

Gedragcode ZZg

1. Hoe gaan we met elkaar om?

De prestaties van het ZZg zijn het resultaat van de gezamenlijke inzet van het bestuur, de medewerkers en vrijwilligers. We zijn gezamenlijk verantwoordelijk voor het goed functioneren van de organisatie, ook al heeft iedereen zijn eigen specifieke verantwoordelijkheden, taken en bevoegdheden.

Onze omgang met elkaar is gebaseerd op gelijkwaardigheid, transparantie en respect. Op basis van onze missie en kernwaarden, wetten, richtlijnen en statuten, hanteren wij de volgende uitgangspunten:

- 1 **Belangenverstrengeling:** Vermijd situaties waarin persoonlijke belangen conflicteren met professionele verantwoordelijkheden;
- 2 **Verduistering:** Ga niet onrechtmatig om met geld of goederen;
- 3 **Corruptie:** Wees integer en vermijd omkoping, machtsmisbruik en onethisch gedrag;
- 4 **Fraude:** Handel eerlijk en voorkom vervalsing, misleiding en belastingontduiking;
- 5 **Vertrouwelijkheid:** Respecteer de geheimhoudingsplicht en bescherm vertrouwelijke informatie;
- 6 **Respectvolle omgang:** Behandel collega's en anderen met respect, zonder intimidatie of geweld;
- 7 **Zorgvuldig gebruik van bedrijfsmiddelen:** Ga verantwoordelijk om met bedrijfseigendommen;
- 8 **Transparantie:** Wees open en eerlijk over je handelen en beslissingen;
- 9 **Melden van misstanden:** Meld integriteitsschendingen en misstanden;
- 10 **Voorbeeldgedrag:** Toon integer gedrag en fungeer als rolmodel voor anderen.

Deze gedragsregels bepalen vooral hoe we op integere wijze met elkaar omgaan. De integriteit van het ZZg kan ook geschaad worden door belangenverstrengeling, corruptie, geweld, (seksueel) grensoverschrijdend gedrag en discriminatie. Daarom zijn ook de volgende voorschriften op papier gesteld.

2. Status en reikwijdte van deze gedragscode

Deze integriteitscode is een invulling van de wettelijke bepalingen omtrent seksuele intimidatie, discriminatie en agressie. Deze integriteitscode geldt voor alle medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden van het ZZg. Deze integriteitscode is een uitwerking van wetten, normstellingen voor goede doelen en onze kernwaarden en passend binnen de statuten van het ZZg.

1. Benoemingsbeleid

- a. Een (vrijwilligers-)contract mag niet worden aangegaan, verlengd of beëindigd als er sprake is van in de wet verboden discriminatie. Daaronder valt ook discriminatie op grond van leeftijd of handicap.

2. Omgang en gedrag van/tussen medewerkers, vrijwilligers en bestuursleden en met andere partijen

- a. We accepteren geen discriminerend gedrag van onszelf en anderen (te weten: vrijwilligers, medewerkers, opdrachtgevers, leveranciers of

samenwerkingspartners, hierna: 'anderen'), werken niet mee aan of nemen geen initiatief tot discriminerend gedrag;

- b. We accepteren geen seksueel grensoverschrijdend gedrag van anderen en nemen zelf geen initiatief tot zulke gedragingen jegens hen;
- c. We accepteren geen verbaal en fysiek geweld van onszelf en anderen.

3. Informatie en privacy

- a. Van medewerkers, bestuursleden en vrijwilligers wordt verwacht dat zij zorgvuldig omgaan met de informatie die zij bij hun inzet bij het ZZg vergaren;
- b. Vanzelfsprekend houden wij ons daarbij aan de Algemene Verordening Gegevensbescherming (AVG);
- c. Medewerkers, bestuursleden en vrijwilligers zijn zich er van bewust dat de informatie die hen bereikt en waarover ze beschikken, zorgvuldig moet worden bewaard. Onbevoegden mogen hier geen kennis van kunnen nemen.

4. Gedrag op kantoor of werkplek en gebruik bedrijfseigendommen

- a. Alle medewerkers en vrijwilligers van het ZZg zijn zich er van bewust dat zij werkzaamheden verrichten in het belang van de maatschappelijke functie van het ZZg;
- b. Dat betekent dat zij zich professioneel gedragen. We hebben voor gewenst gedrag 10 uitgangspunten geformuleerd, die wij onderling stimuleren en waarop wij elkaar aanspreken;
- c. Iedereen is welkom bij het ZZg, dus bezoekers worden als gasten ontvangen en behandeld;
- d. Het structureel gebruikmaken van faciliteiten van het ZZg, zoals printer of digitale apparatuur, is niet toegestaan. Het is echter wel toegestaan af en toe een kopietje te maken of een privé telefoongesprek te voeren;
- e. Dit geldt ook voor het gebruik van e-mail en internet: beperkt privégebruik is toegestaan, mits de werkzaamheden er niet onder lijden;
- f. Medewerkers kunnen bedrijfseigendommen in bruikleen houden om de werkzaamheden goed uit te kunnen voeren. Deze eigendommen zijn veelal ook te gebruiken in een privéomgeving. We gaan er van uit dat elke medewerker hier zorgvuldig mee om gaat;
- g. Het gebruik van alcohol en ander verdoovende middelen onder werktijd zijn niet toegestaan.

5. E-mail, telefonie en internetgebruik

- a. ZZg's e-mailsysteem en netwerkfunctionaliteit wordt aan werknemer en vrijwilliger voor zakelijk gebruik beschikbaar gesteld. Het gebruik is verbonden aan het uitoefenen van je functie als bestuurder, medewerker of vrijwilliger. Beperkt persoonlijk gebruik van het e-mailsysteem is toegestaan, zolang het je werk niet hindert. Dezelfde gebruiksregel is van toepassing voor medewerkers die een mobiele telefoon of computer tot hun beschikking hebben;
- b. Het is niet toegestaan om het e-mailsysteem, het netwerk en/of de telefoon te gebruiken voor het verzenden van berichten:

- i. Met een pornografische, racistische, discriminerende, beledigende of aanstootgevende inhoud;
 - ii. Met een (seksueel) intimiderende inhoud;
 - iii. Die (kunnen) aanzetten tot haat en/of geweld.
- c. Het is niet toegestaan om via apparatuur en verbindingen van het ZZg pornografisch, racistisch, discriminerend, beledigend of aanstootgevend materiaal te bekijken, vervaardigen, te downloaden of te delen. Ook is het niet toegestaan om via apparatuur en verbindingen van het ZZg illegale handelingen te verrichten, zoals auteursrechtenschending en ongeoorloofd binnendringen in een niet-openbare computer;
- d. Het ZZg kan werknemers en vrijwilligers - onder voorwaarden - controleren op verboden gebruik van communicatiemiddelen:
 - i. Controle vindt plaats op het niveau van getotaliseerde gegevens die niet herleidbaar zijn tot identificeerbare personen;
 - ii. Controle beperkt zich tot verkeersgegevens van het e-mail- en internetgebruik. Alleen bij zwaarwegende redenen vindt controle op de inhoud plaats;
 - iii. Verboden e-mail- en internetgebruik wordt zo veel mogelijk softwarematig onmogelijk gemaakt. Overige controle vindt steekproefsgewijs plaats.