

## ETHISCHE CODE

ISVI vzw

### A. 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<sup>1</sup> hebben. De code vervangt geenszins de van kracht zijnde wettelijke of regelgevende bepalingen.

### B. ONZE VISIE

De syndicale ontwikkelingssamenwerking die ISVI verdedigt, is erop gericht om, in een **solidaire en emancipatorische** logica, de syndicale organisaties in het Zuiden te versterken zodat die beter in staat zijn hun rechten te verdedigen en een veranderende impact op hun maatschappij kunnen uitoefenen – en wel gericht op meer democratie, sociale ontwikkeling en sociale rechtvaardigheid.

**Onze samenwerking is erop gericht diepgaande veranderingen te bewerkstelligen**, en wel op diverse niveaus: in het Zuiden, waar de partnervakbonden van ISFI de werknemersrechten verdedigen en bevorderen in het kader van de 4 pijlers van Waardig Werk, waar ze een beleid voeren dat moet leiden tot een meer billijke, meer rechtvaardige en meer democratische maatschappij; in het Noorden, waar de werknemers en de werkneemsters ze steunen in die dynamiek, zich mobiliseren rond internationale thema's en ook bijdragen tot het verwezenlijken van de doelstellingen voor Waardig Werk, zowel in het Noorden als in het Zuiden.

De principes van respect, non-discriminatie en gendergelijkheid staan centraal in onze visie, zowel in het Zuiden als in het Noorden. We verwerpen uitbuiting in alle mogelijke vormen.

### C. ONZE PRINCIPES

#### **1. 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 <sup>2</sup>.

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

<sup>1</sup> Wordt eveneens meegedeeld aan de partners van de vzw

<sup>2</sup> Partnerschapsbeleid van het ISVI

evolutie en structurering is. De autonomie en de emancipatie van de partners uit het Zuiden zijn centrale waarden voor het IFSI. 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.

## 2. 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 informatie. 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 uitvoeren van onze opdracht geven wij blijk van engagement en vastberadenheid, bovendien nemen we onze verantwoordelijkheid ten volle op.

## 3. Een ononderbroken leerproces

Het ISVI houdt er al meerdere 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 doelstellingen van onze organisatie<sup>3</sup>.

## 4. 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 uit het Zuiden.

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 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.

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

---

<sup>3</sup> Strategisch beleid van het ISVI

Wij verdedigen de gelijkheid van behandeling voor iedereen, zonder enig onderscheid op basis van geslacht, leeftijd, religie, nationaliteit, seksuele geaardheid, 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 de begunstigen 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 begunstigen en medewerkers/leden van de instanties/managers.

## 6. Transversale genderbenadering

In overeenstemming met het charter 'Gendermainstreaming' (dat het ABV, het ACV en de ACLVB in 2004 ondertekenden), met het *gender*beleid van het ISVI en met het genderhandvest dat de 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 onze activiteiten 'Noord' en 'Zuid'. 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 gendergerelateerde 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.

## 7. Bescherming van gegevens, confidentialiteit en externe communicatie

Wat nu de **gegevensbescherming**<sup>4</sup> betreft: ISVI beschikt over interne beleidslijnen, conform de Algemene Verordening Gegevensbescherming, toegankelijk op zijn website <sup>5</sup>.

Wat de **confidentialiteit** betreft, bij de verspreiding van elk document met voor onze partners uit het Noorden en het Zuiden gevoelige gegevens, analyseren wij de kwestie van de **confidentialiteit** en gaan we na of gegevens geheel of gedeeltelijk anoniem moeten worden gemaakt<sup>6</sup>. De auditoren/evaluatoren

<sup>4</sup> 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.

<sup>5</sup> Beleid van ISVI m.b.t. de RGPD (of AVG)

<sup>6</sup> Resultaatgericht Beheersbeleid

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 ISVI en van zijn partners geen schade te berokken.

## 8. 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.

Op het vlak van de externe evaluaties omvat het resultaatgericht beleid van het ISVI **6 ethische principes** die de manier bepalen waarop we ze voorbereiden en uitvoeren, evenals de manier waarop we alle belangenconflicten voorkomen. Het betreft de onafhankelijkheid, de anonimisering en het gebruik van gegevens, de triangulatie van bronnen en gegevens, de noodzaak om expliciet te zijn, het respect voor verschillen en kennis van de syndicale wereld<sup>7</sup>.

### D. 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:

1. 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 ondertekent de ISVI-begeleider (ABVV of externe) deze ethische code vóór het vertrek en dit om de sensibilisering en de preventie ter zake te bevorderen.
2. 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.
3. 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.
4. **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**;

---

<sup>7</sup> Cf. Resultaatgericht beleid van het ISVI

- De ondertekening door onze partners van een **financieel handboek** voor de coördinatoren en boekhouders van de organisaties in het Zuiden (toegevoegd aan de vijfjarige partnerschapsovereenkomsten);
- De opstelling van een **financieel vademecum** bedoeld voor de teams in het Noorden (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-coördinatrice, de verantwoordelijke van de financiële controle en de contactpersoon ‘financiële integriteit’ deelnemen. Deze *taskforce* wordt bevestigd door de ISVI-medewerkers ingeval van vragen of twijfels over het bestaan van corruptiegevallen op het niveau van de partners / begunstigden uit het Zuiden;
- **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;

5. De nodige bepalingen inzake integriteit worden opgenomen in de **partnerschapsovereenkomsten** die we sluiten met onze **partners uit het Noorden en het Zuiden**<sup>8</sup>.

6. Het ISVI creëert en **stelt een vertrouwelijk contactpunt ter beschikking** 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.

Dit contactpunt **groepeert een geheel van verantwoordelijken** bij het ISVI en het ABVV die samen eventuele klachten betreffende de integriteit in ontvangst nemen (1), ze registreren in een logbestand (2), ze melden aan de instanties (3), die laatste adviseren (4) over de te nemen maatregelen en die in het algemeen nagaan of de klachten werden behandeld (5). Het betreft volgende personen:

- *De directeur van de Diensten Internationale en Europese Betrekkingen van het ABVV en de Bestuurder belast met het dagelijks bestuur van het ISVI*
- *De coördinatrice van het ISVI*
- *De dossierverantwoordelijke voor Integriteit binnen het ISVI*<sup>9</sup>
- *De twee medewerksters van het genderdepartement van het ABVV*
- *De vertrouwenspersoon (FR) van het ABVV*

Het ISVI verbindt zich ertoe **zijn partners te informeren over het bestaan van dit contactpunt**, dat formeel zal worden beschreven in de partnerschapsovereenkomsten 2022-2026.

7. Elk jaar zal het punt ‘integriteit’ op de agenda van de ISVI-instanties geplaatst worden. Op dat moment heeft men de kans:

- ✓ **Het bestaan te melden van eventuele klachten** die in de loop van het jaar door de partners op het contactpunt werden ontvangen.
- ✓ 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.

8. **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 sancties en worden

<sup>8</sup> Onze overeenkomsten worden gesloten voor een periode van 5 jaar. Deze bepalingen zullen dus opgenomen worden in de toekomstige partnerschapsovereenkomsten gesloten tussen het ISVI, de partners uit het Zuiden en die uit het Noorden (ABVV) voor de periode 2022-2026.

<sup>9</sup> Momenteel is de dossierverantwoordelijke integriteit de coördinatrice van het ISVI

geadviseerd door de leden van het contactpunt. 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 het Noorden (ABVV), externe partners of eventuele andere partners uit het Zuiden betreft, zullen de instanties ad hoc sancties bepalen, naargelang van het specifieke geval.

9. Met respect voor de regels van de privacybescherming **delen wij ten minste één keer per jaar** globaal de aantastingen van de integriteit mee (zie punt 7).

10. 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.