

Onze Gedragscode

Deze gedragscode beschrijft de kernwaarden van Aidsfonds - Soa Aids Nederland en het gedrag dat we verwachten van alle medewerkers, vrijwilligers, partners en derden die betrokken zijn bij onze activiteiten.

Het management van Aidsfonds - Soa Aids Nederland draagt er zorg voor dat alle betrokkenen bij onze activiteiten bekend zijn met de inhoud van de gedragscode en bevordert gedrag in overeenstemming met de gedragscode.

De verplichting tot naleving van de gedragscode wordt vastgelegd in contracten en overeenkomsten. Deze gedragscode geldt wereldwijd voor alle medewerkers, vrijwilligers, partners, begunstigden, netwerken en consortia van netwerken (kortweg: partners) en andere samenwerkingspartners van onze organisatie bij de uitvoering van hun taken in het kader van hun dienstverband of contract met de organisatie.

Onze leidende principes:

We werken samen

Samenwerking is de hoeksteen van alles wat we doen. We zijn ons bewust van de macht die we hebben als financier uit het Noorden en werken aan gedeelde besluitvorming met communities.

We streven naar meer diversiteit in al onze activiteiten en binnen alle geledingen van onze organisatie, inclusief het bestuur, om onze doelen effectiever te realiseren. We ontwikkelen een inclusief aannamebeleid en creëren een werkomgeving waarin diversiteit en inclusiviteit worden bevorderd en gevierd.

We vergroten de kennis en het bewustzijn van onze medewerkers over machtsverschillen, inclusiviteit en intersectionaliteit¹. Zo werken we aan een diverse en inclusieve organisatie en een veilige werkomgeving voor iedereen.

We geven het goede voorbeeld

We bouwen aan een organisatiecultuur die opbouwende kritiek, open discussies over fouten en experimenteren waardeert. Het nemen van risico's maakt deel uit van onze manier van werken.

We gebruiken onze Theory of Change om maximale impact te creëren in een voortdurend veranderende omgeving. Onze manier van werken is gebaseerd op feiten, en we investeren in het meten en leren van data.

We bevorderen eigenaarschap

In onze organisatie krijgen collega's verantwoordelijkheid en autonomie. Ze zijn ondernemend en hebben vertrouwen in zichzelf en elkaar, en werken resultaatgericht met een hoge mate van eigenaarschap.

Leidinggevenden creëren de voorwaarden voor een soepele samenwerking en professionele ontwikkeling door openheid, respect, een luisterend oor en waardering te bieden. We stimuleren een lerende cultuur, waarbij de gehele organisatie verantwoordelijkheid neemt voor fondsenwerving op basis van een gedeelde visie en aanpak.

¹Intersectionaliteit betekent dat mensen meervoudige vormen van discriminatie en uitsluiting kunnen ervaren op basis van hun sociale identiteit, zoals geslacht, religie, levensstijl en seksualiteit.

Definities van verwacht gedrag en integriteitsschendingen

Hier definiëren we het gedrag dat we verwachten en wat we als onaanvaardbaar beschouwen. Dit betreft gedrag of activiteiten van een individu of groep die in strijd zijn met onze Gedragscode, contractuele overeenkomsten of de wet.

Gedrag dat we verwachten

a. Op een integere manier omgaan met geld en middelen:

We gebruiken het geld en de middelen die we ontvangen van individuele donateurs en institutionele donoren uitsluitend voor het beoogde doel - zo transparant, efficiënt en effectief mogelijk - ten behoeve van de mensen die het hardst getroffen worden door hiv, soa's, discriminatie en uitsluiting. We verwachten van onze medewerkers, vrijwilligers, partners en bondgenoten dat zij hun activiteiten, projecten en programma's (inclusief de resultaten die ze willen bereiken en de daaraan verbonden kosten) op een volledig transparante en verantwoordelijke wijze uitvoeren. Eventuele wijzigingen in plannen en resultaten worden gerapporteerd en geëvalueerd, zodat de organisatie hiervan kan leren.

b. Integer omgaan met macht: We verwachten van onze medewerkers, vrijwilligers, partners en bondgenoten dat ze begrijpen hoe macht werkt en dat ze verantwoordelijk en integer omgaan met macht in hun relaties. Dit betekent vooral voorzichtig zijn wanneer er sprake is van machtsdisbalans vanwege hiërarchie in rollen, financiële macht of positie in de organisatie². We verwachten dat het management wordt geïnformeerd over twijfels en (mogelijk waargenomen) netwerkcorruptie, belangenconflicten en vertrouwelijkheidsvraagstukken, zodat deze kunnen worden onderzocht en opgelost, bijvoorbeeld door middel van moreel beraad of managementbeslissingen.

Gedrag dat we als onaanvaardbaar beschouwen

a. Fraude, diefstal, misbruik van goederen, kennis, gegevens of diensten en verwijtbare verspillings zijn onaanvaardbaar.

Dit omvat het verwerven of misbruiken van onze financiën of middelen, en bestaat uit, maar is niet beperkt tot:

- elke opzettelijke handeling of nalatigheid met als gevolg een onjuiste aanwending van onze fondsen of middelen voor andere doeleinden dan contractueel overeengekomen;
 - het gebruik of de presentatie van valse, onjuiste of onvolledige verklaringen of documenten, waardoor middelen verkeerd worden aangewend, verduisterd of wederrechtelijk worden achtergehouden, en het niet openbaar maken van relevante informatie.
- b. Corruptie** door machtsmisbruik, inclusief omkoping en afpersing, en handelen op basis van belangenconflicten, zoals partijdigheid, is onaanvaardbaar. Dit omvat:
- het niet bekendmaken van een belang om financiële voordelen of winst te verkrijgen, of om nadelige gevolgen te veroorzaken voor een persoon, project of organisatie;
 - het misbruiken van toevertrouwde macht voor persoonlijk gewin of privéplezier, zowel financieel als niet-financieel. Dit omvat het aanbieden, zoeken en/of accepteren van (persoonlijke) diensten, middelen of enig ander voordeel door misbruik te maken van toevertrouwde macht.

²Sociale machtsverschillen op basis van leeftijd, geslacht, gezondheid, seksualiteit, levensstijl, klasse, mogelijke (onbewuste) machtsverschillen door (koloniale) geschiedenis, cultuur, ras, etniciteit, religie etc. vallen onder interpersoonlijke schendingen.

Gedrag dat we verwachten

c. Interpersoonlijke integriteit: We verwachten van onze medewerkers, vrijwilligers, partners en bondgenoten dat ze zich volledig inzetten voor onze missie: een wereld waarin iedereen lief kan hebben zonder angst, discriminatie of uitsluiting. Dit betekent dat we in onze interpersoonlijke relaties de rechten van degenen die het hardst getroffen worden door hiv en soa's respecteren en verdedigen. We voeren onze interpersoonlijke relaties integer en ondersteunen ieders individuele voorkeuren, ongeacht seksuele, identiteits-, geloofs-, taal- en leefstijlkeuzes. We onderschrijven de Nederlandse grondwet, die stelt dat alle mensen gelijk worden behandeld onder gelijke omstandigheden. Dit betekent dat we staan voor rechtvaardigheid. Daarom werken we aan een organisatiecultuur waarin diversiteit wordt gerespecteerd en inclusie voor iedereen wordt bereikt.

d. Professionele integriteit: We verwachten van onze medewerkers dat zij werken volgens de afgesproken professionele waarden, zoals het streven naar concrete doelen, samenwerking en kennisdeling, het nemen van persoonlijke verantwoordelijkheid en leiderschap, het bevorderen van vertrouwen in anderen, relevant zijn, 'evidence-based' werken en bekend staan als grondig en toegankelijk. We zijn in staat om flexibel om te gaan met (veranderende) prioriteiten. We verwachten dienend leiderschap van ons management, gebaseerd op vertrouwen in hun teams, samenwerking, transparantie, respect en waardering. Dit betekent een cultuur waarin medewerkers verantwoordelijkheid nemen, fouten mogen maken, vragen mogen stellen en waar naar hen wordt geluisterd. Waar zij gefaciliteerd worden om resultaten te behalen en de juiste hulpmiddelen krijgen om hun werk goed te doen. Het management zorgt ervoor dat medewerkers voortdurend herinnerd worden aan onze missie, principes en strategie. We maken gebruik van moreel beraad als methode om dilemma's op te lossen en leggen de resultaten vast in ons moreel leerproces voor interne consistentie, ondersteuning van nieuwe collega's en verantwoording aan onze partners, bondgenoten en donateurs.

Gedrag dat we als onaanvaardbaar beschouwen

c. Onder interpersoonlijke schendingen vallen alle vormen van discriminerende uitingen, discriminatie, intimidatie, vernedering, pesten, verbale agressie, geweld, seksuele intimidatie en seksueel geweld en alle soortgelijke handelingen, inclusief het toestaan ervan.

- **Pesten:** Er is sprake van pesten als een persoon wordt geïntimideerd (verbaal aangevallen, belachelijk gemaakt, vernederd, beledigd), buitengesloten of bedreigd. Er is sprake van 'mobbing' wanneer dergelijke handelingen worden gepleegd door een groep individuen.
- **Discriminatie:** Elk gedrag of elke handeling van een individu of groep die leidt tot ongelijke behandeling op basis van ras, etniciteit, nationaliteit, geslacht, seksuele of genderidentiteit, fysieke of mentale gezondheid, leeftijd, religieuze of politieke overtuiging.
- **Seksuele intimidatie:** Wanneer een persoon (of kind) seksueel wordt lastiggevallen, geïntimideerd, vernederd, bedreigd, geweld wordt aangedaan of wordt uitgebuit door een ander. Dit omvat het niet respecteren van de toestemming (consent) of de fysieke en seksuele integriteit van een ander persoon.

d. Het is een schending om een kind of persoon te ontmenselijken of om hun waardigheid aan te tasten door ons gedrag. Wij tolereren niet dat onze medewerkers, vrijwilligers, partners of bondgenoten zich bezighouden met, of steun verlenen aan, enige vorm van slavernij, gedwongen arbeid, kinderarbeid, seksuele uitbuiting of mensenhandel. Aidsfonds - Soa Aids Nederland houdt zich aan de Gedragscode Kinderbescherming en de Gedragscode tegen mensenhandel en slavernij, die beide te vinden zijn in de bijlage van dit Integriteitsbeleid.

Bij een **professionele schending** gaat het niet om onvoldoende presteren of fouten maken, maar om ernstig verwijtbaar gedrag of nalatigheid die leidt tot aantoonbare schade jegens collega's, partners of bondgenoten, of aan de reputatie van Aidsfonds - Soa Aids Nederland.

Het niet naleven van een aspect van deze gedragscode kan leiden tot proportionele disciplinaire maatregelen, tot en met de beëindiging van contracten met medewerkers, partners en/of bondgenoten.