

## 1. Inleiding

Als organisatie die zich inzet voor de rechten van LGBTI+ personen staat çavaria voor een samenleving waarin iedereen zichzelf kan zijn en zich veilig en gewaardeerd voelt. Om dit te realiseren, hanteren we cruciale ethische standaarden voor ons gedrag en onze interacties. Deze ethische code is niet alleen een leidraad, maar ook een engagement: een belofte dat we onze waarden en normen dagelijks uitdragen in onze activiteiten, communicatie en samenwerkingen.

De code is gebaseerd op drie pijlers:

1. **Respect voor personen en diversiteit**, binnen en buiten de organisatie.
2. **Integriteit in handelen**, waarbij eerlijkheid, transparantie en verantwoordelijkheid centraal staan.
3. **Een veilige werkomgeving**, waarin ongewenst gedrag actief wordt voorkomen en aangepakt.

Deze code is bindend voor alle medewerkers, vrijwilligers, aangesloten groepen, partners en dienstverleners van çavaria. Door het ondertekenen van deze code verbinden zij zich tot het naleven van de principes en regels.

## 2. Kernwaarden en Principes

### 2.1. Respect

Respect is de basis van alle interacties binnen en buiten çavaria. Dit betekent:

- **Erkenning van diversiteit:** Wij erkennen en omarmen de verscheidenheid aan identiteiten, perspectieven en ervaringen binnen de LGBTI+ -gemeenschap en daarbuiten. Discriminatie of uitsluiting op basis van diploma, genderidentiteit, genderexpressie, seksuele oriëntatie, seksekenmerken, afkomst, huidskleur, levensbeschouwing, leeftijd of handicap zijn onaanvaardbaar.
- **Respectvolle communicatie:** In gesprekken en correspondentie, zowel intern als extern, wordt een empathische en begripvolle toon gehanteerd. Dit geldt ook voor digitale platforms, waar we ons bewust zijn van de impact van onze woorden.

- **Erkenning van autonomie:** Çavaria waardeert de autonomie van aangesloten groepen en internationale partners. Wij respecteren hun context, keuzes en eigenheden, zolang deze niet conflicteren met onze kernwaarden.

## 2.2. Integriteit

Integriteit gaat verder dan het naleven van wetten en regels; het omvat morele verantwoordelijkheid en het handelen in overeenstemming met onze waarden:

- **Bewustzijn van machtsverhoudingen:** Iedereen die deel uitmaakt van çavaria, ongeacht functie of vrijwilligerspositie, erkent de invloed die zijn/haar/hun woorden, beslissingen en handelingen kunnen hebben op anderen. Deze invloed wordt nooit misbruikt voor persoonlijk voordeel of om anderen te benadelen.
- **Verantwoord handelen vanuit je functie:** Medewerkers en vrijwilligers handelen steeds in lijn met de missie en waarden van çavaria. Beslissingen worden genomen in het belang van de organisatie en haar gemeenschap, niet vanuit persoonlijke voorkeur of agenda. Het dragen van verantwoordelijkheid betekent ook dat men rekenschap kan geven van gemaakte keuzes en acties.
- **Geen machtsmisbruik:** Çavaria hanteert een strikte grens ten aanzien van machtsmisbruik in welke vorm dan ook. Dit omvat situaties waarin hiërarchische of organisatorische posities worden gebruikt om anderen te manipuleren, intimideren, of hun belangen te schaden. Elk signaal van machtsmisbruik wordt serieus genomen en grondig opgevolgd.
- **Openheid en eerlijkheid:** Transparantie in handelen en communicatie vormt de basis voor vertrouwen. Iedereen binnen çavaria streeft ernaar om open en eerlijk te zijn in interacties met collega's, vrijwilligers en externe partners.
- **Correct gebruik van middelen:** Financiële en materiële middelen worden verantwoord gebruikt, met strikte documentatie van uitgaven en naleving van goedkeuringsprocedures. Dubbele goedkeuring bij grote uitgaven en externe audits zorgen voor extra waarborgen.
- **Meldplicht bij belangenconflicten:** Situaties waarin persoonlijke belangen de professionele objectiviteit kunnen beïnvloeden, worden onmiddellijk gemeld en geëvalueerd. Dit geldt zowel voor medewerkers als voor externe partners.

## 2.3. Verantwoordelijkheid

Bij çavaria nemen medewerkers en vrijwilligers verantwoordelijkheid voor hun gedrag en de impact daarvan op anderen:

- **Actieve betrokkenheid:** Iedereen draagt bij aan een inclusieve en veilige werkomgeving, waarin conflicten worden voorkomen en opgelost via constructieve dialoog.
- **Proactieve houding:** Risico's worden vroegtijdig gesignaleerd en preventieve acties worden genomen om ongewenst gedrag of misbruik van middelen te voorkomen.

## 3. Ongewenst gedrag

Çavaria tolereert geen enkele vorm van ongewenst gedrag, waaronder:

- **Discriminatie:** Ongeoorloofde ongelijke behandeling op basis van beschermde kenmerken. Dit omvat directe, indirecte en geïnstitutionaliseerde discriminatie.
- **Grensoverschrijdend gedrag:** Alle gedragingen die iemand als ongewenst, bedreigend of vernederend ervaart. Dit omvat verbaal geweld, seksuele intimidatie en machtsmisbruik.

### 3.1. Preventie en bewustwording

Voorkomen is beter dan genezen. Çavaria neemt maatregelen om een cultuur te bevorderen waarin ongewenst gedrag wordt geminimaliseerd en integriteit zo goed mogelijk gewaarborgd wordt.

- **Trainingen:** Jaarlijks nemen medewerkers en vrijwilligers deel aan vormingen en/of gericht op het informeren over integriteit, over wat als ongewenst gedrag wordt beschouwd en hoe hierop te reageren. Aanspreekpunten en sleutelrollen volgen ook jaarlijks vormingen om hun takenpakket gelinkt aan integriteit.
- **Veiligheidsmechanismen:** Bij evenementen worden meldpunten en duidelijke gedragsregels geïmplementeerd om de veiligheid van deelnemers te waarborgen.

### 3.2. Meldingen en opvolging

Iedereen binnen çavaria kan integriteitsschendingen en ongewenst gedrag melden via een toegankelijk systeem:

- **Anonieme meldingen:** Via een online meldpunt kunnen meldingen worden ingediend. Deze worden vertrouwelijk behandeld.
- **Structuur voor opvolging:** Een kernteam beoordeelt meldingen, bepaalt de ernst op basis van systeem zoals beschreven in het Beleid Ongewenst Gedrag, en onderneemt actie.

### 3.3. Rolverdeling

Voor het integriteitsbeleid zijn drie sleutelrollen verdeeld die als aanspreekpunt dienen. Zij zorgen voor de correcte uitvoering, monitoring en opvolging van het integriteitsbeleid en eventuele meldingen van schendingen.

- **Verantwoordelijke integriteit:** De verantwoordelijke staat in voor de vormgeving en naleving van het integriteitsbeleid. Deze zorgt voor de implementatie, de blijvende toepassing, monitoring en evaluatie van dit beleid. De verantwoordelijke integriteit bij çavaria is de **beleidsmedewerker internationale solidariteit**.
- **Raadgever integriteit:** De raadgever is iemand bij wie men informeel en in vertrouwen terecht kan voor advies over integriteit en mogelijke schendingen. Die

gidst, zonder oordelen, en maakt mensen wegwijs in de mogelijke acties. De raadgever is gebonden aan vertrouwelijkheid, tenzij sprake is van een uitzonderlijke situatie die niet vermeden kan worden zonder die vertrouwelijkheid te schenden. De raadgever integriteit bij çavaria is de **coördinator beleid, communicatie en kruispuntdenken**.

- **Klachtenmanager integriteitsschendingen:** De klachtenmanager is verantwoordelijk voor de vlotte en correcte opvolging van meldingen van integriteitsklachten. Daarvoor hanteert die de vooropgestelde klachtenbehandelingsprocedure. Ook hier staat vertrouwelijkheid centraal. De klachtenmanager integriteitsschendingen bij çavaria is de **coördinator beweging, KLIQ & Lumi**.

## 4. Slotwoord

Deze ethische code is meer dan een document; het is een belofte van çavaria om trouw te blijven aan onze missie en waarden. Door deze code te onderschrijven, engageert iedereen binnen onze gemeenschap zich aan het bouwen van een veilige, inclusieve en rechtvaardige toekomst.

**Datum:**

**Naam:**

**Handtekening:**