Bijlage 19 :

Ethische code

Inhoud

# Inleiding

De vzw ISVI, het Instituut voor Internationale Syndicale Samenwerking, ondersteund door het Algemeen Belgisch Vakverbond (ABVV), wordt gefinancierd door openbare fondsen en door eigen fondsen uit de bijdragen van de leden van het ABVV.

Het ISVI moet aan de ene kant beantwoorden aan een reeks wettelijke verplichtingen als vzw gefinancierd door openbare fondsen en, aan de andere kant, aan een reeks principes en waarden die het ABVV verdedigt. Dit ethische corpus heeft dan ook als basis gediend om de principes uit onderhavige ethische en normatieve code op te stellen.

Deze ethische code is vooral bedoeld voor de medewerkers/medewerksters, bestuurders m/v , leden van de algemene vergadering en vrijwilligers die een contractuele relatie met ISVI[[1]](#footnote-1) hebben. De code vervangt geenszins de van kracht zijnde wettelijke of regelgevende bepalingen.

Via deze ethische code en haar ondertekening implementeert ISVI punt 1 van het integriteitscharter.

# Onze visie en missie

## Visie

Via de sociale dialoog en collectieve onderhandelingen mobiliseren alle vakbondspartners van het ISVI zich om de rechten van werkne(e)m(st)ers te verdedigen, de arbeidsomstandigheden voor iedereen te verbeteren en de publieke beleidsvorming te beïnvloeden als onderdeel van de Agenda voor Waardig Werk. Ze strijden om bij te dragen aan solidaire, rechtvaardige, eerlijke, inclusieve en democratische samenlevingen. Werkne(e)m(st)ers steunen hen en mobiliseren zich in deze dynamiek.

Hier en elders zijn het ISVI, het ABVV en hun partners:

* actoren voor democratie, door de stem van werkne(e)m(st)ers te laten horen en actieve tegenmachten te zijn;
* actoren voor verandering, door werkne(e)m(st)ers te mobiliseren en krachtsverhoudingen op te bouwen;
* actoren voor solidariteit, door het collectief belang te verdedigen en netwerken te vormen;
* internationale actoren, door zich over de grenzen heen te organiseren;
* actoren voor sociale rechtvaardigheid, door te strijden tegen ongelijkheid;
* actoren voor vrede.

## Missie

De missie van ISVI is meervoudig:

* het ISVI implementeert **het internationaal beleid** van het ABVV;
* het ISVI helpt partnerorganisaties om **institutioneel erkend te worden** als actoren in de sociale dialoog en ondersteunt hen strategisch en solidair in hun proces van verandering door hun versterking te faciliteren via de uitwisseling van ervaringen en expertise, opleiding en netwerkvorming;
* het ISVI bevordert de **sensibilisering en actieve betrokkenheid** van de leden en militanten van het ABVV in de internationale solidariteit, door zichtbaarheid te verlenen aan zijn partners en hun syndicale strijd en door actie-synergiën te ontwikkelen tussen werkne(e)m(st)ers en tussen vakbondsorganisaties;
* het ISVI vergemakkelijkt het **internationale netwerksyndicalisme**, door een gemeen­schappelijke dynamiek te ontwikkelen tussen vakbondsmilitanten;
* het ISVI draagt bij aan de opbouw van een sterke, vrije en onafhankelijke internationale **syndicale tegenmacht**, die zich inzet voor maatschappelijke en politieke verandering in lijn met progressieve waarden.

# Onze principes

### Horizontale en solidaire partnerschappen

Een partnerschap is een relatie **onder gelijken**, gestoeld op respect, op wederzijds vertrouwen en begrip, met erkenning en respect voor de diversiteit en de verschillen doorheen een proces van wederzijds leren **[[2]](#footnote-2)**.

Voor ons is een partnerschapsrelatie gebaseerd op een solidaire benadering onder vakbonden die een visie delen en gemeenschappelijke waarden uitdragen, binnen een syndicaal netwerk dat in constante evolutie en structurering is. We hechten veel belang aan het respect tussen individuen, medewerk(st)ers en leden van verschillende organisaties. De autonomie en de emancipatie van de partners zijn centrale waarden voor het ISVI. Wij verbinden er ons toe onze activiteiten tot een goed einde te brengen en de opvolging van de projecten te verzekeren ten aanzien van dit criterium.

### Engagement, verantwoordelijkheid en kwaliteitsvol werk

Wij voeren onze opdrachten en taken uit met het oog op het verwezenlijken van de doelstellingen van onze vzw. We nemen elke dag, op elk niveau van de organisatie, beslissingen op basis van de intern doorgekregen informaties. Over de juiste info beschikken is dus van essentieel belang om kwaliteitsvol werk te leveren. Wij verbinden er ons dan ook toe rapporten af te leveren, nota’s op te stellen, financiële en boekhoudkundige stukken bij te houden – die volledig, nauwkeurig en gestaafd zijn. Bij het uitoefenen van onze opdracht geven wij blijk van engagement en vastberadenheid, bovendien nemen we onze verantwoordelijkheid ten volle op.

### Een ononderbroken leerproces

Het ISVI houdt er al meerdere jaren een **kwaliteitsvolle benadering** op na en verbindt er zich toe de processen, de werking en het beheer van de vzw onafgebroken te verbeteren, dit met het oog op efficiënte resultaten ten gunste van elk doelpubliek. Wij doen ook een inspanning om vernieuwende oplossingen en werkmethodes voor te stellen, met respect voor de procedures en in overeenstemming met de doestelingen van onze organisatie[[3]](#footnote-3).

### Transparantie en financiële integriteit

Het ISVI streeft een zo groot mogelijke **transparantie** na, zowel intern als extern, onder andere via de communicatiebeschikkingen bepaald in de wetgeving over de vzw’s, de partnerschaps­overeenkomsten en de interne uitwisselingen binnen onze ploeg en onder medewerkers en met de interne auditdienst van het ABVV. Elk jaar, en telkens de situatie dit vereist, komen de instanties van het ISVI samen om de nodige beheersbeslissingen te nemen en om het goede bestuur van het instituut te verzekeren. De transparantie en de openbaarheid worden gewaarborgd, zoals de wetgeving op de vzw’s dit vereist. We stippen eveneens aan dat het ISVI zijn budgetten op een transparante manier beheert, samen met zijn partners.

Het ISVI-team bevordert openheid en toegang tot informatie om een duidelijk en volledig overzicht te geven over de diverse initiatieven van de medewerkers en de partners. In overeenstemming met zijn financieel beleid, waarborgt ISVI de kwaliteit van zijn financiële controle doorheen een aan aantal maatregelen, instrumenten en geëigende procedés.

Wij veroordelen elke vorm van aanslag op **integriteit** (misbruik, fraude, corruptie) zowel in onze organisatie als bij de partners en/of deelnemende partijen, in het kader van de interventies die wij financieren. Wanneer personeelsleden onregelmatig gedrag vaststellen bij andere medewerkers of bij derden die met ISVI een contractuele relatie hebben, moeten ze hun eigen hiërarchische overste of die van betrokkene hiervan op de hoogte brengen of het meldpunt hierover informeren zodat de nodige stappen kunnen gezet worden en de gepaste maatregelen kunnen genomen worden.

### Gelijkheid van behandeling, non-discriminatie en seksuele pesterijen

Wij verdedigen de gelijkheid van behandeling voor iedereen, zonder enig onderscheid op basis van gender, geslacht, leeftijd, religie, nationaliteit, seksuele geaardheid, beperking, uiterlijk of huidskleur. Wij plaatsen onze waarden op de voorgrond, namelijk solidariteit, rechtvaardigheid, gelijkheid en democratie. Op dezelfde manier verwerpen wij racistische, seksistische, xenofobe, fascistische gedragingen of gedachtegoed – zowel binnen onze eigen organisatie als erbuiten.

ISVI veroordeelt trouwens elke vorm van pesterijen, misbruik of uitbuiting, op elk niveau, onder collega’s, verantwoordelijken en vrijwilligers en ten aanzien van elk individu, in het bijzonder de begunstigden van onze acties. Dit impliceert ook dat wij weigeren seksuele relaties te aanvaarden of erover te onderhandelen, met inbegrip van seksuele gunsten of elke vorm van vernederend, onterend of uitbuitend seksueel gedrag in ruil voor een baan, voor goederen of diensten.

Het ISVI beschouwt seksuele uitbuiting en seksueel misbruik als een zware beroepsfout. Geld, werk, goederen en diensten inruilen tegen seksuele betrekkingen is absoluut verboden, evenals elke seksuele handeling met minderjarigen. Dit zijn trouwens strafrechtelijk strafbare handelingen.

Ingeval van een klacht of zelfs een vermoeden van bestaan van daden van uitbuiting verbinden de medewerkers, de managers en de leden van de ISVI-instanties zich ertoe om deze aan te klagen via de daartoe voorziene mechanismen (zie punt D). Tot slot ontraadt het ISVI elke seksuele relatie tussen zijn begunstigden en medewerkers/leden van de instanties/managers. ISVI verwacht van alle deelnemers en deelneemsters aan zijn activiteiten dat ze zich ten allen tijde op een correcte en professionele manier gedragen.

### Transversale genderbenadering

In overeenstemming met het charter ‘Gendermainstreaming’ (dat het ABVV, het ACV en de ACLVB in 2004 ondertekenden en dat in 2024 geactualiseerd werd ), met het *gender*beleid van het ISVI en met het genderhandvest datde Belgische middenveldorganisaties (ook ISVI) in 2018 ondertekenden, verbindt ISVI zich ertoe samen met zijn partners een genderbenadering te ontwikkelen, in alle aspecten van zijn werk.

Wij moedigen de genderbenadering aan, zowel in ons beleid en onze interne werking als in onze partnerrelaties. Op dezelfde manier moedigen wij ook het bevorderen van de autonomie van vrouwen aan, in al onze activiteiten. Bovendien draagt de strijd tegen de discriminatie van vrouwen bij tot de strijd tegen armoede en ongelijkheid.

Om dit principe te operationaliseren duidt het ISVI een ‘gender’-verantwoordelijke aan binnen zijn team die gender gerelateerde kwesties in verband met de ontwikkelingssamenwerking zal opvolgen en die erover zal waken dat de genderdimensie in het programma en in de projecten van het ISVI zal worden aangemoedigd en versterkt. Deze persoon zal samenwerken met het Genderdepartement van het ABVV.

### Bescherming van gegevens, confidentialiteit en externe communicatie

Wat nu de **gegevensbescherming[[4]](#footnote-4)** betreft: ISVI beschikt over interne beleidslijnen, conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming, toegankelijk op zijn website [[5]](#footnote-5).

Wat de **confidentialiteit** betreft, bij de verspreiding van elk document met voor onze partners gevoelige gegevens, analyseren wij de kwestie van de **confidentialiteit** en gaan we na of gegevens geheel of gedeeltelijk anoniem moeten worden gemaakt[[6]](#footnote-6). De auditeurs/evaluatoren hebben toegang tot vertrouwelijke informatie, wat betekent dat ze verplicht zijn discreet te blijven en dat het ze verboden is de gegevens voor persoonlijk gebruik aan te wenden of informatie waarover ze beschikken voor evaluatie van vorsers, artikelen of researchprojecten aan anderen mee te delen.

Bij elke **externe communicatie** dragen we er zorg voor het imago van het ISVIen van zijn partners geen schade te berokken.

### Belangenconflicten

Persoonlijk belang dat omvat elk voordeel voor onszelf, voor ons gezin, onze ouders, verwanten, vrienden of ook organisaties waarmee we een persoonlijke band (gehad) hebben of ook persoonlijke relaties (zakelijke, politieke of andere).

We zien erop toe dat we niet in een situatie van **belangenconflict** terechtkomen, d.w.z. een situatie waarbij we zelf of door een tussenpersoon in verzeild raken, waarbij belangen spelen die een invloed kunnen hebben op de onpartijdige en objectieve uitoefening van onze functie of die de indruk geven dat er van dergelijke beïnvloeding sprake is. Als dan toch een belangenconflict ontstaat, nemen we de gepaste maatregelen om er een einde aan te stellen.

# Praktische modaliteiten van deze ethische code

Als ondertekenaar van het ‘Charter Integriteit’ dat op initiatief van minister Alexander De Croo aan de sector werd voorgesteld, verbindt het ISVI er zich toe om een reeks maatregelen uit te voeren teneinde zijn verbintenis inzake integriteit te operationaliseren:

#### De ethische code van het ISVI werd **goedgekeurd door de instanties** en ondertekend door alle personeelsleden en het managementteam van het ISVI. Het werd trouwens ondertekend door **alle actoren die een contractuele relatie zijn aangegaan met het ISVI** in het kader van onze internationale acties. Voor elke missie in het buitenland wordt de ethische code vóór het vertrek doorgestuurd aan de ISVI-begeleider (ABVV of externe). Deze verklaart zich akkoord met de inhoud ervan en engageert zich om de ethische code te zullen naleven. Door dit systematisch vóór elk vertrek te doen, ongeacht of de begeleider reeds eerder van de ethische code kennisnam, bevorderen we de sensibilisering en preventie ter zake. Voor missies binnen België gelden dezelfde regels: de ethische code wordt doorgestuurd aan de betrokken personen (partners, externen of ABVV), die de code ondertekenen alvorens de missie aan te vangen.

#### ☞ Met dit punt implementeert het ISVI punt 1 van het integriteitscharter : een ethische code die door iedereen die formeel voor het ISVI werkt ondertekend is.

#### Het ISVI verbindt zich ertoe zijn medewerkers, vrijwilligers en partners maximaal te **sensibiliseren** rond de integriteit. Dit via vormingen of begeleiding door personen voorgesteld door de federaties Acodev/ngo- federatie, elke andere externe organisatie met enige expertise ter zake of via uitwisselingsmomenten met zijn programmapartners FOS en Solsoc.

We nemen het thema integriteit ook mee op in de jaarlijkse monitoring- en terreinbezoeken bij de partnerorganisaties. Tijdens deze bezoeken wordt een sessie rond integriteit ingebouwd en wordt er met de partner over dit thema uitgewisseld. We sensibiliseren onze partners rond integriteit en moedigen hen aan om ook binnen hun organisatie een integriteitsbeleid uit te werken.

Onze medewerkers kunnen **zich in alle vertrouwen richten tot een persoon** om advies in te winnen met betrekking tot integriteit en mogelijke aantastingen ervan. Het betreft vertrouwenspersonen aangeduid binnen de ABVV-structuur waarmee het ISVI is verbonden. Deze persoon heeft de nodige opleiding en erkenning om integriteitsschendingen te herkennen en desbetreffend deskundig advies te geven.

☞ Met dit punt implementeert ISVI punten 2 en 3 en 10 van het integriteitscharter: het onder de aandacht brengen van het thema integriteit (2), een vertrouwenspersoon waarbij medewerkers en vrijwilligers terecht kunnen (3) en het samenwerken met andere actoren (10).

#### **Wat de financiële integriteit betreft,** nemen we de nodige preventieve maatregelen om de risico’s verbonden aan integriteit te beperken.

#### Bijvoorbeeld:

* het bestaan van een **financieel ISVI-beleid**;
* de ondertekening door onze partners van een **financieel handboek** voor de coördinatoren en boekhouders van de organisaties in de partnerlanden (toegevoegd aan de vijfjarige partnerschapsovereenkomsten);
* de opstelling van een **financieel vademecum** bedoeld voor de teams in België (ISVI-team en audit van het ABVV);
* de aanduiding van een **contactpersoon ‘financiële integriteit’** binnen het ISVI die bijdraagt aan de verbetering van de processen van controle en financieel beheer;
* de **oprichting van een ‘financiële taskforce’** **binnen het ISVI** met de bedoeling financiële aanbevelingen voor het financieel beheer van het ISVI te analyseren en uit te werken, waaraan op zijn minst de ISVI-coördinator, de verantwoordelijke van de financiële controle en de contactpersoon ‘financiële integriteit’ deelnemen. Deze *taskforce* overlegt op regelmatige basis samen met de directeur van de interne auditdienst van het ABVV en een door hem aangeduide boekhoud(st)er. De Financiële taskforce wordt bevraagd door de ISVI-medewerkers ingeval van vragen of twijfels over het bestaan van corruptiegevallen op het niveau van de partners / begunstigden uit de partnerlanden.
* een jaarlijkse externe audit – zowel voor wat betreft het ABVV als de audit in opdracht van DGD moeten ervoor zorgen dat eventuele onregelmatigheden tijdig aan het licht komen.
* **de uitwisseling van goede praktijken met de sector** via de deelname van één of meer teamleden van het ISVI aan uitwisselingsplatformen van de sector van ontwikkelingssamenwerking inzake financieel beheer.

☞ Met dit punt implementeert ISVI punten 4 en 7 van het integriteitscharter voor wat betreft het aspect financiële integriteit. We nemen de nodige preventieve maatregelen om het risico op schending van de financiële integriteit in te perken (4) en de kwartaalcontroles stellen ons in staat om mogelijke schendingen van de financiële integriteit sneller vast te stellen en onze financiële systemen indien nodig te verbeteren (7).

#### De nodige bepalingen inzake integriteit worden opgenomen in de **partnerschaps­overeenkomsten** die we sluiten met onze **partners** in België en in de partnerlanden. Door het ondertekenen van de partnerschapsovereenkomst verklaren alle partijen – dit zijn het ISVI, de partnerorganisaties in België en in de partnerlanden zich akkoord met de inhoud van de ethische code en verbinden ze zich ertoe deze code gewetensvol na te leven.

☞ Met dit punt implementeert ISVI punt 5 van het integriteitscharter: bepalingen rond integriteit in de contracten met onze partners.

#### Het ISVI heeft een vertrouwelijk meldpunt gecreëerd waarnaar medewerkers, partners, begunstigden of slachtoffers hun klachten betreffende aantastingen van de integriteit kunnen sturen. Dit contactpunt is [integrity@ifsi-isvi.be](mailto:integrity@ifsi-isvi.be). Het staat vermeld op de website van het ISVI.

#### Het ISVI informeert **zijn partners over het bestaan van dit contactpunt**, dat ook formeel wordt beschreven in de partnerschapsovereenkomsten.

☞ Met dit punt implementeert ISVI punt 6 van het integriteitscharter: een vertrouwelijk meldpunt voor klachten over integriteitsschendingen

#### Het punt ‘integriteit’ wordt jaarlijks op de agenda van de ISVI-instanties geplaatst. Op dat moment heeft men de kans:

* het bestaan te melden van eventuele klachten die in de loop van het jaar op het contactpunt werden ontvangen. ISVI houdt een incidentenregister bij, waarin de eventuele klachten en de getroffen maatregelen genoteerd worden. uiteraard op geanonimiseerde wijze t.b.v. de bescherming van de persoonsgegevens van betrokken partijen.
* de **acties en interne ontwikkelingen van het ISVI** met betrekking tot de integriteit toe te lichten;
* **indien nodig,** de ethische code en meer bepaald zijn praktische toepassingsmodaliteiten zoals beschreven in punt D **aan te passen** met het oog op continue verbetering.

#### We organiseren regelmatig controles om eventuele integriteitsschendingen vast te stellen en om onze systemen te verbeteren. Voor wat betreft schendingen van de financiële integriteit voeren de ISVI medewerkers driemaandelijkse controles uit van de financiële rapporteringen die trimestrieel door de partners aan ISVI worden overgemaakt (zie ook punt 3).

* Met dit punt implementeert ISVI punt 7 van het integriteitscharter: het organiseren van regelmatige controles om integriteitsschendingen vast te stellen

#### Ingeval van aantasting van de integriteit verbindt het ISVI zich ertoe om snel gevolg te geven aan de gemelde gevallen en om meteen de gepaste maatregelen te treffen. De besluit­vormende instanties van het ISVI kunnen een standpunt innemen met betrekking tot de te nemen maatregelen en/of sancties. Wat eventuele klachten tegen het personeel van het ISVI betreft, gelden de bestaande bepalingen in het ABVV (arbeidsreglement, procedures, betrokkenheid van de instanties die de werknemers vertegenwoordigen). Wat de partners uit België (ABVV), externe partners of eventuele andere partners uit de partnerlanden betreft, zullen de instanties ad hoc maatregelen bepalen, naargelang van het specifieke geval.

* Met dit punt implementeert ISVI punt 8 van het integriteitscharter: onmiddellijk de gepaste maatregelen nemen in geval van integriteitsschendingen

#### Met respect voor de regels van de privacybescherming **delen wij ten minste één keer per jaar** globaal de aantastingen van de integriteit mee. Het thema integriteit staat jaarlijks op de agenda van de ISVI-instanties (zie punt 6) en wordt tevens opgenomen in onze jaarrapporten.

* Met dit punt implementeert ISVI punt 9 van het integriteitscharter: ten minste 1 keer per jaar globale communicatie over integriteitsschendingen

#### Zoals in punt 2 is toegelicht, werken we actief samen met andere actoren om deze maatregelen uit te voeren en onze praktijken en bestaande systemen te verbeteren. Dit doen we o.a. door deelname aan de werkgroepen integriteit georganiseerd door ngo-federatie en door uitwisseling van ervaringen met FOS en Solsoc. Uit de ervaringen gedeeld tijdens de werkgroep integriteit en bij de uitwisseling met FOS en Solsoc kunnen we onze bestaande systemen aftoetsen aan de realiteiten en ze bijsturen waar nodig.

* Met dit punt implementeert ISVI punt 10 van het integriteitscharter: actief samenwerken met andere actoren en streven naar continue verbetering van de systemen.

# Klachtenbehandeling

Het aanspreekpunt [integrity@ifsi-isvi.be](mailto:integrity@ifsi-isvi.be) is er voor iedereen die zich zorgen maakt over onaan­vaardbaar gedrag of die getuige is van dergelijk gedrag. De persoon achter het e-mailadres, waarbij de klacht terecht komt, is een medewerk(s)ter van het Federaal ABVV. Het betreft de vertrouwenspersoon die voldoende status en ervaring heeft om de zaak te behandelen en die hiervoor de juiste training gekregen heeft.

Het onderzoek en de oplossing van een klacht kunnen indien nodig gebeuren door een klachten­commissie, die minimum bestaat uit de klachtenmanager, de vertrouwenspersoon en de interne adviseur voor preventie en bescherming. Indien nodig kan ook de externe dienst voor preventie en bescherming bij dit onderzoek betrokken worden.

ISVI verbindt er zich toe de klachten tijdig te behandelen volgens de bestaande richtlijnen binnen het ABVV. Als er wordt vastgesteld dat er sprake is van geweld en pesterijen worden er passende maatregelen genomen.

Voor de volledige klachtenprocedure: zie bijlage 20.

1. ##### Wordt eveneens meegedeeld aan de partners van de vzw

   [↑](#footnote-ref-1)
2. ##### Partnerschapsbeleid van het ISVI

   [↑](#footnote-ref-2)
3. ##### Strategisch beleid van het ISVI

   [↑](#footnote-ref-3)
4. ##### De GDPR (of AVG, Algemene Verordening Gegevensbescherming) is een Europese Verordening ter bescherming van persoonsgebonden gegevens die in alle EU-lidstaten op 25 mei 2018 van kracht werd.

   [↑](#footnote-ref-4)
5. ##### Beleid van ISVI m.b.t. de GPDR (of AVG)

   [↑](#footnote-ref-5)
6. ##### Resultaatgericht Beheersbeleid

   [↑](#footnote-ref-6)