



**Malteser
International**

Order of Malta Worldwide Relief

Code de Conduite



Dr Jean Paul Uvolo Ulangi, coordinateur
médical national de MI en RD Congo et
conseiller régional en matière de santé,
préconise la préparation et la réponse aux
épidémies axée sur les communautés.

I. Identité, mission, vision,
objectif

I. Identité, mission, vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Identité :

Notre mission première, depuis 1956, est d'améliorer la santé et le bien-être des populations en souffrance et déplacées à travers le monde. Nous apportons une aide immédiate en cas d'urgences et de catastrophes majeures et nous attelons à la réhabilitation et à la reconstruction des communautés touchées. Notre travail vise en première ligne à apporter une assistance immédiate et à long terme à ceux qui en ont le plus besoin.

Nous abordons la santé de manière globale au sein de nos programmes, ce qui comprend notamment la protection de la nature et de l'environnement. Nous mettons un point d'honneur à travailler avec des ressources et des partenaires locaux, tout en plaçant les populations vulnérables au centre de nos interventions. Ce faisant, nous apportons notre soutien à toutes les personnes dans le besoin, indépendamment de leur genre, de leurs convictions politiques, de leur origine ou de leur foi.

Nous sommes une équipe internationale extrêmement motivée et expérimentée, liée par l'empathie et notre respect des différentes cultures. Les valeurs chrétiennes ainsi que les principes humanitaires que sont la compassion, la neutralité, l'impartialité et l'indépendance sont les piliers de notre travail. Nous aspirons à atteindre les plus hauts niveaux d'innovation, de professionnalisme, de qualité et de transparence. Notre travail est source de joie, donne un sens à notre vie et nous offre un sentiment d'appartenance à une communauté de personnes qui partagent les mêmes valeurs.

Nous sommes globalement unis par notre objectif de soutenir les personnes déplacées et les personnes dans le besoin. Ensemble, nous travaillons pour construire des vies faites de santé et de dignité.



ARTICLE 1 Éviter les conflits d'intérêts	ARTICLE 2 Offrir et recevoir des cadeaux	ARTICLE 3 Lutter contre la fraude et la corruption	ARTICLE 4 Prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels	ARTICLE 5 Protection des droits des enfants	ARTICLE 6 Utilisation et protection des biens et de la marque MI	ARTICLE 7 Utilisation et protection des données et informations de MI	ARTICLE 8 Armes	ARTICLE 9 Alcool et drogues	ARTICLE 10 Relations publiques et médias, et utilisation des réseaux sociaux
---	---	---	--	--	---	--	--------------------	--------------------------------	---

I. Identité, mission, vision, objectif

II. Portée du code

III. Mise en œuvre du code

IV. Faire respecter l'éthique, la neutralité, l'impartialité professionnelle et la non-discrimination

V. Accusé de réception et déclaration sur l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de signalement

Mission :

Notre mission est d'améliorer la santé et le bien-être des populations en souffrance et déplacées à travers le monde. Nous apportons une aide immédiate en cas d'urgences et de catastrophes majeures et nous attelons à la réhabilitation et à la reconstruction des communautés touchées. Notre travail vise en première ligne à apporter une assistance immédiate et à long terme à ceux qui en ont le plus besoin.

Nous déployons nos experts dans les zones de crise et de conflit ainsi que lors de catastrophes naturelles et d'épidémies, et ce à travers le monde entier. Nous intervenons de manière à apporter une assistance médicale et psychologique, de l'eau potable, des installations sanitaires (EAH), de la nourriture, un certain niveau de sécurité ainsi qu'un abri lorsque la situation le permet.

Nous abordons la santé de manière globale au sein de nos programmes, ce qui comprend notamment la protection de la nature. Nous pouvons fournir des réponses rapides et efficaces, même dans les endroits les plus reculés, grâce aux ressources et aux partenaires locaux, ainsi qu'au réseau mondial de l'Ordre de Malte. Les individus sont au centre de nos services d'assistance.

Notre objectif est d'accroître la résilience des personnes les plus touchées par les catastrophes de manière durable. Nous nous engageons également à faire le nécessaire pour contribuer à la réalisation des objectifs de développement durable des Nations unies. Ce faisant, nous apportons notre soutien à toutes les personnes dans le besoin, indépendamment de leur genre, de leurs convictions politiques, de leur origine ou de leur foi.

Les valeurs chrétiennes ainsi que les principes humanitaires que sont la compassion, la neutralité, l'impartialité et l'indépendance sont les piliers de notre travail. Nous aspirons à atteindre les plus hauts niveaux d'innovation, de professionnalisme, de qualité et de transparence. Guidés par nos valeurs, et grâce à plus de 65 ans d'expérience, nous demeurons une organisation digne de confiance pour nos donateurs, nos partenaires et, surtout, pour les personnes à qui nous apportons notre aide. Notre travail est source de joie, donne un sens à notre vie et nous offre un sentiment d'appartenance à une communauté de personnes qui partagent les mêmes valeurs.

Nous sommes globalement unis par notre objectif de soutenir les personnes déplacées et les personnes dans le besoin : ensemble, nous travaillons pour construire des vies faites de santé et de dignité.

Énoncé de notre mission :

Nous agissons pour améliorer la santé et le bien-être des populations en souffrance et déplacées en situation de crise à travers le monde. De cette manière, nous remplissons en particulier la mission de l'Ordre Souverain de Malte qui consiste à « servir les pauvres et les malades ». Nous apportons notre soutien indépendamment du genre, des convictions politiques, de l'origine ou de la foi.

Vision :

Nous rêvons d'un monde où tous les individus – en particulier ceux dans le besoin et déplacés – peuvent mener une vie digne et en bonne santé.

Objectif :

Santé et dignité pour les personnes dans le besoin.

II. Portée du code

Les employés de Malteser International doivent se conformer à toutes les lois, politiques, règles et réglementations applicables, et ce avec une honnêteté et intégrité absolue. Enfin, ils se doivent de respecter et de protéger les droits et la dignité de tous.

Le Code de conduite défini ci-après est conçu pour guider toutes les personnes travaillant pour Malteser International et expose le juste comportement éthique et professionnel à adopter en conséquence. En acceptant leur nomination, tous les employés s'engagent à s'acquitter de leurs devoirs conformément aux exigences du présent code.

Le présent Code de conduite fait partie des mesures décrites dans le [Operational Handbook](#) (Manuel opérationnel) de Malteser International et doit être inclus dans chaque [Staff Rules and Regulations](#) (Statut et règlement du personnel) publié respectivement dans chaque pays.

Équipes MI en 2023

Asie : 371 employés dans 5 équipes



Moyen-Orient : 47 employés dans 3 équipes



Les Amériques : 229 employés dans 3 équipes



Afrique : 314 employés dans 6 équipes



ARTICLE 1
Éviter les conflits
d'intérêts

ARTICLE 2
Offrir et recevoir
des cadeaux

ARTICLE 3
Lutter contre la
fraude et la
corruption

ARTICLE 4
Prévenir l'exploitation,
les abus et le
harcèlement sexuels

ARTICLE 5
Protection des
droits des enfants

ARTICLE 6
Utilisation et
protection des biens
et de la marque MI

ARTICLE 7
Utilisation et
protection des données
et informations de MI

ARTICLE 8
Armes

ARTICLE 9
Alcool et drogues

ARTICLE 10
Relations publiques et
médias, et utilisation
des réseaux sociaux

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

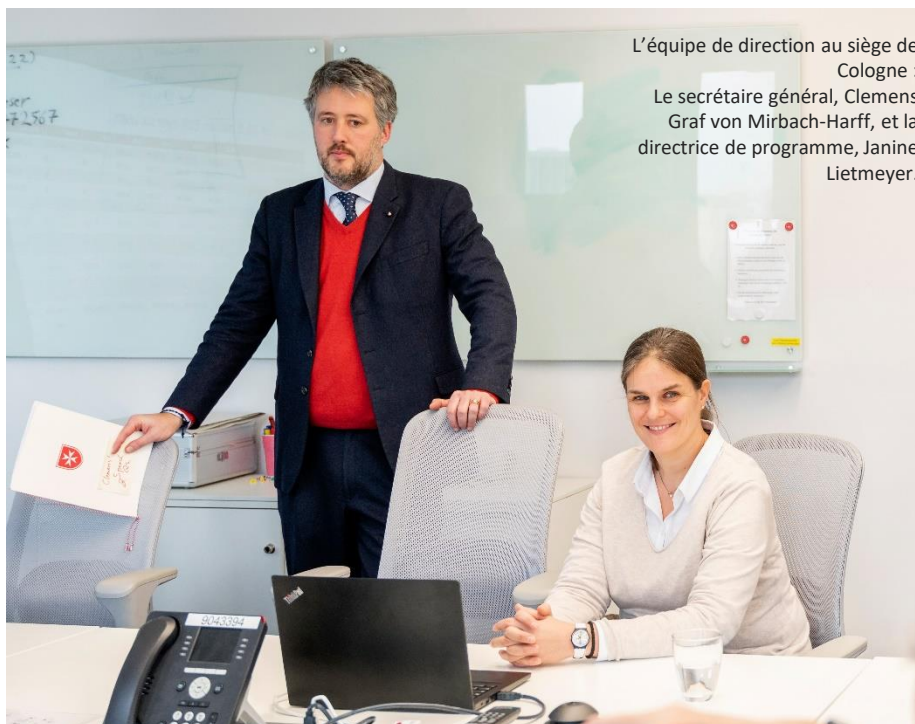
Par sa signature, le personnel de MI s'engage également à respecter les politiques et lignes directrices correspondantes suivantes :

- Lignes directrices relatives à la sauvegarde (*Safeguarding Guideline*), y compris à la PSEAH, Mécanismes de plainte et de réponse (*Complaint and Response Mechanisms*) et Lignes directrices relatives à la divulgation confidentielle (*Safe Disclosure Guideline*) (anciennement Dénonciation (*Whistleblowing*)).
- Lignes directrices relatives aux relations publiques et aux médias sociaux (*PR including Social Media Guideline*)
- Lignes directrices relatives à la sécurité (*Safety and Security Guideline*)

Ce Code de conduite couvre tous les employé-es, nationaux, internationaux, travaillant à temps plein ou partiel, ainsi que les stagiaires, bénévoles et consultant-es qui travaillent avec Malteser International. Dans un souci de simplicité, ces derniers-ères sont tous désigné-es par le terme « employé(s) » au sein du présent document. Celui-ci s'applique partout où les employés de Malteser International travaillent – en service ou non, y compris au siège de l'organisation.

Les cas où les conditions relatives aux employés locaux divergent de ce code doivent être discutés avec le coordinateur du pays ou du programme. Si des dérogations sont nécessaires, elles devront d'abord être approuvées par le siège.

Il convient toutefois de noter que le personnel de Malteser International et le personnel lié à MI sont tenus de respecter les principes fondamentaux du *Comité permanent inter-organisations (CPI)* au regard de la *prévention des abus et de l'exploitation sexuels (6 Principes fondamentaux du CPI)*. Les principes du CPI font foi dans les cas où le CPI établit une norme plus stricte que les lois locales.



L'équipe de direction au siège de
Cologne :
Le secrétaire général, Clemens
Graf von Mirbach-Harff, et la
directrice de programme, Janine
Lietmeyer.

ARTICLE 1
Éviter les conflits
d'intérêts

ARTICLE 2
Offrir et recevoir
des cadeaux

ARTICLE 3
Lutter contre la
fraude et la
corruption

ARTICLE 4
Prévenir l'exploitation,
les abus et le
harcèlement sexuels

ARTICLE 5
Protection des
droits des enfants

ARTICLE 6
Utilisation et
protection des biens
et de la marque MI

ARTICLE 7
Utilisation et
protection des données
et informations de MI

ARTICLE 8
Armes

ARTICLE 9
Alcool et drogues

ARTICLE 10
Relations publiques et
médias, et utilisation
des réseaux sociaux

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

III. Mise en œuvre du code

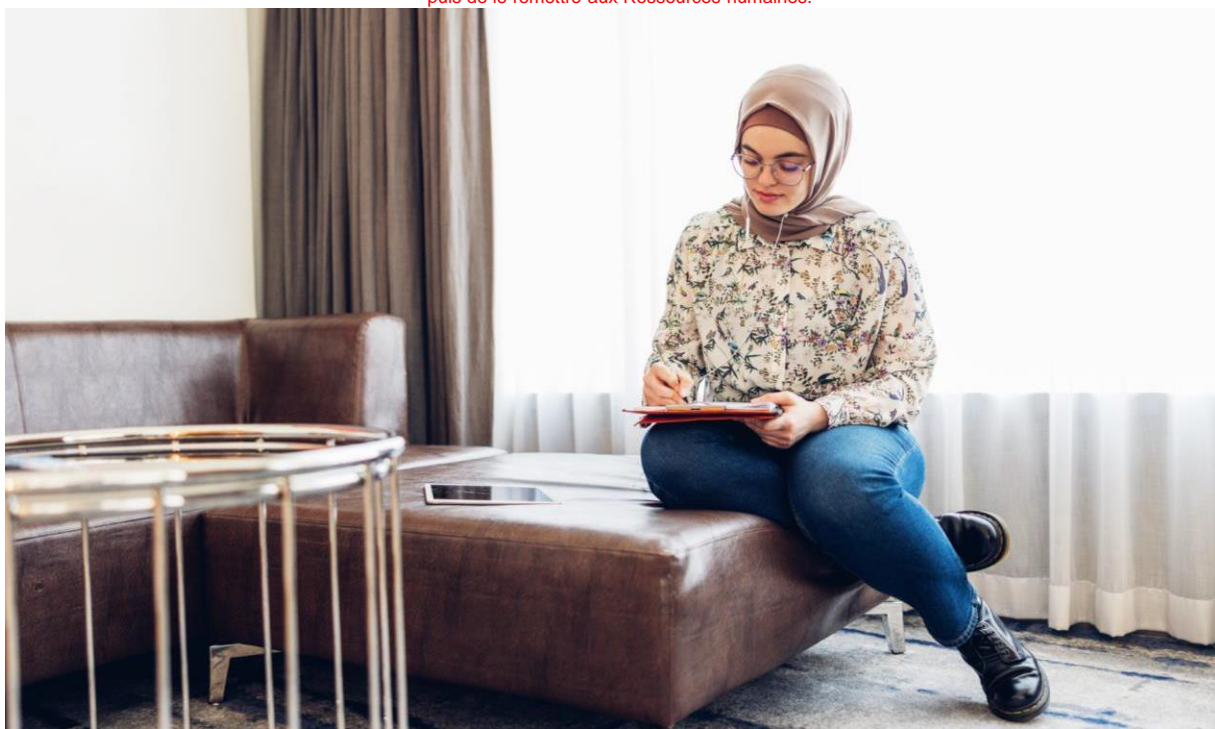
Le Code de conduite de Malteser International est un élément constitutif de tous les contrats de travail ou conditions de service. Le code doit être remis et expliqué à tous les employés avant la signature de leur contrat de travail. Chaque employé est tenu de signer un accusé de réception attestant son engagement à respecter le code.

Le département des Ressources Humaines (RH) de Malteser International est responsable de la gestion et du contrôle de l'application de ce code, ainsi que de la résolution des problèmes éventuels. Les procédures disciplinaires sont gérées par les RH en collaboration avec le coordinateur de pays ou de programme. Les affaires sensibles sont gérées par le ou la responsable de la sauvegarde au niveau mondial (*Global Safeguarding Manager*) ou par le commissaire aux comptes interne. Les RH et le Secrétaire général sont responsables de la prise de décision concernant les mesures disciplinaires.

Dans les sites de projets, le coordinateur du pays ou du programme est responsable d'assurer l'application des mesures établies par le code. Le code est conçu pour servir de manuel, mais ne couvre pas l'ensemble des situations auxquelles les employés pourraient faire face. En cas de doute, concernant les situations couvertes par le présent code, les employés doivent en discuter avec le coordinateur du pays ou du programme.

Des violations du présent code peuvent avoir de sérieuses conséquences pour Malteser International en tant qu'organisation, ainsi que pour les employés concernés. Ces violations peuvent aboutir à des sanctions disciplinaires, des licenciements et des réclamations de dommages et intérêts. Dans le cas d'une infraction à une loi locale, Malteser International se réserve le droit de signaler l'infraction aux autorités locales, et/ou d'engager des poursuites civiles contre l'employé.

Tout le personnel de MI est tenu de lire attentivement le Code de conduite, de signer l'accusé de réception et la déclaration sur l'honneur p. 21, puis de le remettre aux Ressources humaines.



I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la
neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

IV. Faire respecter l'éthique, la neutralité, l'impartialité professionnelle et la non- discrimination

En tant qu'ONG humanitaire et de développement, Malteser International et l'ensemble de ses employés s'engagent à une action humanitaire responsable, fidèle à ses principes et de haute qualité, conformément aux *Standards humanitaires fondamentaux de qualité et de responsabilité*¹ (Core Humanitarian Standard on Quality and Accountability).

Malteser International attend de ses employés qu'ils travaillent de manière éthique, neutre et impartiale, et qu'ils ne pratiquent aucune discrimination.

Cela comprend :

- En matière de santé, le personnel médical est tenu de respecter **l'éthique professionnelle médicale**.

- Les différentes formes de discrimination systématique sont intrinsèquement connectées. **La prise en compte de cette dimension interconnectée des discriminations dans l'ensemble de notre travail permet de relier les droits humains aux multiples formes de discrimination fondées sur le genre, l'âge, le handicap, la religion, l'origine ethnique, le statut matrimonial ou encore l'orientation et l'identité sexuelles.**
- Les formations sur la diversité visent à **sensibiliser les employés aux questions de diversité et de non-discrimination**. L'engagement des employés vis-à-vis des questions liées à la **lutte contre le racisme** et des préjugés inconscients sert à définir des normes et des attentes en matière de comportement.
- En tant qu'organisation **axée sur les individus**, Malteser International se doit de faire tout son possible pour s'assurer que tous soient traités avec dignité et respect. **Toute forme de discrimination et de harcèlement sur le lieu de travail, quelle qu'en soit la nature (verbale, physique, en ligne, etc.), constitue une violation du code de conduite et justifie une sanction disciplinaire pouvant aller jusqu'au licenciement.**



¹ <https://corehumanitarianstandard.org/>

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 1

Éviter les conflits d'intérêts

Un conflit d'intérêts est une situation dans laquelle une personne doit choisir entre les obligations de son travail et ses intérêts privés. Éviter les conflits d'intérêts est un principe général de lutte contre la corruption. Les conflits d'intérêts peuvent survenir dans le contexte du travail de Malteser International. La manière dont ils sont identifiés et gérés est importante. Des conflits d'intérêts peuvent survenir au cours du travail humanitaire lorsque, des décisions sont par exemple prises dans le cadre de la sélection des employés, des fournisseurs, des sous-traitants et des organisations partenaires.

Toutefois, les conflits peuvent aussi survenir lorsqu'il s'agit de prendre des décisions quant aux sites où Malteser International interviendra, et quand les employés qui prennent ces décisions ont des liens avec des sites ou des groupes bénéficiaires potentiels.

Cela peut notamment être le cas lorsque le personnel et/ou les membres de leur famille possèdent des intérêts commerciaux auprès d'un fournisseur ou d'un prestataire de services avec lequel Malteser International envisage de travailler, lorsque des proches des employés de Malteser International sont prises en considération pour un emploi ou lorsque les employés sont affiliés à une autre organisation.

- **Dans ce contexte, la famille comprend l'entourage au premier degré : parents, enfants, époux, frères et sœurs ou toutes autres personnes à charge. Cette définition de la famille pourra être ajustée en fonction du contexte local. Un intérêt commercial est présumé quand les employés ou leurs familles gèrent des affaires privées ou détiennent des intérêts financiers dans des affaires privées.**
- **Les employés de Malteser International n'ont pas le droit d'autoriser des contrats ou de participer à la sélection ou au processus de décision lorsqu'il y a une relation familiale ou d'affaire privée qui pourrait mener à un conflit d'intérêts.**
- **Les employés doivent informer leurs supérieurs dès qu'ils se trouvent dans une situation entraînant un potentiel conflit d'intérêts.**

- **Les employés de Malteser International doivent signaler tout conflit d'intérêts potentiel qu'ils pourraient percevoir et qui n'a pas déjà été divulgué par les parties concernées. Ils doivent, le cas échéant, le signaler au supérieur hiérarchique correspondant, utiliser le [Mécanisme de plainte et de réponse](#) ou la [procédure de Divulgaration confidentielle](#) prévus à cet effet.**

Si un employé omet de déclarer un conflit d'intérêts, des mesures disciplinaires pourront être engagées.

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 2

Offrir et recevoir des cadeaux

Malteser International est tenu de gérer ses finances de manière économique. Pour préserver son indépendance et son impartialité, Malteser International a pour règle de ne jamais offrir ou recevoir des cadeaux, y compris les invitations à des divertissements ou à des voyages. Des exceptions à cette règle ne peuvent avoir lieu que dans un contexte de culture locale et de nécessité. Offrir ou recevoir des cadeaux ne pourra en aucun cas entraîner d'obligations de la part de Malteser International.

- **Les employés de Malteser International doivent signaler et transmettre à l'organisation tout cadeau qu'ils pourraient, dans des cas exceptionnels, accepter personnellement, si celui-ci dépasse la valeur maximale autorisée par le Statut et règlement du personnel du pays d'intervention.**

Si un pays ne mentionne pas de règle spécifique, la limite est fixée à 20 euros par an, ou l'équivalent en monnaie locale.



Mayerlis Chires, Terapeuta Popular en Colombie, prestataire de services psychosociaux aux communautés marginalisées.

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 3

Lutter contre la fraude et la corruption

La corruption menace la bonne gouvernance, le développement durable, les processus démocratiques et la juste pratique commerciale. Lutter contre la corruption aide à construire la société civile et à éliminer les injustices sociales, ce qui correspond à la vision de Malteser International, dont le but est de permettre aux personnes de « mener une vie saine et digne ». On peut définir la corruption comme un « abus de pouvoir à des fins personnelles ». La corruption peut prendre la forme de pots-de-vin, de fraude, de détournement de fonds ou d'extorsion.

La corruption a de nombreux visages, comme le fait d'accepter ou de fournir de l'argent, des biens ou des services afin d'obtenir des avantages, tel qu'un traitement favorable, une protection spécifique ou des services supplémentaires. La corruption n'est pas uniquement une question d'argent. Dans certaines circonstances, offrir un travail, des services ou d'autres faveurs peut également être considéré comme de la corruption.

Malteser International tient à faire en sorte que toutes les ressources reçues soient totalement utilisées pour ceux à qui elles sont destinées. La fraude ou la corruption nuisent à l'accomplissement de nos objectifs et ne sont pas tolérées par Malteser International. Le risque de corruption doit être inclus dans l'analyse des risques et des mesures préventives doivent être prévues en conséquence.

- **Malteser International attend de ses employés qu'ils n'usent pas du pouvoir ou du statut que leur confère leur travail avec Malteser International pour leur profit ou leur enrichissement personnel. Il leur est demandé de se charger avec le soin nécessaire du recrutement des employés, de l'approvisionnement des biens, de la distribution de l'aide, et de la mise à disposition de l'accès à l'aide ou aux services de développement, de manière transparente en évitant tout conflit d'intérêts. Cette attitude inclut aussi un grand respect des droits des bénéficiaires de nos services.**

- **La fraude et le détournement de fonds sont illégaux et aucun employé ne peut user de ces méthodes pour obtenir des avantages personnels ou professionnels.**
- **La direction de Malteser International et ses employés ont la responsabilité de créer une culture de valeurs, de confiance et d'équité, et de s'opposer activement à la corruption.**
- **Il relève de la responsabilité de la direction, des employés, des partenaires et des parties prenantes de signaler tout soupçon de fraude ou de corruption par le biais du [Mécanisme de plainte et de réponse](#) ou de la procédure de [Divulgence confidentielle](#) prévus à cet effet.**

Malteser International a publié une charte d'utilisation concernant les finances, l'administration, la logistique, le personnel et les projets partenaires afin d'assurer la bonne gestion des comptes, fonds, actions et biens humanitaires, et afin de lutter contre la fraude et la corruption. Cette charte se trouve dans le [Manuel opérationnel](#) et doit être soigneusement respectée.

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 4

Prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels (PSEAH)

Malteser International s'engage à respecter la dignité de tous les employés et bénéficiaires. Travailler avec des personnes vulnérables telles que des enfants, des personnes en situation de handicap, des femmes, des personnes âgées et des groupes minoritaires, entraîne inévitablement des déséquilibres de pouvoir.

Il est de la responsabilité de l'ensemble des employés de créer et de maintenir un environnement sain pour empêcher toute forme d'abus, d'exploitation et de harcèlement sexuels. Afin d'éviter tout abus de pouvoir, Malteser International a adopté les *principes fondamentaux du Comité permanent inter-organisations au regard de la prévention des abus et de l'exploitation sexuels (6 Principes fondamentaux du CPI)*. Ces principes font partie intégrante du Code de conduite de Malteser International et sont contraignants pour l'ensemble des employés :

1. Les travailleurs humanitaires employés peuvent être sanctionnés, voire renvoyés, s'ils ont des comportements sexuels inappropriés.

2. Les travailleurs humanitaires employés ne sont pas autorisés à avoir des relations sexuelles avec des personnes âgées de moins de 18 ans, quel que soit l'âge de la majorité ou de consentement sexuel au niveau local. Déclarer ne pas avoir eu connaissance de l'âge réel de la personne n'est pas une excuse recevable.

3. Les travailleurs humanitaires employés ne sont pas autorisés à demander des faveurs sexuelles en échange d'une somme d'argent, d'un emploi, de biens ou de services, y compris lorsque ceux-ci sont destinés à aider des personnes dans le besoin. Cela inclut l'assistance qui est due aux personnes bénéficiaires. En aucun cas, ils ne peuvent faire des promesses afin d'obliger des personnes à accepter un comportement humiliant, dégradant ou exploitant. Ceci comprend la rémunération, ou l'offre de rémunération, pour des services sexuels d'une prostituée.

4. Toute relation sexuelle entre les personnes fournissant une assistance et une protection humanitaires et une personne bénéficiant de cette assistance et de cette protection, impliquant un usage abusif de leur rang ou de leur position, est interdite. Ce type de relation entame la crédibilité et l'intégrité des actions humanitaires.

5. Lorsqu'un travailleur humanitaire employé soupçonne que quelqu'un de son organisme ou d'un autre, enfreint les règles humanitaires concernant la conduite sexuelle, il doit le signaler, en suivant la procédure établie par son agence.

6. Les travailleurs humanitaires employés sont tenus de mettre en place et de maintenir un environnement de travail propre à prévenir tout comportement sexuel inacceptable. Ils doivent encourager toute personne impliquée dans la réponse humanitaire à suivre les principes décrits dans leur code de conduite. Il incombe aux responsables de mettre en place des dispositifs visant à préserver cet environnement et d'assurer leur fonctionnement.

Afin de promouvoir la transparence et d'encourager un environnement qui empêche l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels, les responsables et supérieurs de Malteser International sont fortement découragés d'avoir une relation sexuelle avec le personnel sur lequel ils ont autorité. Les employés sont tenus d'informer les RH et le ou la responsable de la sauvegarde au niveau mondial si une telle relation sexuelle devait avoir lieu afin de déterminer les mesures à prendre, telles que la réaffectation de la responsabilité de supervision.

Les plaintes SEAH sont des plaintes sensibles devant être traitées avec la plus grande confidentialité au regard de la personne plaignante, de la personne survivante/affectée et de la personne faisant l'objet de la plainte.

Tous les employés sont tenus de participer à une **formation PSEAH chaque année.**

ARTICLE 1
Éviter les conflits d'intérêts

ARTICLE 2
Offrir et recevoir des cadeaux

ARTICLE 3
Lutter contre la fraude et la corruption

ARTICLE 4
Prévenir l'exploitation, les abus et le harcèlement sexuels

ARTICLE 5
Protection des droits des enfants

ARTICLE 6
Utilisation et protection des biens et de la marque MI

ARTICLE 7
Utilisation et protection des données et informations de MI

ARTICLE 8
Armes

ARTICLE 9
Alcool et drogues

ARTICLE 10
Relations publiques et médias, et utilisation des réseaux sociaux

I. Identité, mission, vision, objectif

II. Portée du code

III. Mise en œuvre du code

IV. Faire respecter l'éthique, la neutralité, l'impartialité professionnelle et la non-discrimination

V. Accusé de réception et déclaration sur l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de signalement

ARTICLE 4

De ce fait :

- Tous les employés ont le **devoir de partager** leurs préoccupations ou leurs soupçons à la personne chargée de prendre les mesures appropriées conformément au Mécanisme de plainte et de réponse.
- Les représailles à l'encontre des personnes qui signalent un soupçon légitime de faute professionnelle ou qui participent à une enquête relative à une faute professionnelle sont **strictement prohibées**. Leur auteur est passible de mesures disciplinaires.
- Aucune mesure disciplinaire ne sera prise à l'encontre d'un employé faisant part d'une sincère préoccupation qui se révèle par la suite erronée ou mal fondée.
- Cette garantie ne s'applique pas aux personnes qui déposent une **fausse plainte de manière intentionnelle** qu'elles savent être fausse ou qui sont complices de la diffusion intentionnelle de fausses informations. Si une enquête révèle qu'une fausse plainte a été déposée de manière intentionnelle, des **mesures disciplinaires peuvent être prises à l'encontre de la personne qui a déposé la fausse plainte intentionnelle** ou qui a falsifié les informations fournies aux enquêteurs. Malteser International reconnaît toutefois que les fausses plaintes intentionnelles relatives au SEAH sont extrêmement rares.

- Malteser International applique le **principe de confidentialité « Besoin de savoir »** afin de protéger toutes les personnes impliquées dans une plainte. Cela signifie que les informations sensibles ne doivent être partagées qu'avec les personnes qui ont besoin de les connaître pour gérer ou mener une réponse appropriée, pour répondre aux exigences légales ou contractuelles de signalement aux donateurs, ou pour protéger d'autres personnes de tout préjudice supplémentaire. Ceux qui ont besoin de savoir ne doivent recevoir que les informations strictement nécessaires et pas davantage.

- Une mauvaise gestion des informations confidentielles peut avoir de graves répercussions sur l'intégrité du processus, le résultat d'une enquête, ainsi que sur la sécurité et le bien-être des personnes concernées. Toute violation de la confidentialité est considérée comme une faute grave.

Le non-respect des règles susmentionnées entraînera des mesures disciplinaires.

Le [Mécanisme de plainte et de réponse](#) est expliqué en détail dans les [Lignes directrices relatives à la sauvegarde](#).



Boîte à commentaires et à plaintes dans notre clinique en Thaïlande

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 5

Protection des droits des enfants

Malteser International, c'est-à-dire également l'ensemble de ses employés et partenaires, s'engage à garantir que le bien-être, la sécurité et les droits de tous les enfants bénéficiant de ses services soient protégés et respectés à tout moment. Cela signifie que le principe de sécurité et de dignité pour tous les enfants est respecté et valorisé et qu'il se reflète systématiquement dans le comportement et la conduite des employés et partenaires.

Conformément aux normes humanitaires, MI s'engage à créer et à maintenir, au niveau opérationnel et des programmes, un environnement sûr pour tous les enfants, garçons comme filles, y compris pour les enfants à risque, et à les protéger de toute forme de violence (sexuelle, émotionnelle, physique), d'exploitation et d'abus.

Malteser International proscrit l'utilisation de toute forme de violence, y compris la violence sexuelle, et l'abus de pouvoir à l'encontre des enfants, et ce, quels que soient leur âge, leur sexe, leur langue, leur religion, leur nationalité, leur origine ethnique, leur statut, leur classe sociale, leur orientation sexuelle, leur condition physique ou leur handicap. Toute mesure prise en cas de violation présumée du présent Code de conduite se fonde sur une approche centrée sur les personnes survivantes et les droits des enfants, qui implique des processus d'enquête clairement définis.



Naw Eh Htoo, sage-femme de MI en Thaïlande, apporte son aide aux personnes réfugiées du Myanmar en matière d'allaitement.

ARTICLE 1
Éviter les conflits
d'intérêts

ARTICLE 2
Offrir et recevoir
des cadeaux

ARTICLE 3
Lutter contre la
fraude et la
corruption

ARTICLE 4
Prévenir l'exploitation,
les abus et le
harcèlement sexuels

ARTICLE 5
**Protection des
droits des enfants**

ARTICLE 6
Utilisation et
protection des biens
et de la marque MI

ARTICLE 7
Utilisation et
protection des données
et informations de MI

ARTICLE 8
Armes

ARTICLE 9
Alcool et drogues

ARTICLE 10
Relations publiques et
médias, et utilisation
des réseaux sociaux

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 5

- Malteser International attend de ses employés qu'ils accordent une attention particulière à l'impact de leurs projets et programmes sur l'ensemble des enfants, en veillant à prendre en compte toute forme de vulnérabilité supplémentaire qui pourrait en découler.
- Tout employé ayant connaissance ou souponnant des actes de violence, d'exploitation ou d'abus à l'encontre d'enfants est tenu de signaler immédiatement la faute ou la suspicion de faute à son supérieur hiérarchique direct et au responsable de la sauvegarde au niveau mondial, conformément à la procédure de Divulgence confidentielle en vigueur.
- Malteser International s'engage à protéger les personnes survivantes en leur fournissant ou en les orientant vers des services d'assistance adaptés afin de faciliter leur rétablissement et leur réhabilitation.
- Le consentement de la personne responsable ou du tuteur légal doit toujours être obtenu avant toute forme d'activité avec des enfants, y compris à des fins de communication, de marketing et de promotion.

- Lors de la prise de photos ou de vidéos de personnes, Malteser International doit communiquer des informations claires sur les raisons de cette prise d'images aux personnes concernées et leur expliquer qu'elles ont le droit de refuser de participer et de changer d'avis. Le consentement éclairé doit être assuré dans le cas d'images avec des enfants.
- Malteser International proscrit strictement toute utilisation d'images ou de vidéos montrant un enfant abusé ou exploité sous quelque forme que ce soit, notamment si celles-ci comportent des informations permettant de l'identifier.
- Nous devons reconnaître les enfants comme des êtres humains dignes et non comme des objets sans espoir dans l'ensemble de notre communication médiatique.

Malteser International a adopté la norme approuvée par *VENRO* (Association des ONG allemandes engagées dans le développement et l'aide humanitaire) *sur les droits des enfants*, nouvellement intégrée dans le [Manuel opérationnel](#), et approuve la *recommandation du CAD de l'OCDE sur l'élimination de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels dans le cadre de la coopération au développement et de l'aide humanitaire* (DAC Recommendation on Ending Sexual Exploitation, Abuse, and Harassment in Development Co-operation and Humanitarian) de 2019.

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 6

Utilisation et protection des biens et de la marque Malteser International

Malteser International fournit des biens comprenant des véhicules, ordinateurs, téléphones portables, équipements de bureau et lieux d'hébergement d'équipe, ainsi que des biens portant le logo de Malteser International tels que des tenues de service du personnel, pour l'exercice de la mission de Malteser International. Les recommandations de sécurité correspondantes doivent être suivies :

- **Malteser International attend des employés qu'ils prennent grand soin de tous les biens qu'ils reçoivent, de manière à ne pas nuire à la réputation de Malteser International, et qu'ils les rendent à l'organisation à la fin de leur mission.**
- **Les véhicules de Malteser International ne peuvent être utilisés qu'aux fins autorisées et peuvent uniquement être conduits par les employés autorisés.**

- **Les employés ne sont pas autorisés à utiliser les tenues de service ou tous autres objets portant le logo Malteser International pour leur enrichissement personnel ou tout autre avantage.**

- **Il est interdit de télécharger et d'accéder à du contenu pornographique au moyen des appareils mobiles et des ordinateurs de Malteser International.**

L'utilisation inappropriée du matériel professionnel peut entraîner des mesures disciplinaires.



Véhicule MI en Ouganda

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 7

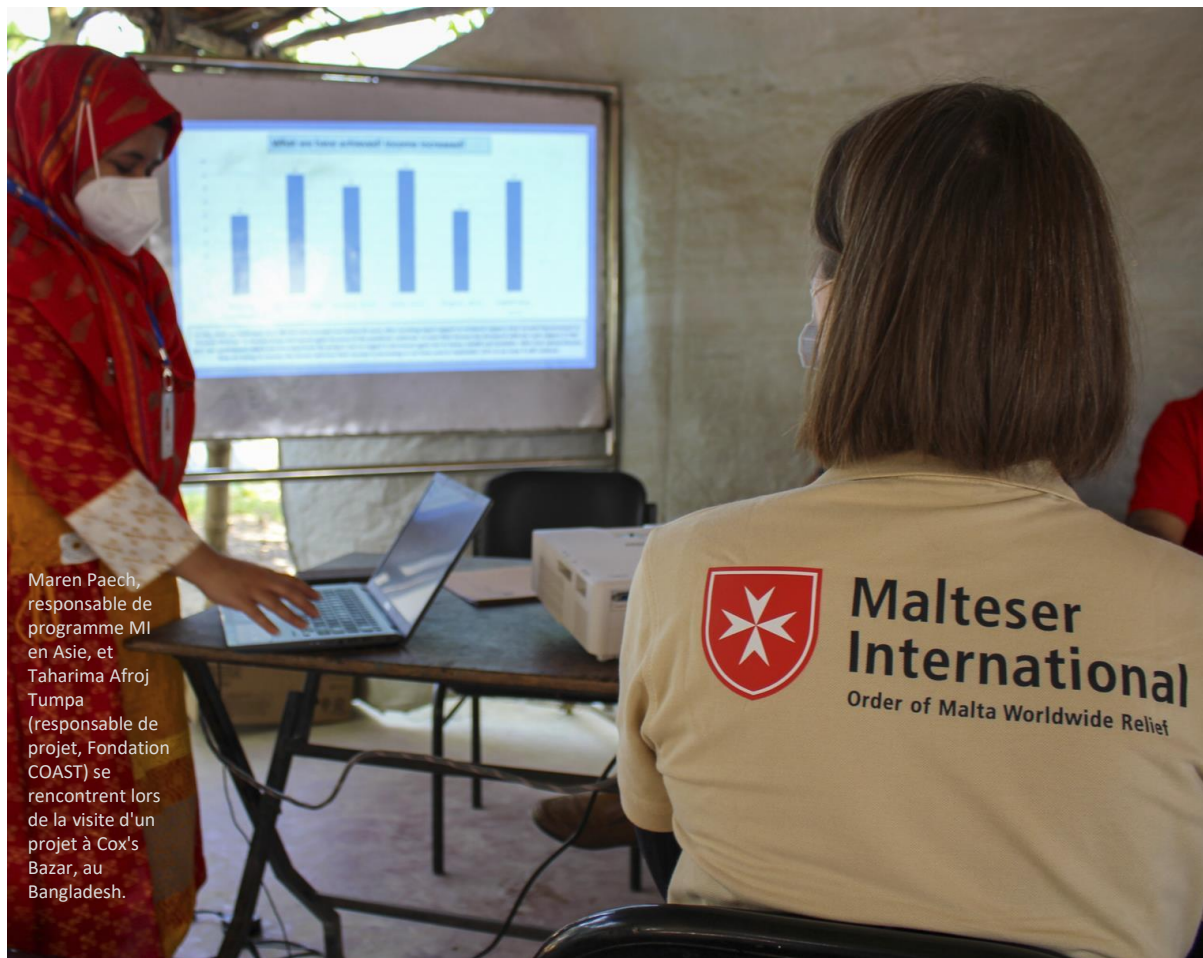
Utilisation et protection des données et informations de Malteser International

Au fil des années, Malteser International a établi une base d'expertise et de propriété intellectuelle significative. Malteser International fournit l'accès à ces informations à ses employés, via des documents papier et électroniques et les canaux de communication de l'organisation. Les employés sont tenus de protéger toutes les données de Malteser International, de maintenir la confidentialité, notamment des données personnelles et relatives aux patients, et de suivre les Lignes directrices en vigueur en matière d'informatique et de protection des données.

- **Les employés sont tenus de protéger l'accès aux informations de Malteser International et aux systèmes de comptabilité, et toute autre donnée relevant du travail de Malteser International.**

- **Les employés ne sont pas autorisés à utiliser la propriété intellectuelle de Malteser International en dehors de leur travail, ni pendant ni après leur période d'emploi chez Malteser International.**

Les données, notamment les plaintes sensibles, les données personnelles et les données relatives aux patients, doivent être traitées de manière confidentielle et ne peuvent être utilisées à des fins autres que celles officiellement autorisées par Malteser International.



Maren Paech, responsable de programme MI en Asie, et Taharima Afroj Tumpa (responsable de projet, Fondation COAST) se rencontrent lors de la visite d'un projet à Cox's Bazar, au Bangladesh.

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Armes

Dans certains pays, Malteser International travaille dans des zones de conflit armé et d'instabilité. La présence d'armes ou de personnes armées peut gravement affecter la sécurité des opérations de Malteser International.

- **Malteser International interdit les armes dans tout immeuble appartenant ou exploité par Malteser International, y compris les lieux d'hébergements des équipes.**
- **Malteser International interdit le port d'arme à bord des véhicules de l'organisation. Les civils armés et les militaires ne sont pas autorisés à bord des véhicules de l'organisation. Si des personnes armées menacent d'utiliser la violence lorsqu'on leur refuse l'accès aux véhicules de Malteser International, il convient de suivre les lignes directrices de Malteser International en matière de sécurité.**

- **La présence de gardes armés sur les propriétés de Malteser International doit être autorisée par le siège de Malteser International.**



I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 9

Alcool et drogues

Pour assurer la sécurité des employés, et pour éviter tout dommage aux biens et à la réputation de Malteser International, la consommation d'alcool et de drogues n'est pas autorisée dans les bureaux, entrepôts et véhicules. Les bureaux de Malteser International sont non-fumeurs. Une consommation limitée d'alcool peut être autorisée par la personne responsable du site à l'occasion de célébrations.

- **Les employés de Malteser International ne sont pas autorisés à travailler ou à conduire sous l'emprise de substances narcotiques, légales ou illégales, qui affectent leur capacité à assurer leurs responsabilités, et il leur est également interdit d'apporter de telles substances dans les bureaux ou entrepôts de Malteser International.**

Travailler sous l'emprise de l'alcool ou de drogues est une faute professionnelle grave, et les employés surpris sous l'emprise d'alcool ou de drogues pendant leurs périodes de travail seront sanctionnés conformément aux procédures disciplinaires.



Veillez à ce que votre logement reste un endroit sûr ! Pour votre propre bien et celui de vos collègues.

ARTICLE 1
Éviter les conflits
d'intérêts

ARTICLE 2
Offrir et recevoir
des cadeaux

ARTICLE 3
Lutter contre la
fraude et la
corruption

ARTICLE 4
Prévenir l'exploitation,
les abus et le
harcèlement sexuels

ARTICLE 5
Protection des
droits des enfants

ARTICLE 6
Utilisation et
protection des biens
et de la marque MI
ARTICLE 7
Utilisation et
protection des données
et informations de MI

ARTICLE 8
Armes

ARTICLE 9
Alcool et drogues

ARTICLE 10
Relations publiques et
médias, et utilisation
des réseaux sociaux

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

ARTICLE 10

Relations publiques et médias, et utilisation des réseaux sociaux

Malteser International considère qu'une bonne couverture médiatique est un point crucial pour le succès de ses programmes. La sensibilisation du public à notre travail est essentielle pour assurer la réussite de nos objectifs. Elle peut aussi affecter la sécurité de nos employés. De plus, nous savons à quel point la perception par le public de nos bénéficiaires est en partie façonnée par la manière dont nous les présentons. Les employés de Malteser International doivent toujours être conscients que lorsqu'ils expriment publiquement une opinion, celle-ci peut être interprétée comme reflétant l'organisation tout entière.

Par conséquent :

- **Toute communication médiatique doit être menée de manière responsable, respectueuse et transparente, conformément aux [Lignes directrices sur les relations publiques](#).**

- **Les employés de Malteser International doivent faire passer tout contact avec les médias par les départements de communication du siège régional de Malteser International concerné.**

- **Lorsqu'ils utilisent les réseaux sociaux, les employés de Malteser International doivent suivre les [Lignes directrices relatives aux réseaux sociaux](#) (Social Media Guidelines).**



ARTICLE 1
Éviter les conflits
d'intérêts

ARTICLE 2
Offrir et recevoir
des cadeaux

ARTICLE 3
Lutter contre la
fraude et la
corruption

ARTICLE 4
Prévenir l'exploitation,
les abus et le
harcèlement sexuels

ARTICLE 5
Protection des
droits des enfants

ARTICLE 6
Utilisation et
protection des biens
et de la marque MI

ARTICLE 7
Utilisation et
protection des données
et informations de MI

ARTICLE 8
Armes

ARTICLE 9
Alcool et drogues

ARTICLE 10
Relations publiques et
médias, et utilisation
des réseaux sociaux

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Le présent Code de conduite sera révisé tous les 4 ans ou plus si nécessaire. Ce dernier a été établi par le secrétaire général de Malteser International avec l'approbation du conseil d'administration.

Cologne, février 2023

Clemens Graf von Mirbach-Harff



I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Accusé de réception

Je déclare avoir reçu le Code de conduite de Malteser International, que j'ai lu, compris et accepté de respecter.

Par ma signature, je m'engage également à respecter les politiques et lignes directrices correspondantes mentionnées dans le présent Code de conduite, ainsi que toute autre ligne directrice pouvant être ajoutée au manuel opérationnel.

Déclaration sur l'honneur

Je déclare par la présente que je n'ai jamais été jugé-e civilement ou pénalement responsable d'une quelconque allégation d'inconduite sexuelle et qu'aucune enquête pénale ou civile n'est actuellement en cours à mon encontre en rapport concernant de telles allégations.

Je m'engage solennellement à informer immédiatement mes supérieurs de MI si une telle enquête devait s'ouvrir.

Nom _____

Date _____

Signature _____

*Veillez signer cette page et la retourner aux
Ressources Humaines de Malteser International.*

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Définitions

Sauvegarde

La sauvegarde correspond à la responsabilité que possède chaque organisation à veiller à ce que ses employés et activités ne nuisent ni aux adultes ni aux enfants. L'organisation a mis en place des politiques et des procédures, allant d'un code de conduite à un mécanisme de signalement confidentiel, en passant par des systèmes d'enquête, des procédures de recrutement et de vérification, ainsi qu'un suivi disciplinaire adapté en cas de violations avérées.

Exploitation sexuelle

Tout abus, effectif ou tenté, lié à une position de vulnérabilité, de pouvoir différentiel ou de confiance, à des fins sexuelles. Cela comprend, mais ne s'y limite pas, le fait de tirer un profit monétaire, social ou politique de l'exploitation sexuelle d'une autre personne.

Abus sexuel

Intrusion physique réelle ou menace d'intrusion de nature sexuelle, que ce soit par la force ou dans un contexte d'inégalité ou de coercition.

Harcèlement (sexuel)

Le harcèlement sexuel est un continuum de comportements et de gestes inacceptables et importuns de nature sexuelle. Il peut s'agir, sans s'y limiter, de propositions ou de réclamations à caractère sexuel, de demandes de faveurs sexuelles ou encore de comportements et de gestes sexuels, verbaux ou physiques, qui sont ou pourraient raisonnablement être perçus comme offensants ou humiliants. Il s'agit généralement d'un comportement récurrent, mais il peut également s'agir d'un incident isolé. Le harcèlement sexuel est généralement considéré comme lié au lieu de travail, cependant celui-ci comprend l'ensemble des éventuels comportements non acceptables de la part de nos employés, que ce soit sur le lieu de travail ou avec les populations affectées.

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Définitions

Prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels (PSEAH)

Le terme PSEA est principalement utilisé par les Nations Unies et les ONG pour désigner les mesures prises pour prévenir l'exploitation et les abus sexuels envers des personnes à risque par leur propre personnel ou leur personnel associé. Malteser International intègre également le harcèlement sexuel au sein de son CdC et utilise ainsi l'énoncé : « Prévention de l'exploitation, des abus et du harcèlement sexuels » et son acronyme « PSEAH ».

Enfants

Toute personne âgée de moins de 18 ans est considérée comme un enfant. Les relations sexuelles avec des enfants sont interdites, quel que soit l'âge de la majorité ou de consentement sexuel au niveau local. Déclarer ne pas avoir eu connaissance de l'âge réel de l'enfant n'est pas une excuse recevable.

Personne affectée

Une personne présumée victime d'exploitation, d'abus ou de harcèlement sexuels.

Personne survivante

Une personne qui est, ou a été, victime d'exploitation ou d'abus sexuels.

Personne plaignante

La personne qui dépose la plainte (il peut s'agir ou non de la personne affectée).

Source : UN SEA Glossary 2017, One Oxfam PSEA Policy 2021

Canaux de signalement

Si vous êtes un employé local, veuillez suivre le [Mécanisme de plainte et de réponse](#) disponible dans vos bureaux ou sur Sharepoint au sein des [Lignes directrices relatives à la sauvegarde](#). Si cela n'est pas une option que vous pouvez envisager, veuillez contacter les personnes suivantes au siège :

Pour le personnel MI à l'international

Exploitation, abus et harcèlement sexuels (SEAH)

Responsable de la sauvegarde au niveau mondial, Shane Fischer (elle)
shane.fischer@malteser-international.org

Fraude & corruption

Commissaire aux comptes interne, Gerhard Serafin (il)
gerhard.serafin@malteser-international.org

Intimidation, harcèlement, discrimination

Responsable des ressources humaines, Sonja Greiner (elle)
sonja.greiner@malteser-international.org

Système de Divulgence confidentielle en ligne (anciennement Dénonciation)

Malteser travaille actuellement à la création d'un système numérique de Divulgence confidentielle en ligne qui sera accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (lancement prévu au premier trimestre 2023). Ce système sera sécurisé et confidentiel. Ce dernier sera accessible depuis n'importe quel appareil connecté à Internet (téléphone portable, ordinateur portable, tablette, etc.) de manière anonyme si souhaité et disponible dans plusieurs langues.

Divulgence confidentielle (anciennement Dénonciation)

Médiateur : Dr. Ingo Pflugmacher (il)
buero.pflugmacher@busse-miessen.de

Médiatrice : Dr. Christina Merx (elle)
buero.merx@busse-miessen.de

Rechtsanwälte Busse & Miessen, Friedensplatz 1, D-53111 Bonn
Tél : +49 (0)228 98391-41

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Canaux de signalement

Si vous êtes un employé local, veuillez suivre le [Mécanisme de plainte et de réponse](#) disponible dans vos bureaux ou sur Sharepoint au sein des [Lignes directrices relatives à la sauvegarde](#). Si cela n'est pas une option que vous pouvez envisager, veuillez contacter les personnes suivantes au siège :

I. Identité, mission,
vision, objectif

II. Portée du
code

III. Mise en œuvre
du code

IV. Faire respecter
l'éthique, la neutralité,
l'impartialité
professionnelle et la
non-discrimination

V. Accusé de
réception et
déclaration sur
l'honneur

VI. Définitions

VII. Canaux de
signalement

Pour le personnel du siège

Exploitation, abus et harcèlement sexuels (SEAH)

Commissaire fédéral pour la prévention, Ansgar Kesting (il), téléphone : +49 (0)221 9822 3409
ansgar.kesting@malteser.org ou
praevention-intervention@malteser.org
<https://www.malteser.de/praevention/praeventionsbeauftragte.html>

Médiateurs ou médiatrices (SEAH)

Consultation gratuite et anonyme sans déclenchement de processus internes
<https://www.malteser.de/praevention/ombudsstellen.html>

Système de signalement

- **En personne**

Prendre rendez-vous avec le responsable de conformité :
hinweisgeber@malteser.org

- **Canal de signalement en ligne**

Malteser travaille actuellement à la création d'un système de signalement numérique en ligne qui sera accessible 24 heures sur 24 et 7 jours sur 7 (lancement prévu au premier trimestre 2023). Ce système sera sécurisé et confidentiel. Ce dernier sera accessible depuis n'importe quel appareil connecté à Internet (téléphone portable, ordinateur portable, tablette, etc.) de manière anonyme si souhaité et disponible dans plusieurs langues.

Médiateurs et médiatrices (Conformité)

Médiateur : Dr. Ingo Pflugmacher (il)
buero.pflugmacher@busse-miessen.de

Médiatrice adjointe : Dr. Christina Merx (elle)
buero.merx@busse-miessen.de

Rechtsanwälte Busse & Miessen, Friedensplatz 1,
D-53111 Bonn. Tél : +49 (0)228 98391-41