

Verhaltenskodex

Hilfswerk der Evangelisch-reformierten
Kirche Schweiz (HEKS)

Dieser Verhaltenskodex ist integraler Bestandteil des HEKS-Arbeitsvertrags bzw. jeder Dienstleistungs-/Beratungs-/Partnervereinbarung.

Die Glaubwürdigkeit von HEKS hängt entscheidend vom Vertrauen ab, das ihm die Öffentlichkeit entgegenbringt. Wer sich im Namen von HEKS einsetzt, prägt dieses Vertrauen mit.

Der Verhaltenskodex fasst die Vorgaben zusammen, zu denen sich alle Mitarbeitenden und Beauftragten verpflichten. Es sind dies die HEKS Compliance Vorgaben sowie die Standards der nationalen und internationalen Netzwerke, bei denen HEKS Mitglied ist.

1. Geltungsbereich

Dieser Verhaltenskodex gilt für alle Personen, die sich im Namen von HEKS engagieren, wie Mitarbeitende, Freiwillige, Mitglieder des Stiftungsrates, Vertragspartner:innen, Berater:innen und Dienstleister:innen in der Schweiz und weltweit. Alle diese Personen werden im Folgenden als «Mitarbeitende und Beauftragte» bezeichnet.

2. Grundlage

Die Organisationskultur von HEKS basiert auf einer allseitig vertrauensvollen Haltung des Arbeitgebers gegenüber den Mitarbeitenden und Beauftragten, die entscheidend für den Erfolg von HEKS sind.

Der HEKS-Verhaltenskodex nimmt die Werte und Grundhaltungen auf, wie sie im Leitbild von HEKS festgehalten sind und basiert auf den Rechten und Pflichten der Mitarbeitenden.

Die Nichteinhaltung des Verhaltenskodexes wird sanktioniert, siehe Ziffer 12 «Verstösse gegen den Verhaltenskodex und Sanktionen».

3. Sorgfaltspflicht

3.1 Einhaltung von nationalem und internationalem Recht

Mitarbeitende und Beauftragte halten sich grundsätzlich an nationales und internationales Recht und halten die vertraglichen Verpflichtungen von HEKS ein.

3.2 Sicherheit und Gesundheit

Mitarbeitende und Beauftragte berücksichtigen jederzeit die HEKS-Vorgaben zu Sicherheit und Gesundheitsschutz.

Sie konsumieren während der Arbeitszeit keinen Alkohol und arbeiten nicht unter Alkoholeinfluss. Sie konsumieren keine illegalen Substanzen an HEKS-Standorten oder in Fahrzeugen. Handel und Verkauf illegaler Drogen durch Mitarbeitende und Beauftragte sind verboten.

Sie tragen keine Waffen auf sich und machen auch nicht von Waffen Gebrauch.

3.3 Material

Mitarbeitende und Beauftragte gehen mit Eigentum von HEKS wie anvertrauten Geräten, Fahrzeugen, Räumlichkeiten usw. sorgfältig um. Die Nutzung für private Zwecke bedarf der Zustimmung der vorgesetzten Person.

3.4 Diebstahl

Geldmittel, Güter und Investitionen, die HEKS, Vertragspartnern oder Projektteilnehmenden zugeschrieben werden, werden von Mitarbeitenden und Beauftragten weder unrechtmässig zurückbehalten noch für einen anderen als den vorgesehenen Zweck benützt.

3.5 Umwelt

Mitarbeitende und Beauftragte sind sich ihrer Verantwortung für die Umwelt bewusst. Bei ihrer Tätigkeit bemühen sie sich, schädliche Auswirkungen von HEKS auf die Umwelt so gering wie möglich zu halten.

4. Interessenskonflikt

Mitarbeitende und Beauftragte informieren ihre Vorgesetzten von sich aus rechtzeitig, wenn persönliche (freundschaftliche, familiäre, kollegiale oder intime) Beziehungen zu Mitarbeitenden, Projektteilnehmenden, Beauftragten, Lieferant:innen, Partnerorganisationen, Dienstleistenden, usw. zu Abhängigkeiten oder Interessenkonflikten führen können. Mitarbeitende und Beauftragte müssen in den Ausstand treten bei Beratungen und Entscheidungen, welche unmittelbar Personen betreffen, zu denen sie ein persönliches Verhältnis pflegen.

5. Ablehnung von Machtmissbrauch und Korruption

Mitarbeitende und Beauftragte ziehen keinen Vorteil aus ihrer Position durch Verweigerung von Unterstützung oder durch Vorzugsbehandlung, beispielsweise um sich sexuelle Dienste, Geschenke, finanzielle oder anderweitige Vorteile zu verschaffen.

Mitarbeitende und Beauftragte offerieren keine Bestechungsgelder, Kickbacks, Geschenke oder andere Gefälligkeiten. Erhalten sie solche angeboten, weisen sie sie zurück. Im sozialen Kontext angemessene kleine Geschenke als Zeichen der Wertschätzung sind davon ausgenommen, solange sie nicht zu einer Abhängigkeit oder Interessenkollision führen. Die Mitarbeitenden informieren ihre Vorgesetzten über angenommene kleine Geschenke.

6. Verbot von Diskriminierung und Mobbing

Mobbing ist die systematische, wiederholte, absichtliche Verletzung, Herabsetzung oder Ausgrenzung einer Person oder Gruppe durch eine andere Person oder Gruppe, wobei die Beziehung ein Machtungleichgewicht beinhaltet. Es kann von Angesicht zu Angesicht oder online geschehen.

Niemand darf insbesondere wegen persönlicher Merkmale wie Geschlecht, Geschlechteridentität, sexuelle Orientierung, Alter, Behinderung, nationale, soziale oder sonstige Herkunft (einschliesslich rassistischer und ethnischer Diskriminierungsmerkmale), Sprache, Religion, wirtschaftliche Verhältnisse oder wegen anderer Merkmale herabgesetzt, belästigt, gedemütigt, diskriminiert, gemobbt oder benachteiligt werden. Typische Mobbinghandlungen sind die Verbreitung falscher Tatsachen, die Zuweisung sinnloser Arbeitsaufgaben, Gewaltandrohung, Ausgrenzung oder ständige Kritik an der Arbeit.

Zwischenmenschliche Konflikte, die sich aus dem Arbeitsverhältnis ergeben und/oder auf inhaltlichen Meinungsverschiedenheiten beruhen, gelten nicht grundsätzlich als Mobbing, bzw. Diskriminierung. Sie verlangen nach spezifischen Lösungen und dem Einbezug der nächsthöheren Vorgesetzten.

HEKS verfolgt eine Null-Toleranz-Politik gegenüber allen Formen von Diskriminierung, Ausbeutung, Missbrauch und Belästigung.

HEKS ist bestrebt, in allen Programm- und Projektbereichen eine positive Atmosphäre und wertschätzende Kultur zu schaffen. Mitarbeitende und Beauftragte haben Anspruch darauf, höflich, respektvoll, fair und ohne jegliche Diskriminierung behandelt zu werden.

7. Prävention von sexueller Gewalt und Kindesmissbrauch

HEKS toleriert keine Form von sexueller Gewalt und setzt alles daran, ein Umfeld zu schaffen, in dem solches Verhalten unterbunden wird.

HEKS anerkennt ebenso, dass alle Kinder ein Recht auf Schutz vor Missbrauch haben.

Mitarbeitende und Beauftragte verhalten sich in keiner Weise missbräuchlich, jegliche Form von sexueller Ausbeutung, Missbrauch oder Belästigung von Personen jeden Alters ist verboten.

Mitarbeitende und Beauftragte begehen keine sexuellen Handlungen oder Formen von erniedrigendem Verhalten im Austausch gegen Geld, Arbeit, Waren, Dienstleistungen, Unterstützung oder unter Ausnutzung eines Machtgefälles jeglicher Art.

Mitarbeitende und Beauftragte sind verpflichtet, Kinder vor Schaden zu bewahren, unabhängig davon, ob sie Projektteilnehmende sind oder nicht.

Mitarbeitende und Beauftragte begehen keine sexuellen Handlungen mit Kindern, d.h. Menschen unter 18 Jahren. Das Alter einer Person falsch eingeschätzt zu haben, schützt nicht vor Sanktionen.

8. Ablehnung von Menschenhandel, moderner Sklaverei, Menschenschmuggel und Zwangsarbeit

HEKS toleriert keinesfalls Menschenhandel, moderne Sklaverei, Menschenschmuggel und Zwangsarbeit weder in eigenen Projekten und Programmen noch in denen seiner Partnerorganisationen. Mitarbeitende und Beauftragte unterstützen oder tolerieren solche Aktivitäten keinesfalls.

9. Schweigepflicht

Mitarbeitende und Beauftragte wahren die Vertraulichkeit von Geschäftsinformationen, zu denen sie im Rahmen ihrer Tätigkeit oder aus anderen Gründen Zugang haben. Dies gilt ebenso für sensible Informationen oder vertrauliche Projekte interner oder externer Partner oder Kolleg:innen.

Die Schweigepflicht gilt auch nach Beendigung des Arbeitsverhältnisses bei HEKS.

10. Datenschutz und ICT-Sicherheit

HEKS respektiert die Privatsphäre und schützt die persönlichen Daten von Mitarbeitenden, Projektbeteiligten, Spender:innen, Partner:innen usw.

Mitarbeitende und Beauftragte beachten die geltenden gesetzlichen Bestimmungen zum Datenschutz und die internen Richtlinien zum Datenschutz und zur ICT-Sicherheit. Sie stellen insbesondere den Schutz und die Integrität von sensiblen Personendaten in ihrem Bereich sicher.

Sie stellen in ihrer täglichen Arbeit und in den Bereichen, auf die sie Einfluss haben, sicher, dass die ICT-Systeme von HEKS nicht kompromittiert werden. Insbesondere sind Passwörter streng vertraulich zu behandeln und verdächtige E-Mails der ICT-Abteilung umgehend zu melden.

11. Meldeprozess

Mitarbeitende und Beauftragte sind mitverantwortlich für ein Arbeitsklima, das frei ist von Diskriminierung, Belästigung und Mobbing ist. Dies gilt insbesondere für Mitarbeitende in Führungsfunktionen. Diese nehmen die Anliegen von Personen, die sich beschweren, ernst und ergreifen in Zusammenarbeit mit ihnen und der HR-Abteilung die entsprechenden Massnahmen.

Relevante Verletzungen des Verhaltenskodexes sind von Betroffenen oder Zeugen umgehend zur Untersuchung zu melden. Folgende Meldemöglichkeiten bestehen (siehe auch Handbuchdokument 1f-B_203.d Whistleblowing):

- Meldungen im Rahmen von Projekten oder Programmen erfolgen via Hotlines, Beschwerdeboxen, Prüfbesuche etc.
- Meldungen erfolgen sonst an:
 - die Vorgesetzten
 - die Führungskräfte
 - die HR-Abteilung
 - das Integrity Office am Hauptsitz oder in den Länderbüros am Hauptsitz oder in den Länderbüros
 - HEKS Integrity Line <https://heks.integrityline.org>
 - Per E-Mail auf whistleblowing@heks.ch, whistleblowing@eper.ch oder whistleblowing@heks-eper.org

12. Verstösse gegen den Verhaltenskodex und Sanktionen

Liegt gegen Mitarbeitende oder Beauftragte die Anschuldigung vor, den Verhaltenskodex verletzt zu haben, wird die betroffene Person angehört. Es findet eine faire Untersuchung statt, bevor Sanktionen oder andere Massnahmen getroffen werden. Bis entsprechende Ergebnisse vorliegen, gilt die Unschuldsvermutung.

Bei Verstoß gegen den Verhaltenskodex kann HEKS eine der nachfolgend genannten Sanktionen ergreifen:

- Schriftliche Verwarnung bis hin zur Kündigung
- Kündigung, je nach Sachverhalt fristlos und mit einer Strafanzeige und/oder finanzieller Rückforderung verbunden
- Auflösung des Vertragsverhältnisses mit Dienstleister:innen, Partnerorganisationen etc.

13. Umsetzung des Verhaltenskodexes

Mitarbeitende und Beauftragte kennen und verstehen den HEKS-Verhaltenskodex Sie bestätigen dies mit ihrer Unterschrift.

Bestätigung:

Ich habe diesen Verhaltenskodex gelesen und verstanden. Ich bestätige, dass ich mich in der Zeit, in der ich für HEKS tätig bin oder als HEKS-Vertreter:in wahrgenommen werde, dem Verhaltenskodex gemäss verhalte. Die möglichen Konsequenzen einer Widerhandlung dagegen sind mir bekannt.

Ort/Datum: _____

Name: _____

Unterschrift: _____



HILFSWERK DER EVANGELISCH-REFORMIERTEN KIRCHE SCHWEIZ

Hauptsitz +41 44 360 88 00
Seminarstrasse 28 info@heks.ch
Postfach heks.ch
CH-8042 Zürich IBAN CH37 0900 0000 8000 1115 1