

Gedragscode EPVN

Vooraf

De Erbse Parese Vereniging Nederland (EPVN) 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 EPVN wordt gehanteerd. Waar in de onderstaande tekst het begrip *werk* en daaraan gerelateerde of ontleende begrippen worden gebruikt moet bij de EPVN daaronder verstaan te worden de al dan niet onbetaalde activiteiten verricht door de kaderleden en de werknemers van de EPVN en door eventueel door de EPVN ingehuurd adviseurs.

Artikel 1 Definities

De interne gedragscode bevat een aantal definities, te weten seksuele intimidatie, agressie, discriminatie en levensbeschouwing, welke hieronder verder uitgelegd worden.

Seksuele intimidatie:

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.

Agressie:

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.

Discriminatie:

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:

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

1. 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 EPVN als vormen van ongewenst gedrag afgewezen.
2. De EPVN neemt het op zich in het dagelijks handelen en bij het ontwikkelen van beleid deze vormen van ongewenst gedrag te voorkomen en te bestrijden.
3. De privacy van de leden van de EPVN wordt gewaarborgd.
4. De gedragscode maakt deel uit van het algemeen beleid van de EPVN en van de professionele houding van de werknemers, kaderleden en bestuursleden van de EPVN.

Artikel 3 Status en reikwijdte

1. De gedragscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, agressie en discriminatie.
2. De gedragscode geldt voor werknemers, kader en bestuursleden (vanaf hier: **medewerkers**) van de EPVN.
3. De EPVN draagt zorg voor bekendmaking van de gedragscode.

Artikel 4 Contract of samenwerking

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

Artikel 5 Privacy

1. De aard van de werkzaamheden van een werknemer van de EPVN brengt met zich mee dat hem/haar vertrouwelijke mededelingen kunnen worden gedaan. Iedere werknemer is verplicht tot strikte geheimhouding van alles wat hem of haar uit hoofde van zijn of haar functie bekend is geworden.
2. De vertrouwelijkheid van persoonsgegevens van leden wordt gewaarborgd. Gegevens van en over leden, kaderleden en de EPVN zelf worden vertrouwelijk en zorgvuldig behandeld.
3. Het is verboden privacygevoelige informatie vanuit het administratiesysteem aan onbevoegden te verstrekken. De voorzitter ziet toe op het oneigenlijke gebruik. Indien de voorzitter oneigenlijk gebruik constateert, onderneemt hij/zij actie overeenkomstig de aard van het geconstateerde feit.
4. Het is niet toegestaan om vertrouwelijke informatie te verspreiden naar ongeautoriseerde personen. Ongeautoriseerde personen in dit verband wil zeggen: personen die geen relatie hebben met de EPVN en ook niet anderszins bij de EPVN betrokken zijn (bijvoorbeeld adviseurs en/of deskundigen).

Artikel 6 Omgang tussen medewerkers

1. De omgang tussen medewerkers wordt bepaald door respect voor ieders kleur, sekse, levensbeschouwing, leeftijd en andere gronden genoemd in deze gedragscode.
2. Discriminerende, seksistische of andere beledigende of krenkende uitlatingen of grappen, mondeling of schriftelijk zijn niet toegestaan.
3. Agressieve handelingen of uitingen zijn niet toegestaan.
4. Medewerkers laten zich bij contacten met andere medewerkers leiden door gedragsregels in deze gedragscode
5. Medewerkers accepteren geen agressieve gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot agressieve gedragingen jegens hen.
6. Medewerkers accepteren geen seksuele gedragingen van andere medewerkers en nemen zelf geen initiatief tot seksuele gedragingen jegens hen.
7. Medewerkers accepteren geen discriminerend gedrag van ander medewerkers en werken niet mee aan of nemen geen initiatief tot discriminerend gedrag.

Artikel 7 Werking naar leden

1. Deze gedragscode wordt door de EPVN aan alle medewerkers bekendgemaakt.
2. Van leden van de EPVN 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.

Artikel 8 Toezicht

Het bestuur van de EPVN is belast met het toezicht op de naleving van de bepalingen uit deze gedragscode.

Artikel 9 Klachten

In geval van overtreding van de gedragscode kan een medewerker dit signaleren en daarvan melding maken bij de voorzitter. 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.

Artikel 10 Evaluatie

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

Ugchelen, 28-12-2011