

mivas

ETHISCHE GEDRAGSCODE



INHOUDSTAFEL

VOORWOORD	3
MET RESPECT HANDELEN	5
1. Vrije keuze om te werken	5
2. Recht op collectieve onderhandelingen en oprichten van vakbonden	5
3. Veilige en hygiënische omstandigheden om in te werken	6
4. Geen kinderarbeid	6
5. Voldoende loon om van te leven	7
6. Geen buitensporige werkuren	8
7. Geen discriminatie / inzetten op inclusie	8
8. Regelmatige en duurzame tewerkstelling	9
9. Geen harde of onmenselijke behandeling	9
BESCHERMING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN EN PERSOONSGEGEVENS	11
MILIEU	11
VERANTWOORDE BEDRIJFSVOERING	12

VOORWOORD



Deze gedragscode is een essentieel document dat onze missie, kernwaarden en engagementen benadrukt. Ze vormt de leidraad voor hoe wij als organisatie handelen.

Bij MIVAS draait alles om mensen. Als maatwerkbedrijf bieden we een veilige en inclusieve werkomgeving waar personen met een afstand tot de arbeidsmarkt hun talenten kunnen ontplooien. We werken bovendien vanuit een diepe overtuiging

dat tewerkstelling meer is dan werk alleen. Het is een motor voor inclusie, persoonlijke groei en maatschappelijke vooruitgang. Het is dan ook onze missie om personen met een afstand tot de arbeidsmarkt kansen te bieden, hun potentieel te versterken en hen in een veilige, respectvolle en ondersteunende werkomgeving te laten openbloeien. We doen dit door onze economische en sociale doelstellingen elke dag opnieuw in evenwicht te brengen. Met trots dragen we bij aan een samenleving waarin iedereen een kans krijgt, ongeacht zijn of haar achtergrond of beperkingen.

De kernwaarden van ons maatwerkbedrijf – inclusie, openheid, flexibiliteit, respect, samenwerking en duurzaamheid – vormen de basis van onze dagelijkse werking. Ze zijn verweven in deze gedragscode, die niet enkel een leidraad is voor onze interne organisatie, maar ook richting geeft aan de manier waarop we ons positioneren in onze bredere maatschappelijke context.

Ons engagement sluit nauw aan bij de 17 Duurzame Ontwikkelingsdoelstellingen, ook bekend als de Sustainable Development Goals (SDG's) van de Verenigde Naties, met name doelstellingen die inzetten op waardig werk, minder ongelijkheid en duurzame economische groei.

Het is voor ons vanzelfsprekend dat we handelen volgens de hoogste ethische normen, waarbij we zowel onze werknemers (inclusief jobstudenten, stagiairs, vrijwilligers,...) als onze partners (ongeacht of het gaat om een structurele of occasionele samenwerking) aanmoedigen om hetzelfde te doen. Wij vragen daarom uitdrukkelijk aan onze medewerkers om steeds te handelen volgens de principes van deze gedragscode.

Gezien het belang dat we hechten aan deze gedragscode hebben we deze ook voorgelegd aan het bestuursorgaan van MIVAS in de vergadering van 02-04-2025. In deze vergadering is deze gedragscode ook door alle leden onderschreven en goedgekeurd.

De directie zal erover waken dat deze gedragscode zo breed mogelijk gecommuniceerd wordt binnen de organisatie op een voor iedereen begrijpbare manier. Voor onze stakeholders en samenwerkende organisaties/opdrachtgevers zijn deze bepalingen een integraal onderdeel van de overeenkomst/contract.

Elementen uit deze gedragscode, die niet worden gerespecteerd, kunnen gemeld worden:

- Medewerkers hebben de mogelijkheid om zaken te melden via procedures omschreven in het arbeidsreglement.
- In het kader van de (niet)-naleving van deze gedragscode zullen voor partners, waarmee MIVAS samenwerkt, de meldkanalen van de klokkenluidersprocedure gelden via de MIVAS website.

Samengevat weerspiegelt onze gedragscode wie we zijn en waar we voor staan. Het is een engagement tegenover onze medewerkers, onze partners en de samenleving. Samen kunnen we een werkomgeving creëren waarin respect, samenwerking en ambitie centraal staan. Samen blijven we groeien.

Wij nodigen iedereen, werknemers, partners en klanten, uit om deze waarden mee uit te dragen en samen met ons te bouwen aan een inclusieve en rechtvaardige werkomgeving, waarin iedereen de kans krijgt om mee te tellen.

Met warme groet,
Johan Kreydt
Algemeen Directeur, MIVAS

Onze Missie, Visie en Waarden vindt u integraal terug op de website.

MET RESPECT HANDELEN

1. Vrije keuze om te werken

MIVAS waakt erover dat mensen uit vrije wil komen werken en biedt tewerkstelling op maat aan. Vanuit onze missie neemt MIVAS ook diverse initiatieven tot bevordering van de arbeidsintegratie van personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.

Als maatwerkbedrijf ondersteunt MIVAS bovendien collega's die stappen willen zetten in de richting van een andere tewerkstelling. MIVAS doet dit door extra in te zetten op competentieversterking via de MIVAS Academie en, indien nodig, door blijvend ondersteuning te bieden op de nieuwe werkvloer via individueel maatwerk.

Indien collega's de organisatie wensen te verlaten zal de toepassing van de geldende opzegtermijnen steeds gerespecteerd worden.

MIVAS biedt werk op maat aan voor mensen die uit vrije wil komen werken.



2. Recht op collectieve onderhandelingen en oprichting van vakbonden

Er is een goed uitgewerkte vakbondswerking actief binnen MIVAS, waarbij de organisatie het nodige doet om deze werking mogelijk te maken.

Elke maand vindt er een overleg plaats van de ondernemingsraad en het comité voor preventie en bescherming op het werk. Elk lid van deze raad en comité heeft de mogelijkheid om agendapunten met een algemeen belang in te dienen.

De vakbondsvertegenwoordigers worden ook uitgenodigd bij de tweemaandelijks rondgang in de diverse afdelingen van MIVAS.

Zij kunnen ten slotte steeds deelnemen aan bijkomende vormingen, georganiseerd door de vakbonden, en overlegmomenten, georganiseerd door de secretarissen van de werknemersorganisaties.

MIVAS biedt een constructief platform voor een optimale samenwerking met de actieve vakbondswerking binnen de organisatie.



3. Veilige en hygiënische omstandigheden om in te werken

Het preventiebeleid van MIVAS is erop gericht om de werknemers op een veilige manier tewerk te stellen. Het voorkomen van arbeidsongevallen is een prioritair beleidspunt. Om het aantal arbeidsongevallen zo laag mogelijk te houden, worden er diverse sensibiliserings- en opleidingscampagnes voorzien.

MIVAS zet zeer sterk in op ergonomie en werkt op dit vlak proactief. Reeds bij de aankoop van nieuw materiaal worden de ontwerprichtlijnen ergonomie onmiddellijk meegenomen. Ook bij het ontwerpen van hulpmiddelen die onze werknemers ondersteunen in de uitoefening van hun job, worden deze richtlijnen gevolgd.

Daarnaast worden er risicoanalyses gemaakt van elke individuele werkpost. Het ergonomiebeleid bij MIVAS is trouwens ruimer dan louter arbeidspostaanpassingen en heeft een impact op arbeidsomstandigheden, arbeidsinhoud, arbeidsorganisatie, arbeidsverhoudingen en arbeidsvoorwaarden.

MIVAS maakt prioriteit van veiligheid en ergonomie op de werkvloer met een doorgedreven preventiebeleid.



4. Geen kinderarbeid

Kinderen hebben recht op bescherming tegen economische uitbuiting.

MIVAS staat onder geen enkel beding kinderarbeid toe en veroordeelt ten eerste deze vorm van tewerkstelling en verwacht van de partners waarmee wordt samengewerkt, dezelfde houding.

Daarentegen biedt MIVAS kansen aan jongeren om aansluiting te vinden op de arbeidsmarkt door hen ervaring te laten opbouwen via diverse gereguleerde stagevormen of door jongeren in te schakelen als jobstudent. Daarbij geeft MIVAS extra kansen aan jongeren die een grotere afstand hebben tot de arbeidsmarkt om beroepstechnische en generieke competenties te ontwikkelen en de toekomstige aansluiting op werk vlotter te laten verlopen.

Voor de stages wordt er samengewerkt met publieke bemiddelingsdiensten, organisaties die door de overheid erkend zijn en met onderwijsinstellingen. Voor studentenwerk wordt beroep gedaan op erkende uitzendkantoren.

MIVAS veroordeelt kinderarbeid en bouwt mee aan het versterken van de kansen van kwetsbare jongeren.



5. Voldoende loon om van te leven

MIVAS past de bepalingen uit de CAO betreffende de gelijke beloning voor mannelijke en vrouwelijke werknemers consequent toe.

MIVAS betaalt de lonen die gangbaar zijn in de sector, zowel voor de arbeiders/maatwerkers als voor omkadering. Zij voldoen aan de minimale wettelijke standaarden. Jaarlijks worden de lonen van de medewerkers beoordeeld in functie van een mogelijke verhoging. Daarnaast worden er nog extralegale voordelen voorzien onder de vorm van maaltijdcheques (conform de gesloten CAO terzake), gratis hospitalisatieverzekering en bijkomende verlofdagen.

Samen met vrijwilligers gaan wij met ons sociaal restaurant en onze sociale kruidenier bovendien de uitdaging aan om armoede te bestrijden. We zetten daarbij actief in op het bestrijden van voedselverspilling.

Ons hoofddoel is tewerkstelling aan een eerlijke verloning bieden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.



6. Geen buitensporige werkuren

MIVAS streeft naar een duurzame, volwaardige en stabiele tewerkstelling voor zijn werknemers. Er wordt gewerkt volgens een vaste werktijdregeling zoals opgenomen in het arbeidsreglement.

In functie van het welzijn van werknemers worden overuren, ploegenarbeid of weekendwerk niet gepromoot. Indien er opdrachten worden uitgevoerd waarvoor een flexibele arbeidsorganisatie vereist is, worden de bepalingen en de bijkomende vergoedingen uit de betreffende collectieve arbeidsovereenkomst onverkort toegepast.

Om de balans tussen werk en privéleven te vrijwaren, worden duidelijke standpunten bepaald op het vlak van deconnectie.

MIVAS streeft naar duurzame, stabiele tewerkstelling, met een goed evenwicht tussen werk en privé.



7. Geen discriminatie / inzetten op inclusie

MIVAS voert een duurzaam en inclusief personeelsbeleid dat iedere werknemer de kans biedt om zich te ontplooien en te ontwikkelen.

We streven naar een sfeer van openheid en samenhang, naar een werkomgeving waarin iedereen zich welkom, gerespecteerd, ondersteund en gewaardeerd voelt. Het zijn de verschillen tussen mensen die de kracht van onze organisatie bepalen, diversiteit is daarom deel van onze identiteit als maatwerkbedrijf.

We creëren een context van gelijkwaardigheid, een context waarin verschillen worden omarmd en gewaardeerd en op maat van die verschillen gelijke kansen worden geboden. Als maatwerkbedrijf is het onze opdracht iedereen op maat te ondersteunen om te kunnen groeien en samen de gemeenschappelijke doelen van de organisatie na te kunnen streven.

MIVAS voert een inclusief personeelsbeleid dat iedere werknemer de kans biedt zich te ontplooien.



8. Regelmatige en duurzame tewerkstelling

MIVAS ambieert een belangrijke rol te spelen in de duurzaamheidstransitie. We willen oplossingen aanbieden voor duurzaamheidsvraagstukken en willen een belangrijke schakel vormen in de circulaire economie.

Daarnaast doen we blijvend inspanningen om tot meer economische productiviteit te komen door diversificatie, technologische modernisatie en innovatie, ook door de klemtoon te leggen op sectoren met hoge toegevoegde waarde en arbeidsintensieve sectoren.

Dit alles is nodig om ons hoofddoel te kunnen blijven vervullen: het bieden van duurzame tewerkstelling aan personen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt. Om dit te kunnen blijven garanderen op lange termijn, richten we ons er actief op mee te evolueren met de maatschappelijke veranderingen eigen aan de sectoren waarbinnen we werkzaam zijn en nieuwe kansen aan te boren.

MIVAS zet in op regelmatige arbeid door een strategisch toekomstplan gericht op het garanderen van duurzame tewerkstelling.



9. Geen harde of onmenselijke behandeling

MIVAS is verantwoordelijk voor het welzijn van de werknemers bij de uitvoering van hun werk, waaronder het psychosociaal welzijn. Daartoe identificeert MIVAS de situaties die aanleiding kunnen geven tot psychosociaal risico op het werk (o.a. situaties die op het werk aanleiding kunnen geven tot stress, burn-out, conflicten, pesterijen, geweld, ongewenst seksueel gedrag, enz.). MIVAS bepaalt en evalueert de risico's en treft de passende preventiemaatregelen om de psychosociale risico's te voorkomen.

Een geschikte werkomgeving, aangepaste arbeidsvoorwaarden, zinvol werk en voldoende opleiding en begeleiding vormen een belangrijk onderdeel van dit welzijnsbeleidsplan. Dit geheel wordt integraal opgevolgd door het Comité voor preventie en bescherming op het werk en de ondernemingsraad.

MIVAS beschermt werknemers actief tegen psychosociale risico's op het werk.





VRIJE KEUZE OM TE WERKEN

Slavernij en dwangarbeid zijn onaanvaardbaar. MIVAS biedt werk aan op maat voor mensen die uit vrije wil komen werken.



RECHT OP COLLECTIEVE ONDERHANDELINGEN EN VAKBONDSWERKING

MIVAS biedt een constructief platform voor een optimale samenwerking met de actieve vakbondswerking binnen de organisatie.



VEILIGE EN HYGIËNISCHE WERKOMSTANDIGHEDEN

MIVAS maakt prioriteit van veiligheid op de werkvloer met een doorgedreven preventiebeleid.



GEEN KINDERARBEID

MIVAS veroordeelt kinderarbeid ten strengste en bouwt mee aan het versterken van de kansen van kwetsbare jongeren.



GEEN BUITENSPORIGE WERKUREN

MIVAS streeft naar duurzame, stabiele tewerkstelling, met een goed evenwicht tussen werk en privé.



VOLDOENDE LOON OM VAN TE LEVEN

Ons hoofddoel is tewerkstelling aan een eerlijke verloning bieden voor mensen met een grote afstand tot de arbeidsmarkt.



GEEN DISCRIMINATIE/ INZETTEN OP INCLUSIE

MIVAS voert een inclusief personeelsbeleid, dat iedere werknemer de kans biedt zich te ontplooien.



REGELMATIGE EN DUURZAME TEWERKSTELLING

MIVAS zet in op regelmatige arbeid door een strategisch toekomstplan gericht op het garanderen van duurzame tewerkstelling.



GEEN HARDE OF ONMENSELIJKE BEHANDELING

MIVAS beschermt werknemers actief tegen psychosociale risico's op het werk.

BESCHERMING VAN BEDRIJFSEIGENDOMMEN EN PERSOONSGEGEVENEN

Hoewel we bij MIVAS sterk focussen op ons sociaal engagement, zijn we er ons erg van bewust dat we ook op andere vlakken verantwoordelijkheden te nemen hebben. In een moderne wereld is cybersecurity niet meer weg te denken en ook in deze uitdaging willen we een voorbeeldrol opnemen. We laten ons ondersteunen door deskundige partners waardoor we een geïntegreerde cybersecurity strategie hebben uitgewerkt.

Met deze strategie dragen we niet alleen bij aan een veilige werkomgeving voor onze werknemers, maar komen we ook tegemoet aan de strenge vereisten van onze klanten op het vlak van cyberveiligheid en bescherming van bedrijfsgegevens (confidentialiteitsprincipe).

In het arbeidsreglement zijn duidelijke en strikte bepalingen opgenomen over het professioneel gebruik van email, internet, computerprogramma's en -bestanden en over de controle op elektronische online communicatiegegevens, conform de geldende regelgeving.

Er wordt zeer nauw toegezien op de beveiliging van de gegevens van elke medewerker door de doeleinden voor de verwerking van deze gegevens duidelijk op te sommen en met de organisaties, waarmee wordt samengewerkt, een verwerkersovereenkomst te sluiten.

MILIEU

MIVAS wil zich proactief inzetten voor een ecologische toekomst en bouwt daarvoor ook verder aan een netwerk in de circulaire economie met het oog op bijkomende duurzame tewerkstellingsmogelijkheden.

We nemen een belangrijke rol op binnen diverse consortia waarbinnen we de krachten bundelen om de stap te zetten naar hergebruik en andere ecologische initiatieven.

Naast deze circulaire projecten voeren we in onze gebouwen een CO²-vriendelijk energiebeleid, o.a. door zoveel mogelijk energie op te wekken door middel van zonnepanelen en voeden we het bewustzijn van elke collega om zowel binnen MIVAS als thuis zuiniger om te springen met energie.

MIVAS heeft bovendien het aandeel restafval in de afvalstroom significant doen dalen dankzij blijvende inspanningen om zorgvuldiger te sorteren.



VERANTWOORDE BEDRIJFSVOERING

Ethisch handelen, zoals hierboven beschreven, is de leidraad van onze bedrijfsvoering.

Daarnaast willen we het werk organiseren binnen een professionele en bedrijfsmatige context waarbij we steeds streven naar een evenwichtige verhouding van economische en sociale aspecten die terug te vinden zijn in de totaliteit van onze werking.

Streven naar innovatieve projecten, onderhouden van een sterke klantenrelatie met onze opdrachtgevers, het voortdurend bevorderen van de betrokkenheid van het personeel door een transparante communicatie en permanente vorming, sterke administratieve en ICT-processen en netwerking met een breed partnerschap zijn binnen MIVAS pijlers om deze verantwoorde bedrijfsvoering te ondersteunen.

We zijn ervan overtuigd dat we met de consequente uitvoering en regelmatige evaluatie van deze ethische code en bedrijfsleidraad ons steentje bijdragen tot de realisatie van de 5 P's (People, Planet, Prosperity, Peace en Partnership) zoals bepaald door de Verenigde Naties in het kader van de Agenda 2030 voor duurzame ontwikkeling.

