

Protocol In Veilige Handen voor de Maranathakerk

De gemeente van de Maranathakerk moet een veilige plaats zijn voor iedereen .

De verantwoordelijkheid voor die veiligheid ligt in eerste instantie bij de kerkenraad .

Tegelijk is ook ieder gemeentelid verantwoordelijk voor de veiligheid binnen de gemeente .

Leden behandelen elkaar met respect.

De kerkenraad van de Maranathakerk vindt het uiterst belangrijk dat haar medewerkers in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en past bij de christelijke normen en waarden. Hoe gaat een medewerker om met degene die aan zijn of haar zorg is toevertrouwd? Is diegene in veilige handen?

In dit protocol worden de kaders aangegeven waarbinnen medewerkers van de Maranathakerk dienen te handelen. Het is daarnaast een hulpmiddel om ongewenst gedrag te signaleren, bespreekbaar te maken en beschrijft hoe te handelen in onveilige situaties . Met 'medewerkers' worden allen bedoeld die een taak hebben in de kerk en daarin het vertrouwen genieten van de gemeente, zoals predikanten, kerkelijk werkers, ambtsdragers, contactpersonen, vrijwilligers (ook in het jeugdwerk), stagiairs, etc.

Gedragcode

1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen degene die aan zijn/haar zorg is toevertrouwd zich veilig en gerespecteerd voelt. Integriteit, zorgvuldigheid en betrouwbaarheid kenmerken de stijl van omgaan met elkaar. Dit betekent dat de Maranathakerk alle vormen van ongelijkwaardige behandeling, zoals pesten, machtsmisbruik, financiële uitbuiting, discriminerende, racistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vindt.

“Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen de kerkelijke gemeente.

Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft en val de ander niet lastig.

Ik berokken de ander geen schade.

Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.

Ik maak geen gemene grappen of opmerkingen over anderen.

Ik neger de ander niet.

Ik doe niet mee aan pesten, uitlachen of roddelen.

Ik gebruik geen geweld, en ik bedreig de ander niet.

Ik kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.

Ik geef de ander geen seksueel getinte aandacht.

Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.

Ik doe geen mededelingen over zaken die mij vertrouwelijk ter kennis zijn gekomen aan derden.

Ik moet de geheimhouding doorbreken als er gevaar of schade kan worden voorkomen, mits ik er alles aan heb gedaan om toestemming van de betrokkene te krijgen om de geheimhouding te doorbreken.

Ik maak bewust gebruik van internet, e-mail en andere communicatiemiddelen. In het

gebruik hiervan zorg ik ervoor dat de privacy van anderen wordt gewaarborgd”

2. Contacten tussen medewerkers en aan hem toevertrouwde personen

De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering. Alle seksuele handelingen, aanrakingen, contacten en relaties tussen medewerker en degenen die aan zijn/haar zorg zijn toevertrouwd zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik. In al deze gevallen is er immers sprake van machtsongelijkheid¹.

- a. Het kinder- en jeugdwerk² is extra kwetsbaar in dit opzicht. Daarom is het een goede regel voor alle partijen dat een jeugdmedewerker in de omgang met één kind/jongere altijd zichtbaar is voor anderen of een deur open houdt. De kinderopvang, waar kinderen tot 4 jaar tijdens de kerkdienst naar toe gaan, zal minimaal door een volwassene en een jongere worden begeleid.
- b. Ook in het pastoraat is het belangrijk alert te zijn. Hartelijkheid is geboden, maar tegelijk terughoudendheid in aanrakingen.
- c. Ook bij trainingsdagen, kampen, reizen, uitjes en overnachtingen dienen medewerkers zich extra bewust te zijn van hun verantwoordelijkheden.

3. Melding maken of het indienen van een klacht

Indien een medewerker, gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en er vermoedens zijn van seksueel misbruik, is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door de kerkenraad aangewezen vertrouwenspersoon. Ook de benadeelde of iemand namens de benadeelde kan een melding maken of klacht indienen bij de vertrouwenspersoon.

Overtreding van deze gedragscode leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire en/of juridische maatregelen tot gevolg hebben (kerkorde PKN). Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen of jongeren zal dit door het moderamen worden gemeld bij de ouders en bij de politie. Daarnaast een melding doen bij het SMPR (Het meldpunt Seksueel misbruik in de kerk).

In 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 de daarvoor door de kerkenraad aangewezen vertrouwenspersoon.

¹ De Maranathakerk sluit zich aan bij het beleid van de PKN (www.protestantsekerk.nl/themas/pastoraat/kerken-misbruik). Voor extern advies verwijzen we naar Het Meldpunt Seksueel Misbruik in de Kerk (www.smpr.nl)

² In het jeugdwerk zijn de grenzen in het contact tussen medewerkers en kinderen/jongeren vaak 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 andere jongere vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Voor kinderen is nabijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om zich te ontwikkelen. Hierover kunnen dus nooit precieze 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 (jongvolwassen) medewerkers en kinderen die aan hun zorg toevertrouwd zijn absoluut ontoelaatbaar zijn!