



De Patiëntenvereniging Vereniging Nederland-Davos (VND) 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 de VND wordt gehanteerd.

Het doel van de gedragscode van de VND is: Het voorkomen en bestrijden van agressie, seksuele intimidatie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, geaardheid, burgerlijke staat, handicap en het creëren van een veilige omgeving voor vrijwilligers en medewerkers. Daarnaast is toegevoegd een gedragscode over roken, alcohol- en drugsgebruik.

De gedragscode geldt voor het bestuur, de werknemers en vrijwilligers van de VND. Het bestuur draagt zorg voor de bekendmaking van de gedragscode.

De gedragscode bestaat uit:

- | | |
|------------------------|--------|
| 1. Uitgangswaarden | blz. 2 |
| 2. Interne gedragscode | blz. 4 |
| 3. Externe gedragscode | blz. 5 |

De gedragscode wordt na elke relevante wijziging van omstandigheden geactualiseerd.

Deze versie 1.0 is opgesteld in januari 2021.

1. UITGANGSWAARDEN

Artikel 1: Definities

Onder *seksuele intimidatie* wordt verstaan: ongewenste seksuele toenadering, verzoeken om seksuele gunsten of ander verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag. Tevens is sprake van één of meer 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* wordt verstaan voorvallen waarbij een persoon psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de werkzaamheden voor de VND. 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.

In deze gedragscode wordt onder *medewerkers* verstaan: het bestuur, de werknemers en vrijwilligers binnen de VND.

Artikel 2: Doel en algemeen uitgangspunt

- a. Seksuele intimidatie, agressie en discriminatie op grond van ras, leeftijd, levensbeschouwing, godsdienst, politieke gezindheid, geslacht, nationaliteit, hetero- of homoseksuele gerichtheid, burgerlijke staat en handicap worden door de VND afgewezen als vormen van ongewenst gedrag.
- b. De VND 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. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de VND en van de professionele houding van vrijwilligers en bestuursleden van de VND.

Artikel 3: Status en reikwijdte

- a. De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.
- b. De gedragscode geldt voor medewerkers (inclusief vrijwilligers en bestuursleden) van de VND, hierna te noemen “medewerkers”.
- c. De VND draagt zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 4: Afspraken met medewerkers

Het niet aangaan, beëindigen of niet verlengen van wat voor een afspraak mag niet samenhangen met een in de wet verboden discriminatiegrond, leeftijd en handicap daarbij inbegrepen.

Artikel 5: Omgang tussen medewerkers

- 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.

Artikel 6: Werking naar medewerkers

Deze gedragscode wordt door de VND aan alle medewerkers bekendgemaakt.

Artikel 7: Toezicht

Met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode is het bestuur van de VND belast.

Artikel 8: Klachten

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker dit signaleren en daarvan melding maken bij de voorzitter van de VND. De voorzitter draagt in eerste instantie zorg voor interne afhandeling. Indien hiertoe voor de medewerker aanleiding bestaat, kan hij of zij een klacht indienen. Voor meer informatie over de klachtenregeling en de procedures kan hij of zij zich wenden tot de voorzitter van de VND.

Artikel 9: Evaluatie

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

2. INTERNE GEDRAGSCODE

1. VND ontmoedigt het roken en gebruik van (soft) drugs. Daarom wordt er ook niet gerookt in de directe omgeving van het gebouw en op evenementen die door VND worden georganiseerd. Ook tijdens het onderhouden van externe contacten namens de VND, buiten het gebouw, roken medewerkers en vrijwilligers van de VND niet.

2. Met betrekking tot het alcohol- en drugsgebruik geldt dat medewerkers nuchter op het werk verschijnen dan wel aanwezig zijn bij vergaderingen en overige activiteiten van VND. Ten aanzien van alcohol geldt dat er op het werk –met uitzondering van recepties en feestelijke bijeenkomsten – tijdens kantoortijden geen alcohol beschikbaar wordt gesteld en mag worden genuttigd. In geval van het nuttigen van alcohol tijdens een receptie of een feestelijke bijeenkomst is de VND niet aansprakelijk, noch verantwoordelijk, voor eventuele nadelige gevolgen voortvloeiende uit het nuttigen.

Ten aanzien van drugsgebruik volgt de VND de doelstelling van de Nederlandse Regering: "Het Nederlands drugsbeleid richt zich op het voorkomen van en beperken van risico's van drugsgebruik, voor de gebruiker zelf, de directe omgeving en voor de samenleving". Mochten er bij medewerkers ten gevolge van het gebruik of het bezit van (soft)drugs onwenselijke situaties ontstaan die schadelijk zijn voor de uitoefening van de functie of voor het imago van de VND, dan kan het bestuur een passende sanctie opleggen.

3. Om te voorkomen dat medewerkers of overige leden van de VND hiervan klachten ondervinden, gebruiken medewerkers van de VND op kantoor en bij VND gerelateerde meetings geen parfum, aftershave of andere luchtjes.

4. Medewerkers van de VND houden belangen in de werk- en privésfeer gescheiden. Het is in ieders belang geen situaties te creëren die een belangenconflict of de schijn van belangenverstrengeling kunnen opleveren.

5. Het gebruik van materialen van de VND (inclusief voorlichtingsmateriaal, presentaties, handleidingen e.d.) gebeurt zorgvuldig en volgens de daarvoor geldende normen en regels. Het (door derden) commercieel (laten) gebruiken hiervan is niet toegestaan.

6. Declaraties worden naar waarheid, tijdig en voorzien van onderbouwing en onderliggende documenten ingediend.

7. de VND verstrekt medewerkers onder geen beding persoonlijke leningen, financiële garanties of andere financiële voordelen die niet vallen onder het beleid inzake vergoeding van onkosten.

8. De VND biedt een prettig en veilig werkklimaat. Daarbij hoort dat medewerkers elkaar collegiaal en met respect behandelen.

9. Klachten over ongewenste omgangsvormen kunnen worden gemeld. Er is een vertrouwenspersoon aanwezig voor ondersteuning en advies. Indien een medewerker contact wil hebben met de vertrouwenspersoon dan kan men hiertoe mailen naar vnd@wxs.nl onder vermelding van 'vertrouwenspersoon'. De vertrouwenspersoon van de VND zal dan contact opnemen met de persoon in kwestie.

De vertrouwenspersoon van de VND is bestuurslid Margret Smits.

3. EXTERNE GEDRAGSCODE

Omgang met collega's / medewerkers van samenwerkende organisaties.

1. Medewerkers van de VND hebben ten opzichte van samenwerkende partijen een correcte, dienstverlenende instelling.
2. Medewerkers van samenwerkende organisaties worden altijd met respect behandeld, ongeacht hun afkomst, religie, seksuele geaardheid, etniciteit, politieke overtuiging of hun gedragingen. Hierin passen geen verbale of non-verbale uitingen met een discriminerend of seksistisch karakter. In werktijd, maar ook buiten werktijd spreken we met respect over onze samenwerkende organisaties.
3. Medewerkers gaan zorgvuldig en vertrouwelijk om met informatie van samenwerkende organisaties en hun medewerkers. Hun privacy wordt gerespecteerd, informatie wordt deugdelijk opgeslagen en van de beschikbare kennis wordt geen oneigenlijk gebruik gemaakt.
4. Medewerkers vervullen geen nevenfuncties die in strijd kunnen zijn of in concurrentie treden met de belangen van de VND.
5. Bij het organiseren en laten sponsoren van activiteiten wordt bij het inschakelen van externe partijen elke schijn van partijdigheid voorkomen.
6. Medewerkers doen in contacten met derden geen uitlatingen die het functioneren of het imago van de VND kunnen schaden.
7. Voor de wijze waarop medewerkers zich op social media dienen te manifesteren wordt er verwezen naar het Privacy beleid van VND.

Omgang met geschenken:

1. De VND vindt het geen probleem als een medewerker incidenteel een geschenk met beperkte houdbaarheid, zoals een bos bloemen of een fles wijn, waarmee iemand zijn waardering uit wil drukken, aanneemt.
2. De VND wil voorkomen dat geschenken zouden kunnen worden gezien als tegenprestatie voor een geleverde of nog te leveren dienst (bijvoorbeeld het niet volledig uitonderhandelen van de prijs).
3. Het aannemen van geschenken of giften van een relatie waarmee op datzelfde moment wordt gesproken of onderhandeld over een mogelijke opdrachtverlening is niet toegestaan.
4. Geschenken beschouwen wij als blijk van waardering. Medewerkers melden het aannemen van een geschenk bij hun aansturende bestuurslid, resp. voorzitter van het bestuur.
5. Voor de medewerkers is in het beleid voor vrijwilligers resp. leden van het bestuur opgenomen hoe zij omgaan met vacatiegelden te ontvangen van andere organisaties dan VND.