

Gedrags- en integriteitscode

Deze code is geënt op de gelijknamige modelcode van VNO-NCW

Voor je ligt de gedrags- en integriteitscode van Cumela. Als vereniging besteden we proactief aandacht aan het bevorderen van een sociaal veilige cultuur. Deze gedrags- en integriteitscode vormt de basis voor het bevorderen van gewenst gedrag en handvatten hoe te reageren op ongewenst of grensoverschrijdend gedrag.

Deze code is geënt op de gelijknamige modelcode van VNO-NCW. Naast deze gedrags- en integriteitscode vraagt een sociaal veilige cultuur om continue inzet op de organisatie en cultuur. De laatste versie van dit document is van *april 2024*. Heb je vragen over dit document? Stel ze aan onze bestuurssecretaris: Manouk Hiemstra via mhiemstra@cumela.nl

Toepassingsbereik

1a. Deze code gedrag en integriteit is van toepassing op eenieder die een functie vervult in de vereniging (waaronder deelname) in landelijke of provinciale besturen, commissies, al dan niet tijdelijke werkgroepen en andere gremia van Cumela)

1b. Deze code betreft de relatie tussen:

- Leden onderling
- Leden in relatie tot medewerkers van het bureau
- Leden in relatie tot externe stakeholders

Waarden en gedragsregels

2. Binnen de vereniging nemen wij de volgende waarden in acht omwille van een sociaal veilige cultuur:
 - a. Acceptatie van de ander en respect voor eenieder, onafhankelijk van leeftijd, ras, geloof, geslacht, seksuele geaardheid of beperking en inzet op inclusiviteit
 - b. Open cultuur waarin we elkaar durven aan te spreken en situaties bespreekbaar maken.
 - c. Integriteit en het afleggen van verantwoording over de verantwoordelijkheid die met een functie samenhangt.
3. Binnen de vereniging hanteren wij de volgende gedragsregels:
 - a. We bevorderen een sociaal veilige omgeving, waarin we met respect met elkaar omgaan en er ruimte is voor eenieder om zijn of haar mening te geven. Een omgeving waarin eenieder zich veilig voelt om ongewenst gedrag bespreekbaar te maken of tegen op te treden.
 - b. Seksueel grensoverschrijdend gedrag, fysieke of verbale agressie, psychologische misbruik en discriminatie worden niet geaccepteerd. We voorkomen dat er misbruik wordt gemaakt van een machtspositie en maken geen gebruik van dwang, chantage, emotionele druk of geweld.
 - Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij onder andere ongewenste aanrakingen, ongewenste seksueel getinte opmerkingen en/of berichten, onnodige ontkleding, de persoon zonder toestemming betrekken bij seksuele handelingen, aanranding en verkrachting.
 - Onder fysiek of verbaal agressief verstaan wij o.a. hard vastpakken, schreeuwen, ruw wegduwen, slaan en schoppen.

- Onder psychologisch misbruik verstaan wij o.a. pesten, treiteren, intimidatie, bang maken, uitschelden, onder druk zetten, overmatige controle uitoefenen, vernederen of krenken.
 - Onder discriminatie verstaan wij een ongelijke behandeling op basis van bijvoorbeeld een beperking, afkomst, sekse, seksuele voorkeur of geloofsovertuiging.
- c. We verwachten dat ook het taalgebruik en communicatie via bijvoorbeeld email of social media niet beledigend of ongepast is.
- d. Eenieder neemt passende maatregelen voor het omgaan met vertrouwelijke informatie en voorkomen dat hiermee op een indiscrete wijze wordt omgegaan.
- e. We voorkomen belangenconflicten en maken melding van een belangenconflict.
- f. We handelen niet in strijd met de wet en frauderen niet (het opzettelijk misbruik maken om zichzelf onrechtmatig te verrijken is niet toegestaan).

Procedures

4. Wanneer iemand zelf ervaart dat diens integriteit op het spel staat en een belangenconflict op kan treden, maakt deze persoon hier melding van bij de directie van Cumela. In onderling overleg wordt er gezocht naar een passende oplossing.
5. Wanneer een medewerker of lid van de vereniging van mening is dat hij niet conform deze gedragscode is behandeld door iemand binnen de vereniging, kan hij gebruik maken van onderstaande meldings- en klachtenprocedure.
- 5a. De persoon bespreekt zijn melding of klacht met a) voorzitter of directeur van de vereniging of b) richt zich tot de integriteitscommissie van Cumela
- 5b. De bestuursvoorzitter of directeur van de vereniging bespreekt de melding of klacht met de persoon die de melding of klacht heeft ingediend en bespreekt in onderling overleg met de beklager ook met de persoon tegen wie de klacht is ingediend. Indien mogelijk wordt er gezocht naar een oplossing, bijvoorbeeld via een nader gesprek of mediation. Bestuursvoorzitter, directeur of andere door bestuur aangewezen persoon verwijst door naar de integriteitscommissie wanneer zij niet in de positie zijn een rol te spelen in het behandelen van deze klacht of indien de bemiddeling of het optreden niet tot een bevredigende oplossing heeft geleid en er nader onderzoek nodig is.

integriteitscommissie

- 6a. De integriteitscommissie laat zich bij klachten of kwesties op het terrein van deze code bijstaan door een onafhankelijke derde-deskundige. De integriteitscommissie is belast met het onderzoek van een bij haar ingediende klacht en het daaromtrent advies uitbrengen aan de directie, bestuursvoorzitter of andere door het bestuur aangewezen persoon. Zij kan daarbij een advies uitbrengen over de gegrondheid van de klacht en de te nemen maatregel of sanctie. De gegevens die met betrekking tot een klacht worden verzameld, worden vertrouwelijk behandeld.
- 6b. Tijdens het onderzoek kan besloten worden dat iemand tijdelijk de functie binnen de vereniging niet vervult.
- 6c. Afhankelijk van deze uitslag kunnen er door de directie in overleg met het dagelijks bestuur van de Vereniging disciplinaire maatregelen worden getroffen, zoals:
- Bemiddeling
 - Mediation
 - Waarschuwing

- Berisping
 - Uit functie zetten (beëindigen deelname aan commissie of bestuur)
 - Herstel bieden wanneer klacht ongegrond blijkt
- 6d. De melding of klacht kan ook aanleiding geven tot een breder organisatie of cultuuronderzoek.
- 6e. De werkwijze van de integriteitscommissie is openbaar beschikbaar.

Werking en borging code

- 7a. Deze code is aangenomen door het bestuur van de vereniging en daarmee van toepassing op het huidige actieve kader.
- 7b. Nieuwe leden (verenigingen/ bedrijven) worden op de hoogte gebracht van deze gedragscode en worden geacht hiermee in te stemmen.
- 7c. Indien een persoon een actieve rol gaat vervullen (zoals lid van een beleidscommissie of lid van het bestuur) wordt deze code nogmaals ondergebracht van deze persoon.
- 7d. Het onderwerp gewenst gedrag, sociaal veilige cultuur en integriteit wordt jaarlijks geagendeerd binnen het bestuur.

