

# Gedragscode HV

Het Humanistisch Verbond (HV) is een vereniging die staat voor meer humaniteit in de samenleving. Het HV streeft naar een menswaardig bestaan voor iedereen, voor vrijheid, verantwoordelijkheid, verbinding van mensen onderling en de ontwikkeling van het vermogen zelf na te denken en samen te leven. Het HV is opgericht in 1946.

Het Humanistisch Verbond dient te voldoen aan het CBF keurmerk, waarbij naast de criteria voor bestuur, beleid, fondsenwerving, besteding van de middelen en verantwoording ook getoetst wordt op integriteit. Daar is de Gedragscode HV een onderdeel van. De Gedragscode is van toepassing op het Humanistisch Verbond.

## Missie

Het Humanistisch Verbond is een levensbeschouwelijke beweging die streeft naar een zinvol en waardig leven voor iedereen. Geïnspireerd door humanistische waarden zoeken we zingeving waarmee de veerkracht van individuen en van de samenleving als geheel wordt versterkt en dragen we bij aan het vormgeven van een rechtvaardige en duurzame samenleving.

## Doel Gedragscode

De Gedragscode maakt duidelijk wat het HV onder integer handelen verstaat, wat mensen binnen de organisatie van elkaar (mogen) verwachten en wat anderen van hen mogen verwachten als het gaat om integriteit. Het dient als referentie en leidraad bij het ondersteunen van moreel-ethische besluitvorming, het concretiseert missie, waarden en principes van de organisatie en koppelt deze aan professionele normen.

De Gedragscode is van toepassing op alle medewerkers van het HV. Een medewerker van het HV is in het kader van dit beleid een persoon die met een overeenkomst verbonden is aan het HV zoals medewerkers met een arbeidsovereenkomst, stagiaires, consultants, ambassadeurs en andere externe partijen waarmee het HV contractueel samenwerkt.

De Gedragscode is daarnaast van toepassing op alle bestuursleden die zich zonder bezoldiging (maar wel met een overeenkomst) verbonden hebben aan het HV.

Tevens is het van toepassing op alle actieve leden in de vereniging en de vrijwilligers.

Medewerkers van het HV behandelen particulieren, cliënten en andere samenwerkingspartners, maar ook medewerkers, met respect in de breedste zin van het woord. Ze tonen en tolereren geen grensoverschrijdend gedrag.

Het ondertekenen van de gedragscode verbindt de ondertekenaar om actief deel te nemen aan het bouwen aan en onderhouden van een werkomgeving die veilig is.

Alle medewerkers van het HV worden geacht deze gedragscode te ondertekenen en na te leven.

## Kernwaarden

Het Humanistisch Verbond hanteert kernwaarden. Deze waarden zijn niet alleen essentieel in ons streven naar een vrije en humane samenleving. Ze vormen ook de kern in ons werk, en het contact met leden, vrijwilligers, donateurs, medewerkers en anderszins betrokkenen. De kernwaarden zijn:

1. **Vrijdenkend.** We vormen onze mening door kritisch te denken. Daarvoor gebruiken we kennis die we halen uit de wetenschap, uit rationaliteit en uit existentiële ervaringen. In vastgetimmerde dogma's geloven we niet, we nemen niet zomaar iets als waarheid aan. Ook onze eigen waarheid blijven we bevragen.
2. **Verbindend.** Wat ons bindt, is sterker dan wat ons van elkaar scheidt. We staan voor een democratische samenleving waar ieder mens gelijkwaardig is. Daarom zoeken we de dialoog, met medestanders en met andersdenkenden. En we werken samen met iedereen die onze waarden deelt. Zo verrijken we elkaar.
3. **Verantwoordelijk.** Zelfbeschikking is essentieel, maar we denken niet alleen aan onszelf. Onze verantwoordelijkheid is gericht op zelfverwezenlijking die rekening houdt met de belangen van onszelf en van anderen, nu en in de toekomst. We geven zin aan ons leven in het hier en nu en doen dat met respect voor de keuze van anderen en voor de natuur en andere levende wezens.
4. **Empathisch.** We geloven in medemenselijkheid, respect voor elkaar en menselijke waardigheid. Zo benaderen we elkaar, zo gaan we met elkaar om.
5. **Open.** We zijn transparant in wat we doen, we hebben niks te verbergen. Ook onze fouten niet. We zijn trouw aan onze humanistische kernwaarden en komen daarvoor uit. We laten ons aanspreken door anderen en trekken lering uit wat beter kan.

## Uitwerking van kernwaarden

Naleving van de Gedragscode betekent dat alle betrokkenen erop kunnen vertrouwen dat zij met respect worden behandeld en dat tegelijk van hen verwacht wordt dat zij anderen met respect behandelen. Dat betekent dat alle betrokkenen zich verantwoordelijk voelen voor en een actieve bijdrage leveren aan het tegengaan van ongewenst gedrag.

Hieronder vallen de volgende drie aandachtsgebieden:

## 1. Machtsmisbruik

1.1 Corruptie: het misbruik maken van toegekende bevoegdheden of macht uitoefenen/misbruiken voor persoonlijk gewin. Hieronder valt bijvoorbeeld ook verduistering en afpersing.

**Het belang van particulieren, cliënten en andere samenwerkingspartners gaat vóór het eigen belang van de medewerker. De wensen van particulieren, cliënten en andere samenwerkingspartners dienen, indien mogelijk, naar behoren te worden uitgevoerd. Het belang van particulieren, cliënten en andere samenwerkingspartners is richtinggevend voor het eigen handelen van een medewerker van het HV. Het eigen belang van de medewerker is hier altijd ondergeschikt aan.**

1.2 Belangenverstrengeling en nepotisme: het zodanig dienen van meerdere belangen, die invloed op elkaar kunnen hebben, waardoor de integriteit van de persoon ten aanzien van een of meerdere belangen in het geding dreigt te komen.

- **Medewerkers van het HV mogen op geen enkel moment handelingen verrichten die in strijd zijn met het belang van het HV en de humanistische beweging. Dergelijke situaties waarbij sprake kan zijn van tegenstrijdige belangen dienen zoveel mogelijk voorkomen te worden. Indien een medewerker van het HV vermoedt dat tegenstrijdige belangen kunnen optreden, dient melding gemaakt te worden aan de directeur en/of het bestuur, teneinde een oplossing te vinden.**

Er mogen bij particulieren, cliënten en externe partijen geen nevenwerkzaamheden worden aanvaard, zonder voorafgaande uitdrukkelijke toestemming van de directeur van het HV. Eventuele nevenwerkzaamheden moeten altijd bij het HV bekend zijn. Om de informatie actueel te houden, vormt het een vast bespreekpunt tijdens gesprekken van de HR-cyclus en waar nodig, daarbuiten. De verantwoordelijkheid voor het melden van nevenfuncties ligt bij de medewerker of de persoon die de nevenwerkzaamheden verricht.

1.3. Vertrouwelijkheid: het oneigenlijk gebruik maken van of het bewust lekken (delen) van (de toegang tot) vertrouwelijke informatie aan onbevoegden.

- **Informatie van particulieren, cliënten of externe partijen dient altijd vertrouwelijk behandeld te worden, tenzij nadrukkelijk is aangegeven dat dit niet geldt. Medewerkers dienen zorgvuldig om te gaan met informatie over het HV en informatie over de relaties waarover zij uit hoofde van hun functie beschikken. Informatie dient zorgvuldig bewaard te worden, zodat onbevoegden hier geen kennis van kunnen nemen. Geldende wet- en regelgeving waaronder AVG wordt hierbij in acht genomen. De AVG-functionaris fungeert als aanspreekpunt.**
- Bij de behandeling van nalatenschappen gelden bijzondere regels die toezien op een correcte en zorgvuldige werkwijze. Door het bestuur is het protocol afwikkeling nalatenschappen door executeur opgesteld dat door de betreffende medewerker in concreto wordt gevolgd en getekend. Voorts gelden ook hier de paragrafen betreffende cliëntrelaties en beroepsgeheim, zoals vastgelegd in de beroepscode voor Geestelijk Verzorgers van het HV.

## 2. Financiële schendingen

2.1 Fraude: het onrechtmatig onttrekken van waarden aan het HV, door bijvoorbeeld diefstal, door zaken op papier anders voor te stellen dan ze in werkelijkheid zijn (valsheid in geschrifte) om daarmee financieel voordeel te behalen, door oplichting etc.

2.2 Oneigenlijk gebruik/misbruik van ter beschikking gestelde middelen: het verlenen of verkrijgen van ongeoorloofde diensten of andere gunsten in ruil voor andere diensten of geld. Hier valt ook verwijtbaar verspilling onder.

- Medewerkers zijn verantwoordelijk voor zorgvuldig gebruik, bescherming en instandhouding van de bezittingen en bedrijfsmiddelen van het HV. Deze omvatten alle eigendommen, waarden, belangen, financiële informatie, deskundigheden en bedrijfsinformatie.
- Het is niet toegestaan om zonder expliciete toestemming en verantwoording gebruik te maken van bezittingen en bedrijfsmiddelen voor privédoeleinden.

2.3 Geschenken en giften:

- Medewerkers van het HV nemen geen persoonlijke geschenken of giften in geld of natura aan die een waarde van meer dan 50,- vertegenwoordigen. Aangeboden persoonlijke geschenken of giften boven dat bedrag worden altijd gemeld aan de directeur, opdat actie ondernomen wordt.

## 3. Interpersoonlijke schendingen

3.1. Grensoverschrijdend gedrag: Ongewenste intimiteiten, seksuele intimidatie en seksueel geweld: het ongewenst toenadering zoeken tot personen in de vorm van fysiek of verbaal ontoelaatbaar gedrag, het doen van ongewenste verzoeken tot seksuele handelingen of andere intimiteiten, alsmede het sturen van seksueel getinte berichten en/of afbeeldingen via computer, social media, telefoon of anderzijds.

3.2. Agressie en pestgedrag: het intimideren, bedreigen, vernederen, opzettelijk negeren of aanvallen van personen, dan wel verbaal, psychisch of fysiek lastigvallen.

3.3. Discriminatie: het ongelijk behandelen of achterstellen van een persoon of groep van personen vanwege hun ras, geloof, geslacht, seksuele geaardheid of levensovertuiging.

## Tot slot

- Alle medewerkers van het HV worden geacht deze Gedragscode te hanteren bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden;
- Iedere medewerker van het HV levert een actieve bijdrage aan een veilige werkomgeving voor alle medewerkers;
- Alle meldingen worden vertrouwelijk behandeld, serieus genomen en onafhankelijk nader onderzocht;
- Bij overtredingen van deze Gedragscode wordt daadkrachtig en adequaat opgetreden jegens de overtreder, waarbij diens wettelijke rechten niet in het gedrang mogen komen; er wordt uitgegaan van het principe van onschuldpresumptie tot dat de schuld bewezen is; onterechte beschuldiging (en degene die deze uit) wordt behandeld als hetgeen waarvan er onterecht beschuldigd wordt;
- Alle medewerkers met een contract in loondienst en alle bestuurders van het HV, tekenen deze gedragscode;
- Allen die in welke andere hoedanigheid dan ook namens het HV werkzaam zijn, worden geacht onder deze Gedragscode te vallen;
- De organisatie behoudt zich voor om de gedragscode (periodiek) aan de behoeftes van de tijd aan te passen; door het invoeren van een nieuwe gedragscode komen alle eerdere versies te vervallen.

De Gedragscode HV is vastgesteld op 16 februari 2022 - en aangepast in januari 2023, onder andere wegens de fusie tussen het Steunfonds en het HV, nu tezamen bestempeld als 'HV', waardoor de inleiding is aangepast.

## Ondertekening