**CODE ÉTHIQUE D’ETM**

**ETM-waarden**

#01. De ETM Ethische Code is gebaseerd op de waarden van ETM, die als volgt zijn:

A. Respect ;

B. Integriteit ;

C. Betrokkenheid ;

D. Verantwoordelijkheidsgevoel.

De gedragsregels in deze Ethische Code zijn gebaseerd op deze waarden.

**Toepassingsgebied**

#02. De Ethische Gedragscode is van toepassing op :

 ETM medewerkers en personeel en haar gesubsidieerde partners (zonder geografische beperking);

 ETM leden en vrijwilligers;

ETM directeuren.

In geen geval vervangt de code geldende wettelijke of reglementaire bepalingen.

1. **RESPECT**

**Respect voor het individu**

#03. Aangezien ETM in een internationale en multiculturele context opereert, zijn wij ervan overtuigd dat diversiteit een groot goed is voor onze organisatie. Daarom nemen we een respectvolle houding aan ten opzichte van alle individuen, of ze nu deel uitmaken van ons personeel of niet. Gezien de missie van ETM wordt bijzondere aandacht besteed aan het respecteren van de lokale bevolking en partners.

**Non-discriminatie**

#04. In ons werk moeten we ervoor kunnen zorgen dat elke situatie en elk individu eerlijk wordt behandeld. We vermijden elke vorm van discriminerend of beledigend gedrag op basis van ras, huidskleur, afkomst of sociale herkomst, nationale of etnische herkomst, nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, burgerlijke staat, leeftijd, eigendom, religieuze, politieke of filosofische overtuigingen, huidige of toekomstige gezondheidstoestand (hiv/aids), handicap, taal, vakbondsovertuiging of fysieke of genetische kenmerken.

**Uitbuiting**

#05. Wij beschouwen uitbuiting van mensen, in het bijzonder kinderen, in welke vorm dan ook, als een belediging van de menselijke waardigheid.In het bijzonder zullen we geen seksuele relaties accepteren of erover onderhandelen, inclusief seksuele gunsten of enige andere vorm van vernederend, vernederend of uitbuitend seksueel gedrag, in ruil voor geld, werk, goederen of diensten.

**Gezondheid en veiligheid van personen**

#06. We voorkomen dat onze acties onze gezondheid en die van anderen in gevaar brengen. We zorgen er ook voor dat veiligheid deel uitmaakt van onze dagelijkse routine. Naast het naleven van gezondheids- en veiligheidsregels implementeren we, elk op ons eigen niveau, redelijke oplossingen om de gezondheid en veiligheid van individuen op de lange termijn te verbeteren.

**Respect voor instellingen**

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

1. **L’INTÉGRITÉ**

**Integriteit**

#08. Integriteit begeleidt ieder van ons in ons werk en in het omgaan met ethische dilemma's.

**Externe activiteiten**

#09. ETM respecteert de privacy van haar medewerkers. Gedrag, (politieke of andere) activiteiten en relaties buiten het professionele kader mogen echter de waardige, neutrale, loyale en onpartijdige uitoefening van onze taken niet ondermijnen.

**Belangenverstrengeling**

#10. We zorgen ervoor dat we onszelf niet in een situatie van belangenverstrengeling plaatsen of geplaatst worden, d.w.z. een situatie waarin we zelf of via een tussenpersoon een belang hebben dat van dien aard is dat het de onpartijdige en objectieve uitvoering van onze taken beïnvloedt of bij anderen de legitieme indruk wekt dat we door een dergelijke invloed worden gemotiveerd. Dit kan zich met name voordoen in de context van overheidsopdrachten en aanbestedingen, werving, het toekennen van subsidies, enz. Persoonlijk belang omvat elk voordeel voor onszelf of voor onze familie, verwanten, vrienden en kennissen, of voor organisaties waarmee we een persoonlijke relatie hebben of hebben gehad, zakelijk, politiek of anderszins. Wanneer we van mening zijn dat we ons in een dreigende situatie van belangenverstrengeling bevinden of vrezen dat dit het geval zal zijn, stellen we onze lijnmanager hiervan onmiddellijk schriftelijk op de hoogte, die de ontvangst schriftelijk zal bevestigen. We kunnen ook op elk moment de mening vragen van de Integriteitsadviseur of zijn afgevaardigde over een situatie waarin we ons kunnen bevinden, om te bepalen of er sprake is van een belangenconflict.

**Donaties en andere voordelen**

#11. In geen geval mogen giften de beslissingen die we in het kader van ons werk moeten nemen, beïnvloeden of de indruk wekken deze te beïnvloeden. Om onze onpartijdigheid te waarborgen, is het verboden om een donatie te vragen, aan te nemen of te doen die verband houdt met onze functie. De term "geschenk" moet in ruime zin worden opgevat en omvat in het bijzonder de begrippen geschenk, belofte of enig ander voordeel, ongeacht of het voor onszelf of voor derden bestemd is en of het al dan niet in de uitoefening van onze functie is verkregen. Uitzonderlijk en om de beleefdheidsregels te respecteren, worden kleine geschenken aanvaard met de schriftelijke toestemming van de hiërarchische overste, met vermelding van de aard en de waarde van het geschenk. Onder collega's wordt het uitwisselen van kleine geschenken tijdens de normale uitoefening van hun functie geaccepteerd.

**Faciliterende betalingen**

#12. Dit zijn onofficiële betalingen die meestal worden gedaan aan ambtenaren op laag niveau om juridische routineformaliteiten te verkrijgen of de afhandeling ervan te versnellen. ETM streeft naar nultolerantie voor smeergelden. Elke werknemer die gevraagd wordt om een faciliterende betaling te doen, informeert zijn of haar lijnmanager, die op zijn of haar beurt de integriteitsadviseur informeert.

**Gebruik van informatie**

#13. We maken gepast gebruik van de informatie die ons ter beschikking staat en zorgen ervoor dat informatie waarvoor we verantwoordelijk zijn of die ons ter beschikking staat vertrouwelijk blijft wanneer dat nodig is. Deze verplichting is echter onderworpen aan wettelijke en reglementaire bepalingen die personeelsleden verplichten feiten bekend te maken. Wij proberen geen toegang te krijgen tot informatie die niet voor ons bestemd is.

**Vertrek uit ETM**

#14. Wij informeren onze werkgever zo snel mogelijk bij ons vertrek, als onze toekomstige functie elders activiteiten met zich meebrengt die ons in een zakelijke relatie met ETM kunnen brengen. Wij geven voormalige personeelsleden die ETM hebben verlaten geen buitensporige voordelen in verband met hun vorige functie bij ons (bijvoorbeeld: toegang tot informatie, databases).

**C. De verbintenis**

**ETM Missie**

#15. We tonen betrokkenheid en vastberadenheid bij het nastreven van onze missie, die bestaat uit het terugdringen van armoede en het bestrijden van discriminatie om een eerlijkere wereld op te bouwen en kwetsbare kinderen en jongeren in het bijzonder naar een betere toekomst te leiden.

**Een lerende organisatie**

#16. ETM is een lerende organisatie. We nemen actief deel aan het delen van kennis binnen ETM. We streven ernaar innovatieve oplossingen en werkmethoden voor te stellen op een verantwoorde manier, met inachtneming van procedures en in lijn met de doelstellingen van onze organisatie. We ontwikkelen best practices en staan open voor nieuwe benaderingen.

**Functieoverschrijdende thema's**

#17. We dragen actief bij aan de uitvoering van het ETM-beleid met betrekking tot horizontale thema's, in het bijzonder kinderrechten, gender en respect voor de planeet en het milieu.

1. **LE SENS DES RESPONSABILITÉS**

**Gevoel van verantwoordelijkheid**

#18. We nemen onze verantwoordelijkheid in al onze activiteiten, op alle niveaus.

**Kwaliteit van het werk**

#19. Elke dag, op elk niveau van de organisatie, nemen we beslissingen op basis van nauwkeurige informatie om ervoor te zorgen dat ons werk van de hoogste kwaliteit is. Informatie om kwaliteitswerk te garanderen. Daarom zetten we ons in voor het leveren van betrouwbare, volledige, nauwkeurige en onderbouwde rapporten, adviezen en boekhoudkundige, financiële en andere verslagen. We voeren onze taken uit met het oog op het bereiken van de doelstellingen van onze functie, waardoor de organisatie haar eigen doelstellingen kan bereiken. We hebben recht op informatie en training over alle aspecten van ons werk en over onze loopbaanontwikkeling. We actualiseren onze kennis en vaardigheden met betrekking tot ons vakgebied en ontwikkelen onze professionele competenties.

**Intern beheer**

#20. Onze lijnmanagers betrekken ons op een open en transparante manier bij het beheer van onze afdeling. Ze verschaffen ons de juiste middelen, bevoegdheden, vaardigheden en verantwoordelijkheden. Ze houden ons regelmatig op de hoogte van het beleid, de missies en de te bereiken doelstellingen en dragen bij aan de ontwikkeling van de vaardigheden van de medewerkers. Met het oog hierop zorgen ze voor communicatie over nieuwe concepten en de toepassing ervan, en over ontwikkelingen op het gebied van wet- en regelgeving.

**Externe communicatie**

#21. Bij externe communicatie zorgen we ervoor dat het imago van ETM niet wordt geschaad. Alleen bevoegde personeelsleden mogen officiële standpunten innemen en officiële uitspraken doen namens ETM.

ETM verwelkomt kritiek met het doel te verbeteren, maar zal genoodzaakt zijn opmerkingen te verwijderen die de vereniging systematisch denigreren met als enig doel haar te schaden. Het doel is een stem te geven aan degenen die oprecht hun mening op een constructieve manier willen uiten. De publicatie van commentaren op de sociale netwerken van ETM impliceert de aanvaarding van de code en de ethische richtlijnen van de VZW. Ernstige overtredingen worden altijd bestraft en kunnen leiden tot onmiddellijke beëindiging of ontslag. Alle vulgariteiten, obsceniteiten en grof taalgebruik zullen van de pagina worden verbannen en de verantwoordelijke auteur zal permanent worden geblokkeerd.

De berichten op onze pagina en onze websites, evenals die van onze partners in ontwikkelingslanden, respecteren de privacy van anderen en de wet. Activiteiten die in welk opzicht dan ook illegaal zijn, zoals intimidatie, fraude, smokkel, discriminatie of haat, zijn verboden, zelfs als er een pseudoniem wordt gebruikt. Smaad, belediging en obscene opmerkingen, geweld of het aanzetten tot geweld, politieke, racistische of xenofobe opmerkingen, pornografie, pedofilie, revisionisme en negationisme zijn ook verboden.

**De activa van ETM beschermen**

#22. Het is onze plicht om de bezittingen van onze organisatie te beschermen, d.w.z. roerende en onroerende goederen, financiële middelen en gevoelige informatie die ons toebehoort. We moeten ervoor zorgen dat geen van deze bezittingen onrechtmatig wordt gestolen, overgedragen, beschadigd of vernietigd.

ETM-middelen mogen alleen voor persoonlijke doeleinden worden gebruikt in overeenstemming met de vastgelegde regels of met schriftelijke toestemming van de lijnmanager.

We beschermen gevoelige bedrijfsmiddelen en gegevens door passende interne controlemaatregelen te nemen.

**Het is onze plicht om erover te praten**

#23. ETM bevordert een cultuur van openhartige en open communicatie. We worden sterk aangemoedigd om de juiste mensen te vragen naar kwesties en situaties die mogelijk in strijd zijn met deze Code. Als we ons bewust worden van onwettig of ongepast gedrag door ander personeel, zullen we onmiddellijk onze directe lijnmanager of zijn of haar superieuren informeren.

Indien personeelsleden, ongeacht hun hiërarchische positie, andere personeelsleden vragen om onwettig, ongepast of in strijd met deze Code te handelen, stellen zij hun directe leidinggevende of zijn of haar superieuren hiervan onmiddellijk op de hoogte. We rapporteren elk bewijs van dergelijke handelingen of verzoeken aan onze directe lijnmanager of de superieuren van de lijnmanager. Als rapportage aan de lijnmanager niet mogelijk of wenselijk is, nemen we contact op met de Integriteitsadviseur van ETM.

ETM tolereert geen represailles tegen werknemers die te goeder trouw zorgen uiten of hulp bieden aan degenen die verantwoordelijk zijn voor onderzoeken.

Onze lijnmanagers informeren ons regelmatig over de bepalingen van deze Ethische Code en trainen ons in de naleving ervan.

We verwachten van hen dat ze het goede voorbeeld geven en te allen tijde laten zien dat ze zich aan deze Code houden.

 ETM

Rue de Dinant 5 Bte 11 - 1000 Bruxelles

T +32 (0)2 503 11 53

E-mail : etm.kdw.brussels@skynet.be

**Update unaniem goedgekeurd door de Raad van Bestuur op 16 12 2022**