

Compacte gedragscode (vrijwillige) medewerkers

Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige leden/deelnemers aan de activiteiten van onze stichting zijn niet eenduidig. Daarom hebben wij als stichting voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Deze compacte gedragscode bestaat uit vijftien artikelen.

Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze compacte gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De medewerker stelt zich in het maatschappelijk verkeer zorgvuldig op en is betrouwbaar. De medewerker gedraagt zich zodanig dat het vertrouwen in de Egelantier en in degenen die daarin een taak of dienst verrichten, niet wordt geschaad.
2. De medewerker erkent dat hij/zij een voorbeeldfunctie vervult.
3. De medewerker neemt voor zichzelf geen geld voor verleende diensten aan, aanvaardt geen giften van personen tot wie de medewerker in een betrekking staat via zijn opdracht binnen de Egelantier en beheert geen geld dat niet openlijk verantwoord kan worden.
4. De medewerker is steeds bereid tot een loyale dialoog met het bestuur en erkent dat zijn functie dient te worden uitgevoerd in het kader van de statuten, het huishoudelijk reglement en de uitgebreide gedragscode van de Egelantier.
5. In het bestuurlijk overleg worden situaties van mogelijk grensoverschrijdend gedrag en mogelijke aanleidingen ertoe benoemd.
6. Bij signalen van mogelijk grensoverschrijdend gedrag van een collega, zal de medewerker het bestuur daarover informeren.
7. De medewerker betracht zodanige terughoudendheid en prudentie in het contact met degene aan wie begeleiding wordt gegeven, dat ieder mogelijk misverstand en/of de schijn van grensoverschrijdend gedrag wordt vermeden. De medewerker gaat niet in op seksuele toenaderingspogingen.
8. De medewerker maakt zich niet schuldig aan grensoverschrijdend gedrag tegenover minderjarigen, werknemers, vrijwilligers, cliënten, collega's en anderen en tolereert dergelijk gedrag van andere werkenden niet.
9. Onder 'grensoverschrijdend gedrag' wordt verstaan:
 - psychisch grensoverschrijdend gedrag, waaronder emotioneel misbruik;
 - fysiek grensoverschrijdend gedrag, waaronder mishandeling;
 - seksueel grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksuele opmerkingen en aanrakingen, vertoon van aanstootgevend materiaal en seksueel misbruik;
 - verwaarlozing en/of het onthouden van zorg;
 - discriminatie;
 - schending van rechten;
 - financiële en materiële uitbuiting.

10. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen een minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt. De zorg of begeleiding dient in een gepaste omgeving en op gepaste tijden plaats te vinden, tenzij het om noodsituaties gaat. Gesprekken moeten niet worden gehouden op plaatsen of tijden die bij de persoon die zorg of begeleiding ontvangt of diens omgeving verwarring wekt of zouden kunnen wekken over de aard van de relatie.
11. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van een minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
12. Gevallen waarin het sub 9 bedoelde grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, dienen hoog te worden opgenomen en onmiddellijk te worden gemeld het bestuur. Indien een medewerker onder verdenking staat van strafbare feiten betreffende mishandeling of seksueel misbruik, doet de Egelantier daarvan onverwijld aangifte bij de politie. De definitie van seksueel misbruik luidt: “iedere gedraging waarbij iemand onder dwang of in een afhankelijkheidsrelatie seksuele handelingen moet verrichten ofwel ondergaan ofwel daarvan toeschouwer moet zijn, dan wel seksueel getinte toenaderingen of uitlatingen in welke vorm dan ook moet dulden. Onder dwang wordt onder meer begrepen: fysiek geweld of dreiging daarmee, psychische druk, intimidatie en/of chantage. Verder wordt onder seksueel misbruik ook verstaan het maken van seksueel getint beeld materiaal van iemand en het gebruiken en doorgeven daarvan”
13. Bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag dan genoemd sub 9 wordt het bestuurlijk overleg benut om het te corrigeren en wordt bij voortzetting van dat gedrag contact opgenomen met de direct leidinggevende.
14. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met een door het bestuur aangewezen persoon.
15. Grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid
Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen. Grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Deze compacte gedragscode is op 11 mei 2015 door het bestuur van St. Gemeenschapshuis De Klink vastgesteld.

Ondertekening medewerker

Ondertekening Bestuur