



© Tidy, Sebastien Davado C. - Kolumbien

Allgemeiner Verhaltenskodex (AVK)

Für Führungskräfte, Mitarbeitende, Freiwillige und Partner

201806_GlobCodeConduct_v2_De



Terre des hommes

Kinderhilfe weltweit.

Inhalt

Vorwort	3
1. Ziel dieses Allgemeinen Verhaltenskodex (AVK)	5
2. Referenzrahmen	5
2.1 Internationales Recht	5
2.2 Nationale Gesetzgebungen	5
2.3 Standards und Zertifizierungen	6
3. Unsere grundlegenden Verpflichtungen	6
3.1 Wir handeln im Einklang mit unseren Werten	6
3.2 Wir handeln integer und moralisch	6
3.3 Wir verpflichten uns zur Förderung des Kinderschutzes	7
3.4 Wir verurteilen jede Form von sexuellem Missbrauch und/oder sexueller Ausbeutung	7
3.5 Wir handeln nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung	7
3.6 Wir achten die Würde der Bevölkerungsgruppen, mit denen wir zusammenarbeiten	8
3.7 Wir handeln innerhalb des institutionellen Rahmens	8
3.8 Wir behandeln unser Personal mit Verantwortung	8
3.9 Wir nutzen unser IT-Material verantwortungsbewusst	8
3.10 Wir setzen unsere Aktivitäten mit Sorgfalt	9
3.11 Wir achten die Umwelt	9
3.12 Wir arbeiten mit zuverlässigen Partnern zusammen	9
4. Vorgehen im Verdachtsfall oder bei mutmasslichen Verstössen gegen diesen Allgemeinen Verhaltenskodex	10
5. Meine persönlichen Verpflichtungen als Angestellte, Auftragnehmende oder Freiwillige der Stiftung Terre des hommes	11
6. Verpflichtungserklärung	12
Glossar	13
Anhang: Aktuelle Liste wichtiger Dokumente, die das interne Regelwerk von Terre des hommes bilden	15

Vorwort

Kinder sind besonders verletzbare Personen und verdienen aufgrund dieser Tatsache besondere Aufmerksamkeit und besonderen Schutz.

Wir sind das führende gemeinnützige Schweizer Kinderhilfswerk. Wir setzen uns dafür ein, die Lebensbedingungen der bedürftigsten Kinder nachhaltig zu verbessern, indem wir ihnen, ihren Familien und ihren Gemeinschaften Schutz gewährleisten.

Bei der Durchführung von Projekten handeln wir ohne Gewinnabsichten und verhalten uns in politischer, rassistischer und konfessioneller Hinsicht neutral. Als humanitäre Organisation haben wir die moralische Pflicht, unsere Aktivitäten mit dem grössten Respekt für die Bevölkerungsgruppen durchzuführen, mit denen wir zusammenarbeiten.

Deshalb verlangen wir von allen Mitarbeitenden, Partnern und Freiwilligen ein einwandfreies Verhalten – überall und jederzeit –, das auf humanitären Grundsätzen aufbaut und unsere Werte^[1] achtet. Wir sind darum bemüht, unsere Praktiken ständig zu verbessern, damit sie die höchsten internationalen Standards in den Bereichen Kinderschutz und humanitäre Hilfe erfüllen.

Insbesondere:

- Ist es untersagt, die Rechte des Kindes zu verletzen, namentlich seine physische und psychische Integrität, oder seine Sicherheit zu gefährden. Missbrauch, Misshandlung und Ausbeutung von Kindern sind untersagt;
- Missbräuchliches Verhalten – namentlich physischer, psychischer, sexueller oder wirtschaftlicher Natur – gegenüber Kindern und Angehörigen der Gemeinschaften, mit denen wir arbeiten, gegenüber Mitarbeitenden oder allen anderen Stakeholdern, mit denen wir in Beziehung stehen, ist untersagt;
- Angesichts unseres Auftrags und unserer Werte ist jede sexuelle Beziehung und jede andere sexuelle Handlung mit einem Kind unter 18 Jahren untersagt, unabhängig vom im jeweiligen Einsatzland geltenden Schutzalter. Die Unkenntnis des tatsächlichen Alters eines Kindes kann nicht zur Verteidigung vorgebracht werden. Dieses Verbot umfasst auch Aktivitäten pornografischen Charakters;
- Von sexuellen Beziehungen und anderen sexuellen Handlungen mit unseren direkten Begünstigten oder mit Angehörigen von Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, wird aufgrund der inhärent ungleichen Machtdynamik dringend abgeraten, auch wenn sie über 18 Jahre alt sind. Alle Mitarbeitenden haben die Pflicht, das Auftreten einer solchen Situation unverzüglich ihren direkten Vorgesetzten zu melden;
- Es ist untersagt, als Gegenleistung für eine Geldsumme, für eine Anstellung, für Güter, Dienste oder jede andere Art von Unterstützung um sexuelle Gefälligkeiten zu bitten;
- Es ist untersagt, mit Einzelpersonen, Gruppen oder Organisationen zusammenzuarbeiten, die irgendwie mit Drogen-, Waffen- oder Menschenhandel und/oder Ausbeutung von Menschen – einschliesslich Prostitution – oder jeder anderen kriminellen Aktivität in Verbindung stehen;

[1] Die Werte von Tdh sind Mut, Ehrgeiz, Respekt und Einsatz.

- Jede direkte oder indirekte Diskriminierung von Stakeholdern, mit denen wir in Beziehung stehen, aufgrund von Hautfarbe, Kaste, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Glauben, Status, Herkunft oder Staatsangehörigkeit, politischer Meinung, Geschlecht, sexueller Orientierung, Behinderung oder Alter ist untersagt.

Zudem wird von allen Mitarbeitenden, Partnern und Freiwilligen erwartet, dass sie:

- Sämtliche internen Standards einhalten wie Richtlinien, Reglemente, Weisungen und Prozesse;
- Unser IT-Material verantwortungsvoll nutzen und die diesbezüglichen Nutzungsregeln einhalten;
- Persönliche und/oder sensible persönliche Daten von Begünstigten sowie Gemeinschaften, mit denen wir arbeiten, von Spenderinnen und Spendern sowie allen anderen Stakeholdern mit der nötigen Vertraulichkeit und unter Einhaltung der entsprechenden Rechtsvorschriften, unserer internen Regeln und des Verhältnismässigkeitsprinzips behandeln;
- Ihre Aktivitäten unter Berücksichtigung der bestmöglichen Nutzung der natürlichen Ressourcen durchführen, die Umweltbelastung beschränken und die Verwendung von umweltschädlichen Substanzen minimieren.

Dieser Allgemeine Verhaltenskodex wird durch weitere spezifischere interne Regeln (Richtlinien, Reglemente, Weisungen, Prozesse usw.) ergänzt, die im Anhang aufgeführt sind und für Mitarbeitende, Freiwillige und Partner gelten, die sie zu befolgen haben. Diese Regeln können jederzeit verändert und/oder ergänzt werden. Es wird deshalb vom Personal, von Freiwilligen und Partnern erwartet, dass sie sich informieren und die neuen Regeln anwenden.

1. Ziel dieses Verhaltenskodex (AVK)

Der Allgemeine Verhaltenskodex (nachfolgend AVK) ist eine Zusammenfassung der institutionellen Richtlinien und Reglemente von Tdh, die ihm als Grundlage dienen. Sein Ziel ist es, dem Personal einen Rahmen zu bieten, innerhalb dessen jedes Verhalten und jede Aktion zu erfolgen haben. Dieser Rahmen ist sowohl für die Beziehungen unter Mitarbeitenden als auch für die Beziehungen mit den Begünstigten und den Angehörigen ihrer Gemeinschaften massgebend. Er liegt im Vertrauen begründet, das uns Spenderinnen und Spender, Geldgeber und die Bevölkerungsgruppen, für die wir uns engagieren, schenken.

Wir verlangen von unserem Personal und unseren Partnern, dass sie diesen AVK strikte befolgen.

2. Referenzrahmen

2.1 Internationales Recht

Wir verpflichten uns, in Übereinstimmung mit der UN-Kinderrechtskonvention (im Folgenden KRK) die Kinderrechte zu fördern und zu achten. Das Personal, das unter der Verantwortung von Tdh steht, muss in erster Linie das Recht eines jeden Kindes auf ein Leben in Sicherheit – ohne Missbrauchs- und Ausbeutungsgefahr – schützen und ständig im Sinne des Kindeswohls handeln.

Wir verpflichten uns, international geltende Bestimmungen, insbesondere die Grundsätze des Internationalen Völkerrechts zu achten.

2.2 Nationale Gesetzgebungen

Als Stiftung nach Schweizer Recht mit Vertretungen in fast 40 Ländern, die finanzielle Zuwendungen aus zahlreichen Staaten erhält, verpflichten wir uns, die Rechtsvorschriften der Länder, in denen wir operativ tätig sind, sowie diejenigen der Geberländer zu respektieren.

Wir verpflichten uns, besondere Sorgfalt walten zu lassen hinsichtlich der Respektierung des nationalen und internationalen Strafrechts, das heisst, nicht mit Individuen, Gruppen oder Organisationen zusammenzuarbeiten, die in irgendeiner Weise mit Drogenhandel, mit der Ausbeutung von Menschen und/oder Menschenhandel – insbesondere mit den schlimmsten Formen von Arbeit wie Prostitution –, mit Betrug und/oder Steuerflucht zu tun haben oder verdächtigt werden, mit irgendeiner anderen Form von Kriminalität in Verbindung zu stehen.

Wir achten auf die Einhaltung der in der Schweiz und in den Einsatzländern geltenden Datenschutzgesetze und respektieren die Vertraulichkeit persönlicher und/oder sensibler Daten von Begünstigten, von Angehörigen der Gemeinschaften, in denen wir arbeiten, von Partnern, Spenderinnen und Spendern und allen anderen Beteiligten, insofern von Gesetzes wegen oder in Zusammenhang mit der Informationsfreiheit keine Berichterstattungspflicht besteht, die im nationalen oder internationalen Recht oder in einem Vertrag festgelegt ist.

2.3 Standards und Zertifizierungen

Wir verpflichten uns, sowohl in technischer als auch in programmatischer Hinsicht auf der internationalen Ebene in den Bereichen der Entwicklungszusammenarbeit und der humanitären Hilfe anerkannte Standards, Zertifizierungen und bewährte Praktiken einzuhalten wie die Richtlinien des Inter-Agency Standing Committee (IASC) zur psychischen Gesundheit und zur psychosozialen Unterstützung in Notlagen^[2], den Leitfaden „Do No Harm“^[3], das Handbuch *SPHERE*^[4], den Qualitätsstandard für die humanitäre Hilfe (*Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability*, CHS)^[5], die Minimalstandards des Kinderschutzes^[6] in der humanitären Hilfe sowie das Schweizer Zewo-Gütesiegel^[7].

3. Unsere grundlegenden Verpflichtungen

Die nachfolgend definierten Verpflichtungen betreffen unser Verhalten gegenüber allen internen und externen Stakeholdern unserer Organisation: den Begünstigten und den Angehörigen ihrer Gemeinschaften, den bezahlten und freiwilligen Mitarbeitenden, den Angestellten von Dritt- oder Partnerorganisationen. Sie sind auf das Verhalten sowohl im beruflichen als auch im persönlichen Bereich anwendbar.

3.1 Wir handeln im Einklang mit unseren Werten

Vier Grundwerte bestimmen unsere Aktion: *Ehrgeiz, Respekt, Mut und Einsatz*. Wir erwarten von unserem Personal, dass es sich in jeder Situation integer, verantwortungsvoll, transparent und im Einklang mit unseren Werten verhält.

3.2 Wir handeln integer und moralisch

Wir tolerieren keinerlei missbräuchliches Verhalten physischer, psychischer, sexueller oder wirtschaftlicher Natur, ganz unabhängig davon, ob es absichtlich oder fahrlässig erfolgt. Drohungen, Autoritätsmissbrauch, ungetreue Geschäftsführung und Unterschlagung, Verdunkelung, Ausnutzung von Gewalt oder Machtpositionen sowie alle anderen Formen von Missbrauch werden unter keinen Umständen toleriert und mit der gebührenden Sorgfalt und Ernsthaftigkeit behandelt. Im Rahmen des Gesetzes und unter Vorbehalt hinreichend begründeter aussergewöhnlicher Umstände^[8] werden wir entsprechende Fälle den zuständigen Behörden melden und gemäss dem im Einsatzland oder am Hauptsitz geltenden Personalreglement geeignete Disziplinar massnahmen verhängen.

^[2] <https://interagencystandingcommittee.org/mental-health-and-psychosocial-support-emergency-settings-0/content/iasc-guidelines-mental-health>

^[3] <https://www.eda.admin.ch/deza/en/home/themes-sdc/fragile-contexts-and-prevention/preventing-recurrent-cycles-violent-conflicts/conflict-sensitive-programme-management.html>

^[4] <http://www.sphereproject.org/handbook/language-versions>

^[5] <https://corehumanitarianstandard.org/files/files/Core%20Humanitarian%20Standard%20-%20English.pdf>

^[6] <http://cpwg.net/wp-content/uploads/sites/2/2014/03/CP-Minimum-Standards-English-2013.pdf>

^[7] <https://www.zewo.ch/fur-hilfswerke/anforderungen-erfullen/die-21-zewo-standards>

^[8] Sofern das lokale System dies zulässt und das Opfer und sein Umfeld dadurch nicht gefährdet werden. Im Falle von Missbrauch von Personen ist auch der Wille des Opfers, das allein Anzeige erstatten kann, ein entscheidender Faktor für das weitere Vorgehen. Im Falle von Kindesmissbrauch ist das Kindeswohl integraler Bestandteil der Entscheidung.

3.3 Wir verpflichten uns zur Förderung des Kinderschutzes

Wir verlangen von unseren Angestellten ein tadelloses, jederzeit beispielhaftes, gewaltfreies und gütiges Verhalten Kindern gegenüber. Es ist inakzeptabel, ein Kind in unangemessener Weise zu berühren, eine unangebrachte Sprache zu verwenden, unlautere Vorschläge zu machen, ein Kind zu provozieren, zu belästigen, zu erniedrigen oder gering zu schätzen, kulturelle Gepflogenheiten zu missachten oder das Kind durch Arbeit oder in jeder anderen Form auszubeuten.

In Übereinstimmung mit den Forderungen der KRK und unserer Kinderschutzrichtlinie verfolgen wir eine Nulltoleranzstrategie in Bezug auf Kindesmissbrauch und verankern den Grundsatz der Mitverantwortlichkeit, der Anzeige- und Meldepflicht.

3.4 Wir verurteilen jede Form von sexuellem Missbrauch und/oder sexueller Ausbeutung

Wir verfolgen eine Nulltoleranzstrategie angesichts jeder Form von sexuellem Missbrauch und/oder sexueller Ausbeutung – sei es von Begünstigten von Tdh, von Angestellten unserer Partner, von Angehörigen der Gemeinschaften, mit denen wir zusammenarbeiten, oder von jeder anderen schutzbedürftigen Person – unabhängig davon, ob die Tat von einem Angehörigen unseres Personals oder von einem in unserem Namen handelnden Auftragnehmer verübt wird.

Insbesondere erachten wir, dass es strengstens untersagt ist, sexuelle Gefälligkeiten als Gegenleistung für eine Geldsumme, für eine Anstellung, für Güter, für Dienste oder für irgendeine Art von Unterstützung zu verlangen.

Wir erachten solche Missbräuche als nicht tolerierbare Verfehlungen, die im Rahmen des Gesetzes und unter Vorbehalt hinreichend begründeter aussergewöhnlicher Umstände^[9] eine Anzeige bei den zuständigen Behörden und die fristlose Kündigung des Arbeitsverhältnisses zur Folge haben.

Wir möchten ein Arbeitsumfeld schaffen und bewahren, das sexuellem Missbrauch und sexueller Ausbeutung vorbeugt. Wir verpflichten uns zu beständigen Kommunikations- und Aufklärungsbemühungen, um der Entstehung einer Kultur der Gleichgültigkeit und Straffreiheit vorzubeugen.

3.5 Wir handeln nach dem Grundsatz der Nichtdiskriminierung

Wir verurteilen direkte oder indirekte diskriminierende Verhaltensweisen gegenüber Stakeholdern, mit denen wir in Beziehung stehen, sei es im Rahmen der Durchführung unserer beruflichen Aktivitäten oder im Rahmen persönlicher Beziehungen. Konkret enthalten wir uns jeder abfälligen Bemerkung oder Haltung in Bezug auf Hautfarbe, Kaste, nationaler, ethnischer oder sozialer Herkunft, Religion oder Glauben, Status, Staatsangehörigkeit oder Herkunft, politische Meinung, Geschlecht oder sexuelle Orientierung, Behinderung oder Alter einer Person. Aspekten in Zusammenhang mit der Verbesserung der Barrierefreiheit für Menschen mit Behinderung messen wir grosse Bedeutung bei.

^[9] Siehe Fussnote 8

3.6 Wir achten die Würde der Bevölkerungsgruppen, mit denen wir zusammenarbeiten

Jede Art von Kommunikationsmaterial, das persönliche Informationen und/oder Bilder von Kindern und ihren Familien verwendet, muss die diesbezüglichen ethischen Grundsätze und Grundregeln befolgen. Es gilt unter anderem, aber nicht ausschliesslich, die Einwilligung des Kindes, seiner Eltern oder jeder anderen für das Kind verantwortlichen Person einzuholen, bevor sein Foto oder seine Aussagen veröffentlicht werden. Die Würde des Kindes ist immer zu wahren und vor allem müssen die Sicherheit des Kindes und wenn nötig der Schutz seiner Privatsphäre gewährleistet werden. Fotos nackter oder unangemessen gekleideter Kinder dürfen niemals veröffentlicht werden.

Eine Veröffentlichung von Bildern und Informationen in Zusammenhang mit unseren Begünstigten ist nur zu beruflichen Zwecken erlaubt. Ihre Verbreitung hat ausschliesslich über unsere offiziellen Kommunikationskanäle zu erfolgen. Was die Veröffentlichung über die sozialen Netzwerke anbelangt, existiert eine Zusammenstellung guter Praktiken, deren Befolgung wir empfehlen, um jede Verletzung von ethischen Grundsätzen und Kommunikationsregeln zu vermeiden.

3.7 Wir handeln innerhalb des institutionellen Rahmens

Wir handeln und erfüllen die uns anvertrauten Aufgaben mit Umsicht und Wohlwollen gemäss den Werten und Standards unseres institutionellen Rahmens. Unser Personal ist verpflichtet, unsere internen Standards und Weisungen zu befolgen, sich über vorgenommene Änderungen zu informieren und die jeweils geltenden Standards anzuwenden.

3.8 Wir behandeln unser Personal mit Verantwortung

Wir messen unseren Angestellten die grösste Bedeutung bei, denn sie sind die Stärke unserer Organisation. Wir nehmen unsere Verantwortung ihnen gegenüber sehr ernst, sowohl bei ihrer Auswahl als auch bei ihrer Begleitung, Supervision und Weiterbildung.

3.9 Wir nutzen unser IT-Material verantwortungsbewusst

Wir respektieren die Regeln in Zusammenhang mit der Nutzung des IT-Materials. Die Zugriffsberechtigung auf unser IT-System ist persönlich und nicht übertragbar. Sie erlöscht, sobald die Nutzerin oder der Nutzer die vielfältigen Bedingungen ihrer/seiner Zugriffsberechtigung nicht mehr erfüllt. Die Nutzung unserer IT-Mittel ist beruflichen Zwecken vorbehalten. Die Nutzung dieser Mittel zu privaten Zwecken wird toleriert, sofern sie in einem vernünftigen Rahmen erfolgt, dem Ruf und unserem Image keinen Schaden zufügt und die Leistung des IT-Netzwerks nicht beeinträchtigt. Jede und jeder ist dafür verantwortlich, wie er/sie die bereitgestellten IT-Mittel nutzt. Das Personal verpflichtet sich, keine Operationen durchzuführen, die sich auf die Funktionsweise des Netzwerks, auf die Integrität des IT-Werkzeugs oder auf unsere internen und externen Verbindungen nachteilig auswirken könnten. Es verpflichtet sich zudem, Werkzeuge oder Inhalte nicht unrechtmässig zu verwenden, wenn die dafür erworbenen Lizenzen (oder jede andere Form des Copyrights) nicht den anwendbaren Rechtsvorschriften entsprechen.

3.10 Wir setzen unsere Aktivitäten mit Sorgfalt um

Wir verwenden bei der Durchführung unserer Aktivitäten und bei der Umsetzung unserer Vertragspflichten gegenüber Geldgebern höchste Sorgfalt, insbesondere in administrativen, finanziellen und logistischen Angelegenheiten. Dabei versichern wir uns, dass die verwalteten Geldmittel den vereinbarten Zwecken entsprechend und gemäss den Grundsätzen von Qualität, Transparenz, Sparsamkeit, Konkurrenz, Integrität, Preis-Leistung-Verhältnis^[10], Wirksamkeit und Exzellenz unter Einhaltung internationaler Standards eingesetzt werden.

Wir stellen sicher, dass die Buchführungsunterlagen und die der Umsetzung der Projekte als Support dienende Dokumentation den geltenden gesetzlichen und vertraglichen Bestimmungen entsprechend und an einem sicheren Ort aufbewahrt werden.

Bei der Umsetzung der Gesamtheit der Projekte und Verträge achten wir besonders auf die Ethik und die Einhaltung der Grundsätze der Gleichbehandlung, der Nichtdiskriminierung von Partnern und Lieferanten sowie der unparteiischen Unterstützung von Begünstigten.

Wir entwickeln und verwenden gerechte und transparente administrative, finanzielle und logistische Verfahren, um Interessenskonflikte zu bekämpfen.

Wir versichern uns, hohe Standards in Bezug auf Arbeitsbedingungen, Gleichbehandlung, soziale und gewerkschaftliche Rechte von Mitarbeitenden, Partnern und Lieferanten einzuhalten. In diesem Sinne meiden wir jede Beziehung zu einem Partner oder Lieferanten, der auch nur indirekt Kinderarbeit, die Ausbeutung von Personen oder andere Verletzungen der Menschenrechte zulässt. Im Falle der Verletzung einer dieser Pflichten beenden wir das Vertragsverhältnis mit sofortiger Wirkung.

3.11 Wir achten die Umwelt

Wir vollbringen alle unsere Aktivitäten mit dem grössten Respekt für die Umwelt und im Einklang mit der sozialen Verantwortung der Organisation. Um diese Verpflichtungen zu erfüllen, achten wir darauf, natürliche Ressourcen nicht zu missbrauchen, die Umweltbelastung zu reduzieren und den Gebrauch umweltschädlicher Komponenten und Substanzen zu minimieren. Zudem schenken wir der Auswahl von Lieferantinnen und Lieferanten, von Partnerinnen und Partnern besondere Aufmerksamkeit und versichern uns, kein Vertragsverhältnis mit Auftragnehmenden einzugehen, deren Aktivitäten im Gegensatz zu einer ethischen Nutzung der Ressourcen stehen oder die Bevölkerung nicht respektieren.

3.12 Wir arbeiten mit zuverlässigen Partnern zusammen

Wir versichern uns, dass unsere Partnerinnen und Partner kompetent und in der jeweiligen Zivilgesellschaft verankert sind, dass sie Ziele verfolgen und Werte fördern, die den unseren ähnlich sind. Wir wollen mit Auftragnehmenden zusammenarbeiten, die die Grundsätze der Good Governance und unsere Kinder-schutzrichtlinie respektieren.

Bei Partnerschaften mit Privatunternehmen unterziehen wir diese einer vertieften Untersuchung, wobei wir gemäss unseren ethischen Richtlinien zur Mittelbeschaffung bei Unternehmen und Stiftungen strikte Akzeptanzkriterien anwenden. Gegebenenfalls unterziehen wir das Unternehmen einer ethischen Analyse.

^[10] Optimale Kombination von Lebenszykluskosten und Qualität.

4. Vorgehen im Verdachtsfall! oder bei mutmasslichen Verstössen gegen diesen Allgemeinen Verhaltenskodex

Die erfolgreiche Umsetzung dieses AVK beruht auf der individuellen und kollektiven Verantwortung aller Angestellten von Tdh.

Jeder mutmassliche oder effektive Verstoss gegen AVK muss unverzüglich dem/der direkten Vorgesetzten oder an die E-Mail-Adresse *concern@tdh.ch* gemeldet werden.

Der/die Whistleblower/in erhält Schutz: Er/sie wird in keinem Fall entlassen, zurückgestuft oder diskriminiert, weil er/sie die Verletzung eines Grundsatzes dieses AVK gemeldet hat.

Die Vertraulichkeit wird während des gesamten Verfahrens für alle Beteiligten gewährleistet.

Wir werden alle Massnahmen ergreifen, die wir für notwendig halten, zum Beispiel:

- Möglichst objektive Festhaltung der Fakten (es gilt die Unschuldsvermutung), wobei der Ruf und die Anonymität der involvierten Person/en geschützt werden.
- Anzeige des Falls bei den zuständigen Behörden, wenn der Verstoss im Rahmen des Gesetzes als erwiesen gilt und unter Vorbehalt hinreichend begründeter aussergewöhnlicher Umstände^[11].
- Verhängung entsprechender Disziplarmassnahmen, die bis zur Aussetzung oder fristlosen Kündigung des Arbeitsvertrags (aus schwerwiegenden Gründen) reichen können.
- Sich das Recht vorbehalten, andere Organisationen im Rahmen der anwendbaren Datenschutzgesetze zu informieren, die fachliche Referenzen die Vertragskündigung wegen schwerer Verletzung des AVK betreffend einholen.
- Definierung geeigneter Massnahmen, um zu verhindern, dass es erneut zu derartigen Vorfällen kommt, indem entsprechende Prozesse/Abläufe aktualisiert werden.

Jede/r Angestellte, die/der missbräuchliche Meldungen macht, um einer/einem anderen Angestellten oder einer anderen Organisation zu schaden, kann, wenn es angebracht erscheint, bei der zuständigen Behörde angezeigt und Disziplarmassnahmen unterworfen werden.

^[11] Siehe Fussnote 8

5. Meine persönlichen Verpflichtungen als Angestellte, Auftragnehmende oder Freiwillige der Stiftung Terre des hommes

- ▶ Ich verpflichte mich, die Grundrechte von Menschen ohne Diskriminierung zu respektieren und zu fördern; die Gemeinschaften, mit denen wir zusammenarbeiten, behandle ich gemäss den internationalen Standards und unseren Werten und ethischen Grundsätzen mit Respekt und Würde.
- ▶ Ich bin mir bewusst, dass mein Verhalten im Rahmen meines Auftrags für Tdh jederzeit beispielhaft sein muss; dabei sind die in diesem AVK erwähnten Regeln umfassend zu respektieren.
- ▶ Ich habe namentlich verstanden, dass jede Form von Missbrauch, sei er psychischer, physischer, sexueller oder wirtschaftlicher Natur, Sanktionen zur Folge hat.
 - Sexuelle Belästigung, Missbrauch und Ausbeutung sind untersagt. Ich bin mir bewusst, dass jede Vergütung sexueller Gefälligkeiten in Form von Geld, Gütern, einer Anstellung, von Diensten oder Unterstützung eine Anzeige und Disziplinar massnahmen zur Folge hat. Eine sexuelle Beziehung mit einem Kind kann unter keinen Umständen geduldet werden, ganz unabhängig vom im jeweiligen Einsatzland geltenden Schutzalter.
 - Zudem wird jede Zuwiderhandlung gegen die Kinderschutzrichtlinie hart bestraft. Es wird keinerlei Form von Gewalt gegen Kinder toleriert, sei es physische, sexuelle oder psychische Gewalt oder Vernachlässigung.
 - Die Veruntreuung des Vermögens von Tdh (zum Beispiel ungetreue Geschäftsführung oder Diebstahl) und Machtmissbrauch haben ebenfalls Sanktionen zur Folge.
- ▶ Ich erweise mich des mir geschenkten Vertrauens würdig, in vollkommener Transparenz und im Geiste der Rechenschaftspflicht. Ich beweise Professionalität, indem ich bei der Erfüllung meiner Aktivitäten die Grundsätze von Qualität, Effizienz und guter Geschäftsführung anwende. Ich respektiere den Auftrag und die Vermögenswerte, die mir anvertraut werden. Ich verpflichte mich, keinerlei direkten oder indirekten persönlichen Vorteil aus meiner Arbeit zu ziehen. In diesem Sinne melde ich jede Interessensverbindung, die problematisch sein könnte.
- ▶ Ich verpflichte mich, jederlei Bedenken, Verdacht oder Besorgnis betreffend eine allfällige Verletzung dieses AVK durch eine für Tdh oder eine Partnervereinigung arbeitende Person oder durch meinem/meiner direkten Vorgesetzten oder an die E-Mail-Adresse concern@tdh.ch zu melden. Ich weiss, dass eine solche Meldung mit der grössten Vertraulichkeit behandelt wird und keine Abstrafung für mich zur Folge haben kann.

6. Verpflichtungserklärung

Der Unterzeichner/ die Unterzeichnerin

.....

erklärt, den Allgemeinen Verhaltenskodex der Stiftung Terre des hommes erhalten, gelesen und verstanden zu haben, insbesondere die Regeln die Kinderschutzrichtlinie betreffend.

Ich bestätige, diese Dokumente zu kennen und mich in meiner Arbeit an sie zu halten, was die Respektierung sämtlicher Richtlinien und Reglemente der Stiftung bedingt.

Ich weiss, dass jeder Verstoss gegen den Allgemeinen Verhaltenskodex zu einer Anzeige bei den zuständigen Behörden und zu Disziplinar massnahmen führen kann, namentlich zur fristlosen Kündigung (aus schwerwiegenden Gründen) meines Arbeitsvertrags.

Ort/Datum:

Unterschrift:

Glossaire

Belästigung

Im Sinne des schweizerischen Strafrechts ist Belästigung ein Mittel für den Täter, sein Opfer soweit zu bringen, dass er von ihm erhält, was er will. Es kann sich in diesem Fall um den Tatbestand der Nötigung (Art. 181 StGB) handeln, wenn die Belästigung erlaubt, das Opfer in seiner Handlungsfreiheit so sehr einzuschränken, dass es gezwungen ist, etwas zu tun, etwas nicht zu tun oder etwas zuzulassen.

Belästigung (bei der Arbeit)

Bezeichnet eine Abfolge feindseliger Äusserungen und/oder Machenschaften, die häufig über längere Zeit wiederholt werden, durch die eine oder mehrere Einzelpersonen versuchen, eine Person an ihrem Arbeitsplatz zu isolieren, auszugrenzen oder gar davon auszuschliessen. Häufig wird jede einzelne Handlung für sich genommen noch als erträglich betrachtet, aber die Summe der Machenschaften bewirkt eine Destabilisierung der Persönlichkeit, die bis zur beruflichen Elimination des/der betroffenen Angestellten führen kann.

Belästigung (sexuelle)

Bezeichnet jedes aufdringliche Verhalten sexueller Natur oder jedes auf der Geschlechtszugehörigkeit basierende Verhalten, das die Würde einer Person an ihrem Arbeitsplatz verletzt, insbesondere durch die Äusserung von Drohungen, das Versprechen von Vorteilen, das Auferlegen von Zwängen oder die Ausübung von Druck jeder Art auf eine Person, um von ihr sexuelle Gefälligkeiten zu erhalten.

Diskriminierung

Unter Diskriminierung versteht man jede Äusserung oder Handlung, die darauf abzielt, eine Person zu diskriminieren, sie anders zu behandeln oder sie aufgrund von Herkunft, Rasse, Geschlecht, Alter, Sprache, sozialer Stellung, Lebensart, religiösen, philosophischen oder politischen Überzeugungen, einer körperlichen, geistigen oder psychischen Beeinträchtigung geringzuschätzen.

Drohungen

Worte, Erklärungen, Handlungen oder Verhaltensweisen, deren Ziel es ist, eine Person zu erschrecken oder zu beunruhigen.

Einwilligung

Frei und sachkundig seine Zustimmung geben. Ein Kind kann niemals seine Einwilligung zu sexuellen Handlungen geben.

Geschlechtsidentität/Gender

Gesellschaftliches Konstrukt, das eine Hierarchie zwischen Mann und Frau beinhaltet und kulturelle Gepflogenheiten, soziale Rollen, Verhaltensweisen, gesellschaftliche Vorstellungen und eine geschlechtsspezifische Aufteilung von Arbeit und Macht erzeugt.

Interessenskonflikt

Wenn eine Person mit gegensätzlichen Interessen umgehen muss. Es kann sich zum Beispiel um die privaten Interessen eines Mitarbeiters oder einer Mitarbeiterin von Tdh (finanzieller Art usw.) handeln, die im Gegensatz zum Auftrag von Tdh stehen. Hinsicht.

Kind

Jedes menschliche Wesen unter 18 Jahren, selbst wenn die Volljährigkeit gemäss anwendbarem Recht früher erreicht wird.

Missbrauch

Schlechte Verwendung, übermässiger oder unlauterer Gebrauch von etwas. Im Allgemeinen Verhaltenskodex sind damit insbesondere körperlicher, emotionaler, sexueller und ökonomischer Missbrauch gemeint.

Autoritätsmissbrauch

Missbräuchliche Nutzung der eigenen Macht mit dem Ziel, sich oder einer Drittperson einen unrechtmässigen Vorteil zu verschaffen.

Machtmissbrauch

Bezeichnet die missbräuchliche Nutzung einer einflussreichen Position, einer Macht- oder Autoritätsposition auf Kosten von anderen. In seiner verschärften Form nutzt der/die Täter/in seine/ihre Stellung, um die Karriere oder Anstellungsbedingungen anderer (Ernennung, Zuteilung, Vertragserneuerung, Leistungsbeurteilung, Beförderung usw.) in unzulässiger Weise zu beeinflussen. Machtmissbrauch kann auch darin bestehen, am Arbeitsplatz ein feindliches oder verletzendes Klima zu schaffen, das aus Einschüchterung, Drohungen, Erpressung oder Nötigung besteht. Machtmissbrauch gilt als erschwerender Umstand bei Diskriminierung und Belästigung, einschliesslich der sexuellen Belästigung.^[12]

Sexueller Missbrauch / sexuelle Ausbeutung von Kindern

Unter sexuellem Missbrauch versteht man sexuelle Übergriffe, aber auch unangemessene Handlungen, Situationen, die das Kind nicht versteht, denen es nicht in voller Sachkenntnis zustimmen kann oder für die es aufgrund seiner Entwicklung noch nicht bereit ist. Sexuelle Ausbeutung bezeichnet den Sachverhalt, dass die Verletzbarkeit, ein ungleiches Machtverhältnis oder ein Vertrauensverhältnis zu sexuellen Zwecken ausgenutzt oder dies versucht wird, einschliesslich, aber nicht ausschliesslich, um einen finanziellen, sozialen oder politischen Vorteil daraus zu ziehen.

Andere Formen von Missbrauch

Unter „andere Formen von Missbrauch“ sind namentlich Nötigung, Belästigung, Einschränkung der Handlungsfreiheit, Androhung eines ernsthaften Schadens oder psychische Druckmittel zu verstehen.

Machtposition

Position der Macht oder Überlegenheit, insbesondere in wirtschaftlicher

Nulltoleranz

Grundsatz, der es dem gesamten Personal (einschliesslich der Freiwilligen) sowie den Partnern von Tdh untersagt, sexuellen Missbrauch oder sexuelle Ausbeutung zu begehen, und vorsieht, dass jede Zuwiderhandlung bestraft wird.

Schutzalter

Mit Schutzalter wird im Allgemeinen Verhaltenskodex das Alter bezeichnet, in dem eine minderjährige Person als fähig erachtet wird, ihre Einwilligung zu einer sexuellen Handlung zu geben.

Sexuelle Beziehung

Jede Handlung sexueller Natur.

Unangemessen

Was den Anstand verletzt, Gepflogenheiten missachtet und anstössig ist.

Ungetreue Geschäftsführung

Geschäftsführung, die die Regeln zur Wahrung der Vermögenswerte oder finanziellen Interessen von Tdh verletzt.

Verdunkelung

Rechtswidrige, oft geheime Absprache zwischen zwei oder mehreren Personen, mit dem Ziel, einer Drittperson zu schaden, indem deren Rechte verletzt werden, oder die Wahrheitsfindung zu behindern.

Verletzbarkeit/Vulnerabilität

Situation einer Person, die namentlich aufgrund ihres Alters, ihrer Reife, des sozialen, wirtschaftlichen und ökologischen Kontexts, in dem sie lebt, aufgrund ihrer körperlichen oder geistigen Verfassung als leichtes Opfer dienen kann.

^[12] UN ST/SGB/2008/5

Anhang

Aktuelle Liste wichtiger Dokumente, die das interne Regelwerk von Terre des hommes bilden

1. Statuten

Die Statuten der Stiftung gewährleisten die Einhaltung der gesetzlichen und reglementarischen Verpflichtungen, die diese gemäss Schweizerischem Zivilgesetzbuch als juristische Person hat. Sie definieren den als gemeinnützig anerkannten Auftrag der Stiftung.

2. Vision und Strategie

Vision 2030

Die Vision beschreibt die von Terre des hommes langfristig angestrebten Wirkungen und die Mittel, die eingesetzt werden müssen, um diese zu erzielen.

Strategie 2016–2020

Der Strategieplan (SP) legt die Prioritäten von Terre des hommes fest. Er definiert die wichtigsten Ziele, die die Stiftung in ihren Programmen und ihren einzelnen Abteilungen verfolgt.

3. Allgemeiner Verhaltenskodex

Der Allgemeine Verhaltenskodex ist ein zentrales Dokument, weil er eine Reihe entscheidender interner Elemente (Richtlinien, Reglemente, Werte usw.) aufnimmt und somit das Referenzdokument ist, das die Kernpunkte der gesamten internen Dokumentation von Tdh zusammenfasst. Sein Ziel ist es, die Unternehmenskultur von Tdh zu widerspiegeln, aber auch die Ethik sowie die bestehenden und angestrebten Werte von Tdh. Der Allgemeine Verhaltenskodex enthält alle für Tdh wichtigen Elemente und muss von jeder Person, unabhängig von ihrem Status, die mit der Organisation zusammenarbeitet, systematisch unterzeichnet werden.

Es obliegt den Governance-Instanzen, insbesondere der Geschäftsleitung, den Allgemeinen Verhaltenskodex regelmässig zu aktualisieren; die Human Resources haben sich zu vergewissern, dass er vom gesamten Personal unterzeichnet worden ist.

4. Richtlinien

Richtlinie gegen Betrug, Korruption und Interessenskonflikte

Diese Richtlinie definiert untersagte Verhaltensweisen, die den Vermögenswerten von Tdh schaden, sowie die Verantwortlichkeiten einer/eines jeden Einzelnen, solchen Handlungen vorzubeugen.

Es obliegt der Geschäftsleitung, diese Richtlinie zu aktualisieren, und dem internen Audit, sich zu vergewissern, dass sie befolgt und umgesetzt wird.

Richtlinie gegen die Finanzierung krimineller Aktivitäten

Diese Richtlinie definiert kriminelle Verhaltensweisen, die den Vermögenswerten, aber auch den Werten von Tdh schaden, sowie die Verantwortlichkeiten einer/eines jeden Einzelnen, solchen Handlungen vorzubeugen.

Es obliegt der Geschäftsleitung, diese Richtlinie zu aktualisieren, und dem internen Audit, sich zu vergewissern, dass sie befolgt und umgesetzt wird.

Richtlinie zum Schutz von Kindern und Begünstigten

Diese Richtlinie ist ein Dokument von herausragender Bedeutung für Tdh, eine in der Kinderhilfe tätige Organisation, da sie deren Engagement bekräftigt, die Sicherheit von Kindern zu fördern und zu gewährleisten, indem sie diese vor allen Formen von Gewalt und Missbrauch schützt. Tdh erachtet den Kinderschutz, die Förderung des Kindeswohls und die Verteidigung der Kinderrechte als die Grundlagen ihrer Arbeit. Diese Richtlinie erfüllt ausserdem die Anforderungen hinsichtlich der Vorbeugung gegen sexuelle Ausbeutung und sexuellen Missbrauch von Begünstigten und ihren Gemeinschaften. Prozesse und Weisungen präzisieren die praktischen Details ihrer Umsetzung.

Es obliegt dem Bereich Risikomanagement, diese Richtlinie regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass sie umgesetzt und befolgt wird.

Richtlinie zum Schutz vor sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch

Diese Richtlinie bekräftigt das Engagement der Organisation, jeder Form von sexueller Ausbeutung und sexuellem Missbrauch vorzubeugen, und definiert die Präventionsstrategie und das Risikomanagement in diesem Bereich. Zudem präzisiert sie die Engagements von Tdh zugunsten eines Nulltoleranz-Ansatzes bei Missbrauchsfällen.

Diese Richtlinie gilt ausschliesslich für den Schutz und für das Fallmanagement von Personen über 18 Jahren.

Es obliegt dem Bereich Risikomanagement, diese Richtlinie gemeinsam mit der Abteilung Human Resources und dem Direktorium (Codir) regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass sie umgesetzt und befolgt wird.

Sicherheitsrichtlinie

Die Sicherheitsrichtlinie bildet den Eckpfeiler eines Systems, das die Sicherheit der Teams vor Ort gewährleistet, in Einsatzländern und Einsatzgebieten, die eine Vielfalt spezifischer Bedrohungen aufweisen können. Angesichts der schnellen Entwicklung der Einsatzgebiete von Tdh müssen die in dieser Richtlinie enthaltenen Leitprinzipien regelmässig überarbeitet werden, um einen hohen Schutzstandard für das Personal von Tdh zu garantieren; dies auch hinsichtlich der guten Praktiken, die im Rahmen der „Duty of Care“ festgelegt sind.

Die Richtlinie legt unter anderem die Leitprinzipien hinsichtlich des Sicherheitsmanagements fest (einschliesslich Evakuierungspläne, Management schwerer Krisen, Risikoanalyse, Sicherheitspläne usw.). Prozesse und Weisungen präzisieren die praktischen Details ihrer Umsetzung.

Es obliegt dem Bereich Risikomanagement, diese Richtlinie regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass sie umgesetzt und befolgt wird.

Richtlinien Human Resources

Diese Richtlinien definieren die Regeln und Leitprinzipien, die für das Management der gesamten Berufslaufbahn der Mitarbeitenden gelten, von der Einstellungsphase über Beförderungen, Versetzungen, Kompetenzmanagement, Weiterbildung bis zum Ausscheiden aus der Organisation. Prozesse und Weisungen präzisieren die praktischen Details ihrer Umsetzung.

Es obliegt der Abteilung Human Resources, diese Richtlinien regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass sie umgesetzt und befolgt werden.

Richtlinie Kommunikation und Soziale Netzwerke

Diese Richtlinie legt eine Reihe von Leitprinzipien fest, die die Kommunikation und das Erscheinungsbild von Tdh betreffen, insbesondere hinsichtlich der grafischen Gestaltung und der sozialen Netzwerke. Prozesse und Weisungen präzisieren die praktischen Details ihrer Umsetzung.

Es obliegt der Abteilung Mittelbeschaffung und Kommunikation, diese Richtlinie regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass sie umgesetzt und befolgt wird.

Datenschutzrichtlinie

In Erwartung der Abfassung dieser Richtlinie wurde eine Übergangsweisung zum Datenschutz verfasst.

Diese Weisung legt den Rahmen für das Management und den Schutz von Daten fest, die von Tdh sowohl am Hauptsitz als auch im Feld bearbeitet werden, und zwar in Übereinstimmung mit den diesbezüglichen schweizerischen und europäischen gesetzlichen Anforderungen. Aufgrund der Risiken, die ein schlechtes Datenmanagement für die Begünstigten und die Organisation bedeuten, handelt es sich um eine vorrangige Herausforderung für Tdh. Prozesse präzisieren die praktischen Details ihrer Umsetzung.

Es obliegt dem Bereich Qualität und Rechenschaftspflicht, die Weisung regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass sie umgesetzt und befolgt wird.

5. Reglemente

Reglement der Geschäftsleitung und Organisationsreglement

Diese beiden Reglemente legen die Pflichten, Verantwortlichkeiten und die Funktionsweise der Geschäftsleitung und des Stiftungsrates in Übereinstimmung mit den Statuten der Stiftung fest.

Personalreglement

Das Personalreglement widerspiegelt die gesetzlichen Anforderungen des schweizerischen Arbeitsrechts, die ein wichtiger Bestandteil der sogenannten „Duty of Care“ (Fürsorgepflicht) sind, zum Beispiel der Persönlichkeits- und Ehrenschaft der Mitarbeitenden. Es hat zudem zum Ziel, die Leitprinzipien der Arbeitsbeziehungen zwischen Tdh und dem gesamten Personal, am Hauptsitz und im Ausland, aufzulisten. Das Reglement nennt Rechte und Pflichten des Personals und legt eine Reihe von Disziplinarmaßnahmen im Fall von Pflichtverletzungen fest.

Prozesse und Weisungen präzisieren die praktischen Details seiner Umsetzung. Dieses Dokument dient als Grundlage für die Erstellung von Personalreglementen in den Einsatzländern.

Es obliegt der Abteilung Human Resources, das Reglement regelmässig der Entwicklung des Arbeitsrechts entsprechend zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass es umgesetzt und befolgt wird, namentlich in Bezug auf die Disziplinarmaßnahmen.

Reglement IT-Material

Dieses Dokument definiert die Nutzungsregeln für das IT-Material, das die Stiftung Terre des hommes (tdh.ch) bereitstellt, und präzisiert die Rechte und Pflichten aller Nutzerinnen und Nutzer. Prozesse und Weisungen präzisieren die praktischen Details seiner Umsetzung.

Es obliegt der Abteilung Finanzen, das Reglement regelmässig zu überarbeiten und sich zu vergewissern, dass es umgesetzt und befolgt wird.

**Jedes Kind auf der Welt
hat das Recht, Kind zu sein.
Ganz einfach.**



Allgemeiner Verhaltenskodex (AVK)



Verfasser/in: Arbeitsgruppe Richtlinien (Working group Policies)

Version: 2.0

Gespeicht unter: 201806_GlobCodeConduct_v2_De

Interner Lesegruppe: —

Validiert von: Ausschuss des Stiftungsrats

Validierungsdatum: 29. Juni 2018

Information an: das gesamte Personal, die Freiwilligen, Partner

Distribution: KIT | Email | Intranet | tdh.ch

Verantwortliche für die Aktualisierung: CODIR

Verantwortliche für die Umsetzung: CODIR,
Abteilungen Risikomanagement und HR, das gesamte Personal

Autres documents en lien:

*Kinderschutz – Richtlinie,
Politik zum Schutz vor Ausbeutung und Sexuellem Missbrauch*



Siège | Hauptsitz | Sede | Headquarters
Av. Montchoisi 15, CH-1006 Lausanne
T +41 58 611 06 66, F +41 58 611 06 77
E-mail: info@tdh.ch, CCP: 10-11504-8

www.tdh.ch
 www.facebook.com/tdh.ch
 www.twitter.com/tdh_ch
 www.instagram.com/tdh_ch



Terre des hommes
Kinderhilfe weltweit.