

ETHISCHE CODE FRACARITA BELGIUM

Document:	Ethische Code p.1-4, met Gedragscode p.5-10
Contact:	Benjamin Nyssen, Julie Seynaeve; Info@fracarita.broedersvanliefde.be
Datum:	10/12/24
Status:	Herwerking goedgekeurd door BO 10/12/24

Ethische Code: morele en financiële integriteit

Inleiding

Fracarita Belgium schreef een Ethische Code uit, conform het integriteitscharter. De code is een contractuele verbintenis voor alle medewerkers, bestuurders en contractuele vrijwilligers van Fracarita Belgium, alsook voor deelnemers aan reizen georganiseerd door de NGO. De code wordt door hen ondertekend bij de start van hun indiensttreding of engagement bij Fracarita Belgium. De Ethische Code wordt voorafgaandelijk door de leidinggevende doorgenomen met de medewerker/vrijwilliger/reiziger. De Code wordt ook jaarlijks besproken tijdens de functioneringsgesprekken met de medewerkers. Daarnaast wordt ze ook om de twee jaar collectief geëvalueerd met alle medewerkers. De laatste evaluatie werd gehouden in oktober 2023.

Gelijkheid en respect

Fracarita Belgium streeft naar een inclusieve samenleving waarin gelijkheid en respect voor elk individu centraal staan. Fracarita Belgium verwerpt elke vorm van discriminatie: bv. op basis van ras, leeftijd, overtuiging, geloof, politieke overtuiging nationaliteit, geslacht, seksuele geaardheid, gender, burgerlijk statuut, vermogen of (functie)beperking. De medewerkers dienen respect op te brengen ten aanzien van andere medewerkers en de mensen met wie we samenwerken. In de dagelijkse uitvoering van hun taken en verantwoordelijkheden dienen de medewerkers van Fracarita Belgium neutraal, onpartijdig en zonder welke vorm van discriminatie te handelen.

Multolerantie tegenover intimidatie, uitbuiting en misbruik

Fracarita Belgium wenst een organisatie te zijn, vrij van elke vorm van intimidatie (al dan niet seksueel van aard), uitbuiting, stalking en misbruik. Menselijke waardigheid is een basisrecht. Geen enkele schending van deze menselijke waardigheid wordt door Fracarita Belgium getolereerd. Dit geldt zowel ten opzichte van collega's, vrijwilligers, medewerkers van de partners en finale doelgroepen. Geen enkel misbruik van machtsposities voor eigen belang of voordeel voor derden wordt aanvaard (zie ook 'Gedrag op seksueel vlak' in de Gedragscode).

De onderstaande definities van uitbuiting, misbruik en intimidatie zijn gebaseerd op het glossarium van de VN en worden ook gehanteerd door OESO-DAC:

Uitbuiting: elk feitelijk misbruik of poging tot misbruik van een persoon in een positie van kwetsbaarheid, vertrouwen, of ongelijke macht voor (al dan niet seksuele) doeleinden, met inbegrip van - maar niet beperkt tot - het verkrijgen van economische, sociale of politieke voordelen van de uitbuiting van een ander.

Misbruik: feitelijk of bedreigend fysiek en/of verbaal grensoverschrijdend gedrag (al dan niet van seksuele aard), hetzij met fysiek/verbaal geweld, of onder dwang, of door uitbuiting van ongelijke machtsverhouding.

Intimidatie: onaanvaardbaar en ongewenst gedrag, waaronder - maar niet beperkt tot - seksuele suggesties of eisen, verzoeken om seksuele gunsten, en seksueel, verbaal of fysiek gedrag of gebaren, die beledigend of vernederend zijn of redelijkerwijs als dusdanig ervaren kunnen worden.

Waardig werk, veiligheid en gezondheid

Onze werknemers moeten een eerlijk loon ontvangen dat in lijn is met hun vaardigheden, ervaring en de lokale economische context, zodat ze tenminste in hun basisbehoeften kunnen voorzien. We bieden een veilige werkomgeving, zonder onnodige risico's voor de gezondheid en het welzijn van de werknemer. Fracarita Belgium waakt erover dat werknemers voldoende tijd hebben voor hun gezin en persoonlijke leven, zodat ze een goede balans tussen werk en privé kunnen behouden. We geven onze medewerkers de kans om hun vaardigheden te ontwikkelen en erkend te worden voor hun bijdrage, wat hun gevoel van waardigheid en eigenwaarde versterkt. In al onze daden en acties vermijden we om de gezondheid van onszelf en die van anderen in gevaar te brengen. Aandacht voor veiligheid is een dagelijkse bekommernis (zie ook artikel 'Wapens' en 'Alcohol en Drugs' in de Gedragscode).

Belangenvermenging

Medewerkers en bestuurders van Fracarita Belgium vermijden dat hun persoonlijke belangen (bv. voor zichzelf, familie, vrienden, politieke of andere relaties) en professionele belangen met elkaar in conflict komen. Elke schijn van belangenvermenging moet vermeden worden. Indien zulke schijn zich toch zou voordoen, worden de nodige stappen ondernomen om tot een oplossing te komen (zie ook 'Misbruik van macht, fraude en corruptie' in de Gedragscode).

Financieel beheer

Financiële middelen van de organisatie (bv. subsidies, giften, enz.) worden op een verantwoordelijke manier beheerd conform het financieel beleid Fracarita Belgium, met inbegrip van de toepassing van de procedures voor de aankoop van goederen en diensten, en conform de geldende regelgeving. Fraude en corruptie zijn onder geen beding toegestaan.

Beheer van data en persoonsgegevens

We behandelen de informatie waarover we beschikken op gepaste wijze (zie ook GDPR). We zorgen ervoor dat de informatie waarvoor wij verantwoordelijk zijn of waarover we beschikken vertrouwelijk of geheim blijft wanneer nodig, ook na uitdiensttreding of het einde van een bestuursmandaat. Gevoelige of vertrouwelijke informatie en beeldmateriaal wordt niet zonder hun toestemming aan derden doorgegeven. De persoonsgegevens waarover we beschikken, worden uitsluitend voor professionele doeleinden gebruikt.

Open communicatiecultuur

Fracarita Belgium hanteert een transparante en eerlijke communicatiecultuur, ook wanneer het over het integriteitsbeleid gaat. Dit betekent dat iedereen, van medewerkers tot vrijwilligers en bestuurders, vrij is om zijn of haar mening te delen, vragen te stellen en constructieve feedback te geven zonder angst voor negatieve gevolgen. Deze cultuur bevordert een veilige omgeving waarin ideeën en zorgen openlijk kunnen worden besproken.

Meldingsplicht

Medewerk(st)ers en bestuurders bespreken met de bevoegde personen (raadgever integriteit of klachtenmanager) kwesties en situaties die een inbreuk zouden zijn op deze code. Indien we een vermoeden hebben of op de hoogte zijn van een onregelmatige handeling van een medewerker of bestuurder, of als we zelf gevraagd worden zo'n handeling uit te voeren, wordt dit onmiddellijk gemeld aan de klachtenmanager.

Onthaalbeleid

Bij de indiensttreding van een nieuwe medewerker, vrijwilliger of bestuurder wordt de Ethische Code doorlopen en ondertekend. Ook bij de sollicitatie van kandidaat-medewerkers wordt reeds gesproken over integriteit bij de organisatie.