

GEDRAGSCODE VLUCHTELINGENSTEUNPUNT GROENE HART WOERDEN

1. Inleiding:

We moeten ons tijdens het werk voortdurend afvragen of we juist handelen, de juiste keuzes maken en de juiste beslissingen nemen. Zowel tegenover de cliënten, jezelf, als de organisatie waarvoor je werkt ben je verplicht ethisch verantwoord te handelen. Dit geldt voor zowel betaalde als onbetaalde medewerkers.

In de begeleiding van statushouders en vluchtelingen betekent dit dus;

- inzicht hebben in de normen die jij en je cliënt hanteren;
- de waarden onderkennen die hierbij een rol spelen;
- de dilemma's of keuzes overzien;
- je baseren op de feiten.

Een goede begeleider raakt nooit uitgeleerd! Met deze gedragscode bewaken we de kwaliteit van het werk en stellen we voor ons zelf en voor anderen vast wat onze kwaliteitseisen zijn. Ook de buitenwacht kan zich door middel van deze 'code' op de hoogte stellen volgens welke regels vluchtelingenmedewerkers geacht worden zich te gedragen. Dezelfde duidelijkheid kan cliënten worden geboden. Dit betekent overigens dat deze code zowel voor cliënten als voor andere belangstellenden beschikbaar moet zijn.

2. Definities:

Onder '*Vluchtelingen Steunpunt Groene Hart Woerden*' wordt in deze code verstaan: de Stichting VSGH

Onder '*medewerkers*' van het VSGH wordt in deze code verstaan: alle betaalde en onbetaalde medewerkers, die werkzaamheden verrichten ten behoeve van het VSGH.

Het begrip '*cliënten*' betekent hier: alle personen die vallen of vielen binnen de doelgroep zoals vastgelegd in de statuten van het VSGH

Met de term '*leidinggevende*' wordt de leidinggevende/coördinator van de locatie bedoeld

Het bestuur is het bestuur van de Stichting VSGH.

3. Algemeen geldende omgangsregels:

Onze cliënten en iedereen die werkt binnen VSGH, moet zich prettig, veilig en gerespecteerd kunnen voelen. Hiervoor is het belangrijk om met elkaar afspraken te maken over de manier van omgaan met elkaar, de omgangsregels. Deze gelden voor iedereen: cliënten, medewerkers en bezoekers.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is. Ik discrimineer niet.
2. Ik respecteer de privacy en de aangegeven grenzen van anderen.
3. Ik houd rekening met de levens-, geloofs- en politieke overtuiging en culturele achtergrond van de ander.
4. Ik geef geen uiting aan opvattingen, grappen en toespelingen over persoonlijke kenmerken van mensen of hun cultuur.
5. Ik vecht niet, ik gebruik geen geweld, ik bedreig de ander niet en ik berokken de ander geen schade.
6. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
7. Ik ben me bewust van de privacy-gevoeligheid van de informatie waarmee ik werk en onderteken hiermee de geheimhoudingsverklaring van de Stichting VSGH. Daarmee geef ik aan dat ik nooit informatie van cliënten zal delen met mensen buiten de organisatie en binnen de organisatie alleen met intern betrokkenen.
8. Ik help anderen herinneren om zich ook aan deze afspraken te houden.

4. Algemene bepalingen:

Een ieder is zich bewust van de ongelijke posities in de functionele relatie met cliënten en maakt daar geen misbruik van. Een voorbeeld is seksuele en emotionele manipulatie en intimidatie. Zo'n situatie leidt tot schorsing/ontslag van de betrokken medewerker.

Niemand accepteert diensten en/of materiële beloningen van een cliënt voor in het kader van de Stichting VSGH verleende diensten. Ook het verkopen van goederen of ruilen van woningen is niet toegestaan

Een medewerker verstrekt op persoonlijke titel geen middelen, geld of diensten aan cliënten anders dan op basis van afspraken zoals gelden binnen de Stichting VSGH.

Indien de begeleider gegronde redenen meent te hebben om de dienstverlening aan een cliënt te staken wegens een onwerkbaar relatie, wendt deze zich tot de in de organisatie daartoe bevoegde pers(o)n(en).

5. Algemene bepalingen ten aanzien van het handelen tegenover collega's:

Iedere medewerker werkt loyaal samen met collega's. Men onthoudt zich zowel in contacten met statushouders/vluchtelingen als met instellingen of instanties van negatieve of suggestieve opmerkingen over zowel andere medewerkers als over de Stichting VSGH als organisatie.

Indien een medewerker de overtuiging heeft dat een collega de belangen van één of meerdere statushouders/vluchtelingen en/of de organisatie VSGH ernstig schaadt en als bewijs daarvan objectieve informatie kan verstrekken, is hij/zij verplicht de leidinggevende hiervan in kennis te stellen.

7. Bepalingen ten aanzien van het handelen tegenover derden:

In contacten met derden wordt ernaar gestreefd het imago van statushouders, vluchtelingen positief te beïnvloeden. In contacten met derden wordt zodanig opgetreden dat de goede naam van de Stichting VSGH niet wordt geschaad.

8. Bepalingen ten aanzien van seksueel grensoverschrijdend gedrag:

Grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en minderjarige cliënten zijn niet eenduidig. Het ene kind wil even op schoot zitten als het troost zoekt, het andere kind heeft behoefte aan een aai over de bol en weer een ander kind vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle kinderen en in alle situaties gelden. Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen verstaan wij: Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de persoon die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren; en / of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, hulpverlener-cliënt); en / of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

Gedragingen die volgens de bovenstaande omschrijving vallen onder seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen, kunnen worden gesanctioneerd. De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van vrijwilligerswerk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen. Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het bestuur oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld.

Dat betekent dat:

1. Ik zorg voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. Ik mij ervan onthoud de minderjarige te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.
3. Ik niet verder doordring in het privéleven van de minderjarige dan functioneel noodzakelijk is.
4. Ik mij onthoud van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en- relaties tussen medewerker en cliënt tot 16 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. Ik de minderjarige niet op zodanige wijze mag aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. Ik de plicht heb de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel grensoverschrijdend gedrag en dat ik er actief op zal toezien dat de gedragscode door iedereen die bij de minderjarige is betrokken, wordt nageleefd.
7. Als ik gedrag signaleer dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, ik hiervan melding zal maken bij de algemeen coördinator of bij het bestuur.

Deze gedragscode is vastgesteld door het bestuur van Vluchtelingen Steunpunt Groene Hart op 14 december 2017.

Woerden,

Handtekening medewerker.