



## Ethisch charter

### Een verantwoorde organisatiecultuur

Het SCK•CEN stelt dat haar activiteiten gebaseerd moeten zijn op een verantwoorde *organisatiecultuur*. Deze cultuur wordt vertaald naar alle aspecten en deeldomeinen waarin het SCK•CEN actief is en/of waarop het een impact heeft: onderzoek en ontwikkeling, dienstverlening, veiligheid en beveiliging, bedrijfsvoering. Binnen deze cultuur van verantwoordelijkheid, erkent het SCK•CEN dat het aannemen van een verantwoorde houding ten aanzien van collega's, partners, klanten, het middenveld of de samenleving neerkomt op het integreren van ethische waarden. Deze ethische waarden worden uiteengezet in dit ethisch charter.

Het SCK•CEN streeft in al haar activiteiten naar het uitdragen van haar maatschappelijke verantwoordelijkheid door het stimuleren van:

- een **onderzoeks- en ontwikkelingscultuur** op basis van
  1. wetenschappelijke en technologische uitmuntendheid gebaseerd op kwaliteitsgarantie en wetenschappelijke integriteit;
  2. openheid naar en dialoog met de maatschappij;
- een **veiligheids- en beveiligingscultuur** op basis van
  3. verantwoordelijkheid voor het welzijn en veiligheid van personeelsleden, dienstverleners en het algemene publiek;
  4. bescherming van mens en milieu, evenals respect voor de belangen van toekomstige generaties;
  5. preventie van militair of ongeoorloofd gebruik van nucleaire technologie en knowhow;
- een **bedrijfscultuur** op basis van
  6. verantwoord gedrag ten aanzien van en door onze personeelsleden;
  7. onafhankelijkheid en integriteit ten aanzien van partners en klanten.

### Het ethisch charter in verhouding tot andere bestaande reglementen, richtlijnen en codes

Het ethisch charter is opgevat als een gedragscode voor elk personeelslid en voor het SCK•CEN als organisatie, en dit ter ondersteuning van de bovengenoemde cultuur van onderzoek en ontwikkeling en de veiligheids- & beveiligings- en bedrijfscultuur. Het charter kan en wil op geen enkele manier het arbeidsreglement vervangen of herinterpreteren. Het arbeidsreglement blijft de enige leidraad in het geval van disciplinaire maatregelen. De personeelsleden van het SCK•CEN worden eveneens geacht zich te houden aan alle reglementen, richtlijnen en/of gedragscodes met betrekking tot zaken die buiten het bestek van dit ethisch charter vallen (mensenrechten, intellectuele eigendomsrechten, milieubescherming, veiligheidsvoorschriften, bescherming en vertrouwelijkheid van gegevens, dierenrechten, geïnformeerde toestemming, enz.).

## [Onderzoeks- en ontwikkelingscultuur]

### 1 Wetenschappelijke en technologische uitmuntendheid gebaseerd op kwaliteitsgarantie en wetenschappelijke integriteit

De algemene principes van kwaliteitsgarantie en integriteit moeten in alle onderzoeksactiviteiten, inclusief dienstverlening en consultancy doorwegen.

- Eerlijkheid, transparantie en vertrouwen moeten centraal staan in de relatie tussen de onderzoeker, zijn/haar collega's, onderzoekspartners en belanghebbende en/of betrokken derde partijen.
- Elk personeelslid dient zich te informeren over de laatste relevante voorschriften in zijn/haar domein en dient die voorschriften zo goed mogelijk op te volgen. Dit heeft in het bijzonder betrekking op het wetenschappelijk onderzoek waar de nodige aandacht moet gaan naar de wetenschappelijke methodologie.
- Elk personeelslid heeft het recht om fouten te maken, voor zover die fouten niet het gevolg zijn van een gebrek aan inspanning, slordigheid of onverzettelijkheid. Na vaststelling moeten fouten onmiddellijk worden gemeld en zo snel mogelijk de noodzakelijke maatregelen worden genomen om herhaling te voorkomen.
- Het management onderzoekt alle klachten in verband met wetenschappelijke integriteit geformuleerd door medewerkers, klanten, partners of het publiek. Het neemt de nodige maatregelen en brengt tevens de betrokken werknemer(s) op de hoogte van de ondernomen stappen.
- Personeelsleden worden aangespoord om na te denken over de ethische aspecten van onderzoek en ontwikkeling, meer bepaald in verband met de mogelijke sociale, politieke, culturele, economische en/of ecologische implicaties ervan. Teneinde dialoog en wederzijds leren te bevorderen verbindt het management zich ertoe de personeelsleden regelmatig de gelegenheid te bieden om over algemene en specifieke ethische kwesties gerelateerd aan onderzoek en ontwikkeling te debatteren.

### 2 Openheid naar en dialoog met de maatschappij

Het SCK•CEN streeft een open communicatie met burgers en maatschappelijke belangengroepen na door het aanbieden van informatie en expertise en door hen zonedig bij interactief onderzoek te betrekken. De instelling dient informatie op een integere manier te genereren en te communiceren.

- Informatie over onderzoekspraktijken en -resultaten, in het bijzonder over onderzoek, ontwikkeling en diensten dat door de gemeenschap wordt gefinancierd, is in principe voor alle burgers beschikbaar, rekening houdend met eventuele intellectuele eigendomsrechten en bepalingen inzake confidentialiteit. Het SCK•CEN verbindt zich ertoe dergelijke informatie op een aan het doelpubliek aangepaste manier te presenteren, en dit in het belang van het bevorderen van een correcte interpretatie.
- Het SCK•CEN personeel is principieel bereid om deel te nemen aan publieke dialogen over onderwerpen binnen hun expertisegebied. Personeelsleden die als expert optreden, nemen dit mandaat op een open en eerlijke manier op door zich bewust te tonen van de aard en beperkingen van hun expertise en mandaat.
- Elk personeelslid heeft het recht om zijn/haar mening te uiten, hoewel een personeelslid uitsluitend namens het SCK•CEN mag optreden indien hij/zij daartoe van het management de toestemming kreeg. Indien de impact van een communicatie moeilijk kan worden ingeschat, bijvoorbeeld naar de media, dient het personeelslid hierover de hiërarchische lijn te raadplegen.

## [Veiligheids- & beveiligingscultuur]

### **3 Verantwoordelijkheid voor het welzijn en veiligheid van personeelsleden, de dienstverleners en het algemene publiek**

De gezondheid en veiligheid van personeelsleden, dienstverleners en het algemene publiek zijn voor het SCK•CEN als organisatie, net als voor elk van haar personeelsleden, van fundamenteel belang in de context van zijn activiteiten. Daartoe worden de volgende principes in acht genomen:

- veiligheid boven commercieel of persoonlijk belang stellen.
- verantwoordelijkheid voor de eigen veiligheid en die van anderen aanvaarden, en dit in de geest van een algemene veiligheidscultuur op basis van het ALARA-principe (As Low As Reasonably Achievable).
- principes inzake veiligheid en gezondheid in de dagelijkse praktijk integreren;
- streven naar een continue verbetering van het veiligheidsbewustzijn in theorie en praktijk;
- een open en niet-beschuldigende cultuur van rapportering aanhouden die eveneens het melden van onveilige praktijken, incidenten en schier-ongevallen stimuleert, en vervolgens die informatie gebruikt om de veiligheid voortdurend te verbeteren;
- in het belang van de wederzijdse verstandhouding rond gezondheids- en veiligheidskwesties de dialoog met de lokale gemeenschap onderhouden.

### **4 Bescherming van mens en milieu en respect voor de belangen van toekomstige generaties**

Het SCK•CEN als organisatie, evenals elk van zijn personeelsleden, handelt vanuit een algemeen respect voor het milieu. Het doet dat met aandacht voor het voorzorgsbeginsel en voor de context van duurzame ontwikkeling en in het bijzonder door:

- ervoor te zorgen dat alle activiteiten in overeenstemming zijn met het ALARA-principe, in het bijzonder die activiteiten met een mogelijke milieu-impact;
- alle relevante actoren, inclusief de lokale bevolking, te informeren over de impact van die activiteiten op het milieu en, in het bijzonder, daarbij aandacht te besteden aan onrechtstreekse en langdurige effecten op de bevolking en/of het milieu;
- op continue basis de beschikbare middelen te verbeteren om deze principes in de praktijk te brengen.

### **5 Preventie van militair of ander ongeoorloofd gebruik van nucleaire technologie en knowhow**

- Het SCK•CEN als organisatie, evenals elk van zijn personeelsleden, onthoudt zich van elk initiatief rond of medewerking aan onderzoeksactiviteiten met een militair doel, en maakt deze principiële houding ook kenbaar bij onderhandelingen over toekomstig onderzoeksbeleid of rond concrete projecten. De medewerking aan projecten met materiaal voor tweërlei gebruik wordt geval per geval door de onderzoeker of onderzoeksgroep, de hiërarchie en het management beoordeeld.
- Het SCK•CEN als organisatie, evenals elk van zijn personeelsleden, onthoudt zich van het verlenen van expertise en de actieve verspreiding van onderzoeksresultaten wanneer er een duidelijke aanwijzing of vermoeden is dat deze informatie op een ongeoorloofde manier zal gebruikt worden.

## [Bedrijfscultuur]

### 6 Verantwoord gedrag ten aanzien van en door onze personeelsleden

Het management zorgt voor het welzijn van de personeelsleden door:

- zijn verantwoordelijkheid als rolmodel voor ethisch gedrag te erkennen;
- onderzoeks- en ontwikkelingstaken, diensten en verwante administratieve en technische taken zo te organiseren dat ze in overeenstemming zijn met de missie en waarden van het SCK•CEN en met de bekwaamheden en vaardigheden van het personeel;
- elk personeelslid als een individu te erkennen en elk personeelslid de mogelijkheid te bieden om zijn/haar vaardigheden optimaal te ontwikkelen;
- elk personeelslid te respecteren, ongeacht diens politieke, culturele en godsdienstige overtuigingen;
- geschikte vormings- en opleidingsprogramma's te organiseren in het belang van ieders professionele en daaraan gerelateerde persoonlijke ontwikkeling;
- een veilige en aangename werkomgeving te creëren, en een gezondheidszorg van hoge kwaliteit te garanderen;
- een goede praktijk van interne communicatie en dialoog te garanderen.

Elk personeelslid toont een gepaste loyaliteit ten aanzien van het SCK•CEN door:

- ernaar te streven zijn/haar vaardigheden aan te wenden en zijn/haar taken zo goed mogelijk uit te voeren;
- bestaande reglementen (veiligheid, milieu, wetgeving, ...) toe te passen en mogelijke risico's te rapporteren;
- geen ongefundeerde informatie over het SCK•CEN te verspreiden;
- respect te tonen voor wederzijdse meningen, en een evenwicht te zoeken tussen individuele (academische) vrijheid en gemeenschappelijke belangen;
- samen te werken in het belang van een optimale werkorganisatie;
- de intellectuele eigendom van collega's te respecteren;
- de persoonlijke politieke, culturele en godsdienstige overtuigingen van collega's te respecteren;
- zijn/haar kennis ter beschikking te stellen van collega's en teamwerk te bevorderen.

### 7 Onafhankelijkheid en integriteit ten aanzien van partners en klanten

- Contractbepalingen mogen het algemene principe van wetenschappelijke integriteit of de vooraf bestaande wettelijke verplichtingen of rechten niet compromitteren.
- Elk personeelslid garandeert en vervult de contractuele overeenkomsten met partners en klanten, en leeft ze strikt na.
- Mogelijke belangenconflicten en externe druk moeten onmiddellijk worden gemeld.
- Afwijkingen van het principe van kwaliteitsgarantie en wetenschappelijke integriteit als gevolg van externe of interne druk zijn onaanvaardbaar. Dit omvat:
  - het aanvaarden van geschenken of betalingen van, of het aanbieden van geschenken of betalingen aan, (potentiële) contractpartners of andere externe relaties, als deze geschenken of betalingen door een van de partijen kan opgevat worden als een beïnvloeding die eerder het persoonlijke dan het algemene belang dient;
  - het gebruik van bedrijfsmiddelen voor persoonlijke winst;
  - het aankopen van producten en diensten om andere redenen dan hun belang in het kader van de algemene behoeften van het SCK•CEN.
- Wanneer informatie, voortkomend uit een overeenkomst of contract met partners en/of klanten, door het SCK•CEN en/of door derde partijen als sociaal relevant wordt beschouwd, moet de publieke verspreiding van die informatie altijd eerst met de partners en/of klanten worden besproken. Bij problemen neemt het management de verantwoordelijkheid voor de genomen beslissing.

## **Het ethisch charter als een gezamenlijke instemming van de personeelsleden met de ethische waarden van het SCK•CEN**

Het ethisch charter van het SCK•CEN is een gezamenlijke instemming van de personeelsleden met de waarden van het SCK•CEN die erin vooropgesteld worden. Aangezien de inhoud en vorm van het charter bepaald wordt via een dialoog waarin alle personeelsleden van het SCK•CEN betrokken worden kan het charter gezien worden als een gezamenlijke overeenkomst tussen de personeelsleden onderling. Het charter wordt beschouwd als leidraad zowel bij de dagdagelijkse werking van het SCK•CEN als bij kwesties die in het ethisch comité bemiddeld worden. Elk personeelslid heeft het recht dit comité te raadplegen evenals het recht om zich actief als lid van het comité te engageren. Enkel een consistente toepassing van dit charter, in combinatie met een open debat over de grondbeginselen en hun vertaling naar de praktijk, kan het ethisch proces bij het SCK•CEN levend houden.