

Veiligheidsbeleid

februari 2025



Westfriese Evangelie Gemeente

Dit document bestaat uit beleid en richtlijnen ter bevordering van veilig jeugdwerk binnen onze kerk.



UNIE-ABC
BAPTISTEN- & CAMA-GEMEENTEN



Inhoudsopgave

Inleiding	3
Hoofdstuk 1 Preventiebeleid – een Veilige Kerk	4-5
1.1 Westfrieze Evangelie Gemeente De WEG	4
Hoofdstuk 2 Verklaring Omtrent Gedrag	6
2.1 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)	6
2.2 Nieuwe taak, nieuwe VOG?	6
2.3 Wat kost het aanvragen van een VOG	6
Hoofdstuk 3 Aannamebeleid	7-8
3.1 Vacatures	7
3.2 Inwerken en begeleiden	7
Hoofdstuk 4 Gedragscode	9-10
4.1 Gedragscode Sociale Veiligheid De WEG	9
Hoofdstuk 5 Omgangsrichtlijnen	11-12
5.1 Omgangsrichtlijnen kinderwerk	11
Hoofdstuk 6 Vertrouwenspersoon De WEG – Afspraken en taken	13-14
6.1 Vertrouwenspersonen De WEG	13
Hoofdstuk 7 Meldprotocol en signalering	15-18
7.1 Waar gaat het om	15
7.2 Signaleringstaak medewerkers	15
7.3 Meld- en zwijgplicht	16
7.4 Procedure na melding	16
7.5 Vermoedens en feiten rond seksueel misbruik	17
7.6 Acties van kinder- of jeugdwerker	17
7.7 Contactgegevens	18
Bijlagen	19-22
Bijlage 1 Gedragscode Sociale Veiligheid De WEG	20
Bijlage 2 Omgangsrichtlijnen kinderwerk	21
Bijlage 2 Omgangsrichtlijnen kinderwerk voor leiding 12 – 17 jaar	22

Inleiding

Voor u ligt het preventie- en veiligheidsbeleid van De WEG.

In De WEG vinden we het belangrijk dat de gemeente een veilige plek is voor iedereen.

Een ieder mag zich welkom voelen, juist ook kinderen en jongeren.

In dit preventiebeleid is uitgewerkt hoe we met elkaar om willen gaan, hoe we de veiligheid kunnen waarborgen door actief in te zetten op preventie.

Daarnaast hebben we een omschreven hoe er gehandeld dient te worden als er toch sprake (b)lijkt te zijn van misbruik, welke wegen we bewandelen en bij wie men binnen of buiten de gemeente terecht kan.

De werkgroep Veilig Jeugdwerk heeft in samenwerking met de oudstenraad het volgende preventiebeleid opgesteld. (update februari 2025).

Hoofdstuk 1 Preventiebeleid – een Veilige Kerk

1.1 Westfriesche Evangelie Gemeente De WEG

In De WEG vinden we het belangrijk dat de gemeente een veilige plek is voor iedereen. Een ieder mag zich welkom voelen, juist ook kinderen en jongeren. Omdat het belangrijk is dat iedereen zich prettig en veilig kan voelen, is het goed om met elkaar afspraken te maken over hoe we met elkaar om willen gaan.

De werkgroep Veilig Jeugdwerk heeft in samenwerking met de oudstenraad het volgende preventiebeleid opgesteld. (update februari 2025)

1. De leden van de oudstenraad en de stafleden, evenals alle vrijwilligers in het kind- en jeugdwerk (hierna medewerkers) zijn op de hoogte van het preventiebeleid om seksueel en ander grensoverschrijdend gedrag binnen het jeugdwerk te voorkomen.
2. Voor alle medewerkers die contact hebben met kinderen of jongeren wordt een **Verklaring Omtrent Gedrag** (VOG) aangevraagd. (Zie hoofdstuk 2)
3. We hanteren een **aannamebeleid** voor medewerkers. (Zie hoofdstuk 3)
4. Er zijn kaders waarbinnen het werken met kinderen en jongeren plaats kan vinden. Deze kaders zijn verwoord in de **gedragscode** (zie hoofdstuk 4). Alle volwassen medewerkers, alsmede de oudsten en stafleden zijn bekend met de gedragscode, onderschrijven deze en ondertekenen deze voor akkoord. De gedragscode wordt in tweevoud ondertekend: één exemplaar is voor de medewerker, de andere wordt op het secretariaat in het archief bewaard.
5. Per bediening (crèche, zondagschool, jeugdwerk) zijn er verschillende **omgangsrichtlijnen**. Omgangsrichtlijnen zijn specifieke afspraken die gelden binnen de bediening. Als je de gedragscode ondertekent verklaar je ook bekend te zijn met de omgangsrichtlijnen. We vragen de tieners van 12 tot en met 17 jaar deze ook te ondertekenen. (Zie hoofdstuk 5 en bijlagen)
6. Er is een **vertrouwenspersoon** benoemd waar contact mee opgenomen kan worden bij (seksueel) grensoverschrijdend gedrag, vermoedens hiervan of vragen hieromtrent. (Zie hoofdstuk 6, Afspraken en taken vertrouwenspersoon). Haar contactgegevens worden op de website vermeld en elke zondag in de colofon van het mededelingenblad.
7. Het **meldprotocol** van De WEG beschrijft hoe een medewerker moet handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel grensoverschrijdend gedrag en bij wie deze gemeld moeten worden. Alle medewerkers, evenals de oudsten en stafleden zijn op de hoogte van dit meldprotocol. (Zie hoofdstuk 7)
8. Bij (verdenking van) seksueel overschrijdend gedrag wordt door de vertrouwenspersoon de meldprocedure gevolgd zoals beschreven door Het Meldpunt Misbruik. www.meldpuntmisbruik.nl/protocol

9. Het preventiebeleid om seksueel en ander grensoverschrijdend gedrag te voorkomen wordt op de website van De WEG vermeld. (Link)
10. De WEG is aangesloten bij de SEM (Stichting Evangelisch Meldpunt). Alle oudsten en stafleden zijn bekend met de gedragscode van SEM. www.wijzijnsem.nl
11. Gemeenteleden kunnen met een klacht of met vragen rond seksueel of machtsmisbruik binnen kerkelijke relaties terecht bij het Meldpunt van SEM. www.wijzijnsem.nl/meld-en-adviespunt
12. De gemeente zal jaarlijks in een gemeentevergadering en in een dienst op de zondagochtend op de hoogte gesteld worden van het beleid, de vertrouwenspersoon en hoe men melding kan doen.

Hoofdstuk 2 Verklaring Omtrent Gedrag

2.1 Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)

De overheid stimuleert vrijwilligersorganisaties die werken met jongeren in het aanvragen van een Verklaring Omtrent Gedrag (VOG), door deze gratis te verstrekken. Landelijk zien we ook bij kerken dat het steeds gebruikelijker wordt om een VOG aan te vragen voor vrijwilligers. Uit onderzoek blijkt dat het vragen van een VOG aan vrijwilligers bijdraagt aan de veiligheid binnen een organisatie. Met zo'n verklaring toont iemand aan dat hij of zij niet veroordeeld is voor ernstige delicten. Met het aanvragen maken we het onderwerp grensoverschrijdend gedrag bespreekbaar en geven we een signaal af dat we werken aan een veilig klimaat. Dat maakt dat we per 1 januari 2020 aan alle volwassen medewerkers vragen om een VOG aan te vragen. Via het stafid Jeugd en het secretariaat krijgt een ieder vanaf deze datum een digitaal aanvraagformulier toegestuurd.

2.2 Nieuwe taak, nieuwe VOG?

Moet er, als je van taak verandert weer opnieuw een VOG worden aangevraagd? De aanvraag van een VOG is dezelfde binnen crèche, kinderwerk en jeugdwerk. Dat zorgt ervoor dat medewerkers kunnen switchen van taak zonder opnieuw een VOG aan te hoeven vragen.

2.3 Wat kost het aanvragen van een VOG?

Als gemeente hebben we de mogelijkheid deze gratis te verkrijgen. Het brengt daarom voor de medewerker geen kosten met zich mee. Zie www.gratisvog.nl

Hoofdstuk 3 Aannamebeleid

3.1 Vacatures

Als er vacatures zijn binnen het jeugdwerk, worden deze bekendgemaakt via het mededelingenblad of op de zondagochtend.

3.2 Inwerken en begeleiden

Als werkgroep Veilig Jeugdwerk vinden we het fijn als nieuwe medewerkers aan de slag willen in het jeugdwerk. We willen hen zo goed mogelijk inwerken en begeleiden. Om dit proces zo goed mogelijk te laten verlopen hebben we een aantal dingen met elkaar vastgesteld. Namelijk:

- Kennismakingsgesprek
In een eerste gesprek zal de nieuwe medewerker met het staflid Jeugd of de betreffende taakleider nader kennismaken en bespreken wat de taak inhoudt. In dit gesprek kunnen verwachtingen worden uitgesproken en kan van beide kanten bepaald worden of de taak bij de persoon past. Het staflid of de taakleider zal de inwerkmap geven en deze kort deelnemen.
- Inwerkmap
In de inwerkmap staan alle afspraken die we als werkgroep Veilig Jeugdwerk vastgesteld hebben. We vragen de medewerker om de **gedragscode** goed door te lezen, in tweevoud te ondertekenen en één kopie of het secretariaat of bij het staflid in te leveren. (Zie hoofdstuk 4 en bijlagen)
- Verklaring Omtrent Gedrag (VOG)
Via het secretariaat van de gemeente wordt voor volwassen medewerkers een VOG aanvraag ingediend. De medewerker ontvangt hier vanzelf bericht over. We willen de medewerker vragen de bijbehorende stappen voor het aanvragen zo snel mogelijk te doorlopen. De uiteindelijke VOG mag bij het secretariaat of bij het staflid ingeleverd worden. Pas na het inleveren van de VOG, kan gestart worden in het jeugdwerk. (Zie hoofdstuk 2)
- Medewerkers jonger dan 18 jaar
Van medewerkers jonger dan 18 jaar vragen we alleen de omgangsrichtlijnen te ondertekenen. (zie hoofdstuk 5 en bijlagen voor de zondagschool en de crèche) Ook deze moeten ondertekend ingeleverd worden bij het secretariaat of bij het staflid.
- Inwerkperiode
Nadat de nieuwe medewerker een aantal keer meegedraaid heeft met een ervaren medewerker, wordt er een tweede gesprek gepland. Tijdens dit gesprek wordt de afgelopen periode geëvalueerd om te kijken of de taak past bij de medewerker. De ervaren medewerker biedt ondersteuning en kan als vraagbaak dienen.

- Ondersteuning
Als werkgroep Veilig Jeugdwerk vinden we het belangrijk dat nieuwe medewerkers ondersteund worden in het jeugdwerk. Dat kan op meerdere manieren plaatsvinden. Door regelmatig contact met de taakleider of het staflid of door speciale bijeenkomsten (vergaderingen).
- Termijn van aanstelling
In principe zeggen medewerkers toe voor tenminste één jaar. Stoppen met een bediening is mogelijk halverwege het seizoen (per 1 januari), of aan het eind van het seizoen, met de zomervakantie.

Hoofdstuk 4 Gedragscode

4.1 Gedragscode Sociale Veiligheid De WEG

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers/vrijwilligers en kinderen/jongeren in het jeugdwerk van de kerkelijke gemeente 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. Voor kinderen is nabijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om zich te ontwikkelen. Hierover kunnen dus nooit precies 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 kinderen die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

De WEG vindt het belangrijk dat haar medewerkers, iedereen die werkt met kinderen en jongeren, alsmede de oudsten en staf in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het kinder- en jeugdwerk plaats kan vinden. Daarom hebben wij als gemeente voor al onze medewerkers in het kinder- en jeugdwerk een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet, als vrijwilliger, oudste, staf, stagiair(e) of als betaalde kracht (hierna: medewerker), vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen (zie bijlage). Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

In de gedragscode staan de volgende afspraken:

1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind / de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker benadert het kind / de jongere op een waardige manier.
3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind / de jongere dan functioneel noodzakelijk is.
4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind / de jongere. Alle seksuele handelingen en contacten tussen medewerker en het kind / de jongere tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De medewerker mag het kind / de jongere niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren kan worden.
6. De medewerker zal tijdens trainingsdagen, weekends, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met het kind / de jongere en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of slaapkamer.
7. De medewerker heeft de plicht het kind / de jongere naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het kind / de jongere is betrokken, wordt nageleefd.
8. Indien 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 de oudstenraad aangewezen vertrouwenspersoon.

9. De medewerker mag geen geschenken geven of aannemen die niet redelijk zijn.
10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen neemt de medewerker contact op met de vertrouwenspersoon.

Overtreding van deze gedragscode zal ten alle tijden leiden tot een onderzoek en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker serieus verdacht wordt van strafbare feiten, van seksueel misbruik van kinderen of jongeren, zal altijd de politie / justitie ingeschakeld worden.

Hoofdstuk 5 Omgangsrichtlijnen

5.1 Omgangsrichtlijnen kinderwerk

Iedereen die de kinderwerkactiviteiten van de kerkelijke gemeente bezoekt houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom.

Wij laten ons leiden door het liefdesgebod dat Jezus zelf ons heeft gegeven, toen Hij zei: 'Heb de Heer, uw God, lief met heel uw hart en met heel uw ziel en met heel uw verstand. Dat is het grootste en eerste gebod. Het tweede is daaraan gelijk: heb uw naaste lief als uzelf.'
(Mattheüs 22: 37-39)

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je ieder in zijn/haar waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit betekent dat wij in onze kerkelijke gemeente alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers en kinderen dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsrichtlijnen. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat alles wat niet genoemd wordt, automatisch toelaatbaar is.

Onze omgangsrichtlijnen:

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is. Iedereen telt mee binnen het kinderwerk.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik praat op een positieve manier over en met anderen.
7. Ik heb aandacht voor alle kinderen en trek daarbij geen kinderen voor.
8. Ik laat mij niet negatief uit en doe niet mee aan negatieve uitlatingen over medeleiding of kinderen.
9. Ik ben zorgvuldig met fysiek contact.
10. Ik geef de ander geen seksueel getinte aandacht.
11. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
12. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt vraag ik een ander om hulp.

13. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt er op aan en meld dit zo nodig bij de leiding of vertrouwenspersoon.
14. Het streven is om met twee personen op de groep te staan. Indien ik een ochtend toch alleen voor de groep sta, meld ik dit bij leiding van de andere groepen.
15. Ik ben alert op het aangaan van 'vriendschappen' met kinderen op social media.

Hoofdstuk 6 Vertrouwenspersoon De WEG

Afspraken en taken

6 Vertrouwenspersonen De WEG

In De WEG worden in het kader van het veiligheidsbeleid één of meerdere vertrouwenspersonen aangesteld. Dit document geeft de afspraken en taken weer.

- 1) Vanuit zijn verantwoordelijkheid voor de veiligheid in de gemeente benoemt de oudstenraad – na overleg met het staflid jeugd – bij voorkeur twee gemeenteleden tot vertrouwenspersoon, een man en een vrouw, die geen familiale banden hebben binnen de gemeente en geen kinderen hebben die binnen het jeugdwerk vallen. Deze aanstelling geldt voor twee jaar. Na twee jaar wordt er geëvalueerd, waar de samenwerking van twee kanten stop gezet kan worden. De periode kan steeds met twee jaar verlengd worden.
- 2) De vertrouwenspersonen informeren de oudstenraad. Dit houdt in dat éénmaal per jaar van de werkzaamheden verslag uitgebracht wordt aan de raad. In dit verslag worden geen inhoudelijke mededelingen gedaan; er wordt alleen vermeld of en zo ja door hoeveel gemeenteleden de vertrouwenspersoon is benaderd en hoeveel gesprekken er zijn gevoerd.
- 3) De vertrouwenspersoon is neutraal, gaat vertrouwelijk om met de in vertrouwen verstrekte informatie en werkt volledig zelfstandig. Wel is de vertrouwenspersoon vrij om advies in te winnen van, of overleg te plegen met deskundigen of één van de oudsten. Bij een dreigende belangenverstrengeling zal de vertrouwenspersoon doorverwijzen naar de andere vertrouwenspersoon, iemand van de oudstenraad, of een externe vertrouwenspersoon.
- 4) De vertrouwenspersoon kan benaderd worden door kinderen, jongeren, zijn of haar ouders of vertegenwoordigers, jeugdleiders, maar ook anderen uit de gemeente als het gaat om zaken rond misbruik.
- 5) De vertrouwenspersoon verzorgt de eerste opvang bij klachten die betrekking hebben op (seksueel) misbruik door jeugdleiders of voor zaken waarvoor jongeren/jeugdleiders niet terecht kunnen bij jeugdleiders, taakleiders of stafleden. Hierbij gaat het om actuele of recente situaties. Bij situaties uit het (verre) verleden, heeft de vertrouwenspersoon een doorverwijzende rol.
- 6) De taak van een vertrouwenspersoon is om mensen met een klacht eerste opvang te verlenen, waaronder wordt verstaan het bieden van een luisterend oor. De taak van de vertrouwenspersoon ligt niet op het gebied van pastoraat, hulpverlening, rechtsbijstand of arbitrage. Hij is verplicht de door de melder toevertrouwde informatie vertrouwelijk te behandelen. De vertrouwenspersoon kan niets doen zonder de melder hiervan op de hoogte te brengen. Daarnaast kan er advies ingewonnen worden bij de oudstenraad, het Meldpunt Misbruik of Stichting Gedragscode Leidinggevend. De vertrouwenspersoon heeft een adviserende rol naar melder over het nemen dan wel afzien van verdere stappen.

- 7) De vertrouwenspersoon vormt zich in het kader van de eerste opvang een beeld van de inhoud van de klacht. In overleg met melder wordt getracht de aard, ernst en omvang van de klacht vast te stellen. Vervolgens adviseert de vertrouwenspersoon, na advies te hebben ingewonnen bij eventueel één van de oudsten, het Meldpunt Misbruik of de SGL, over een eventueel vervolgtraject. Dat vervolg kan onder meer bestaan uit één van de volgende stappen of een combinatie daarvan:
- a) Het aan de orde stellen van de klacht bij het stafid jeugd, voorganger of oudstenraad;
 - b) Contact opnemen met het Meldpunt Misbruik, www.meldpuntmisbruik.nl;
 - c) Contact opnemen met het Meld- en adviespunt SEM (Stichting Evangelisch Meldpunt): www.wijzijnsem.nl;
 - d) Contact opnemen met Veilig Thuis, www.vooreenveiligthuis.nl;
 - e) Contact opnemen met Chris, www.chrisvoorkom.nl;
 - f) Zoeken van een instantie waar melder hulpverlening of therapie kan aanvragen;
 - g) Het indienen van een klacht bij de klachtencommissie seksueel misbruik;
 - h) Begeleiden van de melder bij het doen van aangifte bij de politie. Hiervan wordt het stafid jeugd en de oudstenraad op de hoogte gebracht.
 - i) Doorverwijzen naar school of huisarts in die gevallen waar het over ouders gaat. Deze situaties vallen buiten de bevoegdheid, tenzij er acuut gevaar dreigt.
- 8) Bij het nemen van genoemde stappen kan de vertrouwenspersoon - wanneer melder daarom vraagt - besluiten melder bij te staan, bijvoorbeeld bij het leggen van een eerste contact of het voeren van een eerste gesprek. De vertrouwenspersoon is daartoe niet verplicht. Wanneer de vertrouwenspersoon melder daarin bijstaat dient de vertrouwenspersoon voorafgaand aan een eerste contact of (inhoudelijk) gesprek, bij de gesprekspartner de positie van onafhankelijk en onpartijdig vertrouwenspersoon toe te lichten.
- 9) Wanneer de vertrouwenspersoon van oordeel is dat verdere gesprekken met melder niet zinvol of ongewenst zijn, heeft de vertrouwenspersoon het recht om na overleg met één van de oudsten eenzijdig te besluiten tot het beëindigen van de gesprekken. De vertrouwenspersoon deelt deze beslissing met redenen omkleed schriftelijk aan melder mee.
- 10) Aan ieder die zich tot de vertrouwenspersoon wendt met een klacht zal in het eerste gesprek dit document (bijlage 6) ter hand worden gesteld. De vertrouwenspersoon zal in dit gesprek een beknopte uitleg geven van de eigen positie en de te volgen procedures.
- 11) De vertrouwenspersonen, het stafid jeugd en de taakleiders binnen het jeugdwerk stimuleren en ontwikkelen, in overleg met de raad, initiatieven die gericht zijn op preventie van het plegen of ondergaan van (seksueel) misbruik binnen de gemeente. De vertrouwenspersoon zal vermeld worden in het mededelingenblad en op de website van De WEG. Jaarlijks zal de gemeente worden geïnformeerd over het veiligheidsbeleid en de vertrouwenspersoon in een ochtenddienst op zondag tijdens de mededelingen. De vertrouwenspersoon neemt hiertoe zelf het initiatief.

Hoofdstuk 7 Meldprotocol en signalering

Dit meldprotocol heeft betrekking op het contact tussen de medewerkers in het kinder- en jeugdwerk in de Westfriese Evangelie Gemeente en de kinderen en jongeren (tot 18 jaar) van de gemeente, als ook op grensoverschrijdende contacten tussen kinderen en/of jongeren onderling.

Dit protocol beschrijft hoe je moet handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik of ongewenst gedrag en bij wie deze gemeld moeten worden.

Het protocol biedt bescherming aan de melder, degenen die naar het protocol handelen, aan het vermoedelijke slachtoffer en aan degene die beschuldigd wordt. Het protocol geeft ook een verplichting, namelijk te handelen op de vastgelegde manier.

Bij dit meldprotocol hoort de gedragscode sociale veiligheid, waarin omgangsregels zijn vastgesteld. Deze wordt door iedere medewerker in het kinder- en jeugdwerk ondertekend. In het artikel Afspraken en taken vertrouwenspersonen De WEG vind je meer informatie over hoe de vertrouwenspersoon (hierna VP) werkt.

7.1 Waar gaat het om?

De Nederlandse wetgeving geldt voor iedereen, dus ook voor gebeurtenissen die zich binnen dan wel buiten onze gemeente afspelen. In het Wetboek van Strafrecht stellen diverse wetsartikelen bepaalde seksuele gedragingen strafbaar. Deze wetsartikelen zijn ook binnen onze gemeente van kracht

In de gedragscode staat duidelijk verwoord welke gedragingen niet zijn toegestaan. Enkele voorbeelden:

- Alle seksuele handelingen van een medewerker met kinderen tot 18 jaar.
- Een seksueel/erotisch geladen sfeer scheppen (ook via afbeeldingen, post, telefoon, sms, app gebruik, social media, email, internet enz.).
- Gedragingen waarbij het welzijn van het kind of de jongere wordt bedreigd.

7.2 Signaleringstaak medewerkers

Als medewerker van het kinder- of jeugdwerk heb je een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag.

We verwachten dat je niet alleen de grovere vormen serieus neemt, maar ook de zogenaamde 'kleinere' grensoverschrijdingen. Deze komen het meest voor en zijn vaak een signaal voor een klimaat waarin ernstigere vormen meer kans kunnen krijgen. Wanneer je mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat je de betreffende persoon (personen) daarop aanspreekt en corrigerend optreedt. Ook is het altijd mogelijk om voor ondersteuning de vertrouwenspersoon in te schakelen.

7.3 Meld- en zwijgplicht

Meldplicht bij (vermoedens of signalen van) seksueel misbruik of ongewenst gedrag

- Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of er van hoort, is verplicht dit zo spoedig mogelijk te melden bij de oudstenraad of de VP van de gemeente.
- Als je twijfelt over de ernst of het terecht zijn van een vermoeden, is er een plicht dit te overleggen met de VP, die je om advies kunt vragen.
- Als een medewerker (vermoedens van) seksueel misbruik direct uit bij bijvoorbeeld de taakleider, gaat deze niet zelf tot handelen over, maar schakelt de ontvanger van de melding de VP of de oudstenraad in.
- De meldplicht overstijgt alle andere belangen die in het geding zouden kunnen zijn, zoals de wens tot geheimhouding bij het slachtoffer.
- Het is niet aan de medewerker om te bepalen wat waar of niet waar is.
- Let wel: een melding is (nog) geen beschuldiging.
- Wil je buiten de gemeente advies inwinnen, dan kan je contact opnemen met de SGL (de Stichting Gedragscode Leidinggevenden) of Het Meldpunt Misbruik. (zie onderaan voor adressen)

Voorlopige zwijgplicht na een melding

Naast de meldplicht geldt een voorlopige zwijgplicht voor de melder en de oudstenraad ten opzichte van derden. Natuurlijk kunnen deze betrokkenen zich wel uiten bij de VP. Een voorlopige zwijgplicht is nodig zodat er niet meer personen bij een zaak worden betrokken dan voor een zorgvuldige behandeling noodzakelijk is. Er moet worden voorkomen dat geruchten ontstaan en iemand al bij voorbaat als 'schuldig' wordt bestempeld. De zwijgplicht is ook belangrijk om te zorgen dat een eventuele strafrechtelijke procedure niet wordt belemmerd.

7.4 Procedure na melding

Welke procedure volgt de oudstenraad / vertrouwenspersoon

De oudstenraad en/of vertrouwenspersoon maakt gebruik van de meldprocedure zoals beschreven door Het Meldpunt (seksueel misbruik in kerkelijke relaties) meldpuntmisbruik.nl/protocollen/

Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor privacy en belangen van benadeelde en beschuldigde. De oudstenraad en/of VP laat zich desgewenst adviseren door externe deskundigen over mogelijke verdere handelwijzen, zoals:

- Gesprek met beschuldigde
- Informatief gesprek met de politie
- Instellen van een stuurgroep
- In gang zetten van de meldprocedure
- Aangifte bij politie
- Voorlopige maatregelen ten aanzien van de vermoedelijke pleger/beschuldigde
- Veiligstellen en opvang van het slachtoffer
- Informatie aan betrokkenen
- Nazorg

7.5 Vermoedens en feiten rond seksueel misbruik.

Vermoedens en feiten rond seksueel misbruik

Er zijn veel signalen die op seksueel misbruik kunnen duiden, maar het belangrijkste signaal is misschien wel: "Ik heb het gevoel dat er iets niet klopt."

Ga dan bij jezelf na (alleen feiten benoemen):

- Wanneer begon de ongerustheid, waardoor, wat is er precies gebeurd?
- Om welke signalen gaat het? Wanneer doen ze zich voor?
- Zijn er geleidelijke of plotselinge gedragsveranderingen? Hoelang is dit al aan de hand?

7.6 Acties van kinder- of jeugdwerker

Wat wordt er verwacht van de kinder- of jeugdwerker. Wat te doen en te laten.

Doen

- De veiligheid van het kind/de jongere staat altijd voorop.
- Als een kind bij je komt met een verhaal; ga niet zelf op onderzoek uit. Luister en meld het.
- Stel zo weinig mogelijk vragen. Luister en stel het kind op zijn/haar gemak.
- Schrijf alles zo letterlijk en feitelijk mogelijk op, ook de vragen die je hebt gesteld.
- Vertel dat je verplicht bent in bepaalde gevallen het verhaal te melden, maar dat er geen stappen buiten medeweten van het kind/de jongere om worden genomen.
- Verwijs de benadeelde naar de VP.
- Licht zo snel mogelijk de VP of een lid van de oudstenraad in over de situatie.
- Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere.
- Als er een acute situatie is ontstaan:
 - Laat het slachtoffer niet alleen.
 - Meld het onmiddellijk bij de VP of een lid van de oudstenraad.
 - Als de situatie bedreigend is: bel 112 zodat de politie kan ingrijpen.
 - Laat de plaats van het gebeuren zoveel mogelijk onaangeroerd in verband met eventueel sporenonderzoek.
 - Bel Veilig Thuis (0800-2000, 24/7, gratis). Meld waarover het gaat en vraag om instructies. Bij aanranding of verkrachting; bel het Centrum Seksueel Geweld (0800-0188, 24/7, gratis).

Laten

- Handel nooit op eigen houtje! Neem altijd contact op met de vertrouwenspersoon of één van de oudsten.
- Hoor het (vermoedelijke) slachtoffer niet uit. Het uithoren van het (vermoedelijke) slachtoffer en/of het spreken met betrokkenen van het (vermoedelijke) slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan jou om te bepalen wat waar of niet waar is.
- Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als je hem of haar goed kent. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken, is een objectief en officieel onderzoek.
- Denk aan (voorlopige) zwijgplicht.
- Beloof nooit geheimhouding, ook niet als het kind/de jongere er om vraagt.

7.7 Contactgegevens

Contactgegevens vertrouwenspersonen

- Petra Veeken, vertrouwenspersoon@deweg.eu

Contactgegevens oudstenraad

- Secretariaat, abcdeweg@gmail.com

Contactgegevens Meld- en adviespunt SEM (Stichting Evangelisch meldpunt)

- www.wijzijnsem.nl

Contactgegevens Meldpunt Misbruik

- meldpuntmisbruik.nl

Contactgegevens Veilig Thuis

- veiligthuisnhn.nl regio Noord-Holland Noord, tel. 0800-2000 (24/7, gratis) of 088-0100502 (lokaal tarief) ook mogelijkheid tot chatten
- www.vooreenveiligthuis.nl

Contactgegevens Centrum Seksueel Geweld

- centrumseksueelgeweld.nl regio Noord-Holland, tel. 0800-0188 (24/7, gratis)

Contactgegevens Chris en Voorkom

- chrisvoorkom.nl (dagelijkse chat)

Bijlagen

Bijlage 1 – Gedragscode Sociale Veiligheid De WEG

De WEG vindt het belangrijk dat haar medewerkers, iedereen die werkt met kinderen en jongeren, alsmede de oudsten en staf in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het kinder- en jeugdwerk plaats kan vinden. Daarom hebben wij als gemeente voor al onze medewerkers in het kinder- en jeugdwerk een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet, als vrijwilliger, oudste, staf, stagiair(e) of als betaalde kracht (hierna: medewerker), vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je op de hoogte bent van het preventiebeleid, dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

- 1. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind / de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.*
- 2. De medewerker benadert het kind / de jongere op een waardige manier.*
- 3. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van het kind / de jongere dan functioneel noodzakelijk is.*
- 4. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind / de jongere. Alle seksuele handelingen en contacten tussen medewerker en het kind / de jongere tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.*
- 5. De medewerker mag het kind / de jongere niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren kan worden.*
- 6. De medewerker zal tijdens trainingsdagen, weekends, reizen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met het kind / de jongere en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of slaapkamer.*
- 7. De medewerker heeft de plicht het kind / de jongere naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en zal er actief op toezien dat de gedragscode door iedereen die bij het kind / de jongere is betrokken, wordt nageleefd.*
- 8. Indien 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 de oudstenraad aangewezen vertrouwenspersoon.*
- 9. De medewerker mag geen geschenken geven of aannemen die niet redelijk zijn.*
- 10. In die gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen neemt de medewerker contact op met de vertrouwenspersoon.*

Overtreding van deze gedragscode zal ten alle tijden leiden tot een onderzoek en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker serieus verdacht wordt van strafbare feiten, van seksueel misbruik van kinderen of jongeren, zal altijd de politie / justitie ingeschakeld worden.

Deze gedragscode is maart 2017 vastgesteld door de oudstenraad van 'De WEG'.

(handtekening medewerker)

(datum ondertekening)

(naam medewerker)

Bijlage 2 - Omgangsrichtlijnen kinderwerk

Iedereen die de kinderwerkactiviteiten van de kerkelijke gemeente bezoekt houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom.

Wij laten ons leiden door het liefdesgebod dat Jezus zelf ons heeft gegeven, toen Hij zei: 'Heb de Heer, uw God, lief met heel uw hart en met heel uw ziel en met heel uw verstand. Dat is het grootste en eerste gebod. Het tweede is daaraan gelijk: heb uw naaste lief als uzelf.' (Mattheüs 22: 37-39)

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je ieder in zijn/haar waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit betekent dat wij in onze kerkelijke gemeente alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers en kinderen dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsrichtlijnen. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat alles wat niet genoemd wordt, automatisch toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is. Iedereen telt mee binnen het kinderwerk.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik praat op een positieve manier over en met anderen.
7. Ik heb aandacht voor alle kinderen en trek daarbij geen kinderen voor.
8. Ik laat mij niet negatief uit en doe niet mee aan negatieve uitlatingen over mede leiding of kinderen.
9. Ik ben zorgvuldig met fysiek contact.
10. Ik geef de ander geen seksueel getinte aandacht.
11. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
12. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt vraag ik een ander om hulp.
13. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt er op aan en meld dit zo nodig bij de leiding of vertrouwenspersoon.
14. Het streven is om met twee personen op de groep te staan. Indien ik een ochtend toch alleen voor de groep sta, meld ik dit bij leiding van de andere groepen.
15. Ik ben alert op het aangaan van 'vriendschappen' met kinderen op social media.

(Handtekening medewerker)

(Handtekening leider)

(Naam medewerker)

(Naam leider)

(Datum)

Bijlage 3 - Omgangsrichtlijnen kinderwerk voor leiding 12 – 17 jaar

Iedereen die de kinderwerkactiviteiten van de kerkelijke gemeente bezoekt houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom.

Wij laten ons leiden door het liefdesgebod dat Jezus zelf ons heeft gegeven, toen Hij zei: 'Heb de Heer, uw God, lief met heel uw hart en met heel uw ziel en met heel uw verstand. Dat is het grootste en eerste gebod. Het tweede is daaraan gelijk: heb uw naaste lief als uzelf.' (Mattheüs 22: 37-39)

Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen als je ieder in zijn/haar waarde laat en elkaar met respect behandelt. Dit betekent dat wij in onze kerkelijke gemeente alle vormen van ongelijkwaardige behandeling zoals, pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische, seksistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Wij vragen van alle medewerkers en kinderen dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsrichtlijnen. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dan zouden het er te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat alles wat niet genoemd wordt, wel toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij is. Iedereen telt mee binnen het kinderwerk.
2. Ik houd rekening met de grenzen die de ander aangeeft.
3. Ik val de ander niet lastig.
4. Ik berokken de ander geen schade.
5. Ik maak op geen enkele wijze misbruik van mijn machtspositie.
6. Ik praat op een positieve manier over en met anderen.
7. Ik heb aandacht voor alle kinderen. en trek daarbij geen kinderen voor.
8. Ik laat mij niet negatief uit en doe niet mee aan negatieve uitlatingen over mede leiding of kinderen.
9. Ik ben zorgvuldig met fysiek contact.
10. Ik geef de ander geen seksueel getinte aandacht.
11. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
12. Als iemand mij hindert of lastig valt dan vraag ik hem/haar hiermee te stoppen. Als dat niet helpt vraag ik een ander om hulp.
13. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt er op aan en meld dit zo nodig bij de leiding of vertrouwenspersoon.
14. Het streven is om met twee personen op de groep te staan. Indien ik een ochtend toch alleen voor de groep sta, meld ik dit bij leiding van de andere groepen.
15. Ik ben alert op het aangaan van 'vriendschappen' met kinderen op social media.

(Handtekening medewerker)

(Handtekening leider)

(Naam medewerker)

(Naam leider)

(Datum)