

1. INLEIDING

Het succes van Trias bij het realiseren van haar missie en strategische doelstellingen is afhankelijk van onze medewerkers. Trias gelooft dat ieder individu, groep en MBO de kracht heeft om zich te ontwikkelen en dat zij zouden moeten samenwerken om sociaal en economisch sterker te zijn. Trias hecht veel waarde aan het ondersteunen van deze processen van zelfontplooiing in de strijd tegen armoede en in het samenwerken voor een betere verdeling van rijkdom en welzijn. Als niet-gouvernementele organisatie is Trias verantwoording verschuldigd aan en heeft ze het vertrouwen nodig van haar donateurs, belanghebbenden en partnerorganisaties in alle landen waar wij werken. We winnen vertrouwen door het respecteren van wetten en het handhaven van regels van onberispelijk gedrag en zorgvuldigheid. Mensen zijn ons belangrijkste kapitaal en van alle medewerkers van Trias wordt het hoogste niveau van gedrag, competentie en prestaties verwacht om de **Ethische principes van Trias** te weerspiegelen, die deels ook terugkeren in **drie van onze kerncompetenties**.

- Engagement
- Respect
- Teamgericht handelen
- Integriteit
- Verantwoording
- Onpartijdigheid
- Inclusiviteit /Gender gevoeligheid

Deze principes zijn van toepassing op alle Trias-medewerkers, onafhankelijk van hun locatie of functieniveau, inclusief tijdelijke medewerkers en junior assistenten. Zij worden ook van alle Trias-medewerkers ¹verwacht, ongeacht hun contractuele of beloningsstatus.

Dit document verwijst naar de medewerkers van Trias, met dien verstande dat de ethische en professionele gedragscode in principe van toepassing is op alle medewerkers en personen die betrokken zijn bij de trajecten van Trias waarmee wordt samengewerkt. Bij overtreding van deze code zullen de gevolgen en/of sancties worden

¹ Medewerkers worden gedefinieerd als personen die contractueel voor Trias werken of als niet-personeelsleden, waaronder consultants, houders van overeenkomsten voor de uitvoering van werk), houders van een overeenkomst inzake technische diensten), houders van een speciale

bepaald afhankelijk van de ernst van de overtreding, op basis van onderliggende afspraken, lokale wet- en regelgeving en in samenhang met het actuele HR-beleid in Trias.

Deze Code of Ethics and Professional Conduct is niet bedoeld om volledig te zijn. Het dient veeleer om medewerkers te herinneren aan de basisprincipes van ethisch gedrag en relevante gedragsnormen die als leidraad dienen voor hun gedachten, beslissingen en acties bij het reageren op de brede waaier van situaties en problemen waarmee zij geconfronteerd kunnen worden in de loop van hun tewerkstelling bij Trias. Trias verwacht van haar medewerkers dat zij zich vertrouwd maken met de Code en deze internaliseren en dat zij in geval van onzekerheid verdere verduidelijking en hulp zoeken bij hun leidinggevende functionaris, het aanspreekpunt voor integriteit op de hoofdzetel, de interne adviseur van hun afdeling, de HR-coördinator op de hoofdzetel of het algemeen management.

Het is belangrijk om te begrijpen dat sommige principes of de schending ervan een spanning meebrengen om de andere principes te handhaven. Het personeel moet goed geïnformeerd zijn over de ethische principes en de manier waarop daarmee om te gaan. Van divisies wordt verwacht dat zij deze en specifieke situaties in hun teams bespreken om de waardering en naleving van de ethische principes van TRIAS te vergroten.

2. De Code

❖ (Professioneel) engagement

Een hoog niveau van professionalisme en loyaliteit aan de organisatie, haar mandaat en doelstellingen tonen.

Van de TRIAS-medewerkers wordt verwacht dat zij:

- De grote lijnen van de doelstellingen, prioriteiten en cultuur van Trias kennen, deze accepteren en hun eigen gedrag in lijn met hen brengen;
- Op ethische en professionele wijze de plichten van hun functie te vervullen;
- Rekening houden met de lange termijn doelstellingen van TRIAS bij het beheer van activiteiten of operaties op korte en middellange termijn;

dienstverleningsovereenkomst of een schriftelijke overeenkomst, tijdelijke adviseurs, stagiairs en vrijwilligers.



- Zorgen voor hun eigen professionele ontwikkeling en die van hun personeel (als leidinggevende) op hun domein om uitstekende technische normen handhaven;
- Hun professionele expertise constructief inzetten ten behoeve van TRIAS;
- De normen van hun professionele gedragscodes handhaven en bevorderen;
- Openheid betonen voor nieuwe ideeën en benaderingen en een voorkeur voor nieuwe gedachten en concepten.

❖ Respect

Het respecteren en waarderen van de waardigheid, de waarde, de gelijkheid en de privacy van alle personen, ongeacht geslacht, leeftijd, etniciteit, sociale/seksuele achtergrond, capaciteiten en beperkingen, altijd en overal.

Van de TRIAS-medewerkers wordt verwacht dat zij:

- Verschillen in culturen erkennen, respecteren en waarderen en hun communicatie en gedrag aanpassen om rekening te houden met de diversiteit;
- Een geïnteresseerde houding hebben ten opzichte van de doelen, gevoelens, behoeften en ideeën van anderen en blijf geven van gevoeligheid bij het reageren daarop
- Anderen behandelen met tact, hoffelijkheid en respect;
- Bewustzijn tonen dat verklaringen of acties die niet noodzakelijkerwijs bedoeld zijn als beledigend voor een andere persoon als zodanig kunnen worden opgevat door terughoudendheid te betrachten en zich te onthouden van onaangename of kleinerende opmerkingen of acties;
- Een professionele omgeving bewaken die gekenmerkt wordt door goede werkrelaties en een sfeer van hoffelijkheid en wederzijds respect;
- Zich onthouden van alle vormen van intimidatie, met inbegrip van verbale en non-verbale¹ mishandeling, schriftelijke of fysieke mishandeling en deze actief ontmoedigen;
- Nooit persoonlijk betrokken zijn bij seksuele intimidatie en dergelijke handelingen melden indien zij ze signaleren
- Nooit persoonlijk meedoen aan seksuele uitbuiting en misbruik en dergelijke handelingen melden indien zij ze signaleren ;
- Nooit foute feiten te kwader trouw melden.

¹ Bijvoorbeeld seksistische taal, discriminatie, stereotypering en misogynisch taal- en gedragspatroon.

❖ Teamgericht handelen

Actief bij te dragen aan een gezamenlijk resultaat of aan de oplossing van een conflict, ook al is het onderwerp van die samenwerking niet direct in het eigen belang.

Van de TRIAS-medewerkers wordt verwacht dat zij:

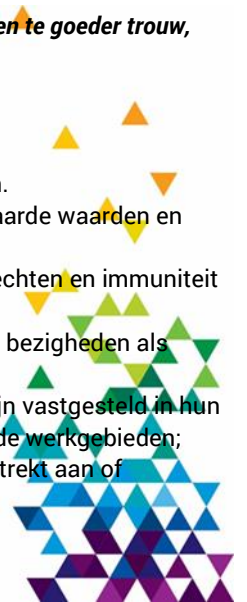
- collega's en/of collega's aansporen om samen te werken, ook met andere disciplines of divisies binnen en buiten Trias
- anderen uit te nodigen om hun ideeën en mening met de rest van het team te delen; en ervoor te zorgen dat elk teamlid de kans krijgt om een bijdrage te leveren
- medewerkers of collega's te helpen om doelen te bereiken die niet direct in het eigen belang zijn
- zoekt naar mogelijkheden om verschillende standpunten met elkaar te verzoenen en doet concessies aan de eigen standpunten om als team vooruitgang te kunnen boeken.
- samenwerking tussen verschillende groepen op gang te brengen om collectieve resultaten te bereiken
- problemen binnen het team aan te wijzen en zich ertoe te verbinden deze gezamenlijk op te lossen (of te laten oplossen)

❖ Integriteit

Zich gedragen in overeenstemming met ethische principes, en te goeder trouw, intellectuele eerlijkheid en billijkheid te handelen.

Van de TRIAS-medewerkers wordt verwacht dat zij:

- Te allen tijde de nationale en lokale wetten in acht nemen.
- Vasthouden aan gemeenschappelijke en algemeen aanvaarde waarden en normen die richting geven aan het dagelijkse gedrag;
- Zich onthouden van elke actie die als misbruik van voorrechten en immuniteit kan worden beschouwd;
- Dezelfde normen van integriteit tonen in hun persoonlijke bezigheden als vereist op de werkplek;
- De hoogste normen van integriteit toepassen zoals die zijn vastgesteld in hun functionele en professionele domeinen of gespecialiseerde werkgebieden;
- De veiligheid van vertrouwelijke informatie die wordt verstrekt aan of



ge genereerd door TRIAS en/of de partnerorganisaties waarmee wij samenwerken, beschermen;

- dezelfde discretie en voorzichtigheid aan de dag leggen in hun professionele en privé-communicatie, e-mails of sociale media-activiteiten.
- Handelen in het belang van de organisatie en haar waarden en principes;
- Correcte informatie en een oprechte beoordeling gebruiken bij onderhandelingen en samenwerking met collega's en medewerkers;
- Collega's en medewerkers eerlijk behandelen en zoveel mogelijk toevlucht nemen tot onderhandeling en een minnelijke schikking in geval van conflicten;
- Nooit te maken hebben met fysiek of verbaal geweld of dreiging van geweld;
- (Op bewijs gebaseerde) vermoedens van misstanden of overtredingen door medewerkers of medewerkers (zoals gedefinieerd in de introductie van deze Code) van de ethische principes, regels, voorschriften of beleidslijnen van TRIAS melden door middel van vastgestelde mechanismen, zijnde het management of de interne adviseurs en/of het aanspreekpunt integriteit op de hoofdzetel van Trias;

❖ **Verantwoordelijkheid**

Verantwoordelijkheid nemen voor je acties, beslissingen en de gevolgen daarvan.

Van de TRIAS-medewerkers wordt verwacht dat zij:

- Het institutionele en divisiebeleid en de richtlijnen in acht nemen en/of dilemma's die zij tegenkomen melden aan hun leidinggevende;
- Duidelijke en realistische doelstellingen en resultaten voor hun activiteiten vaststellen in overleg en overeenstemming met hun leidinggevend en;
- Zich ervan bewust zijn dat Trias fraude of corruptie niet tolereert.
- De verantwoordelijkheid voor de uitvoering van hun functie naar beste vermogen op zich nemen;
- Verantwoordelijkheid nemen voor hun beslissingen en voor de gevolgen van hun acties;
- Alle financiële transacties registreren en een nauwkeurige en volledige registratie opstellen, in overeenstemming met de vastgestelde procedures;
- Er rekening mee houden dat zij alleen namens TRIAS spreken over onderwerpen binnen hun verantwoordelijkheids- en deskundigheidsgebied, toestemming vragen aan hun leidinggevende en eventueel advies vragen aan TRIAS-communicatiemedewerkers.
- Medeverantwoordelijk zijn voor teambeslissingen en interventies als onderdeel van het team en daar loyaal aan zijn.

In het geval van leidinggevend en:

- verantwoordelijkheid nemen voor de prestaties van de divisie en de medewerkers; beoordelen op een eerlijke en feitelijke manier, in overeenstemming met de overeengekomen doelstellingen en in billijkheid ten opzichte van alle belanghebbenden in de organisatie;
- Moeilijke beslissingen durven nemen als die in het belang van de organisatie en andere medewerkers nodig zijn;
- Ervoor zorgen dat de personele, financiële en materiële middelen die aan het personeel worden toevertrouwd, optimaal worden gebruikt ten behoeve van de missie en doelstellingen van TRIAS;
- Collega's of medewerkers adviseren en begeleiden, indien van toepassing, en adequaat toezicht en controle uitoefenen op de taken die zij delegeren;

❖ **Onpartijdigheid**

De belangen te dienen van TRIAS en onder het uiteindelijke gezag van de algemeen directeur of binnen het mandaat van de verantwoordelijke leidinggevende, en ervoor te zorgen dat persoonlijke opvattingen en overtuigingen de ethische beginselen, de officiële verplichtingen of de belangen van TRIAS niet in gevaar brengen.

Van de TRIAS-medewerkers wordt verwacht dat zij:

- eventuele belangenverstremgeling of potentiële situatie van belangenverstremgeling in hun eigen persoonlijke werksituatie of die van andere medewerkers onmiddellijk en volledig bekend te maken door middel van een vorm van een belangenverklaring of door het inwinnen van vertrouwelijk advies van interne adviseurs en/of door het raadplegen van hun leidinggevende, indien van toepassing.
- zich te onthouden van het vragen of verkrijgen, onder welke omstandigheid dan ook, van ongepaste instructies of hulp van een overheidsambtenaar of van enige andere autoriteit buiten de organisatie;
- te allen tijde discretie aan de dag te leggen bij hun persoonlijke politieke en religieuze activiteiten en bij het uiten van hun persoonlijke politieke en religieuze opvattingen en overtuigingen op het werk, met respect voor de opvattingen en overtuigingen van anderen ;
- Ervoor zorgen dat alle externe deskundigen en/of niet-personeelsleden waarmee Trias samenwerkt, indien relevant, belangenverklaringen invullen en systematisch herzien, en verantwoordelijkheid nemen voor de uiteindelijke beslissing over hun betrokkenheid bij TRIAS;



- Zich ervan bewust zijn dat intieme relaties niet worden geaccepteerd binnen hetzelfde team en/of wanneer er een directe invloed is op de machtsverhoudingen in Trias en een intieme relatie die zij hebben met een andere TRIAS-medewerker of die zij kennen onder de aandacht van hun leidinggevende brengen;
- Schriftelijke toestemming vragen aan hun leidinggevende alvorens zich te verbinden tot enige externe professionele (economische, politieke) activiteit en samen de grenzen bepalen met betrekking tot de materiële effecten en andere impact (efficiëntie, effectiviteit, prestaties) van deze activiteit op het werk;
- Als leidinggevende bemiddelen in termen van conflict in het belang van de organisatie en zich onthouden van het kiezen van partij in het conflict, maar in plaats daarvan de waarden en principes van Trias toepassen;
- Persoonlijke geschenken weigeren, die kunnen worden beschouwd als- of de indruk wekken dat sprake is van- een retourdienst tenzij dit Trias schade zou berokkenen, in welk geval zij deze aan hun leidinggevende moeten melden alvorens ze te aanvaarden;
- Toelating vragen aan de directie, voordat u individueel een onderscheiding of eerbetoon in verband met Trias (team)werk accepteert;
- Het management om toestemming vragen voor het voeren van een politieke campagne en ervan bewust zijndat het starten van een politieke campagne of een nominatieproces waarbij onterecht gebruik wordt gemaakt van de reputatie, de middelen of het netwerk van Trias of anderszins een negatieve invloed ontstaat op Trias, een reden kan zijn voor beëindiging.

❖ **Inclusiviteit/Gender Gevoeligheid**

Voor Trias staan inclusiviteit en gendergelijkheid centraal in de strategie 2013-2022. De opbouw van een inclusieve samenleving is het antwoord op de onrechtvaardigheden en ongelijkheden die aan de basis liggen van de armoede. Een inclusieve samenleving is de sleutel tot sociale duurzaamheid.

Inclusiviteit betekent

voor Trias "ieder mens heeft het recht zich te ontwikkelen, ongeacht geslacht, leeftijd, ras of economische status". De visie en het pleidooi van Trias voor inclusiviteit is erop gericht ervoor te zorgen dat individuen en groepen die een groter risico lopen om te worden uitgesloten, kunnen deelnemen aan en profiteren van de ontwikkelingsprocessen. Participatie is alleen belangrijk en zinvol als het de uitdagende machtsverhoudingen met als uiteindelijk doel gelijke rechten en kansen voor meer buitengesloten mensen te bereiken. Om in te spelen op ongelijkheden benadrukt Trias de empowerment van vrouwen, jongeren en "armen" en investeringen in de capaciteitsopbouw van MBO's om

hun verantwoordelijkheid in de samenleving te nemen en bij te dragen aan een grotere integratie.

Deze Code of Ethics and Professional Conduct is ontwikkeld vanuit het principe om intern dezelfde normen te stellen voor inclusief en genderbewust gedrag. Het wordt tot uitdrukking gebracht in iedere paragraaf dat elke medewerker van Trias verantwoordelijk wordt gehouden voor zijn of haar ethiek en gedrag om deze in overeenstemming te brengen met de Trias-waarden en -strategie en daarbij een voorbeeld is voor inclusief en genderbewust gedrag.

3. Toepassing van de gedragscode

De Ethische Code is bedoeld als leidraad voor het oplossen van ethische dilemma's en dient als kader voor besluitvorming op basis van professioneel gedrag. De in de Code genoemde onderwerpen zijn niet uitputtend en beogen niet alle mogelijke ethische dilemma's te bestrijken. TRIAS stelt middelen ter beschikking voor ethische kwesties, die kunnen worden verkregen bij het management, een van de gedecentraliseerde interne adviseurs of het HR-contactpunt van het departement QRD op de hoofdzetel. De stuurgroep Inclusiviteit speelt een centrale rol bij de ondersteuning, advisering en competentieontwikkeling op het gebied van ethisch bewustzijn en cultuurontwikkeling.

