



ETHISCHE EN GEDRAGSCODE

Voor de vereniging ADRA Belgium

Samenvatting

Deze ethische en gedragscode is gericht tot elke persoon, werknemer, effectief of plaatsvervangend lid, bestuurder, vrijwilliger, ... die, al dan niet vrijwillig, werkzaam is in een van de structuren van ADRA in België (met uitzondering van het kantoor van ADRA EU), hierna "de medewerker" genoemd.

Jonathan Lo Buglio
directeur@adra.be



Inhoudstafel

Inleiding	2
1. Naleving van wetten, regels en voorschriften:	2
2. Belangenconflict:	2
3. Gebruik van de grafische identiteit van ADRA (naam, logo's, slogan, etc.)	3
4. Vertrouwelijkheid, intellectuele eigendom, beeldrechten	3
a. Vertrouwelijkheid	3
i. Vertrouwelijke documenten	3
ii. Persoonlijke gegevens	4
b. Intellectuele eigendom	4
c. Beeldrechten	4
5. Gebruik van materiaal, lokalen, bezittingen en middelen	5
a. Respect voor bezittingen	5
b. Diefstal en schade	5
c. Voorwaarden en procedures voor het gebruik van materiaal	5
6. Gedrag in het kader van de uitgeoefende functie	Error! Bookmark not defined.
a. Geëngageerd zijn	5
b. Plichtsgetrouw en professioneel zijn	6
c. Ethisch handelen	6
d. Matigheid tonen	6
7. Respect voor medewerkers	7
8. Respect, bescherming en waardigheid van de begunstigen	7
a. Waardigheid	7
b. Discriminatie	8
c. Seksualiteit	8
9. Het delen van de overtuigingen en waarden van de Zevendedags Adventisten.	9
10. Intentieverklaring van ADRA	9
11. Doel van de organisatie	10
BIJLAGEN	11
AKKOORD	11



ADRA

Ethische en gedragsscode

Inleiding

Het succes van ADRA is gebaseerd op de naleving van sterke ethische principes door haar personeel en medewerkers. Het behoud van haar reputatie als organisatie met integriteit en de hoogste normen vereist volledige naleving van alle toepasselijke wetten en regelgeving inzake respect voor mensenrechten en voorbeeldig gedrag.

Dit document is gebaseerd op de "ADRA Code of Conduct for Employees and Related Personnel" en het "ADRA Network HR Manual", opgesteld door ADRA International, en heeft als doel de minimumnormen van de ethische en gedragscode voor alle medewerkers van de organisatie in België te beschrijven. Het document kan breed en publiekelijk gecommuniceerd worden binnen en buiten de organisatie.

Elke inbreuk op deze gedragscode zal worden beschouwd als een ernstige inbreuk en kan leiden tot een "disciplinaire" reactie van de vereniging, via haar Raad van Bestuur, zoals de beëindiging van de samenwerking, de terugbetaling van toegekende bedragen, etc.

1. Naleving van wetten, regels en voorschriften:

De medewerker dient zich te houden aan alle voorschriften die de goede werking van ADRA in België waarborgen en die hem/haar in het kader van zijn/haar functie zullen worden voorgelegd. De medewerker is eveneens onderworpen aan de Belgische wetgeving en ADRA kan niet verantwoordelijk worden gesteld voor het niet naleven van de geldende wetten door een van haar medewerkers.

2. Belangenconflict:

De medewerker dient elke situatie te vermijden die een conflict tussen zijn/haar persoonlijke belangen en de belangen van ADRA met zich meebrengt. De medewerker dient daarom **het formulier** "Belangenconflict", verstrekt door ADRA, in te vullen en te ondertekenen, waarin hij/zij ermee instemt om in het belang van ADRA te werken en elk potentieel belangenconflict kenbaar te maken.

Er is sprake van een belangenconflict wanneer de medewerker of iemand van zijn naaste familie substantieel belang heeft bij een verrichting waarvan redelijkerwijs kan worden verwacht dat deze zijn beoordelingsvermogen, en daarmee de belangen van ADRA, aantast.

Dit omvat (niet-exhaustieve lijst):

- Het ontvangen van betalingen of geschenken met meer dan een symbolische waarde van leveranciers, verkopers, begunstigen, gemeenschappen, etc. die met ADRA samenwerken;
- Het lenen of uitlenen van geld van een persoon of organisatie die een financiële relatie heeft met ADRA;
- Rechtstreeks of onrechtstreeks een voordeel, opdracht of functie (tegen betaling) genieten van een onderneming die nu of in het verleden een zakelijke relatie had met of een concurrent was van ADRA;
- Het kopen of huren van onroerend goed waarin ADRA een actief of potentieel belang heeft;
- Zijn of haar functie bij ADRA gebruiken voor werkzaamheden, functies of andere doeleinden die niet in de functiebeschrijving zijn vermeld en niet door de uitvoerend directeur zijn goedgekeurd.

3. Gebruik van de grafische identiteit van ADRA (naam, logo's, slogan, etc.)

Het gebruik van de naam, het logo en elke andere grafische verwijzing naar ADRA is **strikt verboden buiten de officiële activiteiten** van de vereniging of haar partners. Voor het gebruik van het "merk" ADRA is toestemming nodig van een officiële vertegenwoordiger van ADRA, d.w.z. een bestuurder, de uitvoerend directeur of de communicatieverantwoordelijke.

4. Vertrouwelijkheid, intellectuele eigendom, beeldrechten

a. Vertrouwelijkheid

i. Vertrouwelijke documenten

De medewerker kan in het kader van zijn of haar werkzaamheden toegang krijgen tot **vertrouwelijke documenten**: intentieverklaring project, fiscale goedkeuringen, opleidingsmateriaal, verslagen van de Raad van Bestuur, audits, foto's, etc. (niet-exhaustieve lijst).

De medewerker begrijpt en aanvaardt dat al deze informatie het exclusieve eigendom is van ADRA en dat de verspreiding ervan, zelfs gedeeltelijk, schadelijk kan zijn voor de fondsenwerving, de reputatie of de goede werking van de vereniging.



ADRA

Ethische en gedragsscode

Bijgevolg stemt de medewerker ermee in om tijdens en na de samenwerking met ADRA geen documenten met betrekking tot de activiteiten van de vereniging te verstrekken aan derden, tenzij met de schriftelijke toestemming van een bestuurder of de uitvoerend directeur.

ii. Persoonlijke gegevens

De medewerker dient de vertrouwelijkheid en het exclusieve gebruik door ADRA van alle **persoonlijke gegevens** verzameld in het kader van de uitoefening van zijn of haar functie in acht te nemen. Hij/zij zal erop toezien dat de Europese regelgeving in dit verband (RGPD) nauwgezet wordt toegepast.

Vertrouwelijkheid kan ook betrekking hebben op documenten zoals getuigenissen, klachten of andere beschuldigingen van agressie of seksuele intimidatie van werknemers of begunstigen van ADRA. De medewerker dient zich te beroepen op de formele klachtenprocedure en de wettelijke verplichtingen in dit verband.

b. Intellectuele eigendom

De medewerker zal gevraagd worden om materiaal, programma's, tools, etc. te creëren in het kader van zijn/haar functie (foto's, video's, muziek, logo's, etc.). Door het ondertekenen van deze gedragscode aanvaardt de medewerker dat al zijn/haar creaties het resultaat zijn van zijn/haar samenwerking met ADRA en bijgevolg het exclusieve eigendom zijn van de vereniging. De rechten kunnen op schriftelijk verzoek en met schriftelijke toestemming van de uitvoerend directeur aan de medewerker worden overgedragen.

c. Beeldrechten

In het kader van de activiteiten van de vereniging kunnen er foto's en video's van de medewerker worden gemaakt. Door dit document te ondertekenen, geeft de medewerker de vereniging toestemming om beeldmateriaal waarop hij/zij te zien is te gebruiken op haar verschillende mediaplatforms (website, sociale media, etc.) en op communicatie- en promotiemateriaal (magazine, flyers, etc.). Op verzoek van een bestuurder of de uitvoerend directeur kan het gebruik van beeldmateriaal worden beperkt of stopgezet.



Let op, als u minderjarig bent, moet deze toestemming worden gegeven door uw wettelijke voogd (ouder, voogd, etc.). Zie onderaan dit document.

5. Gebruik van materiaal, lokalen, bezittingen en middelen

a. Respect voor bezittingen

De medewerker respecteert de bezittingen van de vereniging, met inbegrip van de intellectuele eigendom van de elementen die in het kader van zijn functie zijn ontwikkeld. Alle producties blijven eigendom van ADRA, tenzij anders aangegeven door de Raad van Bestuur. De medewerker maakt gebruik van de bezittingen en middelen van ADRA uitsluitend ten behoeve van de vereniging en binnen het kader van zijn/haar mandaat.

b. Diefstal en schade

In geval van diefstal, verduistering, fraude, ongeoorloofd bezit van geld of goederen, nalatigheid die leidt tot het opzettelijk beschadigen of vernielen van goederen door de medewerker, behoudt de vereniging zich het recht voor om volledige of gedeeltelijke terugbetaling van de beschadigde goederen te eisen en indien nodig gerechtelijke stappen te ondernemen. Elke inbreuk is onderworpen aan de Belgische autoriteiten en wetten.

c. Voorwaarden en procedures voor het gebruik van materiaal

Zie het bijgevoegde document "procedures voor het gebruik van materiaal".

6. Gedrag in het kader van de uitgeoefende functie

a. Geëngageerd zijn

Als ADRA-medewerker belichaamt u het imago van de vereniging en dient u haar doel. U focust uw inspanningen dus uitsluitend op de actie die in het kader van uw functie wordt gevraagd (als vrijwilliger, werknemer, bestuurder, etc.).

Tijdens uw periode van samenwerking, werkuren of vrijwilligerswerk bent u toegewijd aan uw taak en gebruikt u deze tijd niet voor persoonlijke doeleinden. U neemt niet deel aan andere activiteiten die een negatieve invloed kunnen hebben op uw actie,



ADRA

Ethische en gedragsscode

werk of activiteit binnen de vereniging. Als medewerker streeft u altijd naar **efficiëntie, reactiviteit en uitmuntendheid** in al uw acties.

Elke medewerker die, buiten zijn/haar werk voor ADRA, privé of professioneel andere activiteiten uitoefent waarvan de waarden in strijd zijn met de waarden die in dit document naar voor zijn gebracht, wordt verzocht zo snel mogelijk de verantwoordelijke bij ADRA op de hoogte te stellen.

b. Plichtsgetrouw en professioneel zijn

U voert de taken die van u worden gevraagd rigoureus en professioneel uit, zelfs in het kader van een vrijwilligersactiviteit. U volgt de verzoeken en opmerkingen van de aangestelde verantwoordelijke. Elke medewerker draagt de persoonlijke verantwoordelijkheid om zijn/haar werk **plichtsgetrouw, transparant en eerlijk** uit te voeren.

c. Ethisch handelen

De medewerker zal geen diefstal, fraude, misbruik van eigendom, vervalsing van rapporten of verduistering van middelen plegen. Hij/zij accepteert de verplichting om zich ethisch te gedragen in de persoonlijke evenals de professionele sfeer.

Het is ook de verantwoordelijkheid van de medewerker om zo snel mogelijk en via de daartoe bestemde procedures, te communiceren over elke ongepaste actie op de werkplek of in het kader van een ondernomen actie die ingaat tegen ethische of morele waarden.

De medewerker verbindt zich ertoe om in alle omstandigheden **eerlijk en rechtvaardig** te handelen.

d. Matigheid tonen

Het gebruik van alcohol, tabak of geestverruimende middelen is bij alle activiteiten van de vereniging ten strengste verboden. ADRA verdedigt sterke gezondheidsprincipes en moedigt zowel haar werknemers als de begunstigden van haar activiteiten aan om een gezonde en evenwichtige levensstijl aan te nemen.



8. Respect voor medewerkers

De medewerker verbindt zich ertoe de mensen waarmee hij/zij samenwerkt te respecteren, zowel binnen als buiten de vereniging. Morele, fysieke of seksuele intimidatie, laster, vernedering etc. worden onder geen enkele voorwaarde getolereerd en met de grootst mogelijke vastberadenheid behandeld.

Elke medewerker dient de privacy van anderen te respecteren en ervoor te zorgen dat iedereen zich veilig voelt in een serene en kwaliteitsvolle werkomgeving. Let op, het respect tussen collega's, vrijwilligers of werknemers van de vereniging mag op geen enkele wijze in strijd zijn met de verplichting voor iedereen om elk oneerlijk, onethisch of beledigend gedrag en ook elk vermoeden of feit van seksuele intimidatie te melden via het signaleringsmechanisme.

9. Respect, bescherming en waardigheid van de begunstigen

De medewerker heeft de verplichting om een beschermende omgeving te creëren en te handhaven die geweld en misbruik van welke aard dan ook, zoals kindermisbruik, genderdiscriminatie, seksueel misbruik en uitbuiting, voorkomt.

Reëel of vermeend machtsmisbruik heeft een negatieve invloed op de geloofwaardigheid en integriteit van alle medewerkers en op de vereniging zelf. Een medewerker mag zijn/haar positie **nooit** gebruiken om een begunstigde te vernederen, te kleineren of uit te buiten, ongeacht de leeftijd, geslacht of geloofsovertuiging van de begunstigde.

a. Waardigheid

De medewerker zorgt ervoor dat de waardigheid van de begunstigde altijd wordt gerespecteerd door aandacht te schenken aan zijn verzoeken en weigeringen en aan zijn fysieke integriteit. Hij/zij zal ervoor zorgen dat elke situatie die kan leiden tot schaamte, ongemak of vernedering wordt vermeden en zal geen foto's of video's maken zonder de uitdrukkelijke mondelinge of schriftelijke toestemming van de begunstigde (of zijn/haar wettelijke voogd als hij/zij jonger is dan 18 jaar).



c. Discriminatie

ADRA beschouwt alle mensen als gelijkwaardig. Ongeacht locatie, taal, spiritualiteit of geslacht, ADRA wil ervoor zorgen dat alle mensen in rechtvaardigheid, liefde en empathie kunnen leven.

Als zodanig zal geen enkele vorm van discriminatie worden getolereerd en het enige criterium dat in aanmerking kan worden genomen, met name bij de selectie van de begunstigten, is kwetsbaarheid.

d. Seksualiteit

- Elk bewezen seksueel misbruik door een medewerker zal leiden tot onmiddellijke beëindiging van de samenwerking en/of het contract met ADRA en tot melding aan de bevoegde autoriteiten.
- Seksuele handelingen met een minderjarige (onder de 18 jaar) zijn strikt verboden, ongeacht de leeftijd van de meerderjarigheid of de wettelijke toestemming op lokaal niveau. Een verkeerde inschatting van leeftijd is in geen geval geldig als verdediging. Dergelijk gedrag zal leiden tot onmiddellijke beëindiging van de samenwerking en/of het contract met ADRA en tot melding aan de bevoegde autoriteiten.
- Het ruilen van geld, arbeid, goederen of diensten voor seks of andere vormen van uitbuiting is volledig verboden. Dit gedrag zal leiden tot onmiddellijke beëindiging van de samenwerking en/of het contract met ADRA en tot melding aan de bevoegde autoriteiten.
- Seksuele relaties tussen een medewerker en een begunstigde zijn verboden. Zelfs in onderlinge overeenstemming is er immers sprake van onevenwicht in de relatie en wordt er ingespeeld op de kwetsbaarheid van de begunstigde. Dit gedrag zal leiden tot onmiddellijke beëindiging van de samenwerking en/of het contract met ADRA en tot melding aan de bevoegde autoriteiten.
- Daar waar een medewerker vermoedt dat er sprake is van seksueel misbruik binnen of buiten ADRA, is hij/zij verplicht dit vermoeden te melden via de klachtenprocedure van ADRA.



ADRA

Ethische en gedragsscode

11. Het delen van de overtuigingen en waarden van de Zevendedags Adventisten.

Hoewel ADRA een onafhankelijke vereniging is die werkt zonder proselitisme, is ze historisch gegroeid uit de wereldwijde confessionele beweging van de Zevendedags Adventisten. De vereniging deelt met deze Kerk diepe waarden en overtuigingen die weerspiegeld worden in de manier waarop ze werkt. Alle medewerkers worden daarom gevraagd om haar waarden te respecteren en aan te moedigen, met name door voorbeeldig gedrag dat blijk geeft van liefde en respect voor de naaste, absolute eerlijkheid en integriteit, en een verlangen naar rechtvaardigheid dat geen ruimte laat voor compromissen.

Deze waarden leiden er ook toe dat ADRA sterke gezondheidsprincipes hoog in het vaandel draagt en haar medewerkers aanmoedigt om er een gezonde en evenwichtige levensstijl op na te houden zonder alcohol, tabak, drugs, gokken en pornografie.

De Adventistenbeweging ziet de Sabbat als een bijzondere tijd van rust, speciaal gewijd aan spiritualiteit. Voor Jezus is de Sabbat echter ook een tijd om zich tot anderen te wenden en te handelen voor hun welzijn.

12. Intentieverklaring van ADRA

Het is belangrijk dat de medewerker het doel van de vereniging begrijpt en ondersteunt, met name om effectief te kunnen communiceren naar de buitenwereld toe en daarnaar te kunnen handelen. Opgemerkt dient te worden dat alle procedures en voorschriften die binnen de organisatie worden ingevoerd, de waarden weerspiegelen die in deze "intentieverklaring" zijn ontwikkeld.

Sinds 1956, toen adventistische pioniers voedselpakketten bereidden, tot op de dag van vandaag binnen het humanitaire netwerk ADRA, is het fundamentele geloof hetzelfde gebleven: alle mensen zijn door God geschapen om zich te ontwikkelen en te ontplooiën.

Dat betekent dat geen enkele onrecht mag worden aangedaan en dat integendeel ieder van ons de verantwoordelijkheid heeft zijn/haar medemensen te helpen hun mogelijkheden ten volle te ontplooiën.

Het is een eenvoudige aanpak die nu over de hele wereld wordt gevolgd en levens verandert in meer dan 130 landen. Ongeacht locatie, taal of uitdaging, het hele ADRA netwerk vecht voor hetzelfde, een wereld waarin alle mensen, **ongeacht kleur, geslacht, religie of etnische afkomst**, kunnen leven zoals God het bedoeld heeft, een leven gevuld met Rechtvaardigheid, Liefde en Empathie.



ADRA

Ethische en gedragsscode

Rechtvaardigheid, omdat acties die worden ondernomen zonder na te denken over de impact en de gevolgen voor anderen een onevenwicht veroorzaken, die op haar beurt leidt tot onrechtvaardigheid. Het antwoord hierop mag niet alleen beperkt blijven tot het verdelen van voedsel, water of onderdak om te "compenseren", maar moet ook de mogelijkheid bieden voor elke persoon om uniek te zijn en beschouwd te worden als een waardevol wezen.

Liefde, want God roept ons op om grote en grenzeloze liefde te tonen door middel van concrete acties, klein of groot, bij ons of in de wereld.

Empathie, want niemand zou zijn/haar last alleen mogen dragen, wat deze ook is. Iedereen heeft begrip nodig. Een leven waarin mensen moeilijkheden niet alleen moeten doorstaan, is een leven waarin vrijgevigheid de overhand krijgt. Aandacht voor het dienen van anderen brengt het beste in onszelf en de mensen om ons heen naar boven.

Deze drie aspecten van ons engagement komen ook tot uiting in de universele waarden die miljoenen mensen overal ter wereld delen. Zij vormen de garantie voor een onbaatzuchtige actie, gericht op de ander, voor een rechtvaardiger wereld.

13. Doel van de organisatie

Als christelijke humanitaire organisatie legt ADRA de nadruk op onbaatzuchtige hulp. Het primaire doel is om het leven van de meest kwetsbare mensen te verbeteren en op te waarderen, **ongeacht hun huidskleur, geslacht, religie of etnische afkomst**. Het uiteindelijke doel van de organisatie is om mensen in staat te stellen om economisch zelfredzaam te worden, zodat ze hun eigen leven in handen kunnen nemen. Het motto van ADRA is "**De wereld veranderen, stap voor stap, mens na mens**".

De medewerker verplicht zichzelf dan ook om belangeloze hulp te bieden en zijn functie niet te gebruiken voor de rechtstreekse promotie van een boodschap.



ADRA

Ethische en gedragsscode

BIJLAGEN (beschikbaar op aanvraag via info@adra.be)

- Formulier belangenconflict
- Formele klachtenprocedure & signaleringsmechanisme
- Procedure voor het gebruik van materiaal
- Vrijwilligerscontract

AKKOORD

Ik heb de gedragscode van ADRA in België voor al zijn medewerkers (werknemers, vrijwilligers, bestuursleden,...) ontvangen en gelezen. Ik begrijp de inhoud ervan en verklaar mij akkoord met de normen, voorschriften en procedures die erin zijn vervat. Ik zal elk gedrag dat in strijd is met deze code melden en mij ertoe verbinden de toepassing en verspreiding ervan te ondersteunen en aan te moedigen.

Ik verklaar dat ik volledig akkoord ben met de hierboven beschreven gedragscode en met alle bijbehorende documenten en voorschriften.

Als ik de vertegenwoordiger/leider van een groep ben, zorg ik ervoor dat alle vrijwilligers die onder mijn toezicht vallen bij activiteiten met ADRA :

1. Kennis hebben genomen van deze gedragscode;
2. De in deze gedragscode beschreven elementen naleven.

Voor de ADRA-verantwoordelijke / vrijwilliger:

Naam / voornaam: _____

Datum van ondertekening : _____

Handtekening (voorafgegaan door « gelezen & goedgekeurd ») :



ADRA

Ethische en gedragsscode

Voor het Kerkcomité:

Functie van de ondertekenaar in het comité: _____

Datum van goedkeuring door het Kerkcomité: _____

Handtekening van de referentiepersoon namens het Kerkcomité (voorafgegaan door "gelezen & goedgekeurd") :

Deze gedragscode werd goedgekeurd door de Raad van Bestuur van ADRA Belgium en ADRA Local Solidarity op 8 januari 2020,

Voor de Raad(en) van Bestuur; Christian Sabot

Voor het dagelijks bestuur; Jonathan Lo Buglio

