

ETHISCHE CODE

VERBINTENISSEN VAN BRULOCALIS IN ETHISCHE KWESTIES

Inleiding

Dit document is bedoeld voor het personeel en de Raad van Bestuur van Brulocalis met dien verstande dat de ethische en deontologische code naar de geest en in beginsel van toepassing is op al wie met Brulocalis samenwerkt. Deze code beweert niet volledig te zijn. Hij is bedoeld om de personeelsleden te wijzen op de basisprincipes van ethisch handelen en op de gedragsnormen die hun denken, beslissingen en handelingen moeten sturen in gevallen waarmee ze geconfronteerd kunnen worden bij de uitoefening van hun taken bij Brulocalis. Brulocalis wil dat haar medewerkers de aanbevelingen volgen en moedigt ze daarom aan kennis te nemen van de Code.

De bestuurders van Brulocalis vertegenwoordigen ook de vereniging en dragen en belichamen bijgevolg deze integriteitswaarden en deze ethische waarden.

Hoe moet ik de ethische code gebruiken?

Onze ethische code is zo opgebouwd dat hij overeenkomt met onze gemeenschappelijke waarden. Voor elk van deze waarden vertellen we u ook wat wij van u verwachten bij de uitoefening van uw taken. We nodigen u uit om, bij het raadplegen van de code, te kijken hoe u hem kan toepassen op uw eigen ervaringen. Maar vergeet ook niet dat de code niet elk geval behandelt dat zich mogelijk zou kunnen voordoen. Raadpleeg hem iedere keer wanneer u een moeilijke beslissing moet nemen of wanneer u geconfronteerd wordt met een ethisch dilemma.

Laat uw beslissingen leiden door dit beslissingsschema:

- Bepaal wat u moet doen.
- Vraag u af of u twijfelt over wat u moet doen.
- Kies ervoor om het juiste te doen.

Deze paar vragen kunnen u helpen bij het maken van keuzes:

- Druist dit in tegen het beleid of de beroepsnormen van Brulocalis?
- Heb ik er een onbehaaglijk gevoel bij?
- Zou ik me schamen wanneer anderen mijn keuze zouden kennen?
- Zijn er andere meer aanvaardbare opties?
- Kan mijn beslissing de reputatie van Brulocalis schaden wanneer deze bekend wordt?
- Kan dit andere mensen schaden?

Wie de ethische code schendt, kan onze organisatie en haar reputatie onnodig in gevaar brengen.

Het is onze eigen verantwoordelijkheid om in alle openheid onze bezorgdheden te uiten. We doen dat door er over te praten of door problemen te signaleren. Wij zijn ervan overtuigd dat de meeste ethische kwesties kunnen worden opgelost door er in alle openheid over te praten.

Toepassingsgebied van de code

De ethische code is van toepassing op:

- De medewerkers van Brulocalis;
- De bestuurders van Brulocalis.

De code vult de bestaande reglementering en procedures aan en vervangt in geen geval een geldende wetgeving of reglementering.

De waarden van Brulocalis

De ethische code van Brulocalis steunt op deze waarden van Brulocalis:

- Betrouwbaarheid
- Proactiviteit
- Solidariteit
- Respect
- Pluralisme
- Democratie

A. Proactiviteit

We moedigen het nemen van initiatief aan en we moedigen aan om voorstellen te formuleren en uit te tekenen die de dienstverlening aan onze leden kunnen verbeteren.

Missie

Wij tonen betrokkenheid en vastberadenheid bij het uitvoeren van onze missie, die tot doel heeft de 19 Brusselse gemeenten en OCMW's te ondersteunen bij hun dienstverlening aan de bevolking. Met het verdedigen en het bevorderen van het lokaal bestuur hebben we twee zaken op het oog:

- Het verbeteren van de algemene omstandigheden waaronder de lokale besturen moeten werken, of het nu op financieel vlak is, of qua taakverdeling, of personeelsbeleid, bevoegdheden, controle, ... (institutionele ontwikkeling).
- hen incidenteel bijstand te verlenen, maar altijd met in het achterhoofd de zorg dat de lokale besturen op lange termijn in staat zijn om deze problemen zelf te behandelen (capacity building).

Een lerende organisatie

Brulocalis is een lerende organisatie. We delen actief onze kennis, intern en met onze leden. Wij streven ernaar om op verantwoorde wijze innovatieve oplossingen en werkmethoden voor te stellen, met respect voor de bestaande procedures en in overeenstemming met de doelstellingen van onze organisatie.

We ontwikkelen goede praktijken en staan open voor nieuwe benaderingen. We hebben allemaal het recht om fouten te maken, dat is een principe, op voorwaarde dat de organisatie en iedereen eruit kan leren. In de managements- en besluitvormingsstructuur is er plaats voor eenieders autonomie, in het kader van gedefinieerde persoonlijke en gezamenlijke doelstellingen.

B. Betrouwbaarheid en solidariteit

Verantwoordelijkheidszin en subsidiariteit

In al wat we doen nemen we ten volle onze verantwoordelijkheid op, en dat op alle niveaus. Iedereen staat garant voor de informatie die hij of zij aan het management verschaft en is verantwoordelijk om deze vooraf te checken.

Betrouwbare en kwalitatieve informatie

Wij geven kwalitatieve adviezen en leveren kwalitatieve diensten. We streven deskundigheid na in onze materies en vakgebieden. Ons nauwkeurig en snel werk dient als stevige referentie ten voordele van onze leden. Iedere dag en op alle niveaus van de organisatie nemen we beslissingen op basis van informatie die de collega's ons geven. Om kwalitatief werk te kunnen garanderen, is het van essentieel belang over de juiste informatie te beschikken. Wij verbinden er ons dan ook toe om rapporten te verstrekken, adviezen te formuleren, de nodige financiële bewijsstukken bij te houden en overige betrouwbare, volledige, nauwkeurige en gemotiveerde documentatie. Onze opdrachten en taken hebben als doel het bereiken van de doelstellingen van onze dienst om zo de doelstellingen van de organisatie te bereiken. We hebben recht op informatie en vorming over alle aspecten van onze job, en ook over alle aspecten met betrekking tot de ontwikkeling van onze carrière. We leren continu bij en ontwikkelen voortdurend onze vakbekwaamheid. Met het oog op een kwalitatieve dienstverlening aan onze leden, zoeken we voortdurend een hechte samenwerking op, met de collega's, met andere diensten (teams) maar ook met onze externe partners.

Externe communicatie

In onze externe communicatie, of die nu formeel is of informeel, zorgen we ervoor om het imago van Brulocalis niet te beschadigen.

Erover praten is onze plicht

Brulocalis bevordert een open en openhartige communicatiecultuur. We worden aangemoedigd om de bevoegde personen aan te spreken - onze directe leidinggevende of zijn of haar leidinggevende - om de problemen en gevallen aan te kaarten die in strijd kunnen zijn met deze code. Het afdoende kader van Brulocalis tolereert geen represailles of intimidatie jegens werknemers die te goeder trouw hun bezorgdheden uiten. Onze leidinggevenden informeren ons regelmatig over de bepalingen in deze ethische code en zorgen voor een toereikende opleiding. De werknemer geeft het goede voorbeeld en toont aan dat hij deze code onderschrijft.

C. Respect en integriteit

Wij zorgen voor een luisterend oor en een constructieve dialoog die de mening en de standpunten van eenieder respecteert.

Respect voor het individu

Brulocalis opereert in een lokale, regionale en internationale, multiculturele context. Wij zijn ervan overtuigd dat diversiteit een belangrijke troef is voor onze organisatie.

We hebben dan ook een respectvolle houding ten opzichte van iedereen, ongeacht of de persoon deel uitmaakt van het personeel van onze organisatie of niet. We streven naar een professionele omgeving die gekenmerkt wordt door goede werkrelaties en een hoffelijke sfeer met wederzijds respect en we vermijden en ontmoedigen actief alle vormen van pestering, inclusief verbaal, non-verbaal, schriftelijk of fysiek geweld. Gezien de specifieke ontwikkelingssamenwerkingsmissie van Brulocalis, wordt bijzondere aandacht besteed aan het respecteren van de lokale bevolking en partners in het Zuiden.

Non-discriminatie

In wat we doen moeten we in staat kunnen zijn te zorgen dat elk geval en elk individu gelijk wordt behandeld. We vermijden elke vorm van discriminerend of kwetsend gedrag, met name op basis van het vermeende ras, huidskleur, afstamming, nationale of etnische afkomst, nationaliteit, geslacht, geaardheid, burgerlijke staat, geboorte, leeftijd, vermogen, religieuze, politieke of filosofische overtuigingen, huidige of toekomstige gezondheidstoestand (HIV/Aids), handicap, taal, geloof, fysieke of genetische kenmerken, sociale afkomst, zwangerschap of ouderschap.

Uitbuiting

Wij zijn van mening dat de uitbuiting, in al zijn vormen, van mensen en van kinderen in het bijzonder, een onaanvaardbare aantasting van de menselijke waardigheid vormt. Wij onthouden ons van de aanvaarding van en de onderhandeling over geld, goederen of diensten in ruil voor seksuele handelingen, met inbegrip van seksuele gunsten of van elke andere vorm van seksuele gedraging die vernederend, ontterend en uitbuitend is.

Gezondheid en veiligheid van het individu

We vermijden om onze gezondheid en die van anderen in gevaar te brengen door wat we doen. We waken erover dat veiligheid deel uitmaakt van onze dagelijkse routine. Naast het naleven van de reglementering inzake gezondheid en veiligheid, implementeren we, ieder op zijn eigen niveau, goede oplossingen die de gezondheid en de veiligheid van mensen duurzaam bevorderen.

Respect voor de instellingen

Wij respecteren lokale, nationale en internationale instellingen en hun symbolen.

Integriteit van medewerkers en bestuurders

- Belangenconflicten

We waken erover om niet in een belangenconflict verzeild te raken, d.i. een situatie waarin we, zelf of via een tussenpersoon, een belang hebben dat invloed kan hebben op de onpartijdige en objectieve uitoefening van onze taken of die indruk kan wekken. Dat kan zich manifesteren bijvoorbeeld bij overheidsopdrachten, bij een aanwerving of bij de toekenning van subsidies in het kader van specifieke opdrachten. Het persoonlijk belang omvat elk voordeel voor onszelf of voor

familie, ouders, vrienden en naasten, of voor organisaties waarmee we persoonlijke relaties hebben of hebben gehad, nl. zakenrelaties, politieke relaties of andere of voordelen voor organisaties waarin we een functie bekleden. Wanneer er een belangenconflict optreedt, doen we het nodige om die te beëindigen. Wanneer we het gevoel hebben in een dreigend belangenconflict te verzeilen of wanneer we vrezen er in een verzeild te raken, melden we dit onmiddellijk aan onze leidinggevende. Die bevestigt schriftelijk de melding te hebben gekregen. Men kan altijd het advies van de directie vragen over een specifiek geval waarmee we geconfronteerd worden om te weten of er sprake is van een belangenconflict of niet.

- Geschenken en andere voordelen

Scheningen kunnen in geen enkel geval onze beslissingen in het kader van het werk beïnvloeden, of de indruk wekken dat ze dat zouden doen. Om onze onpartijdigheid te waarborgen, is het verboden om een schenking te vragen, te aanvaarden of te doen die gekoppeld is aan onze job. De term schenking moet breed worden begrepen. We verstaan hier ook onder: geschenken, beloftes of enig ander voordeel, bedoeld voor onszelf of voor derden, die al dan niet verkregen zijn in de uitoefening van onze functie.

Bij wijze van uitzondering en omwille van redenen van beleefdheid mogen kleine attenties aanvaard worden. Collega's kunnen kleine attenties met elkaar uitwisselen in de normale uitvoering van onze taken. Deze kleine attenties zijn incidentele geschenken en andere voordelen waarvan de waarde niet meer is dan 100 euro per gever, per kalenderjaar en per medewerk(st)er.

- Omgaan met informatie

De informatie die we hebben gebruiken we op een gepaste manier. We waken erover om de informatie die we hebben of waarvoor wij verantwoordelijk zijn, indien nodig vertrouwelijk of geheim blijft. Deze verplichting is ondergeschikt aan de wettelijke en bestuursrechtelijke bepalingen die personeelsleden verplichten feiten bekend te maken. We proberen geen toegang te krijgen tot informatie die niet voor ons bedoeld is.

- Externe activiteiten

Brulocalis respecteert de privacy van haar medewerkers. Gedragingen, (politieke of andere) activiteiten en de relaties die we buiten onze job ontwikkelen, mogen evenwel de waardige, neutrale en onpartijdige uitoefening van onze taken en de loyaliteit aan de instantie niet ondermijnen.

- Vertrek bij Brulocalis

We informeren onze werkgever zo snel mogelijk in geval van vertrek, wanneer onze toekomstige taken ons in contact zouden kunnen brengen met Brulocalis. We kunnen medewerkers, die hun taken neerleggen, niet bevoordelen met zaken uit hun vorige betrekking (bijvoorbeeld: informatie, databanken, ...).

Bescherming van de bezittingen van Brulocalis

Het is onze plicht om de bezittingen van onze organisatie te beschermen, zijnde de roerende en onroerende goederen, de financiële middelen en de gevoelige informatie waarover onze organisatie beschikt. We moeten ervoor zorgen dat geen enkele van deze bezittingen op ongeoorloofde wijze wordt gestolen, verkocht, beschadigd of vernietigd. De bezittingen van Brulocalis gebruiken ten persoonlijke titel kan alleen binnen het bestaand reglementair kader of met schriftelijke toestemming van de leidinggevende. We identificeren en beschermen de bezittingen en gevoelige informatie a.d.h.v. passende interne controles.

D. Democratie

We promoten de participatie van de betrokken actoren aan de besluitvorming en de lokale overheid als eerste aanspreekpunt van de bevolking.

Participatie

We ontwikkelen de meest geschikte participatiestrategieën voor het publiek waar we mee te maken hebben. In dit verband kan participatie verschillende vormen aannemen, gaande van het eenvoudig informeren van het publiek tot het laten meebeslissen, over het raadplegen van of het overleggen met het publiek. Bij bijeenkomsten van Brulocalis of die die in samenwerking met Brulocalis worden georganiseerd, ontwikkelen we strategieën om ruimte te creëren waarbinnen iedereen zich kan uitdrukken.

Missies en doelstellingen

Onze leidinggevenden betrekken ons, in onze rol en taken, op een open en transparante manier bij het beheer van de organisatie en de dienst zodat we onze opdrachten goed kunnen uitvoeren en de doelstellingen kunnen bereiken. In deze context geven ze ons de nodige middelen, bevoegdheden en verantwoordelijkheden. Zij informeren ons regelmatig over het beleid en over de opdrachten en de doelstellingen van onze dienst. De leidinggevenden dragen bij tot de ontwikkeling van de vaardigheden van het personeel.

Onpartijdigheid

Wij gedragen ons enkel in het belang van Brulocalis en zorgen ervoor dat onze persoonlijke meningen en overtuigingen de ethische principes of belangen van Brulocalis niet schaden. We geven te allen tijde blijk van enige terughoudendheid in onze persoonlijke activiteiten en bij de uitdrukking van standpunten.

E. Pluralisme

Wij zorgen ervoor dat wij al onze leden adviseren en ondersteunen vanuit het perspectief van objectiviteit, neutraliteit en onafhankelijkheid t.o.v. institutionele organen of instanties.

Onafhankelijkheid

Onafhankelijkheid is een voorwaarde voor elke geleverde dienst en voor de uitoefening van onze opdrachten; voor onze reputatie en voor het vertrouwen van onze leden is onafhankelijkheid essentieel. Het is onze verantwoordelijkheid om handelingen en relaties te vermijden die onze onafhankelijkheid zouden kunnen ondermijnen. Wij erkennen en aanvaarden het belang van onafhankelijkheid als een professionele verantwoordelijkheid.

Objectiviteit

Objectiviteit wordt gedefinieerd als *"de capaciteit om iets waar te nemen of iets te beschrijven zonder beïnvloed te worden door persoonlijke emoties of vooroordelen"*. Objectiviteit zorgt voor een integere, eerlijke en professionele houding. Het is onze verantwoordelijkheid om vertrouwen te scheppen terwijl we objectief blijven. We zijn juist en objectief wanneer we professionele standpunten innemen of wanneer we adviezen geven op basis van betrouwbare elementen. Onze beslissingen en conclusies zijn gebaseerd op analyse van alle beschikbare, pertinente gegevens, zonder vooringenomenheid of partijdigheid. Wij vermijden toe te geven aan elke ongepaste beïnvloeding, persoonlijk vooroordeel of vooringenomenheid.

Deze ethische code wil een leidraad zijn voor de medewerk(st)er bij de uitoefening van zijn/haar professionele taken. De code zou u juist en correct gedrag moeten helpen herkennen.

Bij twijfel is het belangrijk dat u eerst vraagt vooraleer te doen. Indien u hulp wenst bij ethische kwesties of bij onderhavige ethische code, moet u uw leidinggevende aanspreken, de HR-verantwoordelijke informeren en, indien een schriftelijk bewijs nodig is, hier ook de directie van op de hoogte stellen.

Als een bestuurder wordt geconfronteerd met of getuige is van een geval die de integriteit van Brulocalis zou kunnen aantasten, maakt hij hier schriftelijk melding van bij de voorzitter en de directie. Zij zullen hier snel een reactie op geven.