



## Gedragscode voor medewerkers, bestuursleden en leden van de Raad van Toezicht van Stichting DierenLot

Deze gedragscode richt zich op een ieder die binnen de organisatie van Stichting DierenLot werkzaam is, dus zowel op personeel en ingehuurd personeel als op bestuursleden en leden van de Raad van Toezicht. Voor derden heeft de stichting een klachtenprocedure opgesteld, die op de website van de stichting is terug te vinden.

### **1. Inleiding**

Stichting DierenLot is een organisatie, die in haar bestaan snel is gegroeid. In dit kader dient de kwaliteit van de organisatie qua opzet, inrichting en werking ook mee te groeien. In dit kader is het ook van belang dat op het gebied van integriteit een aantal zaken wordt geformaliseerd en vastgelegd in codes en reglementen.

In dit kader is het van belang om te weten, dat de stichting de SBF-code Goed Bestuur toepast en de CBF-erkenning heeft. Beide schrijven voor dat een gedragscode opgesteld dient te worden. Stichting DierenLot is daarnaast lid van Goede Doelen Nederland en de DDMA en past alle zelfregulering en gedragscodes toe die vanuit deze organisaties zijn opgesteld in de dagelijkse praktijk.

In deze code gaan wij in op de volgende zaken:

- a. Belanghebbenden
- b. Kernwaarden van de stichting
- c. Uitwerking in de dagelijkse praktijk
- d. Tot slot

### **2. Belanghebbenden**

Zoals al in de inleiding is vermeld, is deze code opgesteld voor medewerkers met een vast dienstverband met de stichting, ingehuurd personeel, bestuursleden van de stichting en leden van de Raad van Toezicht. In dit reglement wordt voor alle bovenstaande personen de term "medewerkers" gebruikt. Voor derden is een klachtenregeling opgesteld.

### **3. Kernwaarden van de stichting**

De stichting heeft als uitgangspunt haar werkzaamheden uit te voeren aan de hand van een aantal kernwaarden. Deze kernwaarden zijn:

- ***Integer, empathisch, verbindend, inspirerend, deskundig, laagdrempelig, maatschappelijk verantwoord en betrokken***



#### **4. Uitwerking in de dagelijkse praktijk**

De in de vorige paragraaf opgenomen kernwaarden zijn leidend voor de medewerkers bij alles wat zij voor de organisatie doen in het kader van hun taak en verantwoordelijkheid. Zij stralen dit ook uit in de contacten met andere belanghebbenden.

De toepassing en naleving van de code betekent dat alle medewerkers erop mogen vertrouwen, dat zij met respect tegemoet worden getreden en behandeld en dat zij dit ook zullen doen in al hun contacten en relaties met andere belanghebbenden bij de organisatie. Zij worden daarbij niet geconfronteerd met onwenselijk gedrag en zullen zij ook afzien van ongewenst gedrag. Onder ongewenst gedrag wordt in deze verstaan:

- a. Fraude: het onrechtmatig onttrekken van waarden aan de stichting. Dat kan door 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.
- b. Discriminatie: het ongelijk behandelen of achterstellen van een persoon of groep van personen vanwege hun ras, geloof, geslacht, seksuele geaardheid of levensovertuiging, waardoor deze personen zich beledigd voelen.
- c. Intimidatie en agressie: het bedreigen, vernederen of aanvallen van personen, pesten en treiteren, dan wel psychisch of fysiek lastigvallen.
- d. Seksueel ongewenst gedrag: 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 en telefoon.
- e. Omkoping: het verlenen of verkrijgen van ongeoorloofde diensten of andere gunsten in ruil voor andere diensten of geld.
- f. Belangenverstrengeling: 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.
- g. Vertrouwelijkheid: het oneigenlijk gebruik maken van of het bewust lekken van vertrouwelijke informatie.

Bij dit al moeten medewerkers erop kunnen vertrouwen, dat

- Alle andere medewerkers deze waarden hanteren bij de uitvoering van hun dagelijkse werkzaamheden;
- Zij waardering ontvangen voor de naleving van deze waarden en de uitvoering van hun taken;
- Bij overtredingen daadkrachtig en adequaat wordt opgetreden jegens de overtreder en dat sancties worden opgelegd;
- De medewerkers zich hierdoor te allen tijde veilig voelt in haar of zijn werkomgeving.



## **5. Tot slot**

Stichting DierenLot heeft de overtuiging dat door de naleving van deze code het imago en de reputatie van de stichting positief zullen worden beïnvloed en daarmee indirect ook de sectoren, waarin zij werkzaam is. Zij voelt zich daarmee ook medeverantwoordelijk voor de reputatie van de goede-doelen-sector en de dierenhulpverlening.

Overtredingen van de code dienen te worden gemeld bij de medewerker integriteit. De medewerker integriteit is een MT lid. De medewerker legt (eventueel na nader onderzoek) het geval en zijn bevindingen voor aan de directie. Waarna de directie de meldingen verder opvolgt en passende maatregelen neemt. In het geval een van de personen in dit proces zelf onderdeel is van de melding dan is de eerstvolgende in de hiërarchie de aangewezen persoon om de melding in behandeling te nemen.

Arkel, januari 2020

Het bestuur