

Ethisce Code

Versie juni 2024

Deze Code werd in juni 2024 goedgekeurd door de Raad van Bestuur van Steun in België and Overzee.

I. ALGEMEEN KADER

I.1. Inleiding

Bij Steun in België and Overzee (SBO) verbinden we ons ertoe om onze activiteiten uit te voeren met de grootst mogelijke integriteit en strikte naleving van de ethische principes die onze missie leiden. Als Belgische organisatie die op lokaal, regionaal en internationaal niveau actief is, erkennen we dat onze verantwoordelijkheid verder reikt dan de geografische grenzen en een grote verscheidenheid aan systemen, culturen, wetgeving en maatschappelijke verwachtingen omvat.

Onze Ethische Code is de hoeksteen van ons streven naar voorbeeldig en ethisch zakelijk gedrag. Deze code weerspiegelt onze kernwaarden eerlijkheid, respect en rechtvaardigheid en vormt de leidraad voor al onze acties en beslissingen. Deze code is niet alleen essentieel om het vertrouwen van onze partners, begunstigen, donateurs en het publiek te behouden, maar ook om onze reputatie en effectiviteit te beschermen. We zijn ervan overtuigd dat de hoogste ethische normen moeten worden geïntegreerd in alle niveaus van onze organisatie. Deze Ethische Code dient als kompas voor iedereen die bij onze organisatie betrokken is en biedt duidelijke richtlijnen voor het gedrag dat in alle omstandigheden wordt verwacht. Deze Code pretendeert niet uitputtend te zijn. Het is bedoeld als een herinnering aan de fundamentele principes van ethisch gedrag en gedragsnormen. Het is bedoeld om een cultuur van transparantie en verantwoordingsplicht aan te moedigen. Het moedigt iedereen aan om ethisch te handelen, niet alleen in overeenstemming met de wet, maar ook door verder te gaan en de hoogste normen van professioneel en persoonlijk gedrag aan te nemen. We worden allemaal geacht deze principes te lezen, te begrijpen en te integreren in ons dagelijkse professionele en persoonlijke leven.

Steun in België and Overzee Belge verbindt zich ertoe al haar leden te ondersteunen bij het begrijpen en toepassen van deze code en de nodige middelen te verschaffen om ervoor te zorgen dat de ethische normen zonder uitzondering worden nageleefd.

Door deze Ethische Code na te leven, versterken we onze toewijding aan onze missies en waarden en verzekeren we het respect en vertrouwen van degenen voor wie en met wie we werken en samenwerken.

I.2. Toepassingsgebied

De Ethische Code is van toepassing op de leden van Suport in België en Overzees, d.w.z. :

- De personeelsleden van SBO, d.w.z. haar werknemers, stagiairs en consulenten.
- Medewerkers van SBO;
- partners van SBO;
- leveranciers van goederen en diensten;
- SBO vrijwilligers
- de begunstigen van de acties uitgevoerd door SBO;
- de voorzitter van SBO;
- de leden van de Raad van Bestuur van SBO.

Deze Code vervangt geen enkele wettelijke of reglementaire bepaling. Hij zal worden aangepast tijdens het bestaan van de SBO-vereniging.

I.3. Waarden

Onze waarden zijn de principes waarop ons gedrag, onze houding en ons handelen zijn gebaseerd. Ze vormen de hoeksteen van onze interne en externe interacties, bepalen de identiteit van onze organisatie en geven richting aan ons dagelijks handelen. SBO is gebaseerd op de volgende waarden:

- **Respect**
- **Integriteit en transparantie**
- **Solidariteit**
- **Duurzaamheid & Verantwoordelijkheid**
- **Duurzame ontwikkeling**

Deze waarden zijn geïntegreerd in elk aspect van ons werk, van het ontwerp van onze programma's tot onze dagelijkse interactie met begunstigde gemeenschappen, onze samenwerking met partners, medewerkers, vrijwilligers en leveranciers, en discussies tussen medewerkers, bestuursleden en de voorzitter. Deze waarden vormen de leidraad voor al onze strategische en politieke beslissingen, prioriteiten, missies en programma's.

I.4. Overtredingen en Niet-naveling

SBO verplicht zich tot het nemen van snelle, eerlijke en passende maatregelen in reactie op schendingen van deze Ethische Code. Schending van deze normen kan leiden tot **disciplinaire maatregelen** tot **ontslag en/of gerechtelijke stappen**. Daarnaast zal elke schending resulteren in **beëindiging van de contractuele relatie**.

II. FUNDAMENTELE BEGINSELEN

II.1. Eerbiediging

II.1.1 Fundamentele mensenrechten

Respect betekent de **intrinsieke waarde van elk individu** erkennen, ongeacht afkomst, nationaliteit, status, geslacht, identiteit of andere omstandigheden. Elk individu respecteren betekent ook hun **rechten respecteren en deze verdedigen** tijdens ons werk. Respect voor fundamentele mensenrechten staat centraal bij alles wat we doen. We zetten ons in om de **waardigheid, vrijheid en gelijkheid te beschermen van iedereen** die we van dienst zijn en met wie we werken, en erkennen hun rechten als universeel en onvervreemdbaar. Het is onze missie om ervoor te zorgen dat deze principes in elk aspect van ons werk worden gerespecteerd, door **ondersteuning te bieden die de menselijkheid van elk individu volledig eerbiedigt**. Werkend in zowel een lokale als internationale context, besteedt SBO bijzondere aandacht aan **het respecteren van lokale mensen, partners en medewerkers**. We zetten ons in om actief te luisteren naar en te reageren op de behoeften van de mensen die we helpen, met respect voor hun persoonlijke verhalen en ervaringen.

Bovendien zijn we van **mening dat uitbuiting, in al haar vormen, een ontoelaatbare schending van de menselijke waardigheid is**. We verwerpen categorisch elke vorm van transactie waarbij relaties (hecht, seksueel, enz.) worden geruild voor geld, gunsten, goederen of diensten.

Bovendien verbinden we ons ertoe om **onze gezondheid of die van anderen niet in gevaar te brengen**. De zorg voor ieders gezondheid is een belangrijk aandachtspunt dat hand in hand gaat met een onvoorwaardelijke inzet voor **het milieu**. Onze benadering omvat **respect voor fundamentele mensenrechten en de rechten van de natuur, in een holistische dimensie van onderlinge afhankelijkheid**.

II.1.2. Non-Discriminatie

Het principe van non-discriminatie is veel meer dan een beleid; het is een diepgaand engagement dat richting geeft aan ons dagelijks werk. We koesteren en bevorderen **gelijke kansen** en zorgen ervoor dat **iedereen**, ongeacht ras, afkomst, geslacht, seksuele geaardheid, religie, levensbeschouwing, leeftijd, politieke overtuiging, ouderschap of capaciteiten, **eerlijk en met respect wordt behandeld**. We zetten ons in om een **inclusieve en gastvrije omgeving** te creëren voor al onze medewerkers, vrijwilligers, begunstigen en partners, ter versterking van onze algemene missie om hulp te bieden en ons werk uit te voeren **zonder vooroordelen**. **Eerlijke behandeling** vormt de kern van onze missie, aangezien **inclusie** de drijvende kracht achter onze programma's is en we sterk geloven in de waarde en kracht ervan, zowel individueel als collectief.

II.1.3. Violences

SBO veroordeelt ten strengste elke vorm van geweld, pesterijen of intimidatie op de werkplek, opgevat in de breedste zin van het woord. Wij geloven dat ieder individu het fundamentele recht heeft om te werken in een **veilige, respectvolle omgeving, vrij van alle vormen van misbruik** (intimidatie, seksistisch, racistisch en seksueel geweld, morele, fysieke en seksuele intimidatie, etc.). We hebben een degelijk beleid en procedures om elk incident van geweld of pesterijen op de werkplek te voorkomen, te identificeren en aan te pakken. We moedigen **open communicatie en het vreedzaam oplossen van conflicten** actief aan, wat de kern vormt van ons werk en ons handelen, en bieden ondersteuning en hulp aan iedereen die door dergelijke situaties wordt getroffen. Door een **cultuur van respect en solidariteit te omarmen**, streven we ernaar een werkplek te creëren waar iedereen zich gewaardeerd, gesteund en veilig voelt.

II.2. Integriteit en Transparentie

II.2.1. Gedrag

Integriteit en transparantie zijn fundamentele waarden. Wij geloven sterk in het uitvoeren van onze activiteiten met **eerlijkheid, integriteit en verantwoordelijkheid**. Dit betekent dat we ethisch handelen in al onze handelingen en ons **houden aan de hoogste normen van professioneel gedrag**.

We streven ernaar transparant te zijn in al onze activiteiten en **duidelijke en nauwkeurige informatie te verstrekken over onze activiteiten en beslissingen**. Door een cultuur van integriteit en transparantie te cultiveren, versterken we het vertrouwen van onze begunstigen, partners en donoren en zorgen we ervoor dat we een positieve impact hebben op de gemeenschappen waarin, met wie en voor wie we werken.

Onze organisatie is toegewijd aan het handhaven van de **hoogste normen van eerlijkheid in al onze activiteiten**. Dit betekent onder andere dat we bijzondere en ondubbelzinnige aandacht besteden aan **financiële transparantie, eerlijkheid in de communicatie met onze medewerkers, partners en begunstigen, evenals binnen ons lidmaatschap, en verantwoordelijkheid in het beheer van onze middelen**.

II.2.2. Privacy en Vertrouwelijkheid

SBO respecteert de **persoonlijke levenssfeer** van haar leden, werknemers, begunstigen, partners en vrijwilligers, alsook van elke andere persoon die met onze vereniging zou kunnen samenwerken. **Relaties buiten de professionele sfeer** mogen echter op geen enkele manier de uitvoering van onze taken, die gebaseerd zijn op de principes van onpartijdigheid, neutraliteit, waardigheid en respect, ondermijnen of in gevaar brengen.

Alle informatie die wij in het kader van onze werkzaamheden **verkrijgen**, wordt dan ook als **vertrouwelijk beschouwd**, tenzij anders vermeld. Wij verbinden ons ertoe de persoonlijke gegevens te beschermen van alle

personen die in contact komen met onze vereniging. Omdat vertrouwelijkheid voor ons een absolute prioriteit is, beschermen we de **gevoelige informatie van onze begunstigen, partners en leden**. Dit betekent dat alle persoonlijke en vertrouwelijke gegevens met de grootste zorg worden behandeld en alleen toegankelijk zijn voor bevoegde personen in het kader van hun functie. We voldoen ook aan alle wet- en regelgeving op het gebied van gegevensbescherming. Door vertrouwelijkheid te respecteren, versterken we het vertrouwen en **wederzijdse respect binnen onze organisatie en met onze externe partners**.

De vereiste vertrouwelijkheid is **geconditioneerd en ondergeschikt aan de geldende wet- en regelgeving**.

II.2.3. Belangenconflicten

Belangenconflicten ontstaan wanneer overwegingen buiten de belangen van SBO een beslissing of ingenomen standpunt zouden kunnen **beïnvloeden, waardoor de onpartijdigheid, neutraliteit of waardigheid van de activiteiten** in het gedrang komt. Deze belangen kunnen velerlei zijn en voortkomen uit persoonlijke, privé, politieke of andere relaties en kunnen zich op verschillende vlakken manifesteren (rekrutering, werkwijze, subsidies, enz.). SBO waakt erover om **elke situatie van belangenconflict te voorkomen en te vermijden** in de uitvoering van haar opdrachten, alsook in elke relatie, samenwerking, partnerschap of transactie. Wij verwachten van onze medewerkers dat zij handelen in het beste belang van de organisatie en haar begunstigen en dat zij elke situatie vermijden waarin hun persoonlijke belangen in conflict zouden kunnen komen met die van SBO. In het geval van een feitelijke of potentiële belangenverstrengeling moedigen wij een **open en transparante bekendmaking** van de situatie aan, zodat passende maatregelen kunnen worden genomen om de integriteit en het vertrouwen in ons bedrijf te behouden.

SBO kan het **management of de integriteitsadviseur om advies vragen** over elke situatie waarin we ons kunnen bevinden om te bepalen of er sprake is van belangenverstrengeling. Als er sprake is van **een risico, vermoeden of daadwerkelijke belangenverstrengeling, ondernemen we onmiddellijk stappen om hieraan een einde te maken**. Het management en de integriteitsadviseur zijn beschikbaar voor informatie, begeleiding en advies.

II.2.4. Corruptie

SBO hanteert een **nultolerantie ten aanzien van elke vorm van corruptie. Faciliterende betalingen**, d.w.z. onofficiële betalingen van een klein bedrag die meestal gedaan worden aan ambtenaren in een lage positie om de afhandeling van routinematige wettelijke formaliteiten te verkrijgen of te versnellen, zijn verboden. SBO **tolereert geen enkele overtreding, passief of actief**. In geval van omkoping/facilitering wordt alle medewerkers gevraagd hun lijnmanager te informeren, die vervolgens de voorzitter en de integriteitsadviseur informeert.

Verder mogen donaties in geen geval invloed hebben op beslissingen die door de organisatie worden genomen. In deze context, en om de waarden van integriteit en onpartijdigheid hoog te houden, is het ten strengste verboden om donaties te aanvaarden, te vragen of te doen die verband houden met onze functie.

II.3. Solidariteit

Wij geloven in de kracht van **samenwerking en wederzijdse hulp** om de problemen van migranten- en vluchtelingengemeenschappen in België en het Midden-Oosten op te lossen. We zetten ons in om deze gemeenschappen te ondersteunen met **medeleven, vrijgevigheid en engagement op lange termijn**. Onze solidariteit komt tot uiting in concrete acties, zoals het verlenen van essentiële diensten, capaciteitsopbouw en het opkomen voor hun rechten en welzijn. We willen een wereld creëren waarin **elk individu de kans heeft om in waardigheid te leven en zijn of haar volledige potentieel te realiseren**. Binnen dit kader van solidariteit denken, **handelen en bouwen we samen met onze partners, medewerkers en vrijwilligers**. In die zin vervangen SBO en haar leden deze laatste niet, maar zorgen ze er voortdurend voor dat ze de samenwerking vergemakkelijken en zo het **ontstaan, de ontwikkeling en de bijdrage** van elk individu mogelijk maken. Samenwerking is dus gebaseerd op **het principe van collectieve intelligentie**, wat ons in staat stelt om onze doelstellingen te bereiken.

Door solidariteit als een van de drijvende krachten achter onze missies te beschouwen, spreekt het bovendien voor zich dat we **het werk van anderen respecteren**. In die zin is het respecteren van deadlines, instructies, programma's, werkhandvesten en procedures, om er maar een paar te noemen, van groot belang.

II.4. Betrokkenheid en Verantwoordelijkheid op lange termijn

We zijn allemaal verantwoordelijk voor het geheel van de programma's die we uitvoeren, inclusief hun succesvolle voltooiing.

Onze betrokkenheid bij de zaak van migranten en vluchtelingen is onwrikbaar. We zijn vastbesloten om deze gemeenschappen op lange termijn te ondersteunen en onze programma's **met volharding en toewijding aan te passen aan hun veranderende behoeften**. Elke organisatie, of ze nu werkzaam is op het gebied van samenwerking en ontwikkeling of niet, ongeacht hoe lang ze al bestaat, **leert voortdurend bij**. Daarom zijn we actief betrokken bij het delen van **kennis, praktijken en methoden**: enerzijds stellen we **projecten, oplossingen en werkmethoden voor en delen we beste praktijken**; anderzijds staan we open voor het **voortdurend verwerven van nieuwe kennis en vaardigheden**. In onze ogen is een **geëngageerde en verantwoordelijke** vereniging ook een vereniging die zichzelf in vraag stelt, het debat aangaat en haar praktijken en processen in vraag stelt.

De leden van de vereniging, en in het bijzonder de werknemers en stagiairs en de voorzitter, zetten zich in om elkaars **werk te erkennen, om samen een bevredigende en zorgzame omgeving te creëren waar open en eerlijke communicatie heerst, en om betrokkenheid, verantwoordelijkheid en vastberadenheid te tonen** bij de uitvoering van hun taken. Aangezien welzijn op het werk een prioriteit is, moeten alle ongemakken, latente conflicten of persoonlijke hinder die de persoonlijke en/of collectieve ontplooiing in de weg kunnen staan, worden gemeld aan de lijnmanager, die het voorzitterschap zal informeren.

II.6. Duurzameheid

We streven naar duurzaamheid van onze programma's **door verstandig gebruik te maken van middelen en het opbouwen van capaciteit binnen gemeenschappen**. Duurzaamheid betekent voor SBO het bevorderen van lange termijn oplossingen die migranten en vluchtelingen in **staat stellen zelfredzaam en veerkrachtig** te worden. Daarom werken we collectief en individueel aan het bereiken van de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties, die zijn

- Kwaliteitsonderwijs (4)
- Gendergelijkheid (5)
- Vermindering van ongelijkheid (10)
- Vrede, rechtvaardigheid en effectieve instellingen (16)
- Partnerschappen om de doelen te bereiken (17)

We controleren voortdurend en systematisch of onze projecten hier niet tegenin gaan.

III. HORIZONTALE THEMA'S

Transversale thema's zijn niet alleen individuele onderwerpen, maar zijn onderling verbonden en beïnvloeden wederzijds SBO's inspanningen om migranten, vluchtelingen en ontheemde gemeenschappen te ondersteunen. Door ze te integreren in al onze activiteiten wil SBO zo goed **mogelijk inspelen op de complexe en gevarieerde noden** van de mensen met en voor wie we werken. De transversale thema's die de vereniging in haar programma's integreert zijn onder andere **gender, sociale integratie, milieubescherming, dekolonisatie, burgerparticipatie, onderwijs en sociale rechtvaardigheid**.

IV. IN ACTIE

IV.1. Preventieve maatregelen

- A. Bewustmaking en training:** Organisatie van regelmatige bewustmakingssessies en training, met name voor alle nieuwe medewerkers, voor alle leden van de organisatie, zodat zij het belang van de ethische code en de gevolgen van niet-naleving ervan begrijpen.
- B. Duidelijke communicatie:** duidelijke en transparante communicatie over de waarden, principes en ethische normen van de organisatie, zodat deze voor iedereen toegankelijk zijn.
- C. Ethisch adviseur:** aanstelling van een ethisch adviseur, de heer Taoufik Lamarti Fellah (2024), die ervoor moet zorgen dat de ethische code wordt toegepast, gevallen van niet-naleving moet behandelen en waar nodig corrigerende maatregelen moet aanbevelen.
- D. Meldingsmechanismen:** Invoering van effectieve en vertrouwelijke mechanismen die alle SBO-leden in staat stellen om elk gedrag dat in strijd is met de ethische code te melden, zonder angst voor represailles van welke aard dan ook.

- E. Evaluatie en controle:** regelmatige evaluatie van de doeltreffendheid van de toepassing van de ethische code binnen de organisatie en controle van de geboekte vooruitgang, waarbij wordt vastgesteld op welke gebieden verbetering nodig is, met name via vragenlijsten en formulieren die anoniem door de leden van de vereniging worden ingevuld.
- F. Stroomopwaarts:** verzoek om een verklaring van goed gedrag of een uittreksel uit het strafregister; verzoek om referenties van vorige werkgevers, vermelding van het integriteitsbeleid in vacatures, aandacht voor integriteit en ethiek tijdens sollicitatiegesprekken en/of mondelinge en/of schriftelijke discussies, opleiding over aanwerving, enz.
- G. Sancties :** Duidelijke definitie van sancties voor elke schending van de ethische code.

IV.2. Corrigerende maatregelen

Er zijn ook corrigerende maatregelen nodig om schendingen van ethiek en integriteit aan te pakken. Deze corrigerende maatregelen zijn

- **Tuchtmaatregelen** die in verhouding staan tot de schendingen, waarbij rekening wordt gehouden met de ernst van de gepleegde feiten en de wettelijke procedures en het interne beleid worden nageleefd, en die kunnen gaan tot ontslag of zelfs gerechtelijke procedures;
- **Schadeloosstelling en compensatie** voor degenen die door de overtredingen zijn getroffen, waarbij ervoor wordt gezorgd dat deze eerlijk en billijk zijn;
- **Herziening van de Ethische Gedragscode** om te bepalen of het geweld hiaten of dubbelzinnigheden in de bestaande Ethische Gedragscode aan het licht heeft gebracht en om deze duidelijker te maken en beter af te stemmen op de realiteit van onze organisatie.

IV.3. Klachten

Als je je bewust wordt van een schending van de integriteit en ethische principes van SBO door een medewerker van onze organisatie, raden we je ten eerste aan dit aan ons te melden door een e-mail te sturen naar integrite@sboverseas.org. Dit adres wordt rechtstreeks beheerd door de Ethisch Adviseur, die zich ertoe verbindt de klacht zo snel mogelijk en in alle vertrouwelijkheid te behandelen. De procedure verloopt als volgt:

- De onafhankelijke adviseur in het operationele team is verantwoordelijk voor het ontvangen van de waarschuwing.
- De adviseur bevestigt de ontvangst en doet het nodige onderzoek voordat hij degene die de klacht heeft ingediend informeert over de tijd die nodig is om de klacht te behandelen.
- Als een klacht ontvankelijk wordt geacht, met andere woorden als deze betrekking heeft op integriteit, beslist de adviseur of de klacht al dan niet gegrond is.
- De adviseur stelt een onderzoek in, waarbij iedereen zijn volledige medewerking moet verlenen en desgevraagd en voor zover mogelijk aanvullende informatie en/of documenten moet verstrekken.
- De adviseur brengt een advies uit aan de klager en aan de voorzitter, die de nodige maatregelen neemt.

Er kunnen geen sancties, disciplinaire of discriminerende maatregelen tegen de medewerker worden genomen, mits hij of zij te goeder trouw en volledig eerlijk handelt. In geval van laster, smaad of kwade trouw zullen echter onomkeerbare sancties worden genomen.

Bovendien heeft de Federale Overheidsdienst Buitenlandse Zaken een centraal contactpunt voor alle meldingen van seksueel misbruik, seksuele uitbuiting en intimidatie. Dit contactpunt is niet verantwoordelijk voor de behandeling van meldingen van corruptie en fraude. Meldingen moeten worden gedaan via <https://diplomatie.belgium.be/fr/integrite>

ONDERTEKENING

Door deze Ethische Gedragscode te ondertekenen, ga ik ermee akkoord me te houden aan de hierin beschreven handelingsprincipes en verantwoording af te leggen aan de Ethisch Adviseur voor elk gedrag dat hiermee in strijd is.

EERSTE NAAM :

VOORNAAM

DATUM :

ONDERTEKENING :