Code de conduite de la BEGECA

(version du 01/10/2025)

§1 Champ d'application

En tant qu'institution, la société BEGECA Beratung – Beschaffung – Logistik gGmbH s'engage à veiller à ce que tous ses collaborateurs (rémunérés ou bénévoles) ainsi que tous les membres de ses comités, organisations partenaires, partenaires commerciaux et partenaires de projet respectent et se conforment aux attitudes et comportements suivants :

§2 La conception de l'homme et relations entre les personnes

(1) Au cœur de la conception chrétienne de l'homme se trouve l'attribution inconditionnelle de la dignité personnelle à chaque être humain. Inconditionnel signifie que la dignité humaine découle du simple fait d'être humain, c'est-à-dire qu'elle est indépendante de caractéristiques et de propriétés contingentes telles que l'âge, l'état de santé, le statut social ou les capacités mentales ou physiques.
(2) Notre conception de l'homme nous interdit toute discrimination à l'égard d'autrui, que ce soit en raison du sexe biologique ou social, de l'appartenance ethnique / sociale / religieuse / politique, de l'âge, des écarts par rapport à une norme supposée, d'un handicap physique / mental / émotionnel ou des capacités individuelles.
(3) Nos relations mutuelles sont caractérisées par le respect, la reconnaissance et l'estime de l'autre.
(4) Nous traitons les autres de manière équitable, c'est-à-dire que nous nous efforçons de les traiter de manière à rendre justice à la personne dans son ensemble. Équitable ne signifie pas explicitement que nous traitons toutes les personnes de la même manière, mais que nous les traitons toutes de manière équitable.
(5) Nous travaillons avec nos partenaires commerciaux, nos partenaires de projet, nos groupes cibles et nos collègues de manière équitable, sur la base d'une confiance mutuelle.
(6) Les critiques et, le cas échéant, les sanctions se rapportent exclusivement à un comportement ou à une absence de comportement concrètement observable, mais jamais à la personne dans son ensemble.

§3 Principes

(1) Nous respectons nos obligations contractuelles. Nous respectons les lois en vigueur en Allemagne et dans nos pays partenaires.
(2) Les méthodes de travail et les motivations de BEGECA doivent rester transparentes, compréhensibles et vérifiables.
(3) Nous traitons toutes les informations commerciales de manière confidentielle, dans la mesure où leur nature et leur portée exigent la discrétion ou lorsque la discrétion est expressément requise.

§4 Gestion de la violence (sexualisée)

(1) Toutes les actions qui mettent en danger la dignité et le bien-être des personnes ou qui conduisent même à des violences (sexualisées) sont interdites. Les violences et l'exploitation sexualisées se manifestent sous de nombreuses formes et comprennent également les violations des limites sous forme de commentaires indésirables, de compliments, de remarques obscènes.
(2) Nous veillons à la communication et aux relations entre les personnes afin qu'aucun langage blessant ou à caractère sexualisé et aucun dépassement des limites n'aient leur place.
(3) Il faut prendre position contre les actes et les propos discriminatoires, racistes, violents ou sexistes. Cela peut se faire soit directement auprès de la personne qui commet le comportement inapproprié, soit en le signalant à ses supérieurs.
(4) Il est interdit d'offrir, en échange de services sexuels, d'argent, d'un emploi ou d'une promotion, de biens ou de services et d'autres faveurs ; cela inclut également les faveurs sexuelles ou toute autre forme de comportement humiliant, dégradant ou abusif.
(5) La violence et l'exploitation sexualisées constituent des comportements répréhensibles graves et peuvent, le cas échéant, faire l'objet de poursuites pénales.

§5 Gestion des ressources

(1) Dans le cadre de ses activités, la BEGECA utilise directement ou indirectement des ressources financières, des ressources naturelles, la confiance de ses partenaires, du temps de travail / du temps de vie humaine, des compétences individuelles / de l'initiative / de la créativité / de l'énergie afin d'atteindre ses objectifs sociaux.
(2) Dans l'esprit de la « bonne et fidèle gestion » (entendue comme « bonne et fidèle administration » et « bonne et fidèle direction »), nous utilisons les ressources qui nous sont confiées de manière responsable, prudente et économe / en préservant les ressources.
(3) Dans la mesure de nos moyens, nous veillons à ce qu'aucun droit humain ou naturel ne soit bafoué lors de l'acquisition des ressources mentionnées.
(4) Dans le cadre de notre travail, nous veillons tout particulièrement au respect des droits humains fondamentaux et de la Convention des Nations Unies relative aux droits de l'enfant, y compris chez nos partenaires.

§6 Gestion des conflits d'intérêts

(1) Les sphères professionnelles et privées sont séparées.
(2) Les conflits d'intérêts potentiels liés à des liens familiaux, financiers ou autres sont immédiatement signalés aux supérieurs hiérarchiques. Ils sont résolus d'une manière objectivement vérifiable et compréhensible pour toutes les parties concernées.
(3) Il est interdit d'accepter et d'offrir des pots-de-vin, des primes d'accélération (dispatch money), des cadeaux ou d'autres avantages personnels à/de la part des partenaires commerciaux, partenaires de projet et groupes cibles de BEGECA, à l'exception des cadeaux de faible valeur. Il s'agit de petites attentions, de bons d'achat ou d'autres

avantages dont la valeur ne dépasse pas 50 € par donateur, par année civile et par employé. Si des cadeaux sont remis dans l'attente d'une contrepartie , ils doivent être refusés, quelle que soit leur valeur.

(4) Les invitations à dîner par des partenaires commerciaux sont considérées comme des cadeaux de faible valeur, même si elles dépassent 50 €, à condition qu'elles aient lieu dans un cadre commercial approprié. Pour des raisons de transparence, l'employé doit informer son supérieur hiérarchique s'il reçoit régulièrement des invitations à dîner ou si BEGECA prend souvent en charge les frais de ces repas d'affaires.

(5) Les voyages d'affaires chez des sous-traitants ou des entreprises avec lesquels BEGECA entretient des relations commerciales sont pris en charge par BEGECA. Le sous-traitant n'est pas autorisé à prendre en charge les frais de voyage.

§7 Procédure en cas de suspicion de violation du code de conduite

(1) Il incombe à tous les collaborateurs de BEGECA de veiller au respect du code de conduite dans leur domaine d'application.

(2) Les personnes ayant des responsabilités de direction et/ou un pouvoir de décision / d'instruction ont une obligation particulière à cet égard.

(3) En cas de suspicion de violation du code de conduite, il est obligatoire de le signaler. Le signalement peut également être effectué de manière anonyme. Le non-respect de cette obligation peut entraîner un avertissement ou, en cas de violation grave ou d'avertissement déjà prononcé, un licenciement sans préavis.

(4) Les soupçons de violation du code de conduite peuvent être signalés à :
   a. La personne qui a potentiellement enfreint le code de conduite ET
   b. Son supérieur hiérarchique direct
   c. Un membre de la direction
   d. Un membre du conseil d'administration
   e. Le médiateur/ ombudsman
   f. begeca@begeca.de

(5) La personne informée est tenue de donner suite au signalement et de communiquer le résultat de l'enquête à la personne qui a effectué le signalement, dans la mesure où celle-ci est connue.

(6) Tout signalement (anonyme ou nominatif) fait l'objet d'un suivi avec le même soin. Toutes les informations sont examinées avec prudence et, si souhaité, conservées de manière confidentielle. Les principes de la présomption d'innocence et de la protection des lanceurs d'alerte s'appliquent. Dans tous les cas, il convient de vérifier si les allégations sont fondées et vérifiables.

(7) Seul un cercle restreint de personnes a accès aux informations documentées. Le RGPD doit être respecté.

(8) Protéger les personnes concernées : il convient de vérifier si la personne concernée et/ou le lanceur d'alerte ont besoin d'une protection (par exemple contre les menaces physiques, les accusations, les insultes). La personne accusée doit également bénéficier d'une protection jusqu'à ce que l'accusation soit clarifiée.

(9) La violence ou l'exploitation sexualisées constituent toujours des accusations graves. En cas d'accusation de violence sexualisée relevant du droit pénal, l'accusé est suspendu de ses fonctions jusqu'à ce que les faits soient clarifiés et la victime bénéficie d'un soutien médical, psychologique et juridique.

(10) Afin de clarifier les faits, des entretiens sont menés avec la victime et l'accusé et consignés dans un procès-verbal aussi littéralement que possible. Le médiateur, une personne interne de BEGECA et un expert externe assistent à ces entretiens. Le guide « Que faire en cas de harcèlement sexuel sur le lieu de travail » publié par l'Agence fédérale allemande de lutte contre la discrimination fournit des informations complémentaires. À l'issue des entretiens, les personnes impliquées formulent une recommandation à l'intention du président du conseil d'administration.

(11) Tout comportement répréhensible avéré est sanctionné par des mesures appropriées, y compris des conséquences contractuelles et, le cas échéant, pénales.