

# Verhaltenskodex

Hauptziel dieses Verhaltenskodex ist es, die Verantwortlichkeit und die Rechenschaftspflicht aller Mitarbeitenden sicherzustellen und alle Mitarbeitenden, Freiwillige und Begünstigte zu schützen. Alle Mitarbeitenden müssen sich bewusst sein, dass ihre Handlungen Auswirkungen auf andere haben können.

Der vorliegende Verhaltenskodex ist für alle Mitarbeitenden, Ehrenamtliche, Volontär\*innen und Stiftungsratsmitglieder von Horyzon verbindlich und ist integrativer Bestandteil des Arbeitsvertrags, im Folgenden Mitarbeitende genannt.

## 1 Grundsätze

Horyzon unternimmt alles, um das Vertrauen zu erhalten und auszubauen, das Begünstigte, Spenderinnen und Spender, institutionelle Geldgeber, Partnerorganisationen und Mitarbeitende und Stiftungsratsmitglieder Horyzon entgegenbringen.

## 2 Individuelle Verhaltensregeln

Mitarbeitende von Horyzon sind dazu verpflichtet, die ihnen anvertrauten Ressourcen sowie ihre Kompetenzen pflichtgemäss einzusetzen und ihren Auftrag sachgerecht, verlässlich, glaubwürdig, zielgerichtet und wirtschaftlich zu erfüllen.

Um die höchsten ethischen und professionellen Standards zu wahren und zu fördern, sind die Mitarbeitenden verpflichtet...

... die grundlegenden Menschenrechte ohne Ausnahme zu respektieren, zu fördern und integer zu handeln.

... alle Gemeinschaften, die Horyzon unterstützt (einschliesslich krisenbetroffene Bevölkerungsgruppen, interne Vertriebene und Flüchtlinge), fair, mit Respekt, Höflichkeit, Würde und im Einklang mit internationalen Gesetzen und Standards zu behandeln.

... Horyzon positiv zu repräsentieren.

... unverzüglich alle Kenntnisse, Bedenken oder den begründeten Verdacht von Verstössen gegen diesen Verhaltenskodex zu melden.

... gesammelte persönliche Informationen zu schützen, um einer Gefährdung anderer vorzubeugen.

... sich für die Aufnahme von Fotos und Videos eine Erlaubnis bei der betroffenen Person bzw. der Erziehungsberechtigten von Kindern einzuholen.

... den Arbeitgeber informieren, wenn er/sie eine Liebesbeziehung mit einem Begünstigten/Mitarbeitenden einer Partnerorganisation oder einem Mitarbeitenden von Horyzon eingeht.

... keinen Alkohol oder andere Substanzen zu konsumieren, wenn dadurch die Ausübung der Arbeit erschwert oder der Ruf von Horyzon geschädigt werden kann.

## **2.1 Sexuelle Ausbeutung und Missbrauch**

### **Den Mitarbeitenden ist strengstens untersagt:**

- Jede sexuelle Aktivität mit einem Kind oder Kindern, unabhängig von der örtlichen Definition von Volljährigkeit. Unwissenheit über das Alter des Kindes ist keine legitime Ausrede.
- In einer Weise zu handeln, die ein Kind dem Risiko des Missbrauchs aussetzen kann. Zu den verbotenen Verhaltensweisen und Handlungen gehören unter anderem die Verwendung einer unangemessenen Sprache, Mobbing und Belästigung in verbaler und körperlicher Hinsicht, körperliche Bestrafung, verschaffen von Zugang zu pornografischem Material und Menschenhandel.
- Bars, Restaurants oder andere Einrichtungen zu besuchen, in denen Minderjährige sexuell exponiert sind.
- Jegliche Formen von Kinderpornographie zu konsumieren, zu kaufen, zu verkaufen, zu besitzen und zu verteilen.
- Die Verwundbarkeit einer beliebigen Zielgruppe im Rahmen der Entwicklungszusammenarbeit, insbesondere jene von Frauen und Kindern, auszunutzen oder zu ermöglichen, dass eine oder mehrere Personen in kompromittierende Situationen gebracht werden.
- Sexuelle Beziehungen zu Angehörigen krisenbetroffener Bevölkerungsgruppen sind aufgrund ihrer erhöhten Verwundbarkeit zu unterlassen.

Vermeiden Sie nach Möglichkeit, mit einem Kind allein zu sein.

## 2.2 Betrug, Korruption und unethische Geschäftspraktiken

Jede Form der Korruption ist verboten. Unter Korruption versteht Horyzon alle Formen des pflicht- und gesetzeswidrigen Einsatzes von Ressourcen und Kompetenzen mit dem Ziel der unerlaubten Begünstigung von Personen oder Gruppen.

### Alle Mitarbeitenden müssen...

... transparent, rechenschaftspflichtig und ehrlich sein bei allen arbeitsbezogenen Finanztransaktionen. Budgetreste müssen umverteilt und in transparenter Weise genehmigt werden.

... sicherstellen, dass finanzielle und andere Ressourcen ausschliesslich für den vorgesehenen Zweck verwendet werden.

... sicherstellen, dass alle Geschäfte in Übereinstimmung mit nationalen und internationalen Gesetzen und Standards durchgeführt werden.

... alle bekannten oder potenziellen Interessenkonflikte gegenüber ihrem Vorgesetzten melden.

... bei allen Programmarbeiten stets die höchsten Gesundheits-, Sicherheits- und Umweltstandards anstreben.

... sicherstellen, dass die gekauften Waren und Dienstleistungen unter Bedingungen hergestellt und geliefert werden, die keinen Missbrauch oder Ausbeutung von Personen beinhalten und die geringsten negativen Auswirkungen auf die Umwelt haben.

## 3 Datenschutz

Die Privatsphäre jedes Einzelnen ist zu respektieren und zu schützen. Geschäftsgeheimnisse sind zu wahren.

Horyzon gibt keine vertraulichen Informationen über aktuelle und ehemalige Mitarbeitende, SpenderInnen, institutionelle Geldgeber, Partnerorganisationen oder Stiftungsratsmitglieder bekannt, ausser dies ist gesetzlich zwingend vorgeschrieben oder von der betreffenden Person ausdrücklich erlaubt. Personendaten dürfen nicht rechtswidrig beschafft werden. Die Bearbeitung der personenbezogenen Daten muss verhältnismässig sein und soll nur mit ausdrücklicher oder

stillschweigender Zustimmung des Betroffenen erfolgen. Mitarbeitende, die Personendaten bearbeiten, sollen sich über deren Richtigkeit vergewissern. Horyzon stellt durch technische oder organisatorische Massnahmen sicher, dass Personendaten gegen unbefugtes Bearbeiten geschützt sind. Mitarbeitende dürfen vertrauliche Informationen und Geschäftsgeheimnisse nicht an Dritte (dazu gehören auch Familienmitglieder und Freunde) weitergeben oder für andere unzulässige Zwecke missbrauchen. Diese Pflicht besteht auch nach Beendigung des Anstellungsverhältnisses weiter.

Alle Dokumente und andere Datenträger, welche vertrauliche Informationen enthalten, sind bei der Auflösung des Beschäftigungsverhältnisses an Horyzon zurück zu geben. Des Weiteren haben die Mitarbeitenden von Horyzon die IT-Infrastruktur mit der nötigen Sorgfalt zu behandeln und befolgen die IT-Nutzungsrichtlinie.

## **4 Institutionelle Regeln**

### **4.1 Prävention bei der Personalgewinnung und Einstellung**

Bei der Rekrutierung von Mitarbeitenden und Stiftungsratsmitgliedern ist darauf zu achten, dass das Korruptions- und Missbrauchsrisiko minimiert wird. Namentlich ist sicherzustellen, dass künftige Mitarbeitende einen diesbezüglich einwandfreien Leumund (Strafregisterauszug) haben.

### **4.2 Prävention in Führung und Projektmanagement**

Vorgesetzte und Stiftungsratspräsident messen in ihrer Führungstätigkeit der Korruptions- oder Missbrauchsprävention eine grosse Bedeutung zu und stellen sicher, dass alle Mitarbeitenden und Projektpartner für die Korruptions- und Missbrauchsthematik sensibilisiert sind.

Vorgesetzte sorgen für ein Arbeitsklima, in dem es Mitarbeitenden möglich ist, etwaige Korruptions- oder Missbrauchsfälle zu melden. Mittels geeigneter Massnahmen stellen sie sicher, dass Mitarbeitende Verdachtsfälle ohne Angst vor Repressalien melden können. Die Identität von Personen, die in gutem Glauben Verdachtsfälle melden, geniesst den grösstmöglichen Schutz. Gleichzeitig stellt Horyzon sicher, dass im Umgang mit Verdachtsfällen der Ruf der verdächtigten Person nicht unnötig Schaden nimmt.

Vor einer Zusammenarbeit prüft Horyzon seine Projektpartner sorgfältig. Kooperationsverträge mit Partnerorganisationen enthalten eine Antikorruptionsklausel.

### **4.3 Vorgehen bei Verdachtsfällen**

Haben Mitarbeitende Grund zur Annahme, im Rahmen von Horyzon-Aktivitäten sei es zu Korruption gekommen, haben sie diesen begründeten Verdacht sofort ihrem direkten oder nächsthöheren Vorgesetzten oder der Meldestelle für Whistleblower zu melden. Gelangt die Meldung an den Vorgesetzten, hat dieser das Stiftungsratspräsidium zu informieren.

Das Stiftungsratspräsidium leitet in Absprache mit der Geschäftsleitung unverzüglich eine Untersuchung ein, die dem Kontext und Ausmass des Falles angemessen ist.

Mitarbeitende können sich, wenn sie der Ansicht sind, dass eine Verhaltensregel verletzt worden ist und dies nicht intern gelöst werden kann, an die externe Ombudsstelle wenden:

*Stephan Bernard, Advokatur Aussersihl, Hallwylstrasse 78, Postfach 8866, 8036 Zürich,  
bernard@advokaturaussersihl.ch, Telefon 044 295 90 80*

### **4.4 Vorgehen bei Verstössen**

Bestätigt sich der Verdacht, dass sich ein Mitarbeitender der Korruption schuldig gemacht hat, werden Sanktionen verhängt und gegebenenfalls rechtliche Schritte eingeleitet.

Bei geringfügigen Verstössen wird ein Verweis ausgesprochen und im Personaldossier vermerkt. Im Wiederholungsfall erfolgt eine Kündigung. Bei schwerwiegenden Verstössen wird die Mitarbeiterin oder der Mitarbeiter unverzüglich freigestellt und eine Kündigung ausgesprochen.

Über die Sanktionierung eines Vorstosses eines Mitarbeitenden in der Schweiz entscheidet der Stiftungsrat. Der Geschäftsführer entscheidet über die Sanktionierung der Partnerorganisation in Ausland im Fall eines Vorstosses eines ihrer Mitarbeitenden.

Der Stiftungsratspräsident sanktioniert die Stiftungsratsmitglieder bei einem Vergehen gegen diesen Verhaltenskodex in vergleichbarer Weise wie Horyzon seine Mitarbeitende sanktioniert.

*Dieser Verhaltenskodex wurde am 17.11.2018 vom Stiftungsrat erlassen.*