



Schweizerische Eidgenossenschaft
Confédération suisse
Confederazione Svizzera
Confederaziun svizra

ضوابط رفتار بين المللى

در خصوص

ارائه دهندگان خدمات امنیتی خصوصی

9 نوامبر 2009

محتویات

صفحه	پاراگراف ها	
3	1-8	الف. مقدمه
4		ب. تعاریف
6	9-12	ج. اجرائیات
6	13-15	د. مقررات عمومی
6	16-27	ذ. تعهدات عمومی
		ر. اصول خاص در مورد رفتار کارکنان
8	28	اصول عمومی رفتاری
8	29	مقررات مربوط به استفاده از زور
8	30-32	استفاده از زور
8	33	بازداشت
9	34	افراد تحت بازداشت
		منع شکنجه و مجازاتهای و رفتارهای بیرحمانه ، غیر انسانی یا اهانت آمیز
9	35-37	
9	38	سوء استفاده جنسی و سوء رفتار و خشونت بر مبنای جنسیت
10	39	قاچاق انسان
10	40	منع بردگی و کار اجباری
10	41	منع بدترین اشکال کار شاقه بالای اطفال
10	42	تبعیض
10	43	شناسایی و ثبت نام
		ز. تعهدات خاص در خصوص کنترل و مدیریت
11	44	الحاق این ضوابط رفتاری در سیاستهای شرکت
11	45-49	انتخاب و بررسی صلاحیت کارکنان
12	50-51	انتخاب و بررسی صلاحیت قراردادی فرعی
12	52-54	سیاست های شرکت و قرار داد های کارکنان
12	55	آموزش کارکنان
13	56-58	مدیریت سلاح
13	59	آموزش سلاح
13	60-62	مدیریت مواد جنگی
14	63	گزارش دهی حوادث
14	64	محیط کار امن و سالم
14	65	آزار و اذیت (در محیط کار)
14	66-68	رویه شکایت کردن
15	69	برآورده سازی تعهدات
15	70	س. بازنگری

الف. مقدمه

1. شرکت های خصوصی امنیتی و دیگر فراهم کنندگان خدمات امنیتی خصوصی (درکل شرکت های امنیتی خصوصی ملقب به PSC) نقش مهمی در حفاظت از مشتری های دولتی و غیر دولتی که در عرصه های امداد، بهبود، و بازسازی، فعالیت های تجاری، دیپلماسی و فعالیت های نظامی کار می کنند، دارند. در تدارک چنین خدماتی، فعالیت های شرکت های امنیتی خصوصی می توانند عواقب بالقوه مثبت و منفی برای مشتریان خود، مردم محلی در حوزه عملیات، فضای عمومی امنیتی، برخورداری از اصول حقوق بشر و حاکمیت قانون داشته باشند.

2. سند حقوقی مونتراکس سونیس در مورد تعهدات و عملکردهای مناسب بین المللی در امور مربوط به دولتها و با عملیات های نظامی و امنیتی شرکت های خصوصی در جریان درگیری های نظامی، این امر را به رسمیت شناخته است که قوانین تثبیت شده حقوق بین الملل بر ارتباط دولتها با ارائه دهندگان خدمات امنیتی خصوصی و شرکتی که اجزای صحیح فعالیت های ارائه دهندگان این خدمات را کنترل می کنند حاکم است. چارچوب کاری "احترام، حفاظت، اصلاح" که توسط نماینده خاص سرمنشی سازمان ملل متحد در زمینه تجارت و حقوق بشر توسعه داده شده و مورد استقبال شورای حقوق بشر ملل متحد قرار گرفته است، خواستار عملکرد مبتنی بر احتیاط می باشد تا از تعدی به حقوق دیگران اجتناب گردد.

3. بر اساس موارد ذکر شده، شرکت های امضاء کننده این قانون بین المللی در زمینه ارائه دهندگان خدمات خصوصی امنیتی (ضوابط رفتار)، قوانین سند مونتریکس و قانون ذکر شده "احترام، حفاظت، اصلاح" را که در مورد شرکت های خصوصی امنیتی صدق می کند را با امضای خود تأیید می کنند. با انجام این عمل، شرکت های امضاء کننده به مسؤلیت خود در ارائه خدمات امنیتی به شرط حمایت از حاکمیت قانون، احترام به حقوق بشر همه افراد و حفاظت از منافع مشتریان خود تعهد می کنند.

4. شرکت های امضاء کننده تصدیق می کنند که در زمینه احترام به حقوق بشر مسؤلیت دارند و در برابر تمام کسانی که از فعالیت های آنها متأثر شده اند از جمله کارکنان، مشتریان، تأمین کنندگان، سهامداران و جمعیت منطقه ای که در آن خدمات عرضه می گردد، مسؤلیت های انسان دوستانه خود را بجا خواهند آورد. شرکت های امضاء کننده، همچنین اهمیت احترام به فرهنگ های مختلف که در عرصه کار با آنها روبرو بوده و احترام به افرادی که بر اثر فعالیت های خود با آنها در تماس هستند را نیز به رسمیت خواهند شناخت.

5. هدف از این ضوابط رفتاری تنظیم مجموعه اصول بطور عام توافق شده برای شرکت های خصوصی امنیتی و ایجاد مبنایی برای انتقال این اصول به معیارهای مربوط و همچنین مکانیزم های کنترل و نظارت می باشد.

6. شرکت های امضاء کننده به انجام امور زیر تعهد می دهند:

- الف) در مطابقت با این ضوابط رفتاری عمل کنند،
- ب) در مطابقت با قوانین و مقررات نافذ و همچنین استانداردهای شرکتهای تجارتی مربوطه در زمینه نحوه کار عمل کنند؛
- ج) انجام کار به شیوه ای که نشان دهنده به رسمیت شناختن حکم قانون و حمایت از آن، احترام گذاشتن به حقوق بشر و حفظت از منافع مشتریان خود باشد؛
- د) اقدام کردن در راستای ایجاد و بقای چارچوکات داخلی جهت کنترل موثر به منظور جلوگیری، نظارت، گزارش دهی و برخورد موثر با اثرات منفی اقدامات شرکت امنیتی خصوصی بر حقوق بشر؛
- ه) ایجاد روشی برای پاسخگویی و حل و فصل اتهامات مربوط به فعالیتهایی که باعث تخلف از قوانین ملی، بین المللی و یا این ضوابط رفتاری میگردد؛
- ت) همکاری با حسن نیت کابل همراه با مقامات ملی و بین المللی اجرا کننده سیستم قضایی مناسب، بالخصوص همراه با مقاماتی که در تحقیقات ملی و بین المللی مربوط به نقض قوانین جزایی ملی و بین المللی، نقض قوانین بین المللی بشر دوستانه، و یا نقض حقوق بشر.

7. کسانی که این ضوابط رفتاری را تصدیق کرده اند می دانند که این قانون به عنوان وسیله ای بنیاد گذار برای طرح گسترده تری جهت ایجاد بهبود در کنترل، پیروی از قانون و جوابگویی می باشد. با تشخیص اینکه سعی بیشتری برای تطبیق موثر اصول این ضوابط رفتاری لازم است، شرکت های امضاء کننده در نتیجه تعهد دارند تا بعد از تأیید اولیه این قانون با دولت ها، دیگر شرکت های امضاء کننده، مشتریان و دیگر ذی نفعان مربوط در ظرف 18 ماه همکاری کنند:

الف) ایجاد معیارهای عینی و قابل اندازه گیری برای ارائه خدمات امنیتی بر اساس این ضوابط رفتاری با هدف شناختن استانداردهای جامع و بین المللی عملیات تجاری؛ و

ب) ایجاد دستگاههای خارجی مستقل برای کنترل موثر و نظارت، که شامل مورد تأیید قرار گرفتن شرکت های امضاء کننده مبنی بر پیروی از اصول این ضوابط رفتاری و معیارهای برگرفته شده از آن باشد. با آغاز سیاست ها و رویه های مناسب، به رسیدگی و نظارت بر کار آنها در این زمینه از جمله تهیه گزارش و اجرای مکانیزم برای برخورد با اتهامات مربوط به نقض اصول ضوابط رفتاری و یا استانداردهای برگرفته شده از آن بپردازند.

و بدین ترتیب آنها باید توسعه اصول و استاندارد های اضافی را برای خدمات مرتبط مانند آموزش نیروهای خارجی، ارائه خدمات امنیتی بحری و مشارکت در عملیات های مربوط به بازداشت شدگان و دیگر افراد تحت حفاظت در نظر بگیرند.

8. امضاء این ضوابط رفتاری اولین قدم در پروسه پیروی کامل از این ضوابط رفتاری است. شرکت های امضاء کننده باید (1) فرایندی داخلی را ایجاد یا اعلام کنند تا با الزامات اصول و معیار های برگرفته شده از این قانون هماهنگ باشد؛ و (2) زمانی که مکانیزم کنترل و نظارت ایجاد شد شرکتها از طریق همین مکانیزم مورد تأیید قرار گرفته و تحت تقاضای رسیدگی مداوم توسط این مکانیزم قرار گیرند. شرکت های امضاء کننده تعهد می کنند تا در مورد پیشرفت خود در تطبیق اصول این ضوابط رفتاری و معیار های برگرفته شده از آن شفاف باشند. تا زمانی که شرکت از طریق مکانیزم کنترل و رسیدگی تصدیق نامه خود را، طوریکه در پایین ذکر گردیده، بدست نیاورد نمیتواند مدعی شود که تحت این ضوابط رفتاری مورد تصدیق قرار گرفته است:

ب. تعاریف

این تعاریف منحصرأ در چارچوب این ضوابط رفتاری در نظر گرفته شده و مورد استفاده میباشند.

تفتیش – روندی که در آن مفتشین مستقل که توسط مکانیزم کنترل و نظارت برسمیت شناخته شده اند ، در محل مربوط و همچنان در ساحه بصورت دوره ای تفتیش لازم را به عمل می آورند ، معلومات را جمع آوری نموده و به مکانیزم کنترل و نظارت گزارش می دهند و این مکانیزم تشخیصی خواهد داد که آیا شرکت شرایط لازم را دارا میباشد یا نه، و اگر نمیشد چه اصلاحاتی لازم است.

تصدیق - روندی که در آن مکانیزم کنترل و نظارت، تصدیق خواهد کرد که آیا سیستم و سیاست های یک شرکت موافق با اصول و معیار های بر گرفته شده از این ضوابط رفتاری قرار دارد یا نه و اینکه آیا شرکت توسط مکانیزم کنترل و نظارت تحت نظارت ، تفتیش و بازرسی قرار دارد یا نه (حتی اگر در ساحه باشد) . تصدیق تنها یک شرط لازم برای تلاشی عظیم تر است تا در باره اعتبار هرگونه اجرای این قانون و نظارت اولیه یقین حاصل گردد.

مشتری - یک نهاد که شرکت امنیتی خصوصی را استخدام کرده است، درگذشته استخدام کرده بود و یا در نظر دارد که استخدام کند تا خدمات امنیتی را از طرف آن اجراء کند که اگر شرایط صدق کند این تعریف شامل چنین شرکتی که با شرکتی دیگری قرارداد فرعی داشته باشد نیز می شود.

شرکت - به هر نوع تشکیل یا نهاد تجاری ، مانند مالکیت فردی، مشارکت، شرکت (اعم از دولتی و خصوصی) و شرکت تجاری گفته می شود، و عبارت " شرکت ها" نیز باید به همین ترتیب تفسیر شود.

مقامات ذی صلاح - هر دولت و موسسات بین دولتی که دارای صلاحیت قضایی بر فعالیت ها یا اشخاص موردنظر داشته باشد و عبارت "مقامات ذی صلاح" باید بدین ترتیب تفسیر شود .

محیط های پیچیده - هر منطقه که متحمل نا آرامی و بی ثباتی و یا درحالت بهبوداز آن باشد که در آن حالت، چه به دلیل حوادث طبیعی یا درگیریهای مسلحانه ، حاکمیت قانون اساساً تضعیف شده باشد و قدرت مقامات دولتی برای در دست گرفتن کنترل اوضاع تقلیل یافته ، محدود شده و یا از بین است.

اجرا - معرفی سیاست ، مکانیزم کنترل و نظارت و آموزش کارکنان و یا قراردادی های فرعی توسط شرکت های امضاء کننده، که برای نشان دادن انطباق با اصول ضوابط رفتاری و استانداردهای به دست آمده از این قانون لازم است.

نظارت - فرایند جمع آوری اطلاعات در مورد اینکه آیا کارکنان شرکت ، با قرار دادی های فرعی، مطابق با اصول این ضوابط رفتاری و استانداردهای گرفته شده از آن عمل می کنند.

کارکنان - اشخاصی که برای یک شرکت خصوصی امنیتی چه به شکل کارمند یا تحت قرارداد، کار می کنند، بشمول کارکنان، مدیران و رؤسا. برای اجتناب از شک ، افرادی کارکن محسوب می شوند که با یک شرکت امنیتی خصوصی از طریق قرارداد (با شرایط ثابت، دایمی یا لامحدود) استخدام شده باشند و یا از طریق یک قرارداد واگذاری(خواه قابل تمدید باشد یا خیر) در ارتباط باشند، و یا در صورتی که قراردادی های مستقل، یا کارگران موقت و / یا ماموران بالمقطع (با معاش یا بدون معاش) باشند که صرف نظر از نوع کارشان برای شرکت مذکور کار می کنند.

شرکت های امنیتی خصوصی و فراهم کنندگان خدمات امنیتی خصوصی - (طوری که در این ضوابط رفتاری تعریف شده است) هر شرکتی که فعالیت های تجاری آن شامل تدارک خدمات امنیتی چه از طرف خود یا چه از طرف شرکتی دیگر باشد، صرف نظر از اینکه چنین شرکتی خود را چگونه تعبیر کند .

گزارش دهی - فرایندی که دارای ترتیبات محرمانه لازم و مقدمات فاش نشده بوده که شرکتها از طریق آن یک ارزیابی کتبی از عملکرد خود را مطابق مجموعه ای از معیارهای شفاف تعیین شده توسط مکانیزم کنترل و نظارت را به این مکانیزم تحویل می دهند.

خدمات امنیتی – نگهداری و حفاظت از اشخاص و اشیاء ، مانند کاروان ها ، وسایل ، مکان های معین ، دارایی ها و جا های دیگر(چه بطور مسلحانه یا غیر مسلح) و یا هر فعالیت دیگری که برای انجام آن کارکنان یک شرکت لازم است تا در انجام وظایف خود از اسلحه استفاده کرده و یا آنرا انتقال دهند.

شرکت های امضاء کننده - شرکت های امنیتی خصوصی هستند که این ضوابط رفتاری را امضاء کرده و موافقت کرده اند که تا با قبول اصول این ضوابط رفتاری و معیار های گرفته شده از آن عمل کنند. و شرکت های امضاء کننده به همین ترتیب تفسیر می شوند.

ج. اجرائیات

9. با توجه به اقدامات اضافی که برای حمایت از اجرای این ضوابط رفتاری لازم است - خصوصاً در رابطه با ایجاد کردن استانداردها بر اساس این ضوابط رفتاری ("استانداردها") و مکانیزم مستقل کنترل و نظارت ("مکانیزم") که در مقدمه شرح داده شد - شرکت های امضاء کننده باید تلاش نمایند که یکجا با دیگر ذینفعان علاقه مند، جهت بررسی پیشرفت در راستای این اقدامات، بطور منظم تشکیل جلسه دهند.

10. پس از امضای ضوابط رفتاری، شرکت های امضاء کننده و سایر ذینفعان متعهد خواهند شد که با سایر ارکان های استانداردهای ملی برای توسعه مناسب معیارهای این قانون همکاری خواهند کرد، به قصد آنکه هر گونه استانداردهای ملی در نهایت در بین مجموعه استانداردهای بین المللی این قانون با آن هماهنگ خواهد شد.

11. پس از امضای قانون، شرکت های امضاء کننده و سایر ذینفعان، 6 تا 9 نفر از ذینفعان شرکت را برای تشکیل کمیته رهبری انتخاب خواهند کرد که به عنوان "هیئت مدیره موقت" محسوب خواهد شد. کمیته رهبری مسئول توسعه و تهیه سند ترتیبات اولیه برای مکانیزم مستقل کنترل و نظارت می باشد، که شامل آئین نامه ها یا یک منشور که وظایف و سیاستهای مربوط به مکانیزم را شرح می دهد، می باشد. کمیته رهبری کوشش خواهد کرد تا یک برنامه کاری را برای تشکیل ضوابط رفتاری قبل از آخر مارچ 2011 تکمیل کرده، و سپس آئین نامه ها/منشور را تا آخر جولای 2011 و یک برنامه عملیاتی را تا آخر نوامبر 2011 تکمیل کند.

12. پس از اینکه مکانیزم کنترل و نظارت مستقل (با تصویب کردن قوانین / منشور) تشکیل گردید، مکانیزم کنترل و نظارت مسئولیت حفظ و اداره ضوابط رفتاری را قبول خواهد کرد، و تعیین خواهد کرد که آیا و چگونه به روشی مناسب، مکانیزم و استانداردها را در متن ضوابط رفتاری گنجانید

د. مقررات عمومی

13. این ضوابط رفتاری اصول حاکمی را که در مورد اقدامات شرکت های امضاء کننده در حال اجرای خدمات امنیتی در محیط های مختلط یا پیچیده صدق می کند را توضیح و صراحتاً بیان میدارد.

14. این ضوابط رفتاری صرف صلاحیت مقامات ذی صلاح را تکمیل کرده و جایگزین آن محسوب نمی شود و نه قانون نافذ بین المللی یا قانون ملی مربوط را محدود یا تغییر نمی دهد. این ضوابط رفتاری، تعهدات حقوقی و مسئولیت های قانونی فراتر از آنچه که تحت قانون ملی و بین المللی وجود دارد را برای شرکت های امضاء کننده بوجود نمی آورد. هیچکدام از موارد این قانون نباید به هیچ وجه به عنوان محدود کننده یا مردود کننده قوانین موجود یا در حال توسعه بین المللی تفسیر گردد.

15. این قانون ممکن است برای مطابقت با روشهای تأسیس شده توسط دستگاه کنترل و نظارت تغییر کند.

ذ. تعهدات عمومی

16. شرکت های امضاء کننده موافقت می کنند که مطابق با اصول موجود در این ضوابط رفتاری عمل کنند. شرکت های امضاء کننده باید اطمینان حاصل کنند که کارکنان خود، قراردادی های فرعی و یا افراد دیگری که خدمات امنیتی را تحت قرارداد با شرکت های امضاء کننده اجرا می کنند، مطابق با اصول موجود در این ضوابط رفتاری عمل کنند.

17. شرکت های امضاء کننده، سیاستهای مناسب و نظارت را به اجرا خواهند آورد که در آن عملکرد کارکنان شرکت همه وقت با اصول مندرج در این ضوابط رفتاری مطابقت داشته باشد.

18. شرکت های امضاء کننده در مطابقت کامل با ضوابط رفتاری عمل خواهند نمود و این ضوابط رفتاری را بعنوان جز لاینفک در قراردادهای خود همراه با کارکنان و قراردادی های فرعی و یا جانب مقابل که تحت قرار آنها خدمات امنیتی انجام میدهند، قرار خواهند داد.

19. شرکت های امضاء کننده حتی در زمانی که این ضوابط رفتاری در قرارداد با مشتری مندرج نباشد، به آن پایبند خواهند بود.

20. شرکت های امضاء کننده بطور آگاهانه وارد قراردادی نخواهند شد که اجرائات آن بطور مستقیم و اساسی با اصول این ضوابط رفتاری، قوانین ملی یا بین المللی نافذ و یا قوانین حقوق بشرمحلی، منطقه ای و بین المللی مخالفت داشته باشد و تحت هرگونه الزامات قراردادی از اطاعت از این ضوابط رفتاری معاف نخواهند بود. شرکت های امضاء کننده، به بهترین وجه قرار داد های خود را مطابق با این ضوابط رفتاری تفسیر و اجرا خواهند کرد.

21. شرکت های امنیتی و کارکنان آنها باید مطابق با قوانین نافذه که شامل قوانین بین المللی بشردوستانه و حقوق بشر که توسط قانون ملی اعمال شده است و همچنین دیگر قوانین نافذه ملی و بین المللی، عمل کنند. شرکت های امضاء کننده تلاش خواهند کرد تا از مطابقت با قانون و اصول مندرج در این ضوابط رفتاری اطمینان حاصل کنند و به حقوق اشخاصی که در طی فعالیت با آنها روبرو می شوند احترام بگذارند، که از جمله حقوق مربوط به آزادی بیان، تشکیلات و تجمعات مسالمت آمیزی باشد، و در مخالفت با مداخلات خودسرانه و غیر قانونی در رابطه با حریم خصوصی و یا محرومیت از دارایی قرار گیرند.

22. شرکت های امضاء کننده موافقت می کنند تا با هیچ حکومت، شخص یا نهادی که به نحوی قرارداد با آنها، حمایت و ارائه خدمات به آنها خلاف با تعصبات شورای امنیت ملل متحد باشد، وارد معامله نشوند. همچنین لازم است که شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها در هیچگونه جرم ملی یا بین المللی شرکت نکرده یا از آن منفعتی بدست نیاورده باشند. با توجه به اینکه این جرایم محدود به موارد زیر نمی شود، آنها شامل مواردی از قبیل جنایات جنگی، جنایات ضد انسانی، قتل عام، شکنجه، نا پدید شدن اجباری، کار اجباری، گروگان گیری، خشونت جنسی، قاچاق انسان، اسلحه یا مواد مخدر، کار شاقه بالای اطفال یا اعدام های آبی، خارج از صلاحیت قضایی و خودسرانه می باشد.

23. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها نباید الزامات قراردادی و یا اوامر مقامات ارشد را استناد قرار داده، و یا شرایط استثنایی مانند درگیری های مسلحانه و یا جنگ قریب الوقوع مسلح، تهدید به امنیت ملی یا بین المللی، بی ثباتی سیاسی داخلی، و یا هر شرایط اضطراری عمومی دیگر را به عنوان توجیه برای شرکت در هر یک موارد مندرج در بند 22 این ضوابط رفتاری، مورد بهانه قرار دهند.

24. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید هرگونه سوظن واضح یا معقول نسبت به ارتکاب اعمال که در بند 22 این ضوابط رفتاری خاطر نشان گردیده را به مشتری خود و به یک و یا چند نفر که ذکر میگردد گزارش دهند: مقامات ذی صلاح در کشوری که عمل در آن انجام شده است، کشوری که قربانی تابعیت آنرا دارد، یا کشوری که مرتکب جرم تابعیت آنرا دارد.

25. شرکتهای امضاء کننده با برداشتن گام های مؤثر باید اطمینان حاصل نمایند که اجناس و خدماتی که فراهم می کنند برای نقض قانون حقوق بشر یا قانون بین المللی بشردوستانه استفاده نمی شوند و چنین اجناس و خدماتی ناشی از چنین تخلفاتی نیست.

26. در تطابق با قوانین ملی و بین المللی نافذ، شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها در جاییکه این عمل غیر قانونی است از انجام هرگونه وعده، پیشکش یا دادن هر چیز با ارزشی بطور مستقیم و یا غیر مستقیم به شخص مقام های دولتی یا به شخص و نهادی دیگر با هدف اینکه مقامات دولتی از وظیفه رسمی خود سرباز زنند و آنها را به طرف غیر قانونی ترغیب کند، باید خودداری کنند. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها نباید بطور مستقیم یا غیر مستقیم چیزی با ارزش را در ازای نافرمانی از قانون ملی و بین المللی و یا معیار ها و اصول مندرج در این ضوابط رفتاری، درخواست یا قبول کنند.

27. شرکت های امضاء کننده، مسئول ایجاد یک فرهنگ سازمانی با هدف ارتقاء سطح آگاهی و پایبندی تمام کارکنان آنها به اصول این ضوابط رفتاری می باشند. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید مطابق با این ضوابط رفتاری عمل کنند که این امر شامل ارائه آموزش کافی به کارکنان آنها برای اطمینان از توانایی آنها به انجام چنین کاری می باشد.

ر. اصول خاص در مورد نحوه رفتار کارکنان

اصول عمومی رفتاری

28. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید با تمام اشخاص با مروت و احترام به حیثیت و حریم خصوصی آنها رفتار کنند و هرگونه نقض از این ضوابط رفتاری را گزارش دهند.

مقررات مربوط به استفاده از زور

29. شرکت های امضاء کننده باید منطبق بر قوانین نافذه و حداقل الزامات موجود در بخش مربوط به استفاده از زور در این ضوابط رفتاری، به اتخاذ قواعد استفاده از زور بپردازند و در مورد این قواعد با مشتریان خود موافقت به عمل بیاورند.

استفاده از زور

30. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید تمام گام های مسئولانه را برداشته تا از استفاده از زور جلوگیری شود. اگر از زور استفاده شود، باید مطابق با قوانین حاکم باشد. در هیچ موردی استفاده از زور نباید بیش از شدتی که لازم است باشد و باید متناسب با تهدید و متناسب با موقعیت باشد.

31. کارکنان شرکت های امضاء کننده نباید از سلاح گرم در مقابل اشخاص استفاده کنند مگر در حالت دفاع شخصی یا دفاع دیگران در مقابل تهدید حتمی مرگ یا آسیب شدید باشد، یا برای جلوگیری از ارتکاب جرمی مشخص که تهدیدی جدی برای زندگی باشد.

32. به میزان که کارکنان به شکل رسمی مجاز به کمک به مراجع تنفیذ قانون در اجراءات او میباشند، استفاده از زور و سلاح توسط شرکتهای امضاء کننده مطابق با الزامات ملی و بین المللی باشد که در مورد مراجع تنفیذ قانون آن کشور نیز صدق می کند و حتی الامکان منطبق با معیارهای بیان شده در اصول اساسی ملل متحد در مورد استفاده از زور و سلاح گرم توسط مجریان قانون (1990) باشد.

بازداشت

33. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها تنها می توانند در شرایطی از بازداشت شدگان محافظت کرده، آنها را انتقال دهند و یا آنها را مورد پرسش قرار دهند که: الف) شرکت بر اساس قرارداد با یک دولت بطور خاص دستور انجام چنین اعمالی را دارد و (ب) کارکنان آنها بر اساس قانون نافذ ملی و بین المللی آموزش دیده باشند. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید که با تمام افراد بازداشت شده با رویه انسانی و سازگار با مقام شان تحت قانون نافذ حقوق بشر یا قانون بین المللی بشر دوستانه برخورد کنند که این قوانین شامل ممنوعیت خاص در مورد شکنجه یا سایر رفتارهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز و مجازات می باشد.

افراد تحت بازداشت

34. شرکت های امضاء کننده و کارکنان شان نباید اشخاص را تحت بازداشت قرار دهند مگر اینکه بازداشت افراد برای دفاع از خود و یا دیگران در مقابل خطر حتمی خشونت یا پس از یک حمله یا جنایت انجام شده توسط چنین اشخاصی بر علیه کارکنان شرکت و یا مشتریان یا دارایی های تحت حفاظت شرکت باشد، به شرط اینکه اشخاص بازداشت شده در اولین فرصت به مقامات ذی صلاح تحویل داده شوند. چنین بازداشت هایی باید با قانون ملی و بین المللی مطابق بوده و بدون تأخیر به مشتری اطلاع داده شوند. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید با تمام افراد بازداشت شده با رویه انسانی و سازگار با مقام شان تحت قانون نافذ حقوق بشر یا قانون بین المللی بشر دوستانه برخورد کنند که این قوانین شامل ممنوعیت خاص در مورد شکنجه یا سایر رفتارهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز و مجازات می باشد.

ممنوعیت شکنجه و رفتارها و مجازاتهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز

35. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها نباید هیچ نوع شکنجه و دیگر مجازاتهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز را انجام دهند. برای اجتناب از شک، شکنجه یا دیگر مجازاتهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز که در اینجا به آنها اشاره شده شامل اعمال یک نهاد خصوصی که اگر توسط یک کارمند رسمی دولت انجام شود بعنوان شکنجه، رفتار یا مجازاتهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز تلقی می گردد.

36. الزامات قراردادی، اوامر ارشد یا حالات استثنایی مانند درگیری های مسلحانه و یا جنگ حتمی مسلح، تهدید ملی یا بین المللی، بی ثباتی سیاسی داخلی یا هر شرایط اضطراری عمومی دیگر، هرگز نمی تواند توجیهی برای انجام شکنجه و دیگر رفتار و مجازاتهای بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز باشد.

37. شرکت های امضاء کننده و کارکنان شان باید هر گونه عمل شکنجه، رفتار و مجازات بیرحمانه، غیر انسانی یا اهانت آمیز را که از آن اطلاع داشته و یا در مورد آن شک دارند را گزارش دهند. چنین گزارشی باید در اختیار مشتری و یک یا چند نفر که ذکر میگردد قرار گیرد: مقامات ذی صلاح در کشوری که عمل در آن انجام شده است، کشوری که قربانی تابعیت آنرا دارد، یا کشوری که مرتکب جرم تابعیت آنرا دارد.

سوء استفاده جنسی و سوء رفتار و خشونت بر اساس جنسیت

38. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها چه در داخل شرکت یا بیرون از شرکت نمی توانند در سوء استفاده جنسی (شامل فحشاء) و سوء استفاده یا جرم و خشونت بر اساس جنسیت، از جمله تجاوز جنسی، آزار و اذیت جنسی، یا هر شکل دیگری از سوء استفاده و خشونت جنسی دست داشته و یا منفعتی در آن داشته باشند. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید نسبت به تمام موارد سوء استفاده جنسی هوشیار بوده و هر گاه چنین موردی را کشف کردند آنرا به مقامات ذی صلاح خبر دهند.

قاچاق انسان

39. شرکت های امضاء کننده نه خود و نه کارکنان آنها نباید در قاچاق انسان دخالت داشته باشند. شرکت های امضاء کننده و کارکنان آنها باید نسبت به تمام موارد قاچاق انسان هوشیار بوده و در صورت کشف چنین موردی، آنرا به مقامات ذی صلاح گزارش دهند. هدف این ضوابط رفتاری از قاچاق انسان استخدام، پناه دادن، انتقال، تدارک یا وصول یک شخص برای (1) عمل جنسی تجاری ناشی از زور، تقلب و یا تهدید و اضطرار در حالتی که شخص مجبور به انجام چنین کاری، کمتر از 18 سال سن دارد، یا (2) کار یا خدمات از طریق استفاده از زور، تقلب یا اعمال زور به منظور پیروی از بردگی اجباری، بردگی بر اساس دین و فقر و در مجموع برده داری.

منع بردگی و کار اجباری

40. شرکت های امضا کننده نباید از بردگی یا کار اجباری استفاده کنند و یا شریک نهاد دیگری باشند که از چنین نیروی کاری استفاده می کند.

منع بدترین اشکال کار شاقه بالای اطفال

41. شرکت های امضا کننده باید به حقوق اطفال احترام بگذارند (هر کسی که زیر سن 18 باشد) تا از اطفال در برابر بدترین اشکال کار شاقه حمایت شود، از جمله:

الف) همه اشکال بردگی یا کارهای مشابه به آن، مانند فروش و قاچاق طفل، بردگی در ازای قرض و یا کار اجباری شامل استخدام اجباری اطفال برای ارائه خدمات مسلحانه.

ب) استفاده، تهیه و یا ارائه طفل برای فحشاء، تولید پورنوگرافی و یا اجرای برنامه های مستهجن؛

ج) استفاده، تهیه و یا ارائه طفل برای فعالیت های ممنوع، به خصوص برای قاچاق مواد یا تولید مواد مخدر

د) کاری که با توجه به ماهیت آن و یا محیطی که در آن به صحت، سلامت یا اخلاق طفل ضرر وارد کند.

شرکت های امضا کننده و کارکنان شان باید نسبت به تمام موارد ذکر شده در بالا هوشیار بوده و در صورت کشف و یا سؤزن معقول نسبت به چنین موردی، آنرا به مقامات ذی صلاح گزارش دهند.

تبعیض

42. شرکت های امضاء کننده خود و کارکنان شان نباید در هنگام استخدام کارکنان در زمینه نژاد، رنگ، جنسیت، مذهب، موقعیت و جایگاه اجتماعی، وضعیت بومی، معلولیت، نوع گرایش جنسی تبعیض قائل شوند و لذا میبایست کارکنان را تنها بر پایه داشتن شرایط قرارداد انتخاب کنند.

شناسایی و ثبت نام

43. شرکت های امضاء کننده، بر مبنای ضروریات منطقی امنیت و سلامتی شهروندان، کارکنان و مشتریان خود لازم است که:

الف) تمام کارکنان آنها به شکل فردی و مجزا در حین انجام مسئولیت های قراردادی خود قابل شناخت باشند.

ب) تضمین کنند که وسایل نقلیه آنها در حین انجام مسئولیت های قراردادی نزد مقامات ملی مربوط، ثبت و دارای مجوز باشند و

ج) تضمین کنند که هرگونه مواد خطرناک نزد مقامات دولتی مربوط، ثبت و دارای مجوز باشد.

ز. تعهدات خاص در خصوص کنترل و مدیریت

الحاق این ضوابط رفتاری در سیاستهای شرکت

44. شرکتهای امضاکننده، این ضوابط رفتاری را در سیاستهای شرکت و کنترل داخلی و سیستم های تطبیقی خود الحاق کرده و در تمام عناصر مربوط به عملیات های خود ادغام خواهند کرد.

انتخاب و بررسی کارکنان

45. شرکتهای امضاکننده در انتخاب کارکنان خود کوشش لازم را که شامل ارزیابی قابل تصدیق و بررسی مداوم عملکرد کارکنان شرکت میباشد، به خرج خواهند داد. شرکت های امضا کننده تنها به استخدام افرادی می پردازند که شرایط و صلاحیت های لازم استخدام مندرج در قرارداد مربوط، قانون نافذ ملی و معیارهای این حرفه و اصول مندرج در ضوابط رفتاری را داشته باشند.

46. شرکت های امضا کننده اشخاص زیر سن 18 سال را برای انجام خدمات امنیتی استخدام نخواهند کرد.

47. شرکت های امضا کننده تضمین می کنند که کارکنان آنها توانایی اجرای وظایف خود را مطابق با اصول این ضوابط رفتاری دارند و کارکنان خود را به طور مرتب ارزیابی کرده تا یقین حاصل کنند که آنها از معیارهای سلامت جسمی و روحی برای انجام وظایف خود مطابق با قرارداد برخوردارند.

48. شرکت های امضا کننده در زمینه حمل اسلحه به عنوان بخشی از وظایف کارکنان خود، سیاستها و دستورالعمل های داخلی را برای تعیین شایستگی متقاضیان و کارکنان خود برای حمل سلاح که بخشی از وظایف او است ایجاد و حفظ می کنند. این امر شامل کنترل افراد بر اساس موارد زیر می باشد:

الف) متهم جرمی نباشد که نشان دهد که شخص فاقد شخصیت یا سلامت جسمی مناسب برای انجام خدمات امنیتی بر اساس اصول این ضوابط رفتاری است.

ب) نباید بطور غیرآبرومندانه ای از شغل پیشین اخراج شده باشند،

ج) نباید بخاطر تخلف ثبت شده از یک یا چند اصل از این ضوابط رفتاری، شغل و یا قراردادی کاری را در گذشته از دست داده باشند.

د) نباید دارای سابقه رفتاری باشند که بر اساس معیارهای منطقی حمل اسلحه توسط آنها سوال برانگیز باشد.

برای مقاصد این پاراگراف، جرایم که باعث رد صلاحیت افراد میشود شامل اما نه محدود به، ضرب و جرح، قتل، آتش سوزی، تقلب، تجاوز جنسی، سوء استفاده جنسی، جرم و جنایت سازمان یافته، رشوه، فساد، شهادت دروغ، شکنجه، آدم ربایی، قاچاق انسان یا مواد مخدر می باشند. این بند نباید قانونی را که محدود کننده جرایم در ارزیابی یک متقاضی می باشد را نادیده بگیرد. هیچ موردی در این بخش مانعی برای استفاده از معیارهای سخت گیرانه تر توسط شرکت نخواهد بود.

49. شرکت های امضا کننده ضرورت دارند که از تمام متقاضیان خود صلاحیت دسترسی به سوابق استخدامی و سوابق دولتی موجود را به عنوان شرط اشتغال یا شمولیت بدهند. این امر شامل سوابق مربوط به پست های قبلی در اردو، پولیس و یا ارائه دهندگان خدمات امنیتی خصوصی و عمومی باشد. علاوه بر این شرکت های امضا کننده باید موافقت تمام کارکنان خود را جهت اشتراک در تحقیقات داخلی و رویه های انضباطی و همچنین در هر تحقیق عمومی که توسط مقامات ذیصلاح انجام میگردد، حاصل کنند، بجز در مواردی که توسط قانون تحقیقات را منع کرده است.

انتخاب و بررسی قراردادی های فرعی

50. شرکتهای امضاکننده در انتخاب قراردادی های فرعی کوشش لازم را بخرج داده و بطور مداوم عملکرد آنها را در انجام خدمات امنیتی ارزیابی خواهند کرد.

51. مطابق اصل 13 این ضوابط رفتاری شرکت های امضا کننده باید اطمینان حاصل کنند که کارکنان آنها، قراردادی های فرعی و یا اشخاص دیگری که خدمات امنیتی را تحت قرارداد با این شرکت ها اجراء می کنند، مطابق با اصول موجود در این ضوابط رفتاری و معیارهای حاصل از آن عمل کنند. اگر شرکتی با یک شخص یا گروه و یا نهادی برای خدمات امنیتی قرارداد ببندد ولیکن آن فرد یا گروه، اصول انتخاب، بررسی و آموزش مندرج در این ضوابط رفتاری و معیارهای گرفته شده از آن را در مورد کارکنان خویش برآورده نسازد، شرکت طرف قرارداد اقدامات معقول و مناسب را روی دست خواهد گرفت تا اطمینان حاصل کند که انتخاب، بررسی و آموزش کارکنان قراردادی های فرعی مطابق این ضوابط رفتاری و معیارهای ناشی از این ضوابط رفتاری انجام گیرد.

سیاست های شرکت و قراردادهای کارکنان آن

52. شرکت های امضا کننده تضمین خواهند کرد که سیاستهای آنها در مورد ماهیت و حوزه خدماتی که ارائه می دهند در مورد استخدام کارکنان و مراجع دیگر مربوط به امور کارکنان مانند قرارداد های کارکنان، از الحاق مناسب این ضوابط رفتاری و قوانین مربوط و نافذ کار برخوردار است. شرایط قرارداد و نسخه کتبی آن به زبان مروج و شکل قابل دسترس در اختیار تمام کارکنان گذاشته خواهد شد.

53. شرکت های امضا کننده، سوابق استخدامی و خدمت و گزارش های مربوط به تمام کارکنان سابق و فعلی خود را به مدت 7 سال نگهداری خواهند کرد. تمام کارکنان شرکت های امنیتی باید به آنها اجازه دسترسی و نگهداری سوابق استخدامی و سوابق دولتی موجود را بدهند، بجز در جایی که این امر توسط قانون ممنوع باشد. چنین سوابقی در اختیار تمام مکانیزم های مطابقت دهنده امور با این قانون و یا در اختیار مقامات ذی صلاح قرار می گیرد، بجز در جایی که این امر توسط قانون ممنوع باشد.

54. شرکت های امضا کننده پاسپورت، اسناد مسافرتی دیگر و یا اسناد هویت کارکنان خود را برای پروسه دفتری و یا هدفهای قانونی دیگر برای کوتاه ترین مدت ممکن نگاه خواهند داشت. این پاراگراف، شرکت ها را از همکاری با مقامات مجری قانون در جریان بازرسی از اعضای کارکنان خود منع نمی کند.

آموزش کارکنان

55. شرکت های امضا کننده تضمین خواهند کرد که تمام کارکنان آنها که خدمات امنیتی را اجرا می کنند، از آموزشهای حرفه ای اولیه و دوره ای مستفید میگردند و همچنین آنها بطور کامل از این ضوابط رفتاری و تمام قوانین نافذ ملی و بین المللی مربوط از جمله قوانین وابسته به حقوق بشر بین المللی، قانون بین المللی بشر دوستانه، قانون بین المللی جزایی و دیگر قوانین جزایی مربوط آگاهی دارند. شرکت های امضا کننده، سوابق کافی را که نشان دهنده حضوری و نتایج حاصل از جلسات آموزشهای حرفه ای از جمله تمرینات عملی کارکنان خود هستند را نگهداری خواهند کرد.

مدیریت (نگهداری) سلاح

56. براساس قوانین نافذ مربوط، شرکت های امضا کننده باید در جهت بدست آوردن و حفظ مجوز برای مالکیت و استفاده از هرگونه اسلحه و مهمات مورد نیاز اقدام کنند.

57. شرکت های امضا کننده و کارکنان آنها از مالکیت و استفاده اسلحه و مهماتی که تحت هر قانون نافذ غیرقانونی باشد خودداری خواهند کرد. همچنین شرکت های امضا کننده و کارکنان آنها در انتقال سلاح های غیر قانونی دخیل نخواهند بود و در مورد هرگونه نقل و انتقال سلاح، مطابق با قوانین حاکم بین المللی و مقررات شورای امنیت ملل متحد، از جمله تغذیرات عمل خواهند کرد. در سلاح ها و مهمات نباید به نحوی تغییر ایجاد کرد که تخطی از قانون نافذ ملی و بین المللی محسوب شود.

58. سیاستها و رویه های شرکت های امضا کننده برای مدیریت سلاح و مهمات باید شامل موارد زیر باشد :

الف) ذخیره سازی امن

ب) کنترل صدور آنها

ج) سوابق مربوط به زمان صدور سلاح و شخص گیرنده آن

د) شناسایی و حسابداری از تمام مهمات و

ر) مصرف مناسب و قابل تصدیق/بررسی

آموزش سلاح

59. شرکت های امضا کننده باید موارد زیر را رعایت کنند:

الف) آن عده از کارکنان که اسلحه حمل می کنند، تنها پس از تکمیل یا تصدیق آموزش مناسب براساس نوع و مدل سلاحی که حمل می کنند، برایشان مجوز داده خواهد شد. تا زمانی که کارکنان موفق به تکمیل آموزش مربوط به اسلحه خاص نشده اند نمی توانند از آن اسلحه استفاده کنند.

ب) کارکنانی که سلاح حمل می کنند باید بطور منظم از آموزش قابل تصدیق و دوره ای مربوط به سلاح که حمل می کنند و مقررات استفاده از زور بهره مند شوند.

ج) کارکنانی که اسلحه حمل می کنند باید در مورد استفاده از زور آموزش مناسب را اخذ کنند. این آموزش بر اساس معیار های مربوط مختلفی می باشد اما حداقل باید با اصول مندرج در این ضوابط رفتاری و اصول اساسی ملل متحد در زمینه استفاده از زور و سلاح گرم توسط مجریان قانون (1990)، و قوانین و مقررات ملی در محل اجرای وظیفه، مطابقت داشته باشد.

مدیریت مواد جنگی

60. شرکت های امضا کننده و کارکنان آنها باید طبق قوانین نافذ، برای مواد جنگی مانند مواد خطرناک و مهمات جواز اخذ و حفظ کنند.

61. شرکت های امضا کننده و کارکنان آنها از داشتن و استفاده از مواد جنگی و مهمات مانند مواد خطرناک و مهماتی که طبق قوانین نافذ غیر قانونی باشد، خودداری خواهند کرد. شرکت های امضا کننده و کارکنان آنها در انتقال سلاح های غیر قانونی دخیل نبوده و در مورد انتقال هرگونه مواد جنگی مطابق قوانین نافذ بین المللی و مقررات شورای امنیت ملل متحد از جمله تغذیرات عمل خواهند کرد.

62. سیاستها و روشهای شرکت های امضا کننده برای مدیریت مواد خطرناک و مهمات باید شامل موارد زیر باشد:

- الف) ذخیره سازی امن
- ب) کنترل صدور آنها
- ج) سوابق مربوط به زمان صدور مواد جنگی و شخص گیرنده آن
- د) رویه های مصرف مناسب

گزارش دهی حوادث

63. شرکت های امضا کننده از هر حادثه ای که کارکنان آنها در آن دخیل بوده و از اسلحه استفاده کرده اند، گزارشی تهیه خواهند نمود که در آن سند از جمله شلیک از سلاح تحت هر شرایطی (به جز در آموزش های مجاز)، تشدید استفاده از زور، آسیب به تجهیزات و یا صدمه به افراد، حملات، اعمال جنایی، سوانح ترافیکی، حوادث مربوط به نیروهای امنیتی دیگر و از این قبیل موارد و یا به هر صورتی که توسط مشتری درخواست شده باشد، شامل خواهد بود. شرکتهای مذکور سپس یک تحقیق داخلی را برای تعیین موارد زیر ترتیب خواهد داد:

- الف) زمان و محل حادثه
- ب) هویت و ملیت هر شخصی که در حادثه دخیل باشد و آدرس و دیگر اطلاعات تماس آنها
- ج) آسیب/خسارت متحمل شده.
- د) شرایط منجر به حادثه، و
- ز) هر اقدامی که توسط شرکت امضا کننده در پاسخ به آن انجام گرفته شده است.

پس از انجام تحقیق، شرکت های امضا کننده یک نسخه از گزارش حادثه که شامل موارد بالا می شود را تهیه کرده و یک نسخه آن را به مشتری خود، و نسخه دیگر آن را در جایی که قانون مشخص کرده باشد به مقامات ذی صلاح ارائه میکنند.

محیط کار ایمنی و سالم

64. شرکت های امضا کننده کوشش خواهند کرد تا محیط کاری سالم و ایمنی را فراهم کنند و خطرات ذاتی ممکن و محدودیت های محیطی محل کار را شناسایی کنند. شرکت های امضا کننده تضمین خواهند کرد که احتیاط لازم را برای حفاظت از کارکنان در عملیات های پر خطر و دارای تهدید حیاتی فراهم کنند. این امر شامل موارد زیر است:

- الف) ارزیابی خطرات آسیب به کارکنان و همچنین به مردم محل که ناشی از فعالیت های شرکت های امضا کننده و یا کارکنان آن باشد،
- ب) ارائه آموزش برای محیطهای خصمانه
- ج) تهیه لوازم حفاظتی کافی، سلاح و مهمات مناسب، کمکهای طبی و
- د) تصویب سیاستهایی که از ایجاد یک محیط سالم و امن کاری در داخل شرکت حمایت کنند، مانند سیاستهایی که صحت روانی، جلوگیری از خشونت در محل کار، سوء رفتار، استفاده نادرست از الکل و مواد مخدر، آزار و اذیت جنسی و رفتارهای نامناسب دیگر را مورد بررسی قرار می دهند.

آزار و اذیت (در محیط کار)

65. شرکت های امضا کننده، آزار و توهین به کارکنان خود را توسط همکارانشان تحمل نخواهند کرد.

رویه طرح شکایت

66. شرکت های امضا کننده رویه ای را برای شکایت را ایجاد خواهند کرد تا دعوای کارکنان و یا شخص ثالث مبنی بر عدم احترام شرکت به اصول موجود در این ضوابط رفتاری مطابق با آن رویه انجام پذیرد.

67. شرکت های امضا کننده باید:

الف) رویه ای برای کارکنان خود و شخص ثالث ایجاد کنند تا اظهارات مربوط به ادعاهای نادرست و یا اعمال غیرقانونی را به کارکنان مربوطه گزارش دهند، بشمول اعمال یا غفلت هایی که اصول موجود در این ضوابط رفتاری را نقض کنند. رویه ها باید منصفانه و قابل دسترس و دارای تدابیر موثر و پیشنهادات برای جلوگیری از وقوع دوباره آن اعمال را ارائه کنند. آنها باید سهولت گزارش را فراهم کرده تا در صورت وقوع و یا احتمال وقوع عملی نامناسب و غیر قانونی و یا نقض این قانون، افراد بتوانند براضی با کارکنان مربوطه شرکت و در جایی که لازم باشد به مقامات ذی صلاح آن را گزارش دهند;

- ب) جزئیات مکانیزم شکایت را در یک صفحه انترنیتی قابل دسترس منتشر کنند;
- ج) اتهامات را بلافاصله، بصورت عادلانه و با رعایت محرمانه بودن آن مورد بررسی قرار دهند;

د) سوابق چنین اتهامات، کشفیات یا اقدامات انضباطی را ثبت کنند. بجز در جایی که توسط قانون نافذ منع یا حمایت شده باشد، چنین سوابقی باید به درخواست مقامات ذی صلاح در اختیارشان قرار گیرد؛
ذ) با تحقیقات رسمی همکاری کنند، و نباید در ایجاد مانع برای شاهدین، شهادت یا تحقیق با کارکنان خود شریک شده و یا چنین اعمالی را از سوی کارکنان خود تحمل کنند؛
ر) اقدام مناسب انضباطی روی دست بگیرد که می تواند شامل فسخ اشتغال در صورت کشف چنین نقض و یا رفتار غیر قانونی باشد و
ز) یقین حاصل کند که آن دسته از کارکنانی که اعمال نادرست را گزارش می دهند در برابر اقدامات تلافی جویانه بخاطر تهیه چنین گزارشی محافظت شوند، مانند حمایت آنها از اقدامات بیجا و نامناسب انضباطی، و در صورت تحقق چنین مواردی، مورد بررسی قرار گرفته و اقدامات لازم بدون تأخیر صورت گیرند.

68. هیچ بندی در این ضوابط رفتاری نباید به عنوان جایگزین برای شرایط قراردادی یا سیاستهای خاص شرکت و یا رویه های گزارش دهی تخلفات تفسیر شود.

برآورده سازی تعهدات/دیون

69. شرکت های امضا کننده تضمین می کنند که در همه حال از ظرفیت مالی کافی برخوردارند تا بتوانند بگونه ای مناسب از عهده بدهی های تجاری احتمالی که از اثر خسارت وارده به اشخاص به شکل آسیب شخصی، مرگ یا خسارت به ملکیت میبانشد، برآیند. ظرفیت مالی کافی شرکت ممکن است از طریق تعهدات مشتری فراهم گردد، ممکن است از طریق پوشش بیمه مناسب شرکت فراهم گردد، (بگونه ای که این پوشش بیمه بطور مناسب جوابگوی تمام دیون شرکت استخدام کننده مطابق با وسعت و دامنه عملیاتی شرکت امضا کننده باشد) و یا از طریق پول کنار گذاشته شده توسط شرکت برای پرداخت دیون فراهم گردد. در جاییکه پوشش مناسب بیمه ممکن نیست، شرکت های امضا کننده، ترتیبات جایگزینی مناسبی را در پیش گرفته تا اطمینان حاصل کنند که از عهده چنین بدهی هایی برمی آیند.

س. بازنگری

70. دولت سوئیس یک لیست عمومی از شرکت های امضا کننده را تهیه خواهد کرد و یک کنفرانس بررسی اولیه را با هدف بازنگری قانون پس از ایجاد مکانیزم های کنترل و نظارت (همانطور که در مقدمه و بخش ج" اجراییات" این قانون به آن اشاره شد) صورت خواهد داد.