

Reglamento pri intereskonfliktoj

ĉe ofichavantoj de TEJO

Propono al la Komitato de TEJO, la 16-an de januaro 2019

1. Celo

Ofichavantoj de TEJO devas nepre plenumi siajn respondecojn kiel eble plej senriproĉe kaj travevideble, sekvante publike konsultebajn normojn de etika konduto. Tio speciale koncernas la faradon de decidoj, kiujn povus influi aliaj interesoj (personaj aŭ profesiaj) de la decidfarantoj. Ne eblas kaj ne dezirindas elimini tiajn konfliktojn, kiuj fontas el la aktiva engaĝiĝo de TEJO-gvidantoj en la movada kaj socia vivo. Anstataŭe, necesas trakti ilin en justa, senpartia kaj praktike kontentiga maniero. Atingi tion estas la komuna respondeco de ĉiuj ofichavantoj de TEJO.

2. Difinoj

2.1. "Ofichavantoj" en ĉi tiu regularo signifas ĉiujn anojn de la Komitato kaj Estraro de TEJO, la dungitojn kaj volontulojn de TEJO, kaj ĉiujn komisiitojn kaj komisionanojn.

2.2. "Intereskonflikto" aludas al situacio, en kiu povus kreiĝi la impresoj, ke ofichavanto plenumas siajn devojn por TEJO en maniero influita de ties personaj aŭ profesiaj interesoj.

2.3. "Personaj aŭ profesiaj interesoj" aludas al la memintereso de individuo (ekzemple por finance aŭ materie profiti aŭ eviti malprofiton, por gajni alispecan avantaĝon aŭ eviti tian malavantaĝon), la interesoj de familianoj aŭ komercaj partneroj, aŭ la interesoj de alia organizaĵo en kiu tiu persono estas ofichavanto (ĉu kun aŭ sen salajro).

3. Tipoj de situacio

3.1. Ĉi tiu regularo aplikiĝas al jenaj situacioj:

- (a) efektiva intereskonflikto kiam la aliaj personaj aŭ profesiaj interesoj de ofichavanto reale influas ties decidojn kaj konduton kadre de la laboro por TEJO;
- (b) ŝajna intereskonflikto, kiam povas kreiĝi la impresoj ke tia influo ekzistas;
- (c) antaŭvidebla aŭ potenciala intereskonflikto, kiam tia influo povos ludi rolon estonte.

3.2. Jen kelkaj ekzemploj de agoj, kiuj povus krei situacion de intereskonflikto:

- (a) personaj donacoj al ofichavantoj, precipe se ili valoras pli ol kelkdek eŭrojn;
- (b) senpagaj vojaĝoj aŭ restado por ofichavantoj, kiuj ne estas klare bezonataj por plenumi ties oficon;
- (c) disdonado de subvencioj aŭ stipendioj, fare de ofichavanto(j), al parencoj aŭ proksimaj amikoj;
- (d) utiligo de la rimedoj de TEJO por subteni aŭ plifortigi la agadon de alia asocio aŭ entrepreno, en kiu la ofichavanto samtempe rolas kiel decidanto.

3.3. En kazo de dubo, oni interpretu ĉi tiujn difinojn vaste, por kovri ĉiujn situaciojn kiam aliaj personaj aŭ profesiaj interesoj povus ludi rolon.

4. Disdonado de subvencioj fare de TEJO

4.1 Kiam ajn estas subvencio, tasko kun repagita vojaĝo, posteno aŭ alia signifa rekompenco por disdoni, TEJO aŭ la koncerna sekcio aŭ komisiono de TEJO faru publikan alvokon en ĉiuj siaj kutimaj komunikiloj, kun almenaŭ unu semajno ĝis la limdato krom en esceptaj okazoj.

4.2 La alvoko enhavu klarajn kaj kontroleblajn kriteriojn, per kiu elekto inter la kandidatoj okazos.

4.2 Membroj de la organo, kiu elektos la premiiton el inter la kandidatoj, mem ne povas esti elektitaj, se ekzistas ekstera kandidato, kiu same bone plenumas la kriteriojn. La elekto okazu laŭ la antaŭe difinitaj kaj komunikitaj kriterioj.

5. Rilatoj inter ofichavantoj

5.1 Kie ekzistas povdiferenca rilato inter ofichavantoj, ekzemple inter Estrarano kaj volontulo aŭ dungito, komisiito kaj komisionano, aŭ elektkomisionano kaj kandidato, la koncernaj individuoj ne povas esti proksima familio, aŭ amantoj, aŭ havi signifajn komunajn interesojn.

5.2 Se ekestas aŭ povas ekesti tia situacio, oni tuj informu la koncernajn kolegojn kaj superulojn, kaj la superulo en tiu rilato rezignu pri ajna decido aŭ taskado pri la subulo.

5.3 En povdiferenca laborrilato la superulo ne rajtas postuli aŭ peti signifan servon, pagon aŭ donacon de la subulo, kiu ne estas parto de la laboro.

6. Traktado de intereskonfliktoj

6.1. Ĉiu ofichavanto antaŭe raportu pri eblaj intereskonfliktoj al kolegoj kaj al aliaj, kiuj estas koncernitaj.

6.2. Ofichavanto kun (ebla) intereskonflikto petu konsilon al konfidencpersono, al neŭtrala kolego aŭ neŭtrala ekstera partio, pri kiel trakti la situacion.

6.3. Se estas intereskonflikto, la koncerna ofichavanto laŭeble limigu sian partoprenon en la decidprocezo en kiu la intereskonflikto ekzistas.

6.4. Se ne eblas limigi partoprenon en decidprocezo kun intereskonflikto, la koncerna ofichavanto ŝanĝu aŭ rezignu sian postenon en unu aŭ ambaŭ organizoj.

6.5. Neniu el la ĉi-supraj rimedoj implicas kulpon flanke de tiu aŭ alia ofichavanto.

6.6. En ĉiu okazo la traktado de konkreta situacio devas esti dokumentita, ĉu per kunsida protokolo, interna komunikado por ofichavantoj, aŭ kutima kanalo de la Asocio, depende de graveco de la situacio kaj la rajtoj de individuoj al privateco.

7. Konfidencpersono

7.1 TEJO havu konfidencpersono(j)n, kiu(j) estos la kontaktpunkto por (eblaj) intereskonfliktoj kaj aliaj (eblaj) interhomaj konfliktoj en la organizo.

7.1 La Komitato elektu ĉiun konfidencpersonon por nereelegebla periodo de du jaroj.

7.2 La rolo de konfidencpersono ne estas kombinebla kun alia ofico en TEJO. La konfidencpersono(j) ne bezonas esti membro de TEJO.

7.3 Ĉiu ajn membro aŭ ofichavanto de TEJO povas raporti (eblan) intereskonflikton aŭ alian situacion, kiu malhelpas al normala agado, al konfidencpersono. Ili ankaŭ povas ĉiam starigi demandojn aŭ peti klarigojn pri apliko de reguloj.

7.4 Ĉiu komunikado kun konfidencpersono estas konfidenca.

7.5 Konfidencpersono ĉiam strebu aŭskulti ĉiujn flankojn en situacio antaŭ fari decidon.

7.6 Konfidencpersono povas fari publikan oficialan rekomendon al ofichavantoj pri kiel solvi intereskonflikton. Konfidencpersono ankaŭ povas fari neoficialan privatan rekomendon al ofichavantoj.

7.7 Se ne estas konfidencpersono, la Estrarano respondeco pri Homaj Rimedoj plenumu ties rolon.