ZOA
Nothilfe. Wiederaufbau.

ZOA-Verhaltens-Kodex

Version 2.2; 02.05.2019

Mai 2019

Index

1. Einleitung 3

2. ZOA-Verhaltenskodex 4

3. Erklärung der Terminologie 10

4. Vereinbarung 14

1. Einleitung

ZOA ist eine in den Niederlanden und Deutschland ansässige internationale Organisation, die ihre christliche Identität mit praktischem Handeln auf der Grundlage der folgenden Leitwerte verbindet:

- Wir schätzen die Menschen.
- Wir sind zuverlässig.
- Wir sind gute Verwalter.
- Wir dienen mit Integrität.

ZOA hilft Menschen, die unter bewaffneten Konflikten oder Naturkatastrophen leiden. Unsere Unterstützung richtet sich nach den Bedürfnissen und Möglichkeiten für positive Veränderungen. Wir unterscheiden nicht nach Rasse, Volkszugehörigkeit, Religion oder Geschlecht. Von ZOA-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie in ihrem Verhalten hohe, vorbildliche Standards einhalten.

Ein Verhaltenskodex für Mitarbeiter stellt ein wichtiges Instrument zur Verhinderung von Belästigung, Ausbeutung und unangemessenem Verhalten von Mitarbeitern gegenüber Begünstigten, Kollegen oder anderen Personen dar. Der ZOA-Verhaltenskodex beschreibt akzeptable Verhaltensstandards und fördert gute Praktiken. Die Mitarbeiter von ZOA wissen aufgrund dieses Kodexes, welches Verhalten von ihnen erwartet wird. Die Interessensvertreter wissen, was akzeptables Verhalten von ZOA-Mitarbeitern bedeutet und was zu tun ist, wenn ein Verstoß gegen diesen Kodex vorliegt. Es ist wichtig, dass alle ZOA-Mitarbeiter und die Vertreter der Partnerorganisationen und Begünstigten eine Kopie des ZOA-Verhaltenskodexes in einer Sprache erhalten, die sie verstehen können.

Im Rahmen der Einweisung vor der Einstellung verlangt ZOA von neuen Mitarbeitern, den ZOA-Verhaltenskodex zu lesen und zu unterschreiben, um zu bestätigen, dass diese den Inhalt verstanden haben und sich entsprechend verhalten. Die Personalabteilung organisiert Schulungen für Mitarbeiter zum ZOA-Verhaltenskodex, um das Bewusstsein zu schärfen und die Bedeutung und den Zweck des Verhaltenskodexes zu diskutieren. Die praktische Umsetzung dieser Grundsätze wird von der Personalabteilung durch eine Reihe von Instrumenten wie Programm-, Länder- und Sektorbewertungen überwacht.

Erläuterungen zu der in diesem Kodex verwendeten Terminologie finden Sie in Kapitel 3.

In Bezug auf den Verhaltenskodex zum *Kinderschutz* und *zur Betrugs- und Korruptionsbekämpfung* gelten eigenständige Richtlinien. Beide Dokumente sind in QMS sowie auf der offiziellen Website von zoa-deutschland.de verfügbar. Alle Mitarbeiter sollten mit diesen Dokumenten vertraut sein. Die *Kinderschutzrichtlinien* müssen von allen Mitarbeitern unterzeichnet werden, während die *Grundsätze zur Betrugsbekämpfung und Korruption* ein wichtiges Dokument darstellen, das die Mitarbeiter kennen und umsetzen müssen.

2. ZOA-Verhaltenskodex

Als internationale Organisation, die sich auf christliche Prinzipien gründet, strebt ZOA danach, erfolgreiche Nothilfe- und Wiederaufbauprogramme durchzuführen. Deshalb verpflichtet sich ZOA zu bester Praxis und Qualität in der Arbeit seiner Mitarbeiter und der von ZOA unterstützten lokalen Partneragenturen. In diesem Zusammenhang stehen alle ZOA-Mitarbeiter in der Verantwortung gegenüber der Organisation, höchste Standards bei der täglichen Durchführung ihrer Arbeit in Übereinstimmung mit der Zielen und Leitwerten von ZOA anzustreben und aufrechtzuerhalten.

2.1 UMFANG

Bezahlte Mitarbeiter, Freiwillige und Vertreter von ZOA (im Folgenden als Mitarbeiter bezeichnet) sind persönlich und gemeinsam für die Einhaltung und Förderung der höchsten Standards ethischen und professionellen Verhaltens verantwortlich. Es liegt in der Verantwortung aller ZOA-Mitarbeiter, den vorliegenden ZOA-Verhaltenskodex einzuhalten und Fehlverhalten zu vermeiden. Auch für Besucher von ZOA gilt der ZOA-Verhaltenskodex, wie *in Kapitel 3 - Erklärung der Terminologie* beschrieben.

Viele Mitarbeiter sind in unterschiedlichen Funktionen an Programmen beteiligt. Viele von ihnen kommen aus den Gemeinschaften der Begünstigten. Was den vorliegenden Kodex betrifft, so akzeptieren alle Mitarbeiter mit der Annahme einer Beschäftigung auch die besondere Verpflichtung zur humanitären Hilfe und zum ethischen Verhalten, die mit ihrer Verantwortung einhergeht. Alle Mitarbeiter sind selbst für ihr Verhalten verantwortlich und verpflichtet, Verstöße gegen den vorliegenden Verhaltenskodex zu melden (siehe Abschnitt 2.4). Alle Mitarbeiter sind verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und aufrecht zu erhalten, das Machtmissbrauch verhindert und die Umsetzung dieser Verhaltensstandards fördert.

Führungskräfte auf allen Ebenen tragen eine besondere Verantwortung für die Unterstützung und Entwicklung von Systemen, die ein sicheres Umfeld für die Mitarbeiter schaffen, um die im vorliegenden Verhaltenskodex festgelegten Verhaltensstandards einzuhalten und ein positives Beispiel dafür zu geben. Die Verantwortung für die Umsetzung und Überwachung des Verhaltenskodex liegt beim Internationalen Management Team von ZOA.

2.2 ERWARTETES VERHALTEN UND VERBOTENES FEHLVERHALTEN

Von ZOA-Mitarbeitern wird erwartet, dass sie einen hohen Verhaltensstandard einhalten. ZOA erwartet von seinen Mitarbeitern, dass sie jede Art von Fehlverhalten vermeiden. Der folgende Abschnitt legt allgemeine Kategorien für erwartetes Verhalten fest und gibt Einzelheiten für verbotene Handlungen an. Dabei werden Beispielen für Handlungen angeführt, die ZOA, je nach Schwere der Handlung, als Fehlverhalten oder grobes Fehlverhalten einordnet. ZOA erwartet folgendes Verhalten von seinen Mitarbeitern:

- **Wir behandeln jeden Menschen gleich**: Weder unsere programmatischen Entscheidungen noch unsere Mitarbeiter diskrimieren in irgendeiner Weise im Hinblick auf Rasse, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung, politische Überzeugung, Religion oder aus anderen Gründen. Häufige

Formen der Diskriminierung können das Treffen von Entscheidungen aufgrund von Familienstatus, Rasse, Geschlecht, Religion, Hautfarbe, nationaler oder ethnischer Herkunft, Sprache, Familienstand, Geburt, sexueller Orientierung, Alter, Behinderung oder politischer Überzeugung sein.

- **Wir schützen gefährdete Gruppen**: Unsere Mitarbeiter beteiligen sich nicht an Belästigung, Ausbeutung, sexuellem Missbrauch oder dessen Androhung. Wir meiden Machtmissbrauch und lehnen jede Art von Missbrauch entschieden ab:
    - jede Form von Gewalt. Dies schließt unter anderem Mobbing, verbale, körperliche oder sexuelle Belästigung, Vergewaltigung, Ausbeutung, Einschüchterung und Schikanierung ein;
    - Verhalten, das von einem Mangel an Respekt vor der Würde anderer zeugt, einschließlich der Verletzung der Schweigepflicht;
    - Verhalten, das zu Gesundheits- oder Sicherheitsproblemen für die Person selbst oder für andere Menschen führt oder führen könnte;
    - jeder Versuch, Betrug zu begehen oder eine Bestechung anzunehmen oder Schmiergeld zu fordern;
    - Tausch von Geld, Beschäftigung, Gütern oder Dienstleistungen gegen Sex, einschließlich sexueller Begünstigungen oder andere Formen demütigenden, erniedrigenden, kompromittierenden oder ausbeuterischen Verhaltens.

Zum Missbrauch einer Position würde das Zurückhalten von Gütern zählen, die den Programmteilnehmern von ZOA zustehen, oder das Vergeben von Gütern, die den Programmteilnehmern nicht zustehen, um Geschenke, Zahlungen oder sexuelle Gunst von den Programmteilnehmern zu erhalten, oder das Annehmen von Geschenken, Gütern oder Dienstleistungen von interessierten Parteien. Alle solche Fälle von Missbrauch werden als Handlungen groben Fehlverhaltens betrachtet und führen zur Entlassung.

Darüber hinaus engagieren sich ZOA und seine Mitarbeiter im Kampf gegen jede Form des Menschenhandels. Dies schließt unter anderem Mitarbeiter des ZOA und von Partnerorganisationen sowie Begünstigte ein. Menschenhandel bezieht sich auf den Einsatz von Zwangsarbeit sowie alle Handlungen, die den Menschenhandel direkt unterstützen oder fördern (siehe Kapitel 3 für die Definition von Menschenhandel).

- **Wir vermeiden Interessenskonflikte:** Unsere Mitarbeiter halten sich an höchste Standards in Bezug auf Ehrlichkeit und Integrität, indem sie ihre Position nicht zum persönlichen Vorteil missbrauchen. ZOA verpflichtet sich selbst, seine Aktivitäten mit höchster Integrität und in voller Übereinstimmung mit den geltenden Gesetzen auszuführen. Diese Selbstverpflichtung beinhaltet eine Null-Toleranz-Haltung gegenüber allen Formen von Betrug, Bestechung, Korruption und Diebstahl, ob direkt oder indirekt. ZOA-Mitarbeiter dürfen keine Beiträge an politische Organisationen oder Einzelpersonen leisten, um einen Vorteil zu erlangen. ZOA-Mitarbeiter müssen sich jederzeit so verhalten, dass auch der Verdacht auf ein solches Verhalten vermieden wird. Alle Mitarbeiter müssen Situationen vermeiden, in denen ihre persönlichen Interessen mit den Interessen von ZOA oder seiner Programmteilnehmer im Widerspruch stehen oder zu stehen scheinen. Wenn Bedenken wegen eines Interessenkonfliktes bestehen, bespricht der Mitarbeiter dies mit dem Landesdirektor. Die Mitarbeiter

verpflichten sich, wirksame Systeme zur Bekämpfung von Bestechung und Korruption einzuführen und umzusetzen.

- **Wir nutzen das Internet richtig:** Unsere Mitarbeiter besuchen keine pornographischen, rassistischen, diskriminierenden oder missbräuchlichen Internetseiten und/oder Chatrooms, laden kein anstößiges Material herunter und besuchen keine Seiten, deren Inhalt rechtswidrig, unethisch oder bedrohlich ist.

- **Wir halten uns an unsere Meldepflicht**: Unsere Mitarbeiter melden Verstöße gegen den ZOA-Verhaltenskodex unverzüglich und mit größter Diskretion. Die Mitarbeiter von ZOA sind verpflichtet, stets jeden Verdacht auf Nichteinhaltung des vorliegenden Kodexes zu melden und/oder zu dokumentieren.

2.3 MINDESTNORMEN GEGEN SEXUELLEN MISSBRAUCH UND SEXUELLE AUSBEUTUNG

ZOA erkennt an, dass alle Mitarbeiter und Programmteilnehmer ein Recht darauf haben, mit Würde und Respekt behandelt zu werden und verpflichtet sich daher zum Schutz aller gefährdeten Gruppen. Die Mitarbeiter von ZOA haben eine besondere Sorgfaltspflicht gegenüber Frauen und Kindern. Daher werden alle nachgewiesenen Fälle von Belästigung, Ausbeutung, Missbrauch oder Androhung von Missbrauch als grobes Fehlverhalten behandelt und führen als solche zu angemessenen Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

Die ZOA-Mitarbeiter und Partner von ZOA bei humanitären Einsätzen halten sich an die folgenden Prinzipien, wobei Verstöße gegen die Prinzipien 1 bis 4 Gründe für eine Beendigung des Arbeitsverhältnisses darstellen (mit Null-Toleranz):

1. Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch durch humanitäre Hilfskräfte stellen Akte groben Fehlverhaltens dar. Dazu gehört unter anderem geschlechtsspezifische Gewalt.
2. Sexuelle Aktivitäten mit Kindern (Personen unter 18 Jahren) sind unabhängig vom Alter der Reife oder dem lokalen geltenden Alter der Zustimmungsfähigkeit verboten. Eine falsche Altersannahme eines Kindes schützt nicht vor Strafe.
3. Der Eintausch von Geld, Arbeit, Gütern oder Dienstleistungen gegen Sex, einschließlich sexueller Begünstigungen oder andere Formen von entwürdigendem, erniedrigendem oder ausbeuterischem Verhalten sind verboten; dazu gehört auch der Eintausch von Hilfe, die den Begünstigten zusteht.
4. Sexuelle Beziehungen zwischen humanitären Hilfskräften und Begünstigten sind verboten, da sie von Natur aus auf ungleichen Machtverhältnissen beruhen.
5. Vor sexuellen Beziehungen zwischen humanitären Hilfskräften und Mitgliedern der Gemeinden, in denen ZOA arbeitet, wird dringend abgeraten. Solche Beziehungen untergraben die Glaubwürdigkeit und Integrität der Arbeit der humanitären Hilfe. Sollte sich in irgendeiner Weise eine Beziehung entwickeln, wird erwartet, dass der Mitarbeiter dies seinem Vorgesetzten mitteilt, der dann gemeinsam mit dem Landesdirektor entscheidet, ob das aktuelle Arbeitsverhältnis angemessen ist und/oder ob Maßnahmen ergriffen werden müssen. Je nach den Umständen könnte entschieden

werden, dass ein solches Verhältnis als grobes Fehlverhalten aufgrund von Machtmissbrauch anzusehen ist. Wenn die Beziehung als zulässig erachtet wird, wird dies diskutiert und in der Personalakte des Mitarbeiters gut belegt.

6. Humanitäre Hilfskräfte sind verpflichtet, ein Umfeld zu schaffen und zu erhalten, das sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch verhindert und die Umsetzung des Verhaltenskodexes fördert. Führungskräfte auf allen Ebenen tragen eine besondere Verantwortung für die Unterstützung und Entwicklung von Systemen, die dieses Umfeld erhalten.

Falls und wenn solche Fälle von sexuellem Missbrauch oder Fehlverhalten auftreten, sind wir dazu verpflichtet, sicherzustellen, dass Verstöße gegen diese Standards über die bestehenden Meldewege unverzüglich angezeigt werden. ZOA als humanitäre Organisation hat sich bereit erklärt, für diese Zwecke in einem koordinierten und gemeinsamen Berichts- und Untersuchungssystem zusammenzuarbeiten.

2.4 MELDEPFLICHT

Es ist die Pflicht aller Mitarbeiter, die von Verstößen gegen diesen Kodex Kenntnis erlangen, dies unverzüglich einem Vorgesetzten zu melden, entweder über die bestehenden Meldewege, oder, wenn dies nicht angemessen ist, über einen anderen leitenden Mitarbeiter. Die Nichtmitteilung von Bedenken hinsichtlich sexuellen Missbrauchs und sexueller Ausbeutung stellt ein Fehlverhalten dar und wird als Grund für Disziplinarmaßnahmen betrachtet.

Das Management muss sicherstellen, dass alle Informationen über Verstöße gegen den vorliegenden Kodex mit größter Diskretion behandelt werden. Bedenken oder Verdachtsmomente in Bezug auf einen vermuteten Vorfall von Ausbeutung, Belästigung oder Mobbing von Programmteilnehmern oder Kollegen, ob größeren oder kleineren Ausmaßes, müssen immer mit einem direkten Vorgesetzten oder einem anderen, leitenden Mitarbeiter besprochen werden.

Es werden keine Maßnahmen gegen einen Mitarbeiter ergriffen, der in gutem Glauben Bedenken äußert. Disziplinarmaßnahmen werden gegen Mitarbeiter ergriffen, die Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Kollegen ergreifen, der Bedenken anmeldet oder anderweitig an einer Untersuchung mitarbeitet. Dasselbe gilt für die böswillige und falsche Meldung von Fehlverhalten und für unkooperatives Verhalten während einer Untersuchung.

2.5 BESCHWERDEVERFAHREN

Mitarbeiter können das ZOA´s Beschwerdeverfahren nutzen, um Verstöße gegen den Verhaltenskodex zu melden. ZOA´s Beschwerdeverfahren ist auf QMS zu finden.

Das Management muss sicherstellen, dass das Beschwerdeverfahren innerhalb des Landes den folgenden Anforderungen entspricht:

- Die Mitarbeiter müssen das Bestehen des Beschwerdeverfahrens und ihr Recht kennen, dieses Verfahren anzuwenden.

- Das Beschwerdeverfahren muss für alle Mitarbeiter zugänglich und leicht verständlich sein.
- Alle Beschwerden müssen vertraulich behandelt werden.
- Das Verfahren selbst darf nicht bedrohlich sein und die Arbeitnehmer müssen sicher sein, dass sie keine Vergeltungsmaßnahmen zu erwarten haben.
- Die Mitarbeiter wissen, an wen sie sich mit der Beschwerde wenden können und wer für die Bearbeitung der Beschwerde zuständig ist.
- Der Beschwerdeführer sollte über alternative Beschwerdewege informiert werden.

Erhält der Beschwerdeführer keine begründete Antwort auf Länderebene, kann er die Beschwerde an die ZOA-Zentrale unter der folgenden E-Mail-Adresse richten: confidential@zoa.ngo, unter Nennung des Inhalts der Beschwerde und seines Namens. Der Beschwerdeführer erhält innerhalb einer Woche eine Bestätigung über den Eingang der Beschwerde mit einer Erklärung und dem Zeitplan für das durchzuführende Verfahren. Der zuständige Mitarbeiter der Personalabteilung entscheidet je nach Art des Problems, wer für die Bearbeitung der Beschwerde zuständig ist. Die Untersuchung im Anschluss an die Beschwerde klärt, ob die Beschwerde berechtigt ist oder nicht. Die mit der Untersuchung der Beschwerde beauftragte Person berichtet dem zuständigen Mitarbeiter der Personalabteilung und dem CEO/CPO/Geschäftsführer über das Ergebnis der Untersuchung und berät diese bezüglich der zu ergreifenden Maßnahmen. Der CEO/CPO/Geschäftsführer entscheidet dann über das weitere Vorgehen und informiert den Beschwerdeführer. Vor etwaigen Disziplinarmaßnahmen wird der betreffende Mitarbeiter schriftlich über die gegen ihn erhobenen Vorwürfe informiert und erhält Gelegenheit, auf diese zu reagieren.

Der Beschwerdeführer kann die Kontaktdaten des von ZOA beauftragten externen Beraters verlangen, ohne die Details der Beschwerde mitzuteilen. In einem solchen Fall setzt sich der Berater mit dem Beschwerdeführer in Verbindung, um die Beschwerde zu bearbeiten und informiert den Beschwerdeführer über das zu befolgende Verfahren. Der Inhalt der Beschwerde und der Name des Beschwerdeführers werden vom Berater nur mit Zustimmung des Beschwerdeführers an ZOA weitergegeben.

2.6 FOLGEN VON FEHLVERHALTEN

Fehlverhalten führt zu Disziplinarmaßnahmen, die zu Entlassungen führen können. Wenn die Vorwürfe gegen einen ZOA-Mitarbeiter begründet sind, kann der CEO oder Geschäftführer nach eigenem Ermessen:

1. eine schriftliche Verwarnung aussprechen und/oder den Arbeitnehmer eine Bewährungsfrist geben;
2. den Arbeitsvertrag gemäß den geltenden Personalregelungen mit sofortiger Wirkung kündigen;
3. alle anderen in den Personalregelungen vorgesehenen Maßnahmen ergreifen.

Wenn die Vorwürfe sich als unbegründet erweisen, werden sie aus der Personalakte gelöscht.

2.7 ÜBERPRÜFUNG DES VERHALTENSKODEXES

ZOA ist sich bewusst, dass sich sowohl das interne als auch das externe Umfeld verändert. Diese Änderung kann Auswirkungen auf den Umfang und den Inhalt des vorliegenden Kodexes haben. Daher wird er regelmäßig überprüft. Der Überprüfungsprozess hat einen konsultativen und partizipativen Charakter. Die Verantwortung

für die Einleitung des Prozesses zur Überprüfung des Verhaltenskodexes liegt beim International Management Team von ZOA.

Remember to draw on these experiences when advocating for the changes you seek.

Jeder Verstoß gegen diesen Kodex führt zu Disziplinarmaßnahmen bis hin zur Entlassung.

3. Erklärung der Terminologie

Klare Definitionen sind unerlässlich, um sicherzustellen, dass eine ordnungsgemäße und konsistente Berichterstattung sowie Reaktionen auf Fälle von Missbrauch oder Ausbeutung gewährleistet sind. Der folgende Abschnitt enthält die in diesem Kodex verwendeten Definitionen. Die Mitarbeiter sind auch an die örtlichen Gesetze der Länder gebunden, in denen sie arbeiten.

Mobbing: Mobbing ist wiederholtes, unangemessenes Verhalten, direkt oder indirekt, ob verbal, physisch oder anderweitig, das von einer oder mehreren Person(en) gegen eine andere oder andere Person(en) ausgeübt wird und das vernünftigerweise als eine Beeinträchtigung des Rechts des Einzelnen auf Würde angesehen werden könnte.

Beispiele für Mobbing sind:

- Manipulation des Rufes des Opfers durch Gerüchte, Klatsch oder Spott.
- Verhindern, dass das Opfer sich äußern kann, indem lautstarke Kritik an ihm oder Obszönitäten gegen ihn geäußert werden.
- Soziale Ausgrenzung oder Isolation.
- Manipulation der Art der Arbeit oder der Fähigkeit des Opfers, die Arbeit auszuführen, z.B. durch Überlastung, Zurückhalten von Informationen oder Zuweisung sinnloser Aufgaben.
- Physischer Missbrauch oder Androhung von Missbrauch.

Bestechung ist das Anbieten, Versprechen, Geben, Annehmen oder Fordern von Geld, eines Geschenks oder andere Vorteilen als Anreiz, etwas zu tun, das illegal ist oder einen Vertrauensbruch bei der Ausübung der Tätigkeit einer Organisation bedeutet.

Kind: Eine Person unter 18 Jahren (gleiche Definition wie im IASC Verhaltenskodex).

Korruption ist der Missbrauch einer verliehenen Vollmacht zum privaten Vorteil.

Ausbeutung: Ausbeutung ist die Nutzung der eigenen Position als Autorität oder Einfluss oder Kontrolle über Ressourcen, um jemanden unter Druck zu setzen, zu zwingen oder zu manipulieren, etwas gegen seinen Willen zu tun. Hierzu gehört die Androhung, die Projektunterstützung zurückzuhalten, die Aufstellung falscher Behauptungen über eine Person in der Öffentlichkeit und andere negative Auswirkungen am Arbeitsplatz oder in der Gemeinschaft. Beispiele für Ausbeutung sind:

- Anbieten besonderer Vorteile im Austausch gegen ausdrückliche, stillschweigende oder geforderte (sexuelle) Gefälligkeiten an Programmteilnehmer oder Mitarbeiter.

- Drohungen oder Andeutungen, dass die Weigerung oder Nichtbereitschaft einer Person, Forderungen zu erfüllen, den Anspruch der Person auf Projekthilfe und -unterstützung oder die Arbeitsbedingungen beeinträchtigt.

Vermittlungszahlungen sind kleine Bestechungsgelder (auch als 'Schmiergelder' bezeichnet), um die Durchführung einer routinemäßigen oder notwendigen Maßnahme zu sichern oder zu beschleunigen, auf die der Zahler einen gesetzlichen oder sonstigen Anspruch hat.

Betrug ist eine vorsätzliche, unzulässige Handlung, die zu finanziellen Verlusten für das Unternehmen und in der Regel zu finanziellen Gewinnen für den Betrüger führt.

Belästigung: Belästigung ist jede Handlung oder jedes Verhalten, einschließlich gesprochener Worte und Gesten oder die Produktion, Darstellung oder Verbreitung von Texten, Bildern oder anderen Materials, wenn die Handlung oder das Verhalten für den Begünstigten unerwünscht ist und vernünftigerweise als beleidigend, erniedrigend oder einschüchternd angesehen werden könnte. Beispiele für Belästigung sind:

- verbale Belästigung, Witze, Kommentare, Spott oder Lieder;
- körperliche Belästigung, einschließlich Drängeln, Schieben oder jeglicher Form von Angriff;
- einschüchternde Belästigung, einschließlich Gesten, Haltung oder bedrohlicher Posen;
- visuelle Zurschaustellungen wie Poster, Embleme oder Ansteckschilder;
- Isolation oder Ausschluss von sozialen Aktivitäten;
- Druck, sich in einer Weise zu verhalten, die der Mitarbeiter oder Programmteilnehmer für unangemessen hält, beispielsweise der Zwang, sich in einer Weise zu kleiden, die nicht dem ethnischen oder religiösen Hintergrund einer Person entspricht.

Humanitäre Hilfskräfte: Laut Ständigem Interinstitutionellen Ausschuss IASC der UN gehören zu den humanitären Hilfskräften "alle Mitarbeiter, die von humanitären Agenturen beschäftigt werden, sei es international oder national, formell oder informell, und die aus der nutznießenden Gemeinde rekrutiert und permanent oder zeitweise beauftragt werden, die von der anstellenden Agentur zugewiesenen Tätigkeiten auszuführen".

Einschüchterung oder Schikanierung: Begünstigte werden vor Einschüchterung, Schikanierung oder Diskriminierung als Reaktion auf den von ihnen erhobenen Vorwurf der Belästigung oder einer Mitwirkung bei einer Untersuchung geschützt. Wird festgestellt, dass ein Mitarbeiter Vergeltungsmaßnahmen gegen einen Begünstigten ergreift, der eine Beschwerde einreicht oder an einer Untersuchung mitwirkt, werden die entsprechenden Disziplinarmaßnahmen - bis hin zur Entlassung - verhängt.

Vergewaltigung: Vergewaltigung ist der Akt des nicht einvernehmlichen Geschlechtsverkehrs. Jede nicht einvernehmliche Penetration gilt als Vergewaltigung. Dazu gehören:

- Vergewaltigung aufgrund gesetzlicher Definition: Geschlechtsverkehr mit einer Person unter dem Alter der Zustimmungsfähigkeit, auch wenn die Person dem Akt zustimmt.
- Gruppenvergewaltigung: Vergewaltigung durch mehr als einen Vergewaltiger.

- Männliche Vergewaltigung: Das Opfer und der Täter sind beide männlich. Dies wird manchmal als Sodomie bezeichnet.
- Versuchte Vergewaltigung: Versuch, jemanden zu vergewaltigen, ohne dass eine Penetration stattfindet.

Sexuelle Belästigung wird definiert als

- Akt der körperlichen Intimität.
- Forderung von sexuellen Gefälligkeiten.
- Andere Handlungen oder Verhaltensweisen, einschließlich gesprochener Worte und Gesten oder die Erstellung, Darstellung oder Verbreitung von Texten, Bildern oder anderem Material, das unerwünscht ist und vernünftigerweise als beleidigend, erniedrigend oder einschüchternd betrachtet werden könnte.

Beispiele für sexuelle Belästigung sind:

- *Verbaler Missbrauch:* Aufforderung zu sexuellen Gefälligkeiten, suggestive Bemerkungen, erniedrigender Missbrauch oder Beleidigungen, Witze oder Tricks sexueller Natur.
- *Körperlicher Missbrauch*: Gesten sexueller Natur, unnötige Berührungen, unanständige Enthüllungen und Übergriffe.
- *Visueller Missbrauch*: Anzeigen/Verteilen von pornographischem Material.

Schon ein einzelner Vorfall kann sexuelle Belästigung darstellen. Sexuelle Belästigung kann von beiden Geschlechtern auf das jeweils andere ausgeübt werden und kann die Belästigung einer Person aufgrund sexueller Orientierung oder Präferenzen beinhalten. Fälle von sexueller Belästigung werden als grobes Fehlverhalten behandelt und können zur Entlassung führen.

Diebstahl ist unter anderem: Diebstahl von Geldern oder Besitz, die ZOA oder einer anderen Organisation oder Person gehören; unbefugte Nutzung und/oder Besitz von ZOA-Eigentum oder des Eigentums eines Dritten, wobei der Dieb im Namen von ZOA handelt oder zu handeln vorgibt; grobe Fahrlässigkeit oder vorsätzlicher Missbrauch von ZOA-Eigentum; jeder Versuch, ZOA oder das Eigentum anderer Organisationen oder Personen zu stehlen oder zu missbrauchen, unbefugte Abwesenheit ohne triftigen Grund, dauerhafte Abwesenheit oder schlechte Zeiteinteilung.

Menschenhandel: Anwerbung, Transport, Verlegung, Verbringung, Beherbergung oder Aufnahme von Personen mittels Androhung oder Anwendung von Gewalt oder anderer Formen von Nötigung, Entführung, Betrug, Täuschung, Machtmissbrauch oder Missbrauch einer Situation der Verletzbarkeit oder die Gewährung oder Entgegennahme von Zahlungen oder Vorteilen, um die Zustimmung einer Person zu erlangen, die die Kontrolle über eine andere Person hat, zum Zwecke der Ausbeutung. Zur Ausbeutung gehören auf jeden Fall die Ausbeutung der Prostitution Anderer oder andere Formen der sexuellen Ausbeutung, Zwangsarbeit oder zwangsweise Erbringung von Dienstleistungen, Sklaverei oder sklaverei-ähnliche Praktiken, Leibeigenschaft oder die Entnahme von Organen. (Aus: Protokoll zur Verhütung, Bekämpfung und Bestrafung des

Menschenhandels, insbesondere des Frauen- und Kinderhandels, in Ergänzung des Übereinkommens der Vereinten Nationen gegen die grenzüberschreitende organisierte Kriminalität, 15. November 2000).

Gewalt: Gewalt ist ein Vorfall, bei dem Personen unter Umständen, die mit ihrer Arbeit zu tun haben, missbraucht, bedroht oder angegriffen werden und diese eine explizite oder implizite Gefährdung ihrer Sicherheit, ihrer Gesundheit oder ihres Wohlbefindens bedeutet.

Besucher: Ein Besucher von ZOA ist jede Person, welche die ZOA-Programme besucht und mit den Programmteilnehmern von ZOA in Kontakt kommt. Hierzu gehören Journalisten, Berater, Spender, ZOA-Businessbotschafter, Forscher, Schüler, die im Rahmen eines ZOA-Projekts reisen sowie Freunde, Ehepartner, Partner, Familienmitglieder und Verwandte der aktuellen ZOA-Mitarbeiter usw. Die Definition umfasst nicht Personen, die ein ZOA-Büro nur für kurze Besprechungen aufsuchen.

Verwendete Abkürzungen:

CEO: Chief Executive Officer

CPO: Chief Programme Officer

IASC: Inter-Agency Standing Committee. Dies ist ein ständiger interinstitutioneller Ausschuss der UNO für die Koordination und Entwicklung der Politik und die Entscheidungsfindung unter Einbeziehung der wichtigsten UN- und Nicht-UN-Partner bei der humanitären Hilfe. Der IASC wurde im Juni 1992 als Reaktion zur Resolution der UN-Generalversammlung über die Verstärkung der humanitären Hilfe gegründet.

IMT: International Management Team. Dieses Team besteht aus dem CEO, dem CPO, den Abteilungsleitern (im internationalen Büro in den Niederlanden) und den Landesdirektoren.

DMT: Directors/Management Team. Dieses Team besteht aus dem CEO, dem CPO und den Abteilungsleitern (im internationalen Büro in den Niederlanden).

QMS: Quality Management System

4. Vereinbarung

Ich verstehe den Inhalt des vorliegenden Verhaltenskodexes und verpflichte mich zu dessen Einhaltung.

Name _____

Ort, Datum _____

Unterschrift _____