



Gedragcode van Viva Salud

Gezondheid is een bezorgdheid die we allemaal delen. Het is ook een basisrecht. Helaas wordt dit basisrecht voor de meeste mensen in het Zuiden bedreigd door armoede, ongelijkheid, uitbuiting en oorlog.

Alleen wanneer politiek en economie ten dienste staan van het volk - en niet van de winsten van aandeelhouders - kan het recht op gezondheid waargemaakt worden. Personen, gemeenschappen en landen in het Zuiden zouden hun lot in eigen handen moeten kunnen nemen. Soevereiniteit is een noodzakelijke voorwaarde voor een eerlijk en gezond beleid dat een antwoord biedt aan de noden van de bevolking. Sterke sociale bewegingen spelen een sleutelrol omdat ze de stemmen van de werkers, boeren en zwakkeren vertegenwoordigen en ze in staat zijn de krachtsverhoudingen in de maatschappij in hun voordeel te veranderen.

Viva Salud is een Belgische ngo die ervan overtuigd is dat elk individu en elke gemeenschap in het Zuiden recht heeft op gezondheid. Daarom ondersteunen we sociale bewegingen in het Zuiden in hun strijd voor het recht op gezondheid. In de Filipijnen, Palestina, de Democratische Republiek Congo, Cuba en elders bieden we onze partners advies en ondersteuning en helpen hen zo sterke(re) organisaties op te bouwen. We ondersteunen hen ook financieel via subsidies en giften die we in België ontvangen. We steunen hun strijd ook via activiteiten in België en ons internationaal netwerk zoals de wereldwijde People's Health Movement.

Viva Salud komt wereldwijd op voor het recht op gezondheid. Om dit te bereiken steunen we op onze sleutelwaarden:

Sociale rechtvaardigheid

We richten ons op de sociale, economische en politieke factoren die een invloed hebben op de gezondheid van uitgebuite en onderdrukte bevolkingsgroepen in het Zuiden.

Solidariteit

We doen dat samen met onze partners in het Zuiden die de grondoorzaken van de gezondheidsproblemen aanpakken. In België organiseren we dan weer vormingen en campagnes, mobiliseren we onze achterban en schakelen we ons in in de wereldwijde beweging voor het recht op gezondheid. Samen staan we sterker om te wegen op het beleid.

Strijdbaarheid

We ondersteunen en versterken strijdbare sociale organisaties die opkomen voor daadwerkelijke maatschappelijke verandering voor het recht op gezondheid, sociale rechtvaardigheid en internationale solidariteit.

Soevereiniteit

We ondersteunen basisbewegingen en lokale initiatieven want duurzame verandering groeit van onderuit en wordt niet opgelegd van bovenaf. De volkeren van het Zuiden hebben onze steun en solidariteit nodig om zichzelf te bevrijden.

Onze gedragscode helpt ons onze visie, missie, veranderingstheorie en waarden te vertalen naar onze dagelijkse activiteiten.

Ze biedt onze vaste medewerkers, bestuur, stagiairs, vrijwilligers en leden van de raad van bestuur richtlijnen, maar we vragen ook aan onze partners en leveranciers deze na te leven.

1. Onze vaste medewerkers, vrijwilligers, schenkers, sympathisanten en doelgroepen

We verwachten van onze vaste medewerkers en vrijwilligers dat ze handelen in lijn met het **mensenrechtenkader** dat Viva Salud onderschrijft en in het bijzonder dat ze de rechten van werkers, vrouwen en kinderen respecteren.

We schatten **diversiteit** binnen ons team van vaste medewerkers en vrijwilligers naar waarde en komen op voor gelijke kansen ongeacht ras, leeftijd, geloof, etnische origine, geslacht, seksuele geaardheid of beperking. We tolereren geen discriminatie of seksistisch gedrag.

Gendergelijkheid in het bijzonder wordt vertaald in concrete maatregelen die we toepassen in onze activiteiten, projecten en programma's. Ook deelname van vrouwen en mannen in het besluitvormingsproces moedigen we aan.

Wat vergoeding en verloning betreft pleiten we voor **solidariteit** en dus hanteren we bijvoorbeeld vlakke loonschalen.

Voor onze vaste medewerkers passen we flexibiliteit toe in werkuren en taken om het **evenwicht tussen werk en privé** te vergemakkelijken. Vaste medewerkers krijgen de mogelijkheid relevante opleidingen te volgen en hun jobinhoud en taken kunnen evolueren tijdens hun loopbaan in functie van hun veranderende persoonlijke interesses en organisatorische noden.

De **fysieke integriteit en het mentale welzijn** van onze vaste medewerkers en vrijwilligers is belangrijk en daarom nemen we gepaste maatregelen voor hun gezondheid, veiligheid en bescherming. We verwachten van iedereen dat ze onnodige risico's voor de veiligheid, gezondheid en welzijn van zichzelf of anderen vermijden.

We verwachten van iedereen dat ze **andermans waardigheid** respecteren in interpersoonlijke relaties en we tolereren geen seksuele intimidatie.

We tonen **respect voor vrijwilligers en schenkers** en luisteren naar hun behoeften. We proberen rekening te houden met hun belangen en respecteren hun privacy.

We schatten de **diversiteit onder de deelnemers** aan onze activiteiten naar waarde en streven ernaar om de deelname van minderheden die zich zouden kunnen uitgesloten voelen aan te moedigen.

We **vermijden conflicten tussen individuele en organisatorische belangen**. We sporen onze vaste medewerkers, vrijwilligers, leden en andere betrokken partijen aan om open te communiceren over mogelijke belangenconflicten van zakelijke of politiek aard of het aanvaarden van geschenken of beloningen voor diensten. Wanneer zich een mogelijk belangenconflict voordoet en gemeld wordt zullen de leidinggevenden of de directie gepaste maatregelen nemen.

We verwachten van onze vaste medewerkers en vrijwilligers dat ze elke vorm van wangedrag of vermoedens van inbreuken tegen de gedragscode melden via de relevante procedures.

2. Gebruik van natuurlijke en financiële bronnen

Los van de focus in onze campagnes op structurele verandering blijven we niet blind voor onze eigen verantwoordelijkheid en proberen we de daad bij het woord te voegen in ons gebruik van natuurlijke bronnen.

- We gebruiken de middelen van onze organisatie **naar behoren en met zorg**.
- We willen **elke negatieve sociale of ecologische impact** van onze activiteiten **tot een minimum beperken** en erover waken dat ons aankoopbeleid de principes van ecologische en sociale rechtvaardigheid respecteert, inclusief het respecteren van de rechten van werkers, vrouwen en kinderen.
- We verkiezen en promoten **collectieve oplossingen** zoals delen, openbare diensten, collectief transport, enz.
- We voeren **bescheidenheid in onze uitgaven** hoog in het vaandel en zien er actief op toe om geen middelen, ook geen energie, te verspillen.
- We verkiezen **biologisch, vegetarisch en lokaal geproduceerd voedsel** tijdens onze activiteiten.
- We beperken het afval in ons kantoor en tijdens onze activiteiten en verkiezen, waar mogelijk, spullen te hergebruiken en te recycleren.
- We proberen een redelijke graad van **financiële onafhankelijkheid** aan te houden, zeker van fondsenbronnen die onze waarden niet expliciet delen of samenwerking willen met het oog op hun commerciële belangen.
- We staan **geen fraude of corruptie** toe en verwachten van onze partners dat ze de noodzakelijke maatregelen treffen om misbruik van middelen te voorkomen.

3. Onze partnerschappen

In België en Europa maken we deel uit van een bredere sociale beweging en betuigen we onze steun aan de sociale strijd die in lijn ligt met onze visie en waarden. We moedigen onze vaste medewerkers en sympathisanten ook aan deze bezorgdheden te delen en de strijd van de vakbonden en de bredere sociale beweging te steunen.

We werken met partners in het Zuiden die gelijkaardige waarden aanhangen en die onze veranderingstheorie delen. We geven voorrang aan partnerschappen op lange termijn en bouwen vertrouwensrelaties op met partners. Deze hebben dialoog en transparantie als kenmerken en beslissingen worden in overleg genomen. We proberen onze partnerschappen op gelijke voet te houden met respect voor de eigen plichten en verantwoordelijkheden van beide partijen. We betrekken onze partners in het strategische en operationele beslissingsproces.

4. Onze communicatie en gebruik van informatie

We dragen een gevoel van optimisme uit en het geloof dat **een andere wereld mogelijk is** en dat verandering in de samenleving daarbij noodzakelijk is. We geven concrete alternatieven en alternatieve ontwikkelingsmodellen. We kiezen kant en roepen geen neutraliteit in bij sociale thema's.

In onze communicatie tonen we **respect voor de waardigheid** van onze doelgroepen en geven we hen inspraak in de manier waarop ze voorgesteld worden. Onze communicatie weerspiegelt onze visie op gendergelijkheid en diversiteit.

Onze communicatie zorgt voor een **actieve dialoog** met onze sociale basis en vraagt hen actief om feedback.

Transparantie is belangrijk voor ons en daarom zijn we zo open mogelijk over onze eigen activiteiten. Toch brengen we onze organisatie, noch onze partners of individuen, in gevaar door de informatie die we met anderen delen. Wanneer we niet in staat zijn bepaalde informatie vrij te geven (omwille van bijvoorbeeld privacy of veiligheid) leggen we uit waarom. Voor ons is transparantie niet alleen belangrijk tegenover onze doelgroepen en schenkers, maar ook tegenover onze partners in het Zuiden.

5. Rollen en procedures

Viva Salud's directeur doet zowel als veiligheidsverantwoordelijke en adviseur dienst. Isabelle Vanbrabant, die lid is van de raad van bestuur, neemt de rol van klachtenmanager op.

De veiligheidsverantwoordelijke moet erover waken dat veiligheid ernstig genomen wordt in de hele organisatie, dat de gedragscode bekend is en actief gebruikt wordt en dat procedures toegepast worden. Deze rol is vooral preventief van aard.

De veiligheidsverantwoordelijke is de coördinator van alle verschillende aspecten van veiligheid en ziet erop toe dat de verschillende rollen aan mensen binnen de organisatie toegewezen worden.

De klachtenmanager detecteert problemen of ontvangt klachten en zorgt voor een gepaste opvolging.

Iedereen kan de klachtenmanager contacteren via safeguarding@vivasalud.be Ze

- zal de klacht horen en onderzoeken;
- zal beslissen hoe ernstig de klacht is en welke opvolging nodig is;
- zal ervoor zorgen dat alle betrokken partijen gehoord worden in het geval er actie ondernomen wordt;
- zal ervoor zorgen dat medewerkers of vrijwilligers toegang hebben tot bijstand van de vakbondsvertegenwoordigers;
- zal maatregelen voorstellen, inclusief sancties of doorverwijzing naar de bevoegde autoriteiten indien nodig;
- zal aan de raad van bestuur rapporteren over elke klacht die hij of zij ontvangen heeft.