

GEDRAGSCODE WEMOS

Inleiding

Wemos zet zich in voor het recht op gezondheid wereldwijd. Wij zijn een onafhankelijke maatschappelijke organisatie die ernaar streeft de publieke gezondheid wereldwijd te verbeteren. Onze analyses betreffen Nederlands, Europees en mondiaal beleid dat invloed heeft op de gezondheid, waarbij we relevante veranderingen voorstellen. We wijzen de Nederlandse overheid, de EU en multilaterale organisaties op hun verantwoordelijkheid om het recht op gezondheid te respecteren, te beschermen en ten uitvoer te brengen. Deze belangrijke rol kunnen we alleen goed vervullen als we hoge gedragsnormen hanteren.

Reikwijdte

Deze gedragscode geldt voor iedereen die werkzaam is voor Wemos: zowel interne medewerkers op basis van een stage- of arbeidsovereenkomst, als externe medewerkers op basis van bijvoorbeeld een detacherings-, inleen- of freelance-overeenkomst. Deze gedragscode vormt een aanvulling op het arbeidsvoorwaardenreglemen (AVR) van Wemos.

De relaties die Wemos met haar samenwerkingspartners en met collega-organisaties in Nederland en daarbuiten onderhoudt strekken tot wederzijds voordeel en zijn gebaseerd op wederzijds respect. Voorafgaand aan iedere (nieuwe) samenwerking maken de betrokken partijen afspraken over de wijze van samenwerking en de daarbinnen geldige gedragsregels. Van onze partners verwachten wij dat zij gedragsregels toepassen die consistent zijn met de onze.

Alle medewerkers hebben de verantwoordelijkheid om zich vertrouwd te maken met deze gedragscode, die expliciet onderdeel uitmaakt van de arbeidsovereenkomst, en dienen deze gedragscode te ondertekenen.

Toepassing buitenland

Wemos is actief in het buitenland, ook in lage- en middeninkomenslanden. Medewerkers van Wemos en zij die uit naam van Wemos werkzaamheden verrichten zijn verplicht de wetten en voorschriften na te leven van de landen waarin zij actief zijn. Soms biedt die regelgeving minder passende bescherming dan het internationale recht. Bijvoorbeeld over kinderarbeid, slavernij of andere elementaire arbeidsomstandigheden. Wij gaan dan uit van de internationale standaarden opgenomen in de Universele Verklaring voor de Rechten van de Mens.

Doel

De doelen van deze gedragscode zijn:

- Het goede imago van onze organisatie bewaken en houden.
- Waarborgen van goed werkgeverschap.
- Het beschermen van de werknemer.
- Het bestrijden en voorkomen van agressie, racisme, leeftijdsdiscriminatie, discriminatie in algemene zin, (seksuele) intimidatie en overige integriteitsschendingen.

Opbouw

De gedragscode kent een indeling op basis van 'Relaties'. Wemos heeft relaties met verschillende stakeholders zoals donateurs en financiers, samenwerkingspartners, collega-organisaties, medewerkers, (mogelijk) vrijwilligers, toezichthouders en zakelijke relaties. De code geeft voor elk van deze relaties aan welk gedrag Wemos voorstaat en welke regelgeving Wemos hanteert. De regels en waarden gelden in alle relaties die we binnen Wemos kennen.

Handvatten voor jou als medewerker

Dit document gaat over gedrag. Maar wat is het juiste gedrag? Deze gedragscode biedt jou als medewerker houvast bij het beantwoorden van die vraag en geldt voor iedere medewerker van Wemos, ongeacht rol, functie of omstandigheid. (Juist) ook als leidinggevende bewaak je zorgvuldig je voorbeeldrol.

Soms beschrijft de gedragscode een duidelijke regel, soms gaat het om een open norm. Durf elkaar aan te spreken op gedrag en overleg met elkaar. Uiteindelijk beslist het gezonde verstand. Dat is de basis voor plezier op het werk en de duurzaamheid van onze relaties.

Heb je vragen over deze gedragscode?

Je kunt altijd terecht bij je leidinggevende met vragen over de toepassing van de gedragscode. Je kunt ook contact opnemen met de Integriteitsofficer of de Vertrouwenspersoon(en) van Wemos. De relevante contactgegevens vind je aan het einde van het document.

Inhoudsopgave

Hoofdstuk	Pagina
Inleiding	1
1. De relatie van Wemos tot de samenleving	5
1.1 Duurzame positieve verandering	
1.2 Local ownership	
1.3 Professionaliteit en effectiviteit	
2. De relatie tussen Wemos en haar toezichhouders	6
2.1 Goed bestuur en toezicht (governance)	
2.2 Naleving van regelgeving vanuit toezichhouders	
2.3 Proactieve dialoog	
3. De relatie van Wemos met haar medewerkers	7
3.1 Integer werkgeverschap	
3.2 Veilige werkomgeving	
3.3 Gezondheid	
3.4 Diversiteit en inclusiviteit	
3.5 Discriminatie	
3.6 Ontwikkeling van medewerkers	
3.7 Beloning	
3.8 Privacy van medewerkers	
3.9 Locatiebeveiliging	
3.10 Internationaal reizen	
4. De relatie van de medewerkers met Wemos	10
4.1 Integer werknemerschap	
4.2 Fraude en diefstal	
4.3 Kostenbewust declareren	
4.4 Bedrijfsinformatie	
4.5 Externe vertegenwoordiging	
4.6 Nevenwerkzaamheden	
4.7 Informatievoorziening en -beheer (archivering)	
4.8 Clean desk & Clean screen	
4.9 Bedrijfsmiddelen	
4.10 Internet en e-mail	
4.11 Gebruik maken van 'social media websites'	
4.12 Externe communicatie en publicaties	
4.13 Thuiswerken	
4.14 Verslavende en verdovende middelen	

5.	De relatie tussen medewerkers van Wemos	14
5.1	Communicatie	
5.2	Vertrouwen	
5.3	Samenwerking	
5.4	Aanspreekbaarheid	
5.5	Voorbeeldgedrag	
5.6	Discriminatie tussen medewerkers	
5.7	Intimidatie, pesten en bedreiging	
5.8	Agressie onder medewerkers	
5.9	Machtsmisbruik	
5.10	Belangenverstrengeling bij privérelaties op het werk	
6.	De relatie tussen Wemos en haar partners en samenwerkingsverbanden	16
6.1	Betrouwbare partnerships	
7.	De relatie tussen Wemos en donateurs en financiers	17
7.1	Professioneel	
7.2	Fondsenwerving	
7.3	Privacy van klanten	
7.4	Agressie of bedreiging	
8.	De relatie tussen Wemos en haar leveranciers en overigezakelijke relaties	19
8.1	Inkoop en inhuur	
8.2	Belangenverstrengeling met zakelijke relaties	
8.3	Relatiegeschenken en uitnodigingen	
9.	Integriteit	21
9.1	Zero-tolerance policy	
9.2	Ontoelaatbaar/Niet integer gedrag	
9.3	Verantwoordelijk voor eigen handelen	
9.4	Werken volgens wet- en regelgeving	
9.5	Vermoeden van niet-integer gedrag of schendingen	
9.6	Opvolging meldingen	
	Naleving Gedragscode	24
	Bijlage 1 Overzicht integriteitsorgaan en vertrouwenspersonen Wemos 2020	25

1

De relatie van Wemos tot de samenleving

Bij Wemos hechten we waarde aan duurzaamheid, veiligheid en respect voor mensen, maatschappij en het milieu om ons heen. In ons dagelijks werk geven wij daardoor de voorkeur aan milieuvriendelijke, duurzame producten. In dit hoofdstuk beschrijven wij welke rol Wemos ziet in haar relatie tot de samenleving en duurzame maatschappijontwikkeling.

1.1 Duurzame positieve verandering

Ons beleid is gericht op duurzame werking van onze inzet en samenwerking om duurzame effecten en impact te realiseren. In al onze werkzaamheden dienen wij de lange-termijn doelen en behoeftes van de groepen mensen waar onze programma's zich op richten. Deze werkzaamheden vinden zowel plaats in het gebied waar deze doelgroepen zich bevinden, als bijvoorbeeld op mondiaal niveau.

Voordat wij onze werkzaamheden en activiteiten uitvoeren, inventariseren wij mogelijke negatieve gevolgen, en doen wat mogelijk is om eventuele negatieve gevolgen te voorkomen.

Wemos houdt zich aan de rechten van de mens zoals die zijn vastgelegd in de Universele Verklaring van de Rechten van de Mens. Mede in het kader daarvan hebben wij bijzondere aandacht voor de kwetsbaren en kansarmen in de gebieden waar wij actief zijn.

1.2 Local ownership

Wij zorgen daar waar mogelijk dat onze partners mede-eigenaar zijn van programma's en projecten en dat de doelen en behoeftes van ons en onze doelgroepen leidend zijn bij beleidsvorming en vormgeving van de programma's en projecten.

Waar mogelijk maken wij gebruik van aanwezige lokale structuren en kennis en versterken daarmee het maatschappelijke middenveld in de landen waar wij actief zijn.

1.3 Professionaliteit en effectiviteit

Wemos zet haar beschikbare middelen zo effectief en efficiënt mogelijk in. Tegelijkertijd streven wij continu naar het verbeteren van onze eigen capaciteiten om onze missie te realiseren. Wij beogen organisatie-overstijgend samen te werken waar dat de effectiviteit en/of efficiëntie vergroot. Ook werken wij aantoonbaar aan de kwaliteit van de organisatie en onze processen, die wij regelmatig extern laten toetsen. Hiervoor gebruiken wij de Partos 9001-richtlijn als leidraad. Wij monitoren en evalueren onze activiteiten en resultaten en houden ons aan de algemeen geldende normen voor maatschappelijk verantwoord ondernemen, daar waar van toepassing de OESO-richtlijnen.

Vanuit het belang van de effectiviteit van ontwikkelingssamenwerking zetten wij ons actief in voor het sectorbelang en het imago van de sector, zowel bij het individueel als collectief handelen.

2

De relatie tussen Wemos en haar toezichthouders

De goede doelen sector staat onder toezicht van diverse toezichthouders. Zij zien toe op allerlei werkerreinen van Wemos en zijn daarom van aanzienlijke invloed. Wemos ziet het belang van toezicht en investeert proactief en doelgericht in de relatie met haar toezichthouders. In dit hoofdstuk beschrijven wij hoe wij onze rol in relatie tot deze toezichthouders zien.

2.1 Goed bestuur en toezicht (governance)

Governance is het inrichten van een goed bestuur en het toezicht daarop. Ook het afleggen van verantwoording over het bestuur aan de Raad van Toezicht is hier onderdeel van.

Bij Wemos is het bestuur ingericht volgens de principes van de Samenwerkende Brancheorganisaties Filantropie (SBF)-code voor Goed Bestuur en Erkenningsregeling Goede Doelen.

De jaarrekening wordt door de Raad van Toezicht vastgesteld. Besluiten die van invloed zijn op het karakter en de identiteit van Wemos, leggen wij ter goedkeuring voor aan de Raad van Toezicht, die tevens toezicht houdt op het bestuur en op de algemene gang van zaken in de stichting.

In het geval dat zich een verstrengeling van belangen voordoet ten aanzien van een bestuurslid of toezichthouder, dient het desbetreffende lid dit te melden aan het bestuur of het toezichthoudende orgaan waarin hij of zij zitting heeft. Het desbetreffende lid dient zich voorts van de beraadslaging en besluitvorming ter zake te onthouden.

2.2 Naleving van regelgeving vanuit toezichthouders

Wemos heeft te maken met meerdere toezichthouders en regelgevers, zoals Goede Doelen Nederland en Stichting Centraal Bureau Fondsenwerving (CBF). Zij verzoeken Wemos regelmatig om inzicht te geven in haar bedrijfsprocessen en -gegevens. Door middel van deze informatie beoordelen zij of Wemos als goed doel aan de strenge kwaliteitseisen voldoet.

Hieronder valt ook dat Wemos-medewerkers weten dat het uitoefenen van hun werkzaamheden professionaliteit en zorgvuldigheid vereist en in lijn moet zijn met relevante wet- en regelgeving, onder andere van toezichthouders.

2.3 Proactieve dialoog

Toezichthouders zijn belangrijke gesprekspartners van Wemos en wij hechten aan transparantie in onze relatie. Ook buiten de formele informatieverzoeken van de toezichthouders zoeken wij daarom actief contact met hen om dialoog te voeren. Zo bouwen wij een vertrouwensrelatie op, die is gebaseerd op zowel formele als informele communicatie.

3

De relatie van Wemos met haar medewerkers

Wemos wil haar medewerkers een integere, stimulerende en veilige werkomgeving bieden. Om dit te bereiken wordt vanuit Wemos gestuurd op het opstellen en naleven van goede beleidsregels. In dit hoofdstuk staan deze beleidsregels beschreven.

3.1 Integer werkgeverschap

Wemos heeft respect voor haar medewerkers, hun ambities en capaciteiten. Door afspraken met medewerkers duidelijk vast te leggen en na te komen, wil Wemos een loyale en betrouwbare werkgever zijn.

Wemos hanteert duidelijke richtlijnen m.b.t. de gezondheid, de veiligheid en het welzijn van alle medewerkers en (mogelijk) vrijwilligers werkzaam in Nederland en daarbuiten. Wij formuleren het beleid zodat helder is vanuit welke doelstellingen we onze richtlijnen formuleren. En zodat onderlinge afspraken zichtbaar zijn. Voor inwerkingtreding worden de richtlijnen getoetst en beoordeeld door het bestuur en het management team (MT). Daarna gedeeld en gecommuniceerd zodat deze organisatiebreed worden uitgedragen. Medewerkers kunnen altijd kennismaken van de richtlijnen of wijzigingen daarin. Nieuwe medewerkers worden hierover tijdens de introductie ingelicht.

3.2 Veilige werkomgeving

Bij Wemos staat veiligheid bovenaan. Binnen en buiten het kantoor en in binnen- en buitenland. Wij beschikken over een risico-analyse ten aanzien van veiligheid en integriteit voor onze medewerkers, vrijwilligers en andere partijen waarvoor een verantwoordelijkheid bestaat. We beheersen deze risico's door procedures toe te passen en brengen medewerkers hiervan op de hoogte zodat zij deze kennis kunnen gebruiken om veilig te handelen.

Als zich toch onveilige situaties of incidenten voordoen, vertrouwen we erop dat deze zo spoedig mogelijk worden gemeld. Meldingen worden nauwkeurig onderzocht en opgevolgd om de juiste maatregelen te kunnen treffen om herhaling te voorkomen. We hechten eraan om incidenten en de gevolgen ervan voor interne afspraken en procedures, met onze medewerkers te bespreken

3.3 Gezondheid

Wemos treft meerdere maatregelen om de gezondheid van haar medewerkers te bevorderen. Wij wijzen mensen op gezondheidsrisico's wanneer ze gaan reizen en adviseren hier eventuele voorzorgsmaatregelen voor te treffen. Zie ook 'Gedragscode Reizen naar gebieden met een verhoogd veiligheidsrisico'.

Hiernaast wordt werkplekonderzoek gedaan zodat de werkplekken ergonomisch goed zijn. Wemos-medewerkers waken voor eigen veiligheid en gezondheid, maar spreken ook hun collega's hierop aan. Als je denkt dat je gezondheid tijdens je werk in gevaar komt, verwachten we dat je dit meldt bij je leidinggevende of een afspraak maakt bij de bedrijfsarts.

3.4 Diversiteit en inclusiviteit

Bij Wemos onderschrijven we de definitie van gender zoals geformuleerd door de Wereld Gezondheidsorganisatie: "Gender is used to describe the characteristics of women and men that are socially constructed, while sex refers to those that are biologically determined. People are born female or male, but learn to be girls and boys who grow into women and men. This learned behaviour makes up gender identity and determines gender roles."

Genderverwachtingen variëren tussen culturen en kunnen in de loop van de tijd veranderen. Het is daarom ook belangrijk om identiteiten te herkennen die niet in de binaire geslachtscategorieën mannelijk of vrouwelijk passen. Gendernormen, relaties en rollen hebben ook invloed op de gezondheidsresultaten van mensen met transgender- of intersekse-identiteiten.'

Wij streven naar een personeelsbezetting die een afspiegeling van de maatschappij is. Het werken in teams met verschillende mensen met verschillende perspectieven leidt tot een toleranter klimaat. Het ondersteunt een sfeer en werkwijze waarbij alle aanwezige talenten worden gezien en gebruikt, waarbij verschillende ideeën en perspectieven worden gehoord en niemand wordt uitgesloten. Ook sluiten we zo goed mogelijk aan op de verbreding van de arbeidsmarkt. Bovendien geven we hiermee uiting aan onze maatschappelijke verantwoordelijkheid voor ondervertegenwoordigde groepen.

3.5 Discriminatie

Wemos gaat uit van en handelt op basis van het principe van non-discriminatie. Beslissingen over werving, aanstelling, arbeidsvoorwaarden, promotie en beëindiging van het dienstverband maken wij op basis van objectieve, niet-discriminerende criteria.

Wij maken geen onderscheid op grond van geslacht, ras, kleur, etnische of sociale afkomst, genetische kenmerken, taal, godsdienst of overtuiging, politieke of andere denkbeelden, het behoren tot een nationale minderheid, vermogen, geboorte, lichamelijke beperkingen, leeftijd of seksuele gerichtheid, burgerlijke staat, ouderschap of enige andere wettelijk beschermde status.

Denk je dat er sprake is van discriminatie, meld dit bij je leidinggevende of via de vertrouwenspersoon of het Meldpunt Integriteit.

3.6 Ontwikkeling van medewerkers

Wemos biedt haar medewerkers verschillende trainingsmogelijkheden in de vorm van opleidingen of cursussen. Leidinggevendsten stimuleren hun medewerkers tot ontwikkeling en ondersteunen het bij het opstellen van ontwikkelplannen. Je draagt zelf ook verantwoordelijkheid voor jouw ontwikkeling. Geef aan wat je nodig hebt aan kennis en vaardigheden en bespreek dit met je leidinggevende. Omschrijf je doelen duidelijk, haalbaar en meetbaar.

Door het stellen van realistische doelen voorkomt Wemos dat de prestatiedruk voor medewerkers te groot wordt. Daarnaast zijn doelstellingen meetbaar en evalueren wij de resultaten periodiek. Zaken als traineeships, promoties en interne overstapmogelijkheden zijn altijd bespreekbaar.

3.7 Beloning

Wemos volgt de salaristabel en pensioenregeling van de CAO Sociaal Werk, Welzijn & Maatschappelijke Dienstverlening en biedt daarmee de medewerkers een marktconform arbeidsvoorwaardenpakket. Beloning van directeur en/of bestuurder vindt plaats conform de laatste versie van de Regeling beloning directeuren van goededoelenorganisaties van Goede Doelen Nederland. Voor alle bestuurders, directeuren en medewerkers geldt daarnaast de DG-norm van het Ministerie van Buitenlandse Zaken als maximum.

3.8 Privacy van medewerkers

Wemos verwerkt persoonsgegevens van haar medewerkers. We vinden het belangrijk dat hiermee zorgvuldig en vertrouwelijk wordt omgegaan. Uiteraard respecteren wij zoveel mogelijk de persoonlijke levenssfeer van onze medewerkers.

Gegevens van medewerkers worden onder meer geregistreerd, gewijzigd en bewaard. Dit gaat altijd in overeenstemming met de bepalingen uit de Algemene verordening gegevensbescherming (AVG). Wemos weet altijd waarom de persoonsgegevens zijn verstrekt, waarvoor deze gebruikt mogen worden en hoe ver het gebruik daarvan mag gaan.

Daarnaast mogen persoonsgegevens niet worden verwerkt op een wijze die onverenigbaar is met de doeleinden waarvoor de gegevens zijn verkregen. Wemos kan in haar bedrijfsvoering gebruik maken van een zogeheten 'bewerker', waaraan persoonsgegevens worden verstrekt, bijvoorbeeld als de salarisadministratie wordt uitbesteed. In dat geval is met die andere partij een bewerkersovereenkomst gesloten.

3.9 Locatiebeveiliging

Wemos past een strikt en uniform toegangsbeleid toe. Dit creëert voor de medewerkers en bezoekers van Wemos een beschermde werkomgeving en geeft een betrouwbare en gedegen uitstraling. Het verzorgen van de veilige werkomgeving wordt onder meer geborgd door een toegangscontrolesysteem, brandveiligheidssystemen en inbraakdetectie.

3.10 Internationaal reizen

Medewerkers van Wemos reizen vaak internationaal. De voorwaarden bij een buitenlandreis zijn dat het vervoer en verblijf veilig en doelmatig zijn. Wemos gebruikt hiervoor een extern reisbureau met een uitgebreide Duty of Care programma.

4

De relatie van de medewerkers met Wemos

Wemos streeft ernaar betrokken medewerkers te hebben die trots zijn op de organisatie en op haar missie. Medewerkers die handelen vanuit de waarden van Wemos en zich houden aan de wettelijke bepalingen en interne richtlijnen. Dit hoofdstuk gaat over de relatie van medewerkers met Wemos. Het beschrijft de afspraken en kaders waaraan onze medewerkers zich houden naar Wemos toe. Meer over integriteit en de waarden van Wemos kun je lezen in hoofdstuk 9 Integriteit in deze Gedragscode.

4.1 Integer werknemerschap

Wemos verlangt van haar medewerkers een integere basishouding. Dit komt terug in de oprechtheid in relaties met collega's, donateurs en financiers, samenwerkingspartners, collega-organisaties, vrijwilligers, overige stakeholders en met de samenleving.

Medewerkers houden zich tijdens het werk altijd aan de geldende nationale en internationale wet- en regelgeving. Daarnaast houden zij zich aan de interne regels, waaronder deze Gedragscode, de onderliggende richtlijnen en aan de vaak niet uitgeschreven, maar minstens zo belangrijke algemene normen en waarden. Als je je ongemakkelijk voelt als je handeling breder bekend zou worden, is het vaak een integriteitschending.

Voorbeeld integriteit-check:

- Berokken ik iemand of Wemos schade door mijn handelen?
- Durf ik thuis te zeggen dat ik zo handel?
- Kan Wemos negatief in de publiciteit komen als mijn gedrag bekend wordt?
- Toets voortdurend je eigen integriteit.

Ga altijd in gesprek met een collega, leidinggevende of vertrouwenspersoon als je worstelt met een integriteitsconflict.

4.2 Fraude en diefstal

Fraude is een vorm van bedrog met als doel iemand anders, jezelf of Wemos te bevoordelen. Bij fraude is sprake van opzet en worden zaken anders voorgesteld dan ze zijn. Wemos kan aanzienlijke financiële en imagoschade hierdoor ondervinden. Wemos staat diefstal en fraude niet toe.

Er zijn allerlei verschijningsvormen, zoals het misbruiken van autorisaties, declaratiefraude, fraude met tijdschrijven, jaarrekeningfraude, of fraude door afpersing. Wees je ervan bewust dat je sommige

zaken niet direct fraude of diefstal zou noemen, maar het wel degelijk zijn. In geval van diefstal of fraude zal Wemos in de regel aangifte doen bij de politie.

Voorbeelden fraude:

- Een privé lunch met een vriend betalen met een creditcard van Wemos.
- Overwerk creëren als dat niet noodzakelijk is, zodat je meer uren kunt schrijven.
- Kleine zaken mee naar huis nemen, zoals printpapier.

4.3 Kostenbewust declareren

De medewerkers van Wemos leggen verantwoording af over gemaakte zakelijke kosten door deugdelijke en goed onderbouwde declaraties. Zij zijn zich bewust van de kosten die bijvoorbeeld een zakelijke reis of een zakelijke lunch doordeweeks met zich meebrengen en geven geen onnodig hoge bedragen hieraan uit. Afspraken over wat medewerkers wel en niet kunt declareren staan in het arbeidsvoorwaardenreglement.

4.4 Bedrijfsinformatie

Gevoelige of vertrouwelijke informatie mag alleen worden gedeeld of naar buiten worden gebracht als expliciet toestemming door de leidinggevende is gegeven en dit ten behoeve van Wemos is.

4.5 Externe vertegenwoordiging

Wemos-medewerkers nemen regelmatig deel aan centrale overlegorganen in de sector. Daarbij vertegenwoordigen ze Wemos. Het uitspreken van de beleidsuitgangspunten van Wemos heeft ook directe invloed op de reputatie van Wemos. Dit kan consequenties hebben. Het is belangrijk dat een duidelijk en consistent standpunt wordt uitgedragen.

Als je deelneemt aan een overleg waarin je de standpunten van Wemos vertegenwoordigt, stem dan vooraf intern af wat die standpunten zijn en wijk daar niet van af. Wees je bewust van de mogelijke consequenties. Bij twijfel overleg je met je leidinggevende.

4.6 Nevenwerkzaamheden

Wat zijn nevenwerkzaamheden? Hieronder worden alle werkzaamheden begrepen die je naast je werk als medewerker van Wemos verricht, betaald of onbetaald en ongeacht de omvang, duur en vorm waarin je dit doet. Ook het schrijven van een artikel of op persoonlijke titel spreken op een congres valt hieronder. Nevenwerkzaamheden vinden plaats in eigen tijd (dit kan ook tijdens verlof zijn) en maken geen deel uit van je werkzaamheden als medewerker van Wemos. Wemos stelt het op prijs als medewerkers actief betrokken zijn bij de samenleving. Het aanvaarden of uitvoeren van nevenwerkzaamheden mag nooit in strijd zijn met de belangen van Wemos. Of de schijn hiervan hebben.

De medewerker is verplicht nevenwerkzaamheden die de belangen van Wemos kunnen raken tijdig te melden bij de werkgever. Hierbij moet het begrip 'nevenwerkzaamheden' ruim worden opgevat. Ook bestuurslidmaatschappen, commissariaten, vennoot zijn in een rechtspersoon en aandeelhouderschappen vallen onder nevenwerkzaamheden. Of de nevenwerkzaamheden betaald of onbetaald zijn, is niet van belang. Uitgangspunt is dat nevenwerkzaamheden zijn toegestaan, mits zij

geen belemmering vormen voor het functioneren van de betreffende medewerker of Wemos. Bij twijfel neem je contact op met je leidinggevende.

4.7 Informatievoorziening en -beheer (archivering)

Wemos gaat zorgvuldig om met zowel fysieke als digitale informatie en verwacht dat ook van alle medewerkers. We leveren elkaar juiste en volledige informatie. Iedere medewerker is zelf verantwoordelijk voor de betrouwbaarheid van de informatie die hij zelf samenstelt of toevoegt aan informatie van anderen. Sla digitale documenten overzichtelijk op. Zorg ook dat je fysieke documenten archiveert voor zover dit nodig is. Ook is iedere medewerker verantwoordelijk voor het bijhouden en opschonen van zijn eigen werkarchief en worden afgehandelde documenten indien nodig centraal gearchiveerd.

4.8 Clean desk & Clean screen

Het is belangrijk dat er met gevoelige informatie goed omgegaan wordt. Wij hanteren daarom een zogenoemd 'clean desk'-beleid. Medewerkers houden hun bureau opgeruimd en bewaren dossiers en papieren met gevoelige informatie bij afwezigheid altijd afgesloten.

Het 'clean screen'-beleid houdt ook in dat medewerkers geen computerscherm open laten staan, waarop gevoelige informatie te lezen is.

Zorg dat jouw werkplek is opgeruimd als je weggaat van je werk. Zorg in ieder geval dat gevoelige informatie altijd in een afgesloten kast wordt bewaard. Let ook op dat USB-sticks en andere informatiedragers niet op je bureau achterblijven.

4.9 Bedrijfsmiddelen

De bedrijfsmiddelen die Wemos ter beschikking stelt aan haar medewerkers zijn bedoeld voor zakelijk gebruik. Een medewerker van Wemos gaat altijd zorgvuldig om met bedrijfsmiddelen als laptops etc. Kostbare gegevensdragers als laptops zijn diefstalgevoelig en er staat vaak belangrijke informatie op. Laat deze nooit onbeheerd achter.

4.10 Gebruikmaken van internet en e-mail

Wemos stelt medewerkers ICT- faciliteiten ter beschikking voor zakelijk gebruik, zoals computers en faciliteiten als e-mail en internet. Onze medewerkers mogen het internet en e-mail incidenteel en kort gebruiken voor persoonlijke doeleinden, zolang dit niet storend is voor hun dagelijkse werkzaamheden en het computernetwerk. Houd in de gaten dat jouw e-mail en internetgebruik kort is, dat je je werk goed kunt blijven uitvoeren, je collega's zich er niet aan storen en dat je de verloren werktijd weer inhaalt.

Het gebruik van internet en e-mail mag nooit onethisch of strafbaar zijn, bijvoorbeeld door het versturen van dreigende, seksueel intimiderende of racistische e-mailberichten of websites bekijken of downloaden die pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of anderszins aanstootgevend van aard zijn.

Bij het versturen van persoonlijke e-mails zijn medewerkers zich ervan bewust dat het de schijn kan wekken dat namens Wemos wordt gesproken. Wemos kan onder bepaalde voorwaarden controle uitoefenen op e-mail en internetgebruik (zie ook paragraaf 3.8 Privacy).

4.11 Gebruikmaken van 'sociale media'

'Sociale media' is een verzamelnaam voor alle internet-toepassingen waarmee gebruikers, zonder veel redactie, informatie met elkaar delen. Hieronder vallen blogs (zoals Twitter), fora (zoals de sites van Kassa en Radar), en sociale netwerken (waaronder Facebook, Instagram en LinkedIn). Wemos moedigt alle medewerkers aan de mogelijkheden van sociale media - waar relevant - te gebruiken.

Alles wat wij over of namens Wemos zeggen in social media beïnvloedt ons imago. Als je over Wemos communiceert op sociale media, wordt er van je verwacht dat je niets doet dat Wemos kan beschadigen.

4.12 Externe communicatie en publicaties

De medewerkers van Wemos maken keuzes voor beelden en berichten die gecommuniceerd worden op basis van de onderstaande principes:

- Respect voor de menselijke waardigheid van de betrokken personen;
- De gelijkwaardigheid van alle mensen;
- Acceptatie van de noodzaak om solidariteit en rechtvaardigheid te bevorderen.

De feiten, meningen en/of beelden die Wemos en haar medewerkers weergeven, berusten op eigen waarneming of op bronnen die bekend zijn en betrouwbaar worden geacht. Hoar en wederhoor worden toegepast waar dit geboden is voor het verwerven van de feiten. Wemos past eveneens hoar en wederhoor toe om eenzijdigheid in de berichtgeving te voorkomen. In zwaarwegende gevallen, bijvoorbeeld die waar de veiligheid van betrokken personen of organisaties op het spel staat, kan hiervan worden afgeweken.

4.13 Thuiswerken

Wemos stimuleert flexibel werken en thuiswerken. Afspraken over thuiswerken worden altijd in overleg met de leidinggevende gemaakt. Op een thuiswerkdag dient iedereen altijd bereikbaar en oproepbaar te zijn.

4.14 Verslavende en verdovende middelen

Onze medewerkers gebruiken tijdens het werk geen verslavende en verdovende middelen, zoals alcohol, wiet, amfetaminen of verdovende medicijnen. Ook het gebruik van verslavende of verdovende middelen buiten het werk mag geen enkele invloed hebben op de uitoefening van iemands functie. Op het kantoor van Wemos geldt een rookverbod.

Als een medewerker medicijnen gebruikt die zijn reactievermogen verminderen, mag hij of zij geen werk uitvoeren waarbij dat gevolgen kan hebben voor zijn eigen veiligheid of de veiligheid van anderen. In dat geval dient afstemming te worden gezocht met de bedrijfsarts.

5

De relatie tussen medewerkers

Integriteit is ook zeer belangrijk in de relatie tussen collega's onderling. De Wemos-cultuur is gebaseerd op een sympathieke en uitgesproken communicatie met elkaar. In dit hoofdstuk beschrijven wij welk gedrag onze medewerkers mogen verwachten van elkaar om een plezierige en productieve werkrelatie te onderhouden.

5.1 Communicatie

Wemos-medewerkers mogen van elkaar verwachten dat zij met waardering en respect worden behandeld. We communiceren helder en vragen om duidelijkheid van onze gesprekspartners. Dat voorkomt problemen en irritatie én is essentieel om optimaal te werken en functioneren. Collega's verstrekken elkaar - binnen de grenzen van de vertrouwelijkheid - de benodigde en juiste informatie.

Praat met je collega's op basis van gelijkwaardigheid. Laat ook je collega uitpraten als hij aan het woord is. Zorg dat je bereikbaar bent en deel je agenda met collega's. Betrokkenheid is ook interesse tonen in elkaar en elkaars werk.

5.2 Vertrouwen

Oprechtheid is een van de fundamenten waarop wij met elkaar werken. Dit betekent onder meer dat onze medewerkers erop mogen vertrouwen dat collega's en leidinggevenden zich houden aan gemaakte afspraken. Spreek je collega erop aan als je vindt dat hij gemaakte afspraken niet nakomt.

Jij verwacht dat collega's zich houden aan gemaakte afspraken; je collega's verwachten dit ook van jou. Het scheelt vaak tijd en ergernis als je hier zelf scherp op bent. Beloof niets wat je niet kunt waarmaken. Wees eerlijk als je een fout begaat, dan kun je die zo spoedig mogelijk herstellen.

5.3 Samenwerking

Onze medewerkers opereren als team en moeten in moeilijke situaties op elkaar kunnen rekenen. Zij zoeken samen actief naar oplossingen. Wemos-medewerkers denken niet alleen vanuit hun eigen programma of afdeling maar gaan in overleg met andere betrokkenen. Een goede werkoverdracht is ook een onderdeel van goede samenwerking.

Met aandacht voor samenwerking ben je vaak productiever. Durf om advies en hulp te vragen. Je mag verwachten dat je collega daar niet afwijzend of veroordelend op reageert. Je kunt niet altijd alles zelf oplossen.

5.4 Aanspreekbaarheid

Onze medewerkers spreken elkaar aan op hun gedrag. Medewerkers staan open voor kritiek van

elkaar op hun werkzaamheden. Zo worden problemen effectief opgelost en voorkomen. Lever opbouwende kritiek en ontvang kritiek als een suggestie. Wemos medewerkers spreken mét elkaar, niet over elkaar.

5.5 Voorbeeldgedrag

Medewerkers zijn zich ervan bewust dat hun gedrag van invloed is op het gedrag van hun collega's. Collega's onderling kijken naar elkaar en zo ontstaat groepsgedrag. Zorg voor een goed voorbeeld en spreek je collega's aan op hun voorbeeldgedrag.

Als leidinggevende stuur je collega's aan. Wees je bewust van het versterkende effect van positief én negatief gedrag waar medewerkers zich aan spiegelen. Leidinggevendenden hebben daarbij een bijzondere voorbeeldfunctie naar de medewerkers.

5.6 Discriminatie tussen medewerkers

Binnen Wemos behandelen we elkaar als gelijke en is discriminatie uit den boze. Discriminatie is te definiëren als ongerechtvaardigd onderscheid en is strafbaar. Ieder mens heeft recht op respect voor zijn afkomst, godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, geslacht, leeftijd, seksuele gerichtheid of voor welke grond dan ook.

5.7 Intimidatie, pesten en bedreiging

Wemos vindt iedere vorm van pesten, (seksuele) intimidatie en bedreiging onaanvaardbaar. Vaak bouwt pestgedrag zich ongemerkt, langzaam op. Eén persoon of een klein groepje zet zich af tegen een specifieke medewerker.

Seksuele intimidatie omvat allerlei vormen van seksueel getinte opmerkingen of seksuele aandacht die als ongewenst worden ervaren. Dit kunnen intieme vragen over het privéleven zijn, sexistische en bedreigende opmerkingen, suggestieve opmerkingen of handtastelijkheden met een seksuele bedoeling. Het gaat er daarbij in eerste instantie om hoe het gedrag wordt ervaren, niet om hoe het gedrag is bedoeld.

Intimidatie, pesten en bedreiging kunnen leiden tot beëindiging van het dienstverband.

5.8 Agressie onder medewerkers

Fysieke en verbale agressie zijn bij Wemos onacceptabel. Dit tast de veilige werkomgeving aan waar iedere medewerker recht op heeft. Conflictsituaties handelen wij volwassen af via een open gesprek met ruimte voor alle betrokkenen. Wemos duldt geen enkele vorm van verbale of fysieke agressie.

In overleg met het slachtoffer doet Wemos in specifieke gevallen aangifte van fysiek geweld. Wemos biedt tevens de mogelijkheid tot professionele begeleiding.

5.9 Machtsmisbruik

Onze medewerkers maken op geen enkele wijze misbruik van hun positie om persoonlijke doelen te realiseren. Er is sprake van (de schijn van) misbruik van een machtspositie als een leidinggevende op een manipulerende wijze gebruik maakt van zijn of haar positie, ten koste van zijn of haar medewerker.

Voorbeelden zijn het bewust achterhouden van informatie, iemand bovenmatig bekritisieren, chanteren of iemand valselijk beschuldigen. Ook het geven van vervelende taken of iemand vragen bepaalde regels te overtreden kunnen vormen zijn van machtsmisbruik.

5.10 Belangenverstremgeling bij privérelaties op het werk

Wemos-collega's die onderling een persoonlijke relatie hebben mogen de belangen van Wemos en van andere collega's niet schaden. Zij melden een liefdes- of familierelatie met elkaar bij hun leidinggevende. Van je collega's je vrienden maken, is natuurlijk prima, maar zorg ervoor dat je zakelijk de nodige afstand bewaart. Liefdesrelaties op het werk kunnen leiden tot geruchten of soms ernstige spanningen.

6

De relatie tussen Wemos en haar partners en samenwerkingsverbanden

Wemos onderhoudt relaties met diverse externe partijen, zoals partnerorganisaties en andere samenwerkingsverbanden. Wemos wil voor haar externe relaties een betrouwbare en waardevolle partner zijn, die vanuit haar eigen kracht handelt. In dit hoofdstuk beschrijven wij wat zakelijke relaties van ons mogen verwachten bij het aangaan van een samenwerkingsverband.

6.1 Partnerschappen

Wemos staat voor oprechte samenwerking met wederzijds voordeel. Wij benaderen samenwerkingspartners en collega-organisaties in Nederland en daarbuiten integer en verwachten dit ook van de partijen met wie wij mee samenwerken. Wij streven ernaar dat onze partnerrelaties gebaseerd zijn op gedeelde waarden zoals gelijkwaardigheid, complementariteit, wederzijds respect, vertrouwen, autonomie van de organisatie en gezamenlijke lange termijn doelen, solidariteit en mondiaal burgerschap. Voorafgaand aan iedere (nieuwe) samenwerking maken de betrokken partijen afspraken over de wijze van samenwerking en de daarbinnen geldige gedragsregels. Van onze partners verwachten wij dat zij gedragsregels toepassen die consistent zijn met de onze.

Wij maken geen publiekelijk negatieve uitspraken over elkaar, zijn bereid tot overleg over gemeenschappelijke belangen en streven naar afstemming en samenwerking bij werving, beheer en besteding van gelden.

Wemos ondersteunt geen organisaties die bepaalde geloofsovertuigingen promoten, zoals bijvoorbeeld specifieke politieke partijen of religieuze organisaties. Wemos verstrekt geen bijdragen

aan fondsen van groeperingen die het bevorderen van partijbelangen of proselitisme nastreven. Wemos geeft noch ontvangt, direct of indirect, steekpenningen of andere oneigenlijke voordelen gericht op zakelijk of financieel gewin. Het is geen enkele medewerker toegestaan een gift of betaling aan te bieden, te geven of te ontvangen die smeergeld vertegenwoordigt of als zodanig kan worden geïnterpreteerd. Ieder verzoek om of aanbod van smeergeld moet onmiddellijk worden afgewezen en aan het management team worden gerapporteerd.

7

De relatie tussen Wemos en haar donateurs en financiers

Donateurs en financiers mogen van ons verwachten dat wij hen uitstekend bedienen. Dat houdt in dat wij hen op een sympathieke, realistische en doelgerichte manier benaderen. In dit hoofdstuk beschrijven wij de uitgangspunten die gelden voor Wemos-medewerkers in hun relatie met donateurs en financiers.

7.1 Professioneel

Donateurs en financiers vormen het bestaansrecht van Wemos. Wij scheppen heldere verwachtingen, geven een realistisch beeld van onze werkzaamheden en komen afspraken na. Wemos' professionaliteit is zichtbaar door ons werk. Daarnaast is iedere medewerker een ambassadeur van de organisatie en straalt uit waar Wemos voor staat. Die professionaliteit komt terug in klantgerichtheid, een verzorgd uiterlijk, onbesproken gedrag en goede gespreksvaardigheden met de donateurs en financiers. Wemos wil een sympathieke indruk achterlaten bij (potentiële) donateurs en financiers, door onze open en eerlijke manier van werken. Wees je er altijd van bewust dat je externe gesprekspartners jouw gedrag koppelen aan Wemos.

Wemos-medewerkers zijn professionele vakmensen.

7.2 Fondsenwerving

Wemos hanteert verantwoorde fondsenwervingsmethoden. Wemos verwerft zijn donateurs en financiers op basis van het verstrekken van volledige, juiste en toegankelijke informatie over het doel van de werving. Belangenverstrengeling dient bij het aantrekken en verkrijgen van fondsen uitgesloten te worden. Medewerkers verrichten fondsenwervende activiteiten voor het doel en niet voor persoonlijk winstbejag. Wemos-medewerkers tonen bij de werving respect voor gever en begunstigde. Zij kunnen de vragen van (potentiële) donateurs en financiers goed beantwoorden.

Wemos verantwoordt kosten voor activiteiten waarvan fondsenwerving het hoofddoel is op een transparante manier als kosten fondsenwerving. Wemos maakt met haar financiers duidelijke

afspraken over de financiering, bijvoorbeeld door het sluiten van een overeenkomst en het bepalen van tegenprestaties zoals zichtbaarheid in communicatie-uitingen.

Bij de werving, het beheer en de besteding van de verkregen middelen stellen wij alles in het werk om het vertrouwen van het publiek in waar te maken en te bevorderen.

Fondsenwerving zal de onafhankelijkheid, betrouwbaarheid en/of geloofwaardigheid van Wemos en/of de wederpartij niet aantasten.

Wemos houdt zich aan alle wettelijke vereisten bij de fondsenwerving.

7.3 Privacy van donateurs en financiers

Wemos gaat zorgvuldig om met gegevens van donateurs en financiers en handelt in overeenstemming met de bepalingen uit de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG).

Wemos kan ervoor kiezen om derden in te schakelen bij haar bedrijfsvoering, bijvoorbeeld bij de uitbesteding van een proces of activiteit. Het kan voorkomen dat Wemos ook gegevens van donateurs en financiers ter beschikking stelt aan deze derde partij. Hiervoor wordt een bewerkersovereenkomst opgesteld.

Medewerkers brengen vertrouwelijke informatie niet naar buiten zonder expliciete en voorafgaande toestemming van de desbetreffende bron.

Wees alert op de gegevens van donateurs en financiers die jij verwerkt. Zij moeten ervan op aan kunnen dat wij hun vertrouwelijke gegevens goed beheren en nooit zomaar verstrekken aan derden.

7.4 Agressie of bedreiging

Onze medewerkers gedragen zich nooit agressief naar (potentiële) donateurs en financiers. Ook agressie of bedreiging van donateurs en financiers richting onze medewerkers tolereren wij niet. Er zijn verschillende vormen van agressie of bedreiging, zoals beledigen, chanteren, intimideren en fysiek geweld. Wemos heeft nadere instructies opgesteld over de verschillende vormen van agressie en hoe je hiermee om moet gaan.

8

De relatie tussen Wemos en haar leveranciers en overige zakelijke relaties

Wemos onderhoudt relaties met diverse externe partijen, zoals leveranciers, verhuurder en overige zakelijke relaties. Wemos wil voor haar externe relaties een betrouwbare en sympathieke partner zijn, die vanuit haar eigen kracht zakendoet. In dit hoofdstuk beschrijven wij wat zakelijke relaties van ons mogen verwachten bij het aangaan van een samenwerkingsverband.

8.1 Inkoop en inhuur

Wemos is een betrouwbare partner voor haar externe relaties. Wij benaderen zakelijke relaties integer en verwachten dit ook van de partijen met wie wij zaken doen. Het inkoopproces hoort zorgvuldig en onpartijdig te gebeuren.

Belangrijk bij één op één opdrachtverlening is dat je zakelijk kan motiveren aan wie je de opdracht gunt of, als sprake is van één of meerdere offertes, en aan wie je een offerte vraagt. Daarmee verantwoord je de beslissing en maak je de overwegingen transparant. Houd je verre van belangenverstrengeling en vriendjespolitiek. Meerdere aanbieders kunnen met elkaar concurreren op prijs en kwaliteit. Doel hiervan is het creëren gelijke kansen, het maken van keuzes op basis van zakelijke argumenten en het voorkomen van verspilling van overheidsgeld en andere verkregen middelen.

Geef aan wat de termijnen zijn waarbinnen de afspraken moeten worden nagekomen. Bevestig afspraken schriftelijk en ga na of dit is ontvangen. Wees ook uitgesproken en eerlijk tegen je zakelijke relatie.

Wemos is bereid afscheid te nemen van een zakelijke relatie die niet-integer handelt.

8.2 Belangenverstrengeling

Iedere schijn van ongeoorloofde beïnvloeding moet worden voorkomen. Het gaat binnen onze organisatie immers om de besteding van overheidsmiddelen en andere gekregen middelen. Medewerkers van Wemos onthouden zich van de verstrengeling van privé- en zakelijke belangen. Ook voorkomen zij dat door hun handelen de schijn van belangenverstrengeling ontstaat.

Medewerkers handelen in hun externe zakelijke contacten altijd onafhankelijk en professioneel. Ze doen geen zaken namens Wemos als hiermee als gevolg ook een privé- belang wordt gediend.

Medewerkers voorkomen ook dat een zakelijke relatie van Wemos in de privésfeer producten of diensten levert. Dit kan leiden tot een belangenconflict.

8.3 Relatiegeschenken en uitnodigingen

Wij kiezen onze zakelijke relaties op basis van zakelijke argumenten en willen elke (schijn van) betrokkenheid bij oneerlijke handel en omkoping voorkomen. Soms wil een zakelijke relatie iets aanbieden, of kan een medewerker door het werk gebruik maken van bepaalde voordelen. Het kan gaan om een tastbaar geschenk, een dienst, of om andere voordelen. Wemos-medewerkers nemen geen geschenken of uitnodigingen aan van zakelijke relaties die de zuiverheid van hun beslissing kunnen beïnvloeden. Het uitgangspunt is dat de waarde 'redelijk' moet zijn en in verhouding moet staan tot de aard en het type van de relatie.

Denk altijd na over wie jou op welk moment iets aanbiedt, en wat de achtergrond daarvan kan zijn. Soms is gewoon sprake van een beleefdheidsuitwisseling, bijvoorbeeld een bedankje voor een gegeven presentatie met bijvoorbeeld een flesje wijn of een bloemetje. Zonder bijbedoelingen. Maar wat als een vaste externe relatie je jaarlijks op jouw huisadres een kerstattentie zou willen sturen? In dat geval heeft de aanbieder misschien wel bijbedoelingen, wil hij je gunstig stemmen en beïnvloeden voor toekomstige beslissingen.

Onze medewerkers melden geschenken van boven 25 EUR bij hun leidinggevende. Als een geschenk gegeven wordt op basis van het werk van het gehele team, wordt het verloot. Relatiegeschenken worden bij voorkeur niet op het privéadres in ontvangst genomen.

Netwerken kan deel uitmaken van je functie. Daarbij kan het voorkomen dat je uitnodigingen krijgt van externe partijen. Daar mag je best op ingaan, zolang je er verstandig mee omgaat en de omstandigheden in het oog houdt. Het ingaan op uitnodigingen moet functioneel, sober (passend bij de omstandigheden) en doelmatig zijn. Ook de wederkerigheid van uitnodigingen is een aspect om rekening mee te houden. Evenals bij het aannemen van geschenken, geldt voor het ingaan op uitnodigingen dat de context waarbinnen dit plaatsvindt van belang is. Een zakelijke bespreking combineren met een etentje? Dat hoeft niet verkeerd te zijn. Maar het op uitnodiging van een externe zakenrelatie bijwonen van een sportevenement in de vip lounge ligt gevoelig.

Om je niet onnodig in de problemen te brengen geldt de afspraak dat uitnodigingen met elkaar worden besproken, met je leidinggevende en met collega's in het werkoverleg. Zo kun je van elkaar en van voorkomende situaties leren.

9

Integriteit

Een organisatie vertoont integriteit - d.w.z. is eervol, betrouwbaar en handelt op een ethische manier - als zij handelt in overeenstemming met personen en organisaties met wie en voor wie de organisatie werkt. Een organisatie is ethisch wanneer ze bereid is om in alle eerlijkheid tegenover alle belanghebbenden te handelen.

Er is een groeiend besef onder alle organisaties - publiek, privaat en maatschappelijk middenveld - dat het succes van hun missie en strategie, evenals hun resultaten, afhangt van de relatie met haar stakeholders en van de integriteit van de organisatie zelf.

De integriteit van Wemos komt tot uiting in het gedrag van haar medewerkers. Daarom is het belangrijk te weten wat wij verstaan onder integer handelen. Waarden en normen kunnen aanleiding zijn voor interpretatieverschillen waardoor een kader nodig is om het gedrag op voorhand aan te kunnen toetsen.

9.1 Zero-tolerance policy

Wemos voert een actief beleid op het gebied van het voorkomen en bestrijden niet-integer gedrag, zowel binnen de eigen organisatie als in de wijze van handelen van de organisatie naar buiten toe. We hanteren een nultolerantiebeleid voor elke vorm van seksuele intimidatie, intimidatie, agressie, schendingen of discriminatie op de werkplek, behandelen gemelde incidenten serieus en onderzoeken gemelde beschuldigingen onmiddellijk.

Fraude en corruptie vormen een serieuze bedreiging voor onze reputatie en activa. Daarom hanteren we ook een nultolerantiebeleid voor fraude en corruptie. We vereisen dat medewerkers te allen tijde eerlijk en integer handelen en de activa waarvoor zij verantwoordelijk zijn, beschermen.

Elke feitelijke of poging tot fraude of corruptie door personeel, aannemers of hun werknemers, partners of externen die namens ons handelen, wordt als zeer ernstig beschouwd en zal onmiddellijk worden aangepakt. Personeel dat betrokken is bij daadwerkelijke of poging tot fraude of corruptie van welke aard dan ook, zal worden onderworpen aan disciplinaire maatregelen tot en met ontslag (indien wettelijk gebonden), en zal, worden gerapporteerd aan wetshandavingsinstanties voor strafrechtelijke vervolging. We zullen, met alle juridische middelen, trachten om geld dat verloren is gegaan door fraude terug te krijgen van de verantwoordelijken. En we zullen krachtige actie ondernemen tegen betrokken derde partijen (inclusief partners, aannemers en externen).

Als organisatie hechten we veel waarde aan integriteit. Dit betekent dat we te allen tijde rechtvaardig handelen en de mensen en organisaties waarmee we samenwerken goed behandelen. Integriteit

moet bij iedere medewerker ‘tussen de oren zitten’. Integriteit hoort thuis in alle aspecten van het werk, de bedrijfsvoering en het personeelsbeleid: werving, selectie en introductie van personeel, werkinstructies, werkoverleg, opleiding en training, functionerings- en exitgesprekken. Bij de organisatie van het werk hoort integriteit bewust te worden meegewogen.

9.2 Ontoelaatbaar/Niet integer gedrag

We zorgen ervoor dat anderen niet belast worden met ongewenst gedrag en niet in hun eigen integriteit worden aangetast. Bovendien moet je als medewerker van Wemos onafhankelijk en onpartijdig zijn. Belangenverstreming treedt op als je zelf direct of indirect belanghebbende of partij bent bij een beslissing waar je als medewerker van Wemos invloed op hebt. Dit kan ook het geval zijn als niet jijzelf, maar jouw partner, vriend of kennis belang heeft bij die beslissing. Je kunt ook onder druk gezet of verleid worden door anderen om in jouw werk hun belangen te dienen. Belangenverstreming, of zelfs de schijn ervan, moet je voorkomen. Praat erover. Door op tijd in te grijpen neem je jezelf en de organisatie in bescherming.

Niet integer gedrag en schendingen kunnen ingedeeld worden in de volgende clusters:

1. Machtmisbruik, waaronder
 - Corruptie;
 - Belangenverstreming en nepotisme;
 - Manipulatie van of misbruik/leken van (de toegang tot) informatie;
2. Financiële schendingen, waaronder
 - Fraude;
 - Oneigenlijk gebruik/misbruik van middelen, diefstal;
 - Belastingontwijking en vermogensbeheer/beleggingsbeleid in strijd met de doelstelling van de organisatie;
3. Interpersoonlijke schendingen, waaronder
 - Ongewenste intimiteit, seksuele intimidatie en seksueel geweld;
 - Agressie, discriminatie en pestgedrag.

Definities van ontoelaatbaar gedrag:

- Onder seksuele intimidatie wordt verstaan: Elke ongewenste seksueel getinte aandacht, die tot uiting komt in verbaal, fysiek of non-verbaal gedrag, dat zowel opzettelijk als onopzettelijk kan zijn en dat door degene(n), die hiermee wordt/worden geconfronteerd als ongewenst en onplezierig wordt ervaren.
- Onder discriminatie wordt verstaan: Elke vorm van onderscheid, uitsluiting, beperking of voorkeur op grond van geslacht, ras, godsdienst, levensovertuiging, seksuele geaardheid of herkomst, die tot doel of gevolg heeft de gelijke behandeling aan te tasten of teniet te doen.
- Onder geweld en agressie wordt verstaan: Elke vorm van verbaal, psychisch en/of fysiek lastiggevallen, bedreigen of aanvallen, onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van de arbeid.

9.3 Verantwoordelijk voor eigen handelen

We nemen verantwoordelijkheid voor ons handelen en kunnen keuzes die we in ons werk maken

verantwoorden. We geven het goede voorbeeld en zijn aanspreekbaar op wat we doen en zeggen. We zijn ons ervan bewust dat anderen (zoals donateurs en financiers, collega's en vrijwilligers) onze werkwijze anders kunnen ervaren dan bedoeld.

9.4 Werken volgens wet- en regelgeving

We houden ons aan (wettelijke) voorschriften, regelgeving en algemeen aanvaarde gedragsregels. Ook houden we ons aan de verplichting om een mogelijke overtreding te melden.

9.5 Vermoeden van niet-integer gedrag of schendingen

Medewerkers, vrijwilligers en anderen die voor en met wie Wemos werkt kunnen schendingen melden.

Voor medewerkers:

Wanneer je vermoedt dat er sprake is van niet-integer gedrag binnen Wemos, kun je afhankelijk van de situatie het volgende doen:

- Bekijk de situatie en raadpleeg de Gedragscode om te zien wat de relevante regels zijn.
- Bespreek de situatie met je leidinggevende.
- Maak een melding via een van de volgende drie kanalen in het meldsysteem:
 - Management (eigen manager, manager ernaast of erboven) (intern, niet anoniem)
 - De integriteitsfunctionaris (intern, anoniem)
 - Het klokkenluider-punt (extern, anoniem)
- Meldingen van financiële schendingen worden altijd in het managementkanaal van het meldsysteem ingebracht. De integriteitsfunctionaris wordt altijd op de hoogte gesteld.
- Je kunt ook één van de twee vertrouwenspersonen raadplegen. De vertrouwenspersonen zijn er voor de eerste opvang en verdere begeleiding. Zij hebben een geheimhoudingsplicht en zijn niet verplicht om actie te ondernemen.

Voor anderen:

Vrijwilligers en anderen voor en met wie Wemos werkt kunnen schendingen melden bij de integriteitsfunctionaris of het externe klokkenluiderpunt.

➔ Zie ook de Klokkenluidersregeling WEMOS (Veilig meldregeling).

9.6 Opvolging meldingen

Als een melding binnenkomt bij de integriteitsfunctionaris (langs één van de drie genoemde kanalen) wordt altijd een vooronderzoek gedaan. Doel van dat onderzoek is om vast te stellen of er een disciplinair onderzoek gedaan moet worden naar deze melding of dat een andere opvolging noodzakelijk is. Ook wordt gekeken of er bij de kwestie überhaupt sprake is van een schending en of er redenen zijn om te concluderen dat de beschuldiging mogelijk niet waar is. Ook wordt een inschatting gemaakt van de bewijsbaarheid en of de schade die een verder onderzoek zou doen eventueel een passende straf zou overtreffen.

Als het verdere onderzoek (intern of extern) aantoont dat een medewerker een schending heeft begaan, zullen proportionele disciplinaire maatregelen volgen. De directeur neemt het uiteindelijke besluit over het eventueel opleggen van straf. Bij criminele handelingen volgt aangifte.

Naleving Gedragscode

Deze Gedragscode geldt voor alle medewerkers van Wemos. Als medewerkers deze gedragsregels niet naleven, kan dit ernstige gevolgen hebben voor de reputatie van Wemos. Voor de medewerker kan dit leiden tot disciplinaire maatregelen of reden zijn voor ontslag.

Indien iemand onopzettelijk de gedragscode overtreedt en, na zich hiervan bewust te zijn geworden, de manager hiervan op de hoogte stelt, zal dit in aanmerking worden genomen bij de beslissing over eventuele disciplinaire maatregelen.

Wanneer een medewerker de wetten van het land heeft overtreden, kan tegen hem of haar ook een strafrechtelijke of civielrechtelijke procedure worden aangespannen.

Ondertekening

Ik onderschrijf de gedragscode volledig en zal de waarden van het Wemos naar mijn beste vermogen uitdragen zolang ik in dienst ben van Wemos.

Datum:

Signature:

Naam:

Bijlage 1

Overzicht integriteitsorgaan en vertrouwenspersonen Wemos 2020

Intern

Integriteitsorgaan

Verantwoordelijke toezichthouder: Lejo van der Heiden
Verantwoordelijke bestuurder/MT lid: Mariëlle Bemelmans / Bemelmans (020-236 47 31 / marielle.bemelmans@wemos.nl
Integriteitsfunctionaris: Trude Sveen Sveen (020-236 47 32 / trude.sveen@wemos.nl
Integriteitsfunctionaris: Naima Latife (020-236 47 32 / naima.latife@wemos.nl
Telefoon integriteitsfunctionaris: 020-236 47 32
E-mail meldpunt schendingen: integrity@wemos.nl

Vertrouwenspersonen

Vertrouwenspersoon: Valeria Huisman
Telefoon: 020-236 47 34
E-mail: valeria.huisman@wemos.nl

Vertrouwenspersoon: Ella Weggen
Telefoon: 020-236 47 36
E-mail: ella.weggen@wemos.nl

Extern

Vertrouwenspersoon

Organisatie: Arbodienst ArboNed
Vertrouwenspersoon: Lindsey Scheer
Telefoon: 020-687 87 35
E-mail: lindsey.scheer@arbo.nl

Klokkenluiderpunt

Organisatie: Gimd
E-mail meldpunt schendingen: meldpuntgoededoelen@gimd.nl
Telefoon: 088 800 85 22