handlu ludźmi. Żadne z postanowień niniejszej sekcji nie zabraniają spółce na zastosowanie jeszcze bardziej rygorystycznych kryteriów.

47. Firma stosująca się do zasad kodeksu ma prawo wymagać od wszystkich kandydatów poświadczenia o niekaralności oraz informacji dotyczących wcześniejszego zatrudnienia.

Wybór i Lustracja Podwykonawców

48. Sygnatariusze Firmy będą należytej staranności w wyborze, lustracji i bieżące

Przegląd wyników wszystkich podwykonawców wykonujących usługi zabezpieczające.

49. Zgodnie z zasadą 13 tego kodeksu, spółki mają wymagać od swoich pracowników, podwykonawców, klientów i inne osoby wykonujące zabezpieczenia w ramach umowy, działania w zgodzie z zasadami zawartymi w kodeksie oraz standardami z niego wynikającymi. Spółka musi upewnić się, że wszystkie osoby, podwykonawcy i współpracujące firmy zgodnie działają na standardach zawartych w kodeksie a w przeciwnym wypadku podprowadzić do tego aby zaczęli stosować się norm i zasad wyznaczonych przez niniejszy kodeks w celu zapewnienia prawidłowej współpracy.

Polityka firmy i umowy pracowników

50. Firma zapewnia, że ich polityka w sprawie rodzaju i zakresu świadczonych usług, na zatrudnianie personelu i w istotnych aspektach związanych z kadrowym przygotowaniem dokumentów, takich jak kontrakty pracownicze obejmuje odpowiednie zasady z niniejszego Kodeksu oraz odpowiednie przepisy prawa pracy. Warunki umowy muszą być bardzo jasno przekazywane i dostępne w formie pisemnej do wszystkich pracowników w formacie i języku, który jest dla nich zrozumiały i przejrzysty.

51. Przedstawiciele firm mają za zadanie sprawić aby ich spółka przechowywała wszelką ewidencję zatrudnienia i sprawozdania na temat wszystkich obecnych pracowników przez okres 7 (siedmiu) lat. Takie zapisy mogą zostać udostępnione na żądanie właściwego organu, z wyjątkiem gdzie jest to zabronione przez prawo i zasady niniejszego kodeksu.

Szkolenie personelu

52. Reprezentanci zapewniają, że cały personel pracujący w ich firmie o działalności ochroniarskiej przechodzi wstępne i okresowe szkolenia zawodowe, a także że jest w pełni świadomy zasad wynikających z tego kodeksu a wszystkie obowiązujące przepisy krajowe i międzynarodowe, w tym istotne dotyczące międzynarodowych praw człowieka oraz międzynarodowego prawa humanitarne i karnego. Firmy mają prowadzić zapisy dla wykazania obecności i wyników ze wszystkich szkoleń zawodowych, w tym z ćwiczeń praktycznych.

Przechowywanie broni

53. Należy pamiętać o procedurach uzyskania i utrzymania zezwoleń na posiadanie i używanie broni i amunicji.

54. Pracownicy firmy muszą zostać poinformowani o zakazie używania broni palnej. Pracownicy nie mogą angażować się w działalność związaną z przemysłem broni, przeprowadzeniem transakcji kupna i sprzedaży niezgodnymi z obowiązującymi przepisami prawa i wymaganiami Rady Bezpieczeństwa ONZ.

55. Polityka firmy powinna zawierać procedury dotyczące zarządzania bronią i amunicją odnośnie:

- a) bezpiecznego przechowywania;
- b) kontroli i zapisów z ich wydawania;

- d) identyfikacji i rozliczania całej amunicji;
- e) sprawdzenia i właściwego brakowania.

Szkolenie z użycia broni

56. Kodeks wymaga, aby:

- a) pracownicy wyznaczeni do noszenia broni posiadali odpowiednie zezwolenie, dopiero po zakończeniu lub weryfikacji odpowiedniego szkolenia w odniesieniu do typu i modelu broni będą mogli ją nosić. Pracownicy nie będą pracować z bronią, dopóki pomyślnie nie ukończą szkolenia ze wyznaczonej im broni.
- b) pracownicy przewożących broń muszą być regularnie weryfikowani i szkoleni odnośnie transportowanej przez nich broni i zasad użycia siły.
- c) pracownicy przewożący broń muszą przejść odpowiednie szkolenie w zakresie zasad użycia siły. To szkolenie może być oparte na różnych normach, ale powinno być oparte chociaż na zasadach zawartych w Kodeksie i podstawowych zasadach ONZ dotyczących użycia siły oraz broni palnej (z 1990 roku), a także przepisach krajowych lub przepisy obowiązujących w rejonie, w którym firma będzie pracować.

Zarządzanie bronią

57. Zgodnie z obowiązującym prawem pracownicy firm przystępujących do kodeksu muszą posiadać aktualne zezwolenia nagabywanie, posiadanie i korzystanie z jakiegokolwiek sprzętu wojennego, np. materiałów niebezpiecznych, broni i amunicji.

58. Pracownicy nie mogą posiadać ani używać broni, niebezpiecznych materiałów, ani amunicji, które są nielegalne w świetle obowiązującego prawa. Zgodnie z obowiązującymi przepisami prawa i wymaganiami Rady Bezpieczeństwa ONZ pracownicy nie mogą angażować się w nielegalne transfery, przemyt broni, prowadzenie działalności opartej na operacjach wojennych.

59. Polityka firmy i procedury dotyczące zarządzania sprzętem wojennym, np. niebezpiecznymi materiałami, bronią i amunicją, powinny dotyczyć:

- a) bezpiecznego przechowywania;
- b) kontroli i zapisów z ich wydawania;
- d) identyfikacji i rozliczania całej amunicji;
- e) sprawdzenia i właściwego brakowania.

Zgłaszanie incydentów

60. Przedstawiciele firm mają przygotować raport dokumentujący każdy przypadek incydentu z udziałem ich personelu, który wymagał użycia jakiegokolwiek broni , jak np. wypalanie broni w każdym wypadku (z wyjątkiem autoryzowanego szkolenia), jakakolwiek eskalacja użycia siły, uszkodzenie sprzętu lub obrażenia osób trzecich, atak, popełnienie przestępstwa, incydenty z udziałem innych sił bezpieczeństwa. Takie raporty mogą być wymagane przez klienta a także organy władzy i powinny zawierać:

- a) czas i miejsce zdarzenia;

- b) tożsamość i obywatelstwo osoby zaangażowanej - w tym wszelkie ich adresy i inne dane kontaktowe;
- c) opis urazów/ poniesionych szkód;
- d) opis okoliczności, które doprowadziły do incydentu; i
- e) informację o wszelkich środkach podjętych przez osoby odpowiedzialne za spółkę.

Po zakończeniu dochodzenia przedstawiciel firmy musi stworzyć raport z incydentu z podaniem powyższych informacji, których kopie zostaną dostarczone do klienta oraz do właściwych organów władzy.

Higiena i bezpieczeństwo pracy

61. Reprezentanci firmy, która podpisała kodeks zobowiązują się do zapewnienia bezpiecznego i zdrowego środowiska pracy, rozpoznawanie ewentualnych zagrożeń i ograniczeń związanych lokalnym otoczeniem. Firma zapewni, że podejmie wszelkie racjonalne środki ostrożności aby chronić personel przed ryzykiem związanym z otoczeniem lub działaniami zagrażającymi życiu. Będą to między innymi:

- a) ocena ryzyka dla zdrowia personelu, jak również zagrożeń dla lokalnej ludności jakie mogą być generowane przez działalność spółki i/lub jej personelu;
- b) zapewnienie szkolenia dla radzenia sobie z wrogim środowiskiem;
- c) zapewnienie odpowiedniego sprzętu ochronnego, odpowiedniej broni i amunicji oraz wsparcia medycznego; i
- d) przyjęcie zasad, które wspierają higienę i bezpieczeństwo pracy, takie jak polityki działania spółki dotycząca zdrowia psychicznego, powstrzymanie złego zachowanie w miejscu pracy, zapobieganie nadużywanie alkoholu i narkotyków oraz działania ochronne przed molestowaniem seksualnym.

Molestowanie

62. Firma nie będzie tolerować molestowania i nadużywania przemocy wobec współpracowników przez ich personel.

Procedury dotyczące skarg i zażaleń

63. Ustanowienie procedur składania skarg przez pracowników jak i osoby trzecie w celu rozwiązania problemu roszczeniowego związanego z nieprzestrzeganiem przez spółkę zasad zawartych w niniejszym kodeksie.

64. Osoby reprezentujące spółkę będą odpowiedzialne za :

- a) ustanowienia procedur dla ich personelu i osób trzecich w jaki sposób zgłaszać zarzuty o niewłaściwych i / lub bezprawnych działaniach, w tym takich działań, które naruszają zasady zawarte w kodeksie. Procedury muszą być sprawiedliwe, dostępne dla wszystkich i powinny zapewniać skuteczne środki doradcze, w tym zalecenia dotyczących zapobiegania nawrotom tego typu sytuacji.

Mają również na celu walkę z naruszeniami kodeksu i prawa oraz ułatwienie zgłaszania niewłaściwego postępowania zarządowi, klientowi i/lub odpowiednim organom;

- b) publikacje szczegółów odnośnie wnoszenia skarg na zasadzie publicznie dostępnej strony www;
- c) zbadanie zarzutów niezwłocznie, w sposób należyty i bezstronny z uwzględnieniem zasad poufności;
- d) współpracę podczas oficjalnych dochodzeń;
- e) podejmowanie odpowiednich działań dyscyplinarnych, które mogą obejmować wypowiedzenie zatrudnienia w przypadku stwierdzenia rażącego naruszenia lub bezprawnego zachowania; i
- f) zapewnienie, że ich pracownicy, którzy zgłaszają nieprawidłowości w dobrej wierze są objęci ochroną przed jakimkolwiek odwetem.

65. Żadne z postanowień niniejszego kodeksu nie powinno być interpretowane jako obligatoryjne i zastępcze dla wymagań stawianych przez firmę, politykę dotyczącą wykroczeń, itp.

Prowadzenie spotkań

66. Firma działająca w ramach kodeksu zapewnia, że mają wystarczającą zdolność finansową w razie wystąpienia nieprzewidywalnych zdarzeń takich jak: obrażenia ciała, śmierć lub uszkodzenie mienia. Wystarczające zabezpieczenie finansowe może być spełnione poprzez zobowiązania klientów, odpowiednie ubezpieczenie, (takie jak ubezpieczenie od odpowiedzialności cywilnej i odpowiedzialności cywilnej pracodawcy odpowiednio dobrane do skali i zakresu działalności spółki). W przypadku gdy uzyskanie odpowiedniego ubezpieczenia nie jest możliwe firma sprawdzi pozostałe, alternatywne rozwiązania w celu zapewnienia, że jest w stanie spełnić zobowiązania związane z nieprzewidywanymi zdarzeniami.

H. PRZEGLĄD

67. Rząd szwajcarski będzie utrzymać publiczną listę firm objętych kodeksem i zwołać wstępne konferencje przeglądowe z zamiarem przeglądu kodeksu i sposobów w jaki mechanizmy zarządzania i nadzoru są opracowywane.