

Gedragscode Near East Ministry

Als Near East Ministry hebben wij voor al onze (vrijwillige) medewerkers, in binnen- en buitenland een gedragscode opgesteld. Veel grenzen in het contact tussen (vrijwillige) medewerkers en deelnemers aan de activiteiten van de NEM zijn niet eenduidig. De ene deelnemer vindt een aai over de bol prettig, een ander minderjarige vindt het niet prettig om te worden aangeraakt. Hierover kunnen nooit exacte grenzen worden afgesproken die voor alle deelnemers en in alle situaties gelden. Er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen, intimidatie, manipulatie in contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en minderjarigen, die bij ons komen, absoluut ontoelaatbaar zijn!

Wanneer je bij de NEM komt werken, betaald of onbetaald, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en volgens de gedragscode zult handelen.

De gedragscode bestaat uit twee delen: regels die bijdragen aan een open, transparante en veilige omgeving voor minderjarigen, deelnemers én medewerkers en de omschrijving van seksueel grensoverschrijdend gedrag die het uitgangspunt is van het tucht- en sanctiebeleid dat door de NEM wordt gevoerd. Sommige punten lijken misschien zwaar, maar uit de praktijk is gebleken dat het beter is om op dit gebied te voorzichtig te zijn dan te gemakkelijk.

De gedragsregels voor (vrijwillige) medewerkers:

1. De medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen een persoon zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker onthoudt zich ervan de persoon te bejegenen op een wijze die een persoon in zijn waardigheid aantast.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van een persoon dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van een persoon. Alle seksuele handelingen, contacten en –relaties tussen medewerker en minderjarige tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.
5. De medewerker mag een persoon niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De medewerker zal tijdens trainingdagen, reizen, evenementen en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met personen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de gebedsruimte, groepstent of pastorale ruimtes.
7. De medewerker heeft de plicht een persoon naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling, intimidatie, manipulatie en seksueel grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij een persoon is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.
9. De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.
10. 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 personen.

Omschrijving seksueel grensoverschrijdend gedrag met minderjarigen en sanctiebeleid:

Onder seksueel grensoverschrijdend gedrag verstaan wij: enige vorm van ongewenst verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie (duiding) dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van de persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsende situatie wordt gecreëerd 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, kunnen worden gesanctioneerd door een tuchtrechtprocedure waarin hoor en wederhoor zal plaatsvinden.

De sancties bestaan uit het voor korte of langere tijd uitsluiten van werk met minderjarigen door persoonsgegevens in een centraal register op te nemen.

Seksueel grensoverschrijdende gedragingen met minderjarigen waarvan het vertrouwenscontactpersoon oordeelt dat deze vallen onder het Wetboek van Strafrecht, zullen bij politie/justitie worden gemeld en er wordt melding gedaan bij het SMPR (Interkerkelijk Samenwerkingsverband tegen Seksueel Misbruik in Pastorale Relaties).

De volgende personen zijn aangesteld als vertrouwenscontactpersonen:

- Voor NEM staf en veldwerkers en medewerkers activiteiten (m.u.v. Reveilweken): Henny de Haan en Rolf Schudde. Beiden zijn lid van het NEM bestuur
- Voor alle medewerkers van de Reveilweken: coördinator van het pastoraat

Deze gedragscode is op 16 maart 2020 vastgesteld door het bestuur van Near East Ministry

Toelichting gedragscode

1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen een persoon zich veilig en gerespecteerd voelt.

Een persoon moet worden gerespecteerd. Er mag geen onderscheid worden gemaakt naar of nadruk worden gelegd op godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, seksuele gerichtheid, culturele achtergrond, leeftijd of lichamelijke kenmerken. Dat betekent dat een persoon zich zowel tijdens de activiteiten van de stichting, maar ook daarbuiten veilig moet voelen en het gevoel moet hebben dat hij zich - letterlijk - vrij kan bewegen.

2. De medewerker gaat zo om met een minderjarige dat zijn/haar waardigheid niet wordt aangetast.

Dit betekent dat je een persoon nooit op een manier bejegent die hem in zijn waardigheid aantast. Je onthoudt je van discriminerende, kleinerende of (seksueel) intimiderende opmerkingen en gedragingen. Dit geldt tijdens alle activiteiten die door of namens de NEM worden georganiseerd.

3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van een persoon dan functioneel noodzakelijk is.

Binnen de activiteiten komt het veel voor dat men personen ook kent vanuit sociale contacten. Maar de medewerker is binnen de stichting altijd de verantwoordelijke. Binnen de stichting gaat het niet om vriendschap of andere sociale relatie, maar om de relatie medewerker – deelnemer. Het is belangrijk dat de medewerker zich bewust is van zijn positie, die ook buiten de stichting door kan spelen. Het gaat erom dat de medewerker gepaste afstand houdt en niet verder doordringt in het privéleven van een deelnemer dan nodig is voor het gezamenlijk gestelde doel (activiteit) van de stichting. Bijvoorbeeld: het onnodig vragen stellen over het privéleven, persoonlijke afspraken maken, contact opnemen met een persoon buiten de activiteiten van de stichting om, deelnemers thuis uitnodigen (in een één op één situatie), enzovoort.

De NEM stimuleert medewerkers om door te verwijzen naar de lokale kerk.

Binnen de NEM is vaak sprake van verbanden tussen leden die los staan van de contacten binnen de stichting, zoals bestuursleden of leiding met kinderen op de groep, leiding waarbij jongeren ook buurtgenoten zijn e.d. Dit artikel richt zich niet op de contacten die uit deze verbanden komen. Het is wel belangrijk dat de medewerker de lijnen tussen de twee verbanden zo duidelijk mogelijk houdt. Daar waar zijn rol als medewerker van de groep een rol gaat spelen handelt hij in de geest van deze gedragscode.

4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van een persoon.

Alle seksuele handelingen, -contacten en -relaties tussen medewerker en minderjarige tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik. De medewerker mag zijn positie en relatie nooit gebruiken voor doeleinden ten eigen nutte die in strijd zijn met zijn verantwoordelijkheid, of die de grenzen van de relatie overschrijden.

Tussen volwassenen en kinderen / jeugdigen is sprake van een natuurlijk overwicht en dus een machtsverschil. Een kind kan daardoor zaken moeilijker weigeren, of overzien waar het om gaat. Het is aan de volwassene om de grenzen te bewaken. Dit geldt ook voor mensen met een ontwikkelingsachterstand / verstandelijke beperking / kwetsbare doelgroep. De kalenderleeftijd vormt bij hen geen criterium, maar het feit dat zij een rugzak hebben in de verstandelijke en/of emotionele en sociale ontwikkeling.

5. De medewerker raakt een persoon niet op zodanige wijze aan, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.

De medewerker beperkt lichamelijk contact met personen, maar hoeft gepast lichamelijk contact niet hoeft te vermijden. Houdt hier de volgende uitgangspunten in het oog.

- Minderjarigen kunnen fysiek contact zoeken. We moedigen de medewerker aan om dit op gepaste manier te beantwoorden, bijvoorbeeld door een schouderklopje of positieve woorden.
- De medewerker omarmt een persoon niet uitvoerig.
- De medewerker stoeit niet overmatig met minderjarigen, maar kan wel meedoen met het spel van de kinderen.
- Voorzichtigheid wordt betracht met het stoeien van minderjarigen onderling, in spelsituaties mag dit, daarbuiten liever niet.
- Kleine kinderen worden niet door oudere kinderen opgetild.
- Oudere kinderen (vanaf +/- 8 jaar) kunnen bij de medewerker komen hangen, maar worden niet op schoot genomen.
- Functionele aanrakingen zijn soms noodzakelijk (een jonge of gehandicapte minderjarige helpen bij het naar de wc gaan) of wenselijk (een minderjarige troosten) en mits daar geen misbruik van gemaakt wordt, toegestaan.

6. De medewerker gaat tijdens activiteiten met respect om met personen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals groepsruimtes, gespreksruimtes en gebedsruimtes.

De medewerker is nooit alleen met een persoon in een ruimte. Bij elke gelegenheid in het werk zijn er minstens twee medewerkers aanwezig.

Er moet altijd zicht zijn op wat er gebeurt, hanteer hierbij het open deur principe. Als er een '1 op 1' gesprek plaatsvindt, moet een deur openblijven of moet er 'zicht' van een andere volwassene mogelijk zijn.

7. De medewerker beschermt een persoon naar vermogen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling, intimidatie, manipulatie en seksueel misbruik en ziet er actief op toe dat de gedragscode door iedereen die bij de persoon is betrokken, wordt nageleefd.

De medewerker heeft binnen zijn mogelijkheden de verantwoordelijkheid voor de veiligheid en het welzijn van een persoon. Indien de medewerker grensoverschrijdend gedrag signaleert is hij verantwoordelijk het ongewenste gedrag te (doen laten) stoppen en te zorgen voor de veiligheid van een persoon. De medewerker is alert op signalen die kunnen wijzen op seksueel misbruik / overtreding van de gedragscode. Indien de medewerker op welk gebied dan ook zorgen heeft omtrent een kind, dan worden deze altijd gemeld bij de coördinator of leidinggevende. Deze kan vervolgens besluiten om naar de vertrouwenscontactpersoon te gaan.

8. Als de medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor door het bestuur aangewezen personen.

Alle vermoedens of constatering van seksueel misbruik moeten worden gemeld. Het kan zijn dat een persoon een medewerker in vertrouwen neemt en vertelt dat iemand hem/haar misbruikt. De medewerker belooft in een dergelijk geval geen geheimhouding. Feiten van vertrouwelijke aard, aan jou toevertrouwd, moeten te allen tijde worden gerespecteerd. Maar wanneer de belangen van de persoon in het geding zijn, wordt direct de coördinator geïnformeerd. De coördinator maakt bij vermoeden van overschrijding van de gedragscode melding naar de conferentie leiding, de vertrouwenspersoon van de NEM en de betrokken ouders. Iedere melding is vertrouwelijk.

9. De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.

Door vergoedingen dreigen de objectiviteit van het handelen en de onafhankelijke positie van de medewerker en die van het minderjarige in het gedrang te komen. Hierdoor kan een voedingsbodem ontstaan voor (seksueel) machtsmisbruik.

10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaald gedrag zal de medewerker in de geest van de gedragscode handelen en zo nodig daarover in contact treden met een door het bestuur aangewezen persoon.

Dit betekent dat de medewerker ook alert is op gedragingen die niet direct als seksueel misbruik of intimidatie zijn te betitelen, maar wel als grensoverschrijdend worden ervaren. Ook in dit geval is het belangrijk dat passende maatregelen worden genomen, zoals het aanspreken van de persoon in kwestie. Desgewenst kan de medewerker overleg plegen met de coördinator.