

## Gedragcode van AMAB vzw

### INLEIDING

In aansluiting op ons arbeidsreglement is er de AMAB-Gedragcode. Deze Gedragcode legt ons standpunt over een aantal belangrijke onderwerpen vast en stelt een aantal duidelijke gedragsregels. De vertrekken vanuit:

- de antidiscriminatie wet van 10 mei 2007 zie link:  
[https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi\\_loi/change\\_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table\\_name=wet](https://www.ejustice.just.fgov.be/cgi_loi/change_lg.pl?language=nl&la=N&cn=2007051035&table_name=wet)
- alsook de universele rechten van de mens van de verenigde naties de zie link:  
<https://www.un.org/en/about-us/universal-declaration-of-human-rights>
- [Richtlijn 2000/43/EG over gelijke behandeling van personen ongeacht ras of etnische afstamming](#)
- [Richtlijn 2000/78/EG over gelijke behandeling in arbeid en beroep](#)
- [Richtlijn 2004/113/EG over gelijke behandeling van mannen en vrouwen bij de toegang tot en aanbod van diensten en goederen](#)
- [Richtlijn 2006/54/EG over gelijke kansen en gelijke behandeling van mannen en vrouwen in arbeid en beroep](#)

Deze gedragsregels gelden als minimumeisen waaraan we ons te allen tijde moeten houden. In de verklaring staat dat medewerkers zich moeten houden aan de geldende wet- en regelgeving en aan de interne regelingen en richtlijnen.

De Gedragcode en de bijlagen van de desbetreffende bedrijfsonderdelen vormen een belangrijk onderdeel van deze regels. Ze gelden daarom voor iedere AMAB medewerker en iedereen die AMAB vertegenwoordigd (vanaf nu medewerkers) en we verwachten van alle medewerkers dat zij bekend zijn met deze regels en zich daaraan houden.

### UITGANGSPUNTEN

In de Gedragcode zijn onze uitgangspunten en verwachtingen vastgelegd met betrekking tot:

1. Hoe we omgaan met elkaar en met anderen;
2. Belangenconflicten
3. Hoe we overtredingen melden

### HOE WE OMGAAN MET ELKAAR EN MET ANDEREN

Bij AMAB hechten we veel waarde aan diversiteit en integratie. We streven ernaar een werkomgeving te bieden waar geen sprake is van bedreigingen en fysieke of verbale intimidatie. Discriminatie op grond van leeftijd, ras, geloof, geslacht, seksuele geaardheid, politieke voorkeur of arbeidsongeschiktheid is niet toegestaan. Iedere medewerker dient aan deze doelstelling te voldoen.

We verwachten van medewerkers dat zij het goede voorbeeld geven en collega's die dit niet doen hierop aanspreken.

Onerlijke behandeling of discriminatie moet direct worden gemeld aan het management.

Zoals wij omgaan met collega's, gaan we ook om met anderen; dezelfde gedragsregels zijn hierbij van toepassing.

We verwachten van medewerkers dat zij zich altijd gedragen als ambassadeurs van ons bedrijf.

Goede manieren zijn van groot belang. Vertrouwelijke informatie delen we niet vrijelijk met anderen.

Bedreigend, intimiderend of discriminerend gedrag wordt niet getolereerd. Ook accepteren we geen beledigend of ongepast taalgebruik. Wij wijzen erop dat deze gedragsregels gelden voor iedere vorm van contact of communicatie, dus ook voor contact via e-mail of uitingen via social media.

We verwachten van medewerkers dat zij overtredingen van deze gedragsregels melden aan het management.

## **BELANGENCONFLICTEN**

Er is sprake van organisatorische belangenconflicten wanneer de verplichtingen die de medewerker uit hoofde van zijn functie binnen AMAB heeft in conflict komen met andere belangen. Daarbij maken we onderscheid tussen privébelangen en belangen van AMAB als organisatie.

Fraude: Onder fraude verstaan we het opzettelijk misbruik maken van procedures, systemen, bezittingen, producten of diensten door iemand die hiermee beoogt zichzelf of anderen onrechtmatig te verrijken. Als fraude wordt ontdekt hanteren we een 'zero tolerance'- beleid.

## **HOE WE OVERTREDINGEN MELDEN**

Voor een goede bedrijfsvoering zijn onze reputatie en de integriteit van onze organisatie van het grootste belang. In dit verband is het intern melden van (vermoedens van) onethisch gedrag door of binnen ons bedrijf essentieel. We moedigen medewerkers daarom aan om melding te maken van gedrag dat in strijd is met de regels en richtlijnen. Medewerkers dienen overtredingen in eerste instantie te melden aan hun leidinggevende of de leidinggevende van hun leidinggevende.

We hebben er begrip voor dat het in sommige gevallen voor een medewerker onmogelijk of ongemakkelijk is om via de reguliere kanalen zijn/haar zorg te uiten. Voor dergelijke gevallen hebben we binnen al onze bedrijfsonderdelen een interne en externe vertrouwenspersoon aangesteld. Iedere medewerker kan schriftelijk, per e-mail, telefonisch, of persoonlijk contact opnemen met de vertrouwenspersoon, om zijn/haar zorg te uiten; dit kan anoniem.