



Interne gedragscode HEVAS

(laatste herziening augustus 2023)

Vooraf

Patiëntenorganisatie HEVAS (verder HEVAS) staat voor goede omgangsvormen. Respect voor elkaar, gelijkwaardigheid, integriteit, eerlijkheid en veiligheid vormen hierbij centrale begrippen. Deze vormen de basis voor de gedragscode, die binnen HEVAS wordt gehanteerd.

Artikel 1 Definities

Onder seksuele intimidatie wordt verstaan:

- ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal, of fysiek gedrag waarbij tevens sprake is van één van de volgende punten:
- onderwerping aan dergelijk gedrag wordt, hetzij expliciet, hetzij impliciet, gehanteerd als voorwaarde voor de tewerkstelling van een persoon;
- onderwerping aan of afwijzing van dergelijk gedrag door een persoon wordt gebruikt als basis voor beslissingen die het werk van deze persoon raken;
- dergelijk gedrag heeft het doel de werkprestaties van een persoon aan te tasten en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving te creëren, dan wel heeft tot gevolg dat de werkprestaties van een persoon worden aangetast en/of een intimiderende, vijandige of onaangename werkomgeving wordt gecreëerd.

Onder agressie worden verstaan:

voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid. Hieronder valt ook pesten.

Onder discriminatie wordt verstaan:

elke vorm van onderscheid, elke uitsluiting, beperking of voorkeur, die tot doel heeft of ten gevolge kan hebben dat de erkenning, het genot of de uitoefening op voet van gelijkheid van de rechten van de mens en de fundamentele vrijheden op politiek, economisch, sociaal of cultureel terrein of op andere terreinen van het maatschappelijk leven wordt tenietgedaan of aangetast.

Levensbeschouwing wordt gedefinieerd als:

een min of meer samenhangend stelsel van waarden, normen en opvattingen die zin en richting geven aan het leven.

Artikel 2 Doel en algemeen uitgangspunt

a Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, geaardheid, burgerlijke staat en handicap worden door HEVAS als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.

b HEVAS neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.

c. HEVAS streeft naar een omgeving en werksfeer waarin sociale veiligheid wordt gewaarborgd.

d HEVAS streeft naar financiële transparantie en het voorkomen van belangenverstremming bij bestuursleden, vrijwilligers en bureaumedewerkers (via FBPN) van HEVAS.

e De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van HEVAS en van de professionele houding van de bestuursleden, vrijwilligers en bureaumedewerkers (via FBPN) van HEVAS.

Artikel 3 Status en reikwijdte

a De gedragscode is onder andere een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.

b De gedragscode geldt voor bestuursleden, vrijwilligers en bureaumedewerkers (via FBPN) (vanaf hier: 'medewerkers') van HEVAS.

c HEVAS draagt zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 4 (Vrijwilligers)contract

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van een (vrijwilligers)contract mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.

Artikel 5 Arbeidsomstandigheden en werkvloer

a De inrichting van HEVAS voldoet aan de wettelijke eisen daaromtrent, maar is in ieder geval zodanig dat medewerkers en hun leden/contacten zich veilig voelen.

b De omgang tussen medewerkers wordt bepaald door respect voor ieders kleur, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.

c Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk zijn niet toegestaan.

d Agressieve handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.

e Het bepaalde onder **a** komt mede tot uitdrukking door het bieden van mogelijkheden voor het beleven van uitingen samenhangend met sekse, levensbeschouwing en leeftijd.

Artikel 6 Omgang tussen bureaumedewerkers, vrijwilligers en bestuursleden

a Medewerkers laten zich bij contacten met andere medewerkers leiden door gedragsregels in deze gedragscode.

b Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.

c Medewerkers accepteren geen seksuele gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.

d Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van andere medewerkers en werken niet mee aan of nemen geen initiatief tot discriminerend gedrag.

f. Het bestuur van HEVAS heeft een onafhankelijk vertrouwenspersoon van buiten de organisatie aangewezen om meldingen of klachten hierover te onderzoeken. De gesprekken met de vertrouwenspersoon zijn volstrekt vertrouwelijk.

Artikel 7 Werking naar derden en leden

a Deze gedragscode wordt door HEVAS aan alle medewerkers bekendgemaakt.

b Van derden (bijvoorbeeld freelancers/bezoekers) wordt verwacht dat zij niet in strijd handelen met de in deze gedragscode opgenomen bepalingen. In voorkomende gevallen kunnen zij op het bestaan en de inhoud van deze gedragscode worden gewezen.

c Deze gedragscode voor medewerkers van HEVAS geldt niet alleen voor medewerkers onderling maar uitdrukkelijk ook ten opzichte van HEVAS-leden/donateurs.

Artikel 8 Financiële transparantie en Belangenverstremgeling

a. Medewerkers zijn financieel transparant: zij onthouden zich van iedere vorm van corruptie, fraude of omkoping.

b. Medewerkers melden geschenken met een (geschatte) tegenwaarde van meer dan €150,- bij de voorzitter van het bestuur, commissie of werkgroep.

c. Medewerkers voorkomen de schijn van belangenverstremgeling. Zij vervullen geen nevenfuncties die in strijd zijn, of kunnen zijn, met zijn/haar functie en gaan geen financieel belang aan dat in strijd kan zijn met zijn/haar functie. Bij twijfel leggen zij het voor aan het bestuur.

d. Medewerkers voorkomen bij samenwerkingsvormen en -relaties bevoordeling in strijd met eerlijke concurrentieverhoudingen. Bij twijfel leggen zij het voor aan het bestuur.

Artikel 9 Toezicht

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode zijn de directie en het bestuur van HEVAS belast.

Artikel 10 Klachten

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker, lid of andere belanghebbende dit signaleren en daarvan melding maken bij mevr. M. Jongma (M.Jongma@hevas.eu). Mevr. Jongma draagt in eerste instantie zorg voor interne afhandeling. Indien hiertoe voor de medewerker, lid of belanghebbende aanleiding bestaat kan hij of zij een klacht indienen. Voor meer informatie over de klachtenregeling en de procedures kan hij of zij gebruik maken van de HEVAS klachtenregeling (zie

www.hevas.eu).

Artikel 11 Evaluatie

Zo vaak als nodig, maar in ieder geval één keer per 3 jaar wordt deze gedragscode geëvalueerd en waar nodig bijgesteld.