

# ETHISCHE CODE ETM/KDW

## De waarden van ETM/KDW

- #01. De ethische code van ETM/KDW baseert zich op haar waarden, te weten :
- A. Respect ;
  - B. Integriteit ;
  - C. Engagement ;
  - D. Zin voor verantwoordelijkheid.

Vertrekkend van deze waarden, werden de gedragsregels geconcretiseerd die opgenomen zijn in de huidige ethische code.

## Toepassingsgebied

- #02. De ethische code geldt voor :
- ✓ De medewerkers en het personeel van ETM/KDW en voor haar gesubsidieerde partners (zonder geografische beperking) ;
  - ✓ De leden en vrijwilligers van ETM/KDW ;
  - ✓ De bestuursleden van ETM/KDW.

De code vervangt in geen geval een wettelijke bepaling of geldende wetgeving.

### A. RESPECT

#### Respect voor het individu

#03. Opererend in een internationale en multiculturele context, is ETM/KDW er vast van overtuigd dat diversiteit een belangrijk element betekent voor onze organisatie. Bijgevolg nemen wij een respectvolle attitude aan ten overstaande van elk individu, of hij/zij nu deel uitmaakt of niet van onze organisatie. Gezien de missie van ETM/KDW, wordt bijzondere aandacht geschonken aan het respect voor bevolkingen en lokale partners.

#### Non-discriminatie

#04. We moeten er binnen onze organisatie in slagen om een gelijkwaardige behandeling te garanderen van elke situatie en van elk individu. We vermijden elke vorm van discriminerend of kwetsend gedrag gebaseerd op ras, huidskleur, afkomst of de sociale oorsprong, nationale of etnische origine, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke stand, leeftijd, rijkdom, religieuze politieke of filosofische overtuigingen, op de huidige of toekomstige gezondheidsstaat (HIV/Aids), handicap, taal, syndicale overtuiging, of op fysieke of genetische karakteristieken.

#### Uitbuiting

#05. Wij beschouwen elke vorm van uitbuiting van mensen, en in het bijzonder van kinderen, als een aanslag op de menselijke waardigheid. Wij zien er meer bepaald van af om seksuele betrekkingen te aanvaarden of te onderhandelen, en dit inbegrepen elk seksueel voordeel, of elke andere vorm van vernederend seksueel gedrag, dat iemand neerhaalt of uitbuit, in ruil voor geld, voor werk, goederen of voor diensten.

#### Gezondheid en veiligheid van het individu

#06. We vermijden dat onze handelingen onze gezondheid en die van anderen in gevaar kan brengen. We waken er ook over dat veiligheid deel uitmaakt van onze dagelijkse gewoontes. Bovenop het respect voor de regels op het vlak van gezondheid en veiligheid, voorzien we afdoende oplossingen, elk op zijn/haar eigen niveau, teneinde de gezondheid en de veiligheid van individuen op een duurzame manier te verbeteren.

#### Respect voor de instellingen

#07. We respecteren de lokale, nationale en internationale instellingen, alsook hun symbolen.

## **B. INTEGRITEIT**

### **Integriteit**

#08. Integriteit is voor ons allen de leidraad in het werk en in het omgaan met ethische dilemma's<sup>1</sup>.

### **Activiteiten buitenshuis**

#09. ETM/KDW respecteert de privacy van haar medewerkers. De gedragingen, de (politieke of andere) activiteiten en de ontwikkelde relaties buiten het professioneel kader, mogen echter het waardig, neutraal, loyaal en onpartijdig karakter van onze functie, niet schenden.

### **Belangenvermenging**

#10. We hoeden ons ervoor om ons niet in een situatie van belangenvermenging te plaatsen, noch om in dergelijke situatie geplaatst te worden ; m.a.w. in een situatie waarin wij, door onszelf of door een tussenpersoon, voordeel hebben die het onpartijdig en objectief uitoefenen van onze functie kan beïnvloeden, of die voor anderen personen de legitieme indruk schept dat een dergelijke invloed ons motiveert.

Dit kan zich vooral manifesteren in het kader van overheidsopdrachten of aanbestedingen, bij aanwervingen, bij het toekennen van beurzen enz.

Het persoonlijk voordeel omvat alle baten voor onszelf of ten gunste van onze familie, onze ouders, vrienden en kennissen, of organisaties waarmee wij persoonlijke relaties hebben of gehad hebben, voornamelijk zakelijke, politieke of andere voordelen.

Wanneer we oordelen dat we ons in een delicate situatie van belangenvermenging bevinden of vrezen ons te bevinden, informeren we onmiddellijk schriftelijk onze hiërarchisch overste die er schriftelijk ontvangst van bevestigt. We kunnen ook op elk moment raad vragen aan de integriteitsmanager of aan zijn/haar afgevaardigde, over een situatie waarin we ons zouden kunnen bevinden, teneinde te weten of deze een belangenconflict zou behelzen.

### **Giften en andere voordelen**

#11. Giften mogen in geen geval de beslissingen die we moeten nemen in het kader van ons werk beïnvloeden, of het idee geven dat ze die beïnvloeden. Teneinde onze onpartijdigheid te garanderen is het verboden om een gift te vragen, te aanvaarden of te geven, verbonden aan onze functie. De term gift moet breed begrepen worden, die de noties dekt van een geschenk, van een belofte of van elk ander voordeel, zij het voor onszelf of voor derden bestemd, en al dan niet verworven in het kader van het uitvoeren onze functie. Uitzonderlijk, en teneinde beleefdheidsregels in acht te nemen, worden kleine attenties aanvaard mits een geschreven toestemming door de hiërarchisch overste, die de natuur en de waarde van de gift beschrijft. Tussen collega's is het uitwisselen van kleine attenties tijdens het normaal uitvoeren van hun functies toegestaan.

### **Het betalen van smeergeld**

#12. Het betreft niet officiële betalingen die meestal gestort worden aan openbare agenten die een post bekleden op een bescheiden niveau, teneinde legale routine formaliteiten te verkrijgen of te bespoedigen. ETM/KDW beoogt een "nul tolerantie" met betrekking tot het betalen van smeergeld. Elke medewerker, aan wie gevraagd wordt om een faciliterende betaling uit te voeren, zal zijn/haar direct verantwoordelijke inlichten die op zijn beurt de integriteitraadgever zal informeren.

### **Gebruik van informatie**

#13. We gebruiken de informatie waarover we beschikken op gepaste wijze, en waken er over dat de informatie waarvoor wij verantwoordelijk zijn of waar we over beschikken vertrouwelijk

---

<sup>1</sup> Ethisch dilemma : situatie waarbij waarden en normen in het gedrang komen en waar er moet worden gekozen tussen verschillende alternatieven, terwijl er voor elk van deze alternatieven goede argumenten naar voor gebracht worden. Intuities en regels blijken ongeschikt te zijn.

blijft telkens dit vereist is. Deze verplichting is echter ondergeschikt aan legale bepalingen en reglementen die de personeelsleden verplichten om feiten kenbaar te maken. We proberen niet om toegang te hebben tot informatie die niet voor ons bestemd is.

### **Vertrek bij ETM/KDW**

#14. We informeren zo snel mogelijk onze werkgever in het geval van vertrek, wanneer onze toekomstige functie elders activiteiten omhelst die ons mogelijk in een relatie met ETM/KDW kan brengen, meer bepaald een zakelijke relatie. We staan aan ex-werknemers die ETM/KDW verlieten, geen buitensporige voordelen toe, verbonden aan hun vorige functie bij ons (bij voorbeeld: toegang tot informatie, tot databases).

## **C. ENGAGEMENT**

### **Missie ETM/KDW**

#15. We tonen inzet en vastberadenheid in de uitoefening van onze missie, die het minderen van armoede en het bestrijden van discriminatie ambiëert, om aan een meer rechtvaardige wereld te bouwen en om meer bepaald kinderen en kwetsbare jongeren te leiden naar een betere toekomst.

### **Een lerende organisatie**

#16. ETM/KDW is een lerende organisatie. We nemen actief deel aan het delen van kennis binnen ETM/KDW. Wij spannen ons in om op een verantwoordelijke manier vernieuwende werkmethodes en oplossingen voor te stellen, met respect voor de procedures en conform de doelstellingen van onze organisatie. We ontwikkelen goede praktijken en geven blijk van een open geest ten opzichte van nieuwe strategieën.

### **Transversale thema's**

#17. We dragen actief bij tot het bewerkstelligen van het beleid van ETM/KDW betreffende de transversale thema's, zoals de Rechten van het Kind, gender, en het respect voor de planeet en het milieu.

## **D. ZIN VOOR VERANTWOORDELIJKHEID**

### **Zin voor verantwoordelijkheden**

#18. We nemen complete en ten volle onze verantwoordelijkheid voor al onze activiteiten, en dit op elk niveau.

### **Kwaliteit van het werk**

#19. We nemen elke dag, op elk niveau van de organisatie, beslissingen gebaseerd op exacte informatie, ten einde kwaliteitsvol werk te garanderen. We verbinden ons ertoe precieze en gemotiveerde rapporten af te leveren, raad te geven, boekhoudkundige financiële en andere betrouwbare en complete documenten bij te houden. We voeren onze taken uit met het oog op het realiseren van de doelstellingen van onze functie, die de organisatie toe zal laten haar eigen objectieven te behalen. We hebben recht op informatie en op opleidingen die alle aspecten van onze functie omhelzen, alsook op bijscholing gerelateerd aan de evolutie van onze carrière. We actualiseren onze kennis en onze capaciteiten verbonden aan ons professioneel domein en ontwikkelen onze deskundige competenties.

### **Intern bestuur**

#20. Onze hiërarchisch oversten betrekken ons op een open en transparante manier in het beheer van onze dienst. Ze verstrekken ons in dit kader aangepaste middelen, bevoegdheden, competenties en verantwoordelijkheden. Ze lichten ons regelmatig in betreffende het beleid, de missies en de te realiseren doelstellingen, en dragen bij tot de ontwikkeling van de vaardigheden van het personeel. In deze optiek, voeren zij een communicatiebeleid betreffende nieuwe concepten en hun toepassingen, alsook aangaande wettelijke en reglementaire ontwikkelingen.

## **Externe communicatie**

#21. We waken er over om geen schade te berokkenen aan het imago van ETM/KDW bij externe communicatie. Enkel de personeelsleden die er de toelating voor hebben, mogen officieel positie innemen en officiële verklaringen afleggen in naam van ETM/KDW.

## **Bescherming van de activa van ETM/KDW**

#22. Het is onze plicht om de activa van onze organisatie te beschermen, zijnde de mobiele en immobiele goederen, de financiële middelen en de gevoelige informatie die ons toebehoren. We moeten garanderen dat deze activa niet gestolen worden, weggegeven, beschadigd of illegaal vernietigd worden. Het persoonlijk gebruik van activa van ETM/KDW kan enkel geschieden in het kader van voorziene regelingen, of mits geschreven toestemming van de hiërarchisch overste. We beschermen de activa en de gevoelige gegevens met adequate interne controle maatregelen.

## **Het is onze plicht om er over te praten**

#23. ETM/KDW promoot een cultuur van eerlijke en open communicatie. We worden sterk aangemoedigd om de juiste mensen te vragen naar de problemen en situaties die mogelijk in strijd zijn met deze code. Als we op de hoogte zijn van onwettige verrichtingen of onwettige acties door andere personeelsleden, stellen we onmiddellijk onze directe supervisor of leidinggevende hiervan op de hoogte. Als personeelsleden, ongeacht hun hiërarchische positie, andere medewerkers vragen om onwettig, onregelmatig of in strijd met deze Code te handelen, stellen deze laatsten onmiddellijk hun directe leidinggevende of de meerdere van dit personeelslid op de hoogte. Indien communicatie met deze hiërarchie niet mogelijk is of niet wenselijk, richten wij ons tot de integriteitsmanager van ETM/KDW.

ETM / KDW tolereert geen vergelding tegen werknemers die, te goeder trouw, hun zorgen hebben geuit of meehelpen aan onderzoek door verantwoordelijke personen.

Onze meerderen informeren ons regelmatig over de bepalingen van deze ethische code en trainen ons voor het naleven van de bepalingen.

We verwachten van hen dat ze zelf het voorbeeld geven en zo ten allen tijde laten zien dat ze zich aan deze code houden.

ETM/KDW  
Place de l'Albertine 2  
1000 Bruxelles  
T +32 (0)2 503 11 53  
F +32 (0)2 513 20 66  
E-mail : [etm.kdw.brussels@skynet.be](mailto:etm.kdw.brussels@skynet.be)  
[www.kinderenderdewereld.be](http://www.kinderenderdewereld.be)

*Door de RvB goedgekeurde versie op datum van 19/12/2018*