

# Beleid ter voorkoming van (seksueel) misbruik in kerkelijke relaties

HHG Emst-Epe e.o.

16 november 2022

## 1. Toelichting

De kerk hoort een veilige plaats te zijn. Toch is die veiligheid niet altijd vanzelfsprekend. Ook in de kerk, binnen kerkelijke relaties, komt helaas misbruik voor. Met dit beleid beoogt de kerkenraad preventieve maatregelen te nemen, die seksueel misbruik<sup>1</sup> voorkomen.

Voor dit beleid is gebruik gemaakt van adviezen en documenten van de werkgroep seksueel misbruik in pastorale relaties (van de HHK) en van het Meldpunt Misbruik.

In dit beleid gaat het over de gedragscodes, de vertrouwenspersoon en afspraken hierover, de communicatie rondom het onderwerp, de klachtenprocedures en enkele verwijzingen naar websites.

## 2. Gedragscodes

Als kerkenraad hebben we twee gedragscodes ingezet. Een voor ambtsdragers en een voor werkers in het jeugdwerk.

### Gedragscode voor ambtsdragers

Deze gedragscode gaat in op de relatie met jongeren en het voorkomen van seksueel misbruik. De gedragscode is echter breder opgezet en gaat ook in op het voorkomen van misbruik in alle kerkelijke relaties. Deze gedragscode is ingezet voor predikant, ouderlingen en diakenen en kan ook ingezet worden voor pastorale medewerkers of andere kerkelijk werkers.

De gedragscode wordt besproken met een nieuwe ambtsdrager na de bevestiging in het ambt, of na formele aanstelling door de kerkenraad. In de kerkenraad wordt besproken wie de gedragscode bespreekt en er vindt terugkoppeling plaats in de vergadering.

### Gedragscode voor alle betrokkenen bij het jeugdwerk

Deze gedragscode is bedoeld voor alle betrokkenen bij het jeugdwerk, zoals jeugdwerkleiders, catechiseermeesters, kinderoppas, etc.

Deze gedragscode wordt door een ambtsdrager met betrokkene besproken na zijn of haar aanstelling. De gedragscode dient door betreffende persoon te worden ondertekend. De scriba archiveert de documenten.

Beide gedragscodes zijn als bijlage opgenomen in dit document.

---

<sup>1</sup> Onder 'seksueel misbruik' wordt door de werkgroep seksueel misbruik van de HHK verstaan:

Een of meerdere uitingen, verbaal of non-verbaal, opzettelijk dan wel onopzettelijk, gewenst dan wel ongewenst, in de vorm van seksuele handelingen en/of seksueelgetinte toespelingen of uitnodigingen tot seksueel contact, dan wel het op één van voornoemde wijzen ingaan op uitnodigingen tot seksueel contact en/of op bedoelde toespelingen, al dan niet onder druk van geheimhouding, gedaan door een kerkelijk werker, ten opzichte van iemand binnen of buiten de gemeente, in een ambtelijke of anderszins op bevoegdheid en vertrouwen gebaseerde relatie, waardoor vertrouwen geschonden en de grens van persoonlijke integriteit overschreden wordt, en welke derhalve op gespannen voet staan met datgene wat ons in Gods Woord wordt voorgehouden ten aanzien van de omgang met de naaste.

### 3. Vertrouwenspersoon

Vanuit zijn verantwoordelijkheid voor de veiligheid in de kerk heeft de kerkenraad – na overleg met de betrokkene(n) – één gemeentelid aangesteld tot Interne Vertrouwenspersoon (IVP). De kerkenraad kan de benoeming ongedaan maken.

In 2018 is in de HHG Emst-Epe een vertrouwenspersoon aangesteld. Dit is:

- Mw. W.G. van Vlastuin, [wgvanvlastuinwiersma@gmail.com](mailto:wgvanvlastuinwiersma@gmail.com).

#### Taken Interne Vertrouwenspersoon

Het takenpakket van de IVP is tweeeërlei: A) Preventie en B) Eerste aanspreekpunt bij klachten.

##### Taak A Preventie

De IVP stimuleert en ontwikkelt, in overleg met de kerkenraad, initiatieven die gericht zijn op preventie van het plegen of ondergaan van seksueel misbruik binnen de gemeente. De IVP maakt daarbij gebruik van het Stappenplan Veilig Jeugdwerk (zie de website van de HHK).

##### Taak B Eerste aanspreekpunt bij klachten

1. De IVP kan benaderd worden door (voormalige) leden van de Hersteld Hervormde Gemeente te Emst-Epe. De IVP is tevens vertrouwenspersoon van HHG Wezep.
2. De IVP is neutraal, gaat vertrouwelijk om met de in vertrouwen verstrekte informatie en werkt volledig zelfstandig. Wel is de IVP vrij om advies in te winnen van of overleg te plegen met deskundigen of (deelnemers van) het nog te vormen IVP-netwerk binnen de HHK. Bij een dreigende belangenverstremming zal de IVP doorverwijzen naar een andere IVP binnen het IVP-netwerk.
3. De IVP verzorgt de eerste opvang bij klachten die betrekking hebben op seksueel misbruik door hen die binnen de gemeente een functie bekleden of bekleed hebben (ord. 17-1-1 en 2) en tijdens het uitoefenen van deze functie zich daaraan schuldig maken of hebben gemaakt.
4. De taak van een IVP is om mensen met een klacht eerste opvang te verlenen. De taak van de IVP ligt niet op het gebied van pastoraat, hulpverlening, rechtsbijstand of arbitrage. De IVP is verplicht de door melder toevertrouwde informatie vertrouwelijk te behandelen. De IVP kan niets doen zonder de melder hiervan op de hoogte te brengen, een en ander met inachtneming van Nederlandse en Europese wetgeving en het genoemde onder 2. Onder eerste opvang wordt verstaan het bieden van een luisterend oor en, na advies te hebben ingewonnen bij het IVP netwerk binnen de HHK of het Meldpunt Misbruik, het adviseren van melder over het nemen dan wel afzien van verdere stappen.
5. De IVP 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 IVP, na advies te hebben ingewonnen bij het IVP netwerk binnen de HHK of het Meldpunt Misbruik, over een eventueel vervolgtraject. Dat vervolg kan onder meer bestaan uit één van de volgende stappen of een combinatie daarvan:
  - a) contact opnemen met het Meldpunt Misbruik, [www.meldpuntmisbruik.nl](http://www.meldpuntmisbruik.nl);
  - b) het aan de orde stellen van de klacht bij de wijkouderling, predikant, kerkenraad (eventueel het moderamen) of een andere instantie binnen de gemeente;
  - c) zoeken van een instantie waar melder hulpverlening of therapie kan aanvragen;
  - d) het indienen van een klacht bij de regionale commissie voor het opzicht;
  - e) het doen van aangifte bij de politie.

6. Bij het nemen van genoemde stappen kan de IVP - wanneer melder daarom vraagt - besluiten melder bij te staan, bijv. bij het leggen van een eerste contact of het voeren van een eerste gesprek. De IVP is daartoe niet verplicht. Wanneer de IVP melder daarin bijstaat dient de IVP voorafgaand aan een eerste contact of (inhoudelijk) gesprek, bij de gesprekspartner de positie van onafhankelijk en onpartijdig vertrouwenspersoon toe te lichten.
7. Wanneer de IVP van oordeel is dat verdere gesprekken met melder niet zinvol of ongewenst zijn, heeft de IVP het recht om na overleg met het IVP-netwerk binnen de HHK éézijdig te besluiten tot het beëindigen van de gesprekken. De IVP deelt deze beslissing met redenen omkleed schriftelijk aan melder mee.
8. Aan ieder die zich tot de IVP wendt met een klacht zal in het eerste gesprek een afschrift van deze instructie ter hand worden gesteld. De IVP zal in dit gesprek een beknopte uitleg geven van de eigen positie en de te volgen procedures.

### Relatie kerkenraad

De IVP is formeel verantwoording schuldig aan de kerkenraad. Dit houdt in dat éénmaal per jaar van de werkzaamheden verslag uitgebracht wordt aan de kerkenraad. In dit verslag worden geen inhoudelijke mededelingen gedaan; er wordt alleen vermeld of en zo ja door hoeveel gemeenteleden de IVP is benaderd en hoeveel gesprekken er zijn gevoerd. De IVP legt eveneens verantwoording af van de door haar / hem ondernomen stappen op het gebied van preventie.

### Faciliteiten

De IVP neemt deel aan het nog te vormen netwerk van IVP-'ers binnen de Hersteld Hervormde Kerk. De IVP is gerechtigd cursussen en seminars te volgen, vergaderingen bij te wonen en literatuur aan te schaffen ter ondersteuning van de uitoefening van de functie. De IVP dient daartoe zelf een scholingsplan in bij de kerkenraad.

## 4. Communicatie

In de gemeente zal regelmatig gecommuniceerd worden over 'veiligheid in de kerk' en 'voorkomen van seksueel misbruik'. De volgende zaken zijn aan de orde.

- In elke nieuwsbrief wordt de naam en het emailadres van de vertrouwenspersoon vermeld.
- Jaarlijks staat er een stukje toelichting in de nieuwsbrief naar de gemeente. Voorbeeld:
  - *De kerk hoort een veilige plek te zijn. Helaas zijn er landelijk situaties geweest waarbij de kerk geen veilige plek was. Het gaat hier met name om seksueel misbruik. Elke gemeente hoort een interne vertrouwenspersoon (IPV) te hebben, zodat gemeenteleden hulp kunnen zoeken indien er sprake is van seksueel misbruik binnen de kerk. De kerkenraad heeft mij gevraagd om voor onze gemeente IVP te zijn. Een IVP'er verzorgt de eerste opvang bij klachten die betrekking hebben op seksueel misbruik door hen die binnen de gemeente een functie bekleden of bekleed hebben, en die zich tijdens het uitoefenen van die functie daaraan schuldig hebben gemaakt. Eerste opvang betekent het bieden van een luisterend oor en samen kijken of we advies inwinnen bij Meldpunt Misbruik. De IVP'er is verplicht de informatie van de melder vertrouwelijk te behandelen en onderneemt geen stappen zonder de melder hiervan op de hoogte te brengen. Ik ben te bereiken via wgvanvlastuin-*

*wiersma@gmail.com of tel. 06- 58847546. Je kunt ook contact opnemen (anoniem) bij het landelijk meldpunt voor seksueel misbruik [info@meldpuntmisbruik.nl](mailto:info@meldpuntmisbruik.nl), of 06-81080117 (ma-vr. 9.00 – 17.00 uur). Mevr. Van Vlastuin*

- Jaarlijks wordt er eenmaal bewust stil gestaan bij dit onderwerp in de kerkenraadsvergadering. En indien nodig vaker.
- Eens in de twee jaar wordt de vertrouwenspersoon uitgenodigd op een kerkenraadsvergadering.
- Jaarlijks wordt er eenmaal bewust stil gestaan bij dit onderwerp in het jeugdwerkoverleg. En indien nodig vaker.

## 5. Klachten

Bij klachten gelden de volgende procedures:

- Klachtenregeling HHK
  - Te vinden op de website [Werkgroep seksueel misbruik - HHK](#)
- 'Protocol voor gemeenten die geconfronteerd worden met (seksueel) misbruik in pastorale en gezagsrelaties'
  - De link is als volgt: [Protocol seksueel misbruik definitief.pdf](#)
  - Ook is de link te vinden op dezelfde pagina van de Werkgroep seksueel misbruik

## 6. Websites

Werkgroep HHK

<https://www.hersteldhervormdekerk.nl/hhk/werkgroep-seksueel-misbruik>

Meldpunt Misbruik

<https://meldpuntmisbruik.nl/>

# Gedragcode ambtsdragers

inzake voorkomen van (seksueel) misbruik in kerkelijke relaties

Versie: 16 november 2022

Deze gedragscode is in het kader van voorkomen van (seksueel) misbruik in kerkelijke relaties. Deze is niet bedoeld als een nieuw wetboek voor de ambtsdrager en kan ook niet dienen als vervanging voor bestaande artikelen in de Kerkorde.

Bij de verschillende bepalingen in deze gedragscode hebben de Tien Geboden als kader vanuit Gods Woord gefunctioneerd. Door ze speciaal toe te passen op de positie van een ambtsdrager, ontstaan als vanzelf morele richtlijnen die specifiek zijn voor de ambtsdrager. Daarbij is het element van zelfbescherming van grote betekenis. Er is hierbij gekozen voor een driedeling in het perspectief van deze gedragscode, t.w. de ambtsdrager

- in relatie tot God
- in relatie tot de gemeente
- in relatie tot overigen

Er is gekozen voor een benadering vanuit het perspectief van de relaties. Die brengt ons ook rechtstreeks bij de morele dimensie van het ambtsdragerschap. Daar waar in deze notitie wordt gesproken van “ambtsdrager” wordt gesproken, dient hieronder te worden verstaan, het ambt van predikant, ouderling en diaken.<sup>1</sup>

## 1. De relatie tot God

1. Een ambtsdrager moet zich door de HEERE geroepen weten tot zijn taak in de gemeente. Hij moet God liefhebben boven alles. Deze liefde moet hem merkbaar motiveren, zodat hij anderen niet naar zichzelf of naar andere instanties verwijst, maar naar God.
2. Een ambtsdrager moet aanvaarden dat zijn roeping hem in een voorbeeldpositie brengt ten opzichte van anderen. Hij moet de richtlijnen die de Bijbel in dat verband geeft (bijvoorbeeld in 1 Timotheüs 3) erkennen en zich in de navolging van Christus zo laten vormen tot Gods beeld dat hij anderen kan voorgaan.
3. Een ambtsdrager moet niet de indruk wekken dat hij zelf geen zondaar is, maar juist eerlijk zijn over zijn eigen falen, schuld en strijd tegen de zonde en zich helemaal aangewezen weten op Gods genade. Concreet betekent dit onder meer dat hij verlangt naar doorgaande levensheiliging die zijn leven en met name zijn ambtswerk vult met de zin van Christus. Hij moet laten merken dat hij niet in zichzelf volmaakt is, maar rust en vreugde vindt in Christus. In zijn ijver voor God moet Gods genade uitkomen. Daarom moet hij ook bereid zijn om tekorten en misstappen in zijn werk toe te geven en vergeving te vragen aan God en mensen.
4. Als een ambtsdrager van zichzelf weet dat hij niet meer recht voor God staat, mag hij zijn ambtswerk niet zonder meer voortzetten. Dit kan het geval zijn bij ongeloof, grote twijfel of onbeleden en volgehouden zonden. Hij is dan verplicht gerichte pastorale hulp te zoeken en zichzelf tegenover een derde uit te spreken.

---

<sup>1</sup> Bij sommige van de bepalingen die gericht zijn op ambtsdrager kunnen per analogie ook conclusies getrokken worden ten aanzien van andere kerkelijke werkers. Ter wille van de leesbaarheid worden alleen mannelijke voornaamwoorden gebruikt. Waar staat: 'hij' staat, kan - indien nodig - ook 'zij' gelezen worden.

5. Wanneer de eer van Gods naam door het optreden van een ambtsdrager schade lijdt, moet hij ermee rekenen dat hij zijn ambt -voorgoed of voor een bepaalde tijd niet meer kan uitoefenen. Hij mag dan niet proberen om zijn positie te beschermen of zijn handelen toe te dekken.
6. Een ambtsdrager moet vermijden dat hij Gods naam verbindt met wat bij die naam niet past. Hij moet vrijmoedig spreken vanuit Gods Woord. Tegelijk mag hij niet op een vanzelfsprekende manier zijn eigen acties, woorden, vermaningen, oordelen, aansporingen en meningen presenteren in de naam van God.

## 2. De relatie tot de gemeente

1. Een ambtsdrager moet in zijn omgang met gemeenteleden streven naar een gezond evenwicht tussen afstand en nabijheid. Hij moet
  - a) voorkomen dat pastorale relaties door wederzijdse afhankelijkheid gekenmerkt raken
  - b) zich bij intensieve relaties met gemeenteleden bewust blijven van Gods roeping, en daarom in zulke relaties zijn onafhankelijkheid tegenover ieder behouden. Wanneer dit bij iemand niet meer lukt, moet hij de pastorale zorg overdragen aan een derde
  - c) geen verantwoordelijkheden op zich nemen die aan anderen gegeven zijn.
2. Een ambtsdrager moet zich in de omgang met gemeenteleden niet laten leiden door sympathie en antipathie.
  - a) hij moet onpartijdig zijn, en niet meedoen aan partijvorming.
  - b) hij mag zich niet verschuilen tussen de sterken, maar moet opkomen voor de zwakken
3. Een ambtsdrager moet zich bewust zijn van de niet-gelijkwaardigheid in zijn relaties met gemeenteleden. Daarin vertonen deze kenmerken van hulpverleningsrelaties. Er is veelal sprake van een dynamiek waarin macht en intimiteit een rol kunnen spelen. Door deskundigheid, positie en vertrouwensfunctie staat de ambtsdrager in beginsel sterker. Bovendien kunnen diepe gevoelens en existentiële werkelijkheden naar voren komen, zowel bij de ambtsdrager als bij de ander.
4. De ambtsdrager moet erop attent zijn, dat eigen problematieken invloed hebben op de communicatie en erdoor kunnen worden geactiveerd. De pastorale relatie kenmerkt zich door een bijzondere intensiteit:
  - a) Een ambtsdrager moet onderkennen dat als gevolg daarvan sprake is van een verhoogd risico van grensoverschrijding. Het gemeentelid kan met zijn verwachtingen de persoon van de ambtsdrager ten onrechte betrekken in de eigen problematiek of de gewenste oplossing daarvan. De ambtsdrager kan de grenzen van zijn roeping en competentie te buiten gaan, bijvoorbeeld door te proberen aan die verwachtingen te voldoen en zo te zeer binnen te komen in het privé-leven van het gemeentelid.
  - b) De ambtsdrager moet zich van dergelijke realiteiten rond pastorale relaties bewust zijn.
  - c) Hij moet zich de ongelijkheid in positie blijven realiseren, juist wanneer een gemeentelid de indruk wekt vrijwillig en op voet van gelijkheid tot bepaalde acties of handelingen uit te nodigen.
  - d) Hij moet grensoverschrijdend gedrag bij zichzelf voorkomen en bij een gemeentelid pareren.
5. Hij moet terughoudend zijn in het alleen bezoeken van personen zeker wanneer hij bij zichzelf of bij de ander stuit op affectieve aantrekking. In dat geval draagt hij de zorg over aan een medeambtsdra-

ger, of streeft hij ernaar gesprekken met zulke personen te voeren in een omgeving die bescherming biedt.<sup>1</sup>

6. Iedere vorm van seksuele toenadering of intimidatie is een ernstige en schadelijke vorm van grensoverschrijdend gedrag. Hierbij maakt het geen verschil of de andere partij akkoord gaat of zelfs initiatief neemt. In het licht van de Bijbel brengt deze grensoverschrijding schade toe aan de eer van God en aan het ambtswerk. Het betreft hier:
  - a) woorden, toespelingen, blikken of daden die affectieve, seksuele of erotische gevoelens uiten of kunnen oproepen.
  - b) de ander uitkleden of daartoe stimuleren (ook indien gewenst door de ander).
  - c) het hebben van geslachtsgemeenschap.
7. Een ambtsdrager moet ook in andere opzichten de integriteit van de ander respecteren (argumentatief, lichamenlijk, emotioneel).
8. Hij mag zich niet op zijn ambt beroepen om zich van kritiek af te maken, verkeerde daden goed te praten, of vergeving en verzoening af te dwingen wanneer hij zich misgaan heeft.
9. Een ambtsdrager moet blijven binnen de kundigheden, bevoegdheden en beperkingen die met zijn ambt gegeven zijn. Hij moet - bijvoorbeeld bij psychische, lichamenlijke, sociale en maatschappelijke problemen - geen taken op zich nemen en verwachtingen wekken in zaken die buiten zijn competentie vallen en juist tot de competentie van andere beroepsgruppen behoren.

### 3. De relatie tot overigen

1. Een ambtsdrager moet - wanneer hij getrouwd is en/of kinderen heeft - zijn verantwoordelijkheid jegens zijn echtgenote en zijn gezin als primair zien. Goede zorg voor de gemeente moet een basis vinden in goede zorg voor zijn gezin. Bij een vastlopen of breuk van zijn huwelijk spreekt het niet vanzelf dat hij zijn ambtsdienst kan voortzetten. Zijn eventuele eigen aandeel in de schuld kan aanleiding zijn tot (eventueel tijdelijke) opschorting van de ambtsdienst.
2. Een ambtsdrager moet respect tonen voor en zich schikken naar personen of instanties in kerk en samenleving die gezag over hem hebben (ambtsdragers, kerkelijke vergaderingen, overheden, rechters), tenzij de gehoorzaamheid aan God aantoonbaar anders vraagt.
3. Een ambtsdrager moet aanvaarden dat seksuele intimidatie en grensoverschrijding altijd gevolgen zullen hebben voor zijn ambtsuitoefening. De mate waarin dit het geval is, zal per casus moeten worden beoordeeld.
4. Uit oogpunt van het vertrouwelijke karakter van de pastorale relatie, dient zeer terughoudend te worden omgegaan met het delen van informatie hierover door middel van de social media (mail, whats app, instagram, e.d.), aangezien het risico van ongewenste kennisname van deze informatie door derden, reëel is.
5. Indien de ambtsdrager 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 interne vertrouwenspersoon.
6. De ambtsdrager krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.

---

<sup>1</sup> Voor een dienstdoend predikant zal dit in de praktijk moeilijk te realiseren zijn. Het is belangrijk dat hij er zorgvuldig over nadenkt hoe hij alle schijn kan vermijden en preventieve maatregelen neemt waar dat mogelijk is. In het geval van een affectieve aantrekking blijft dit artikel onverkort van toepassing.

# Gedragscode Veilig Jeugdwerk

Versie: 16 november 2022

De HHG Emst-Epe e.o. vindt het belangrijk dat haar betaalde en onbetaalde medewerkers die werken met kinderen en jongeren in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is en zich bewust zijn van de kaders waarbinnen het jeugdwerk plaats kan vinden.

Daarom hebben wij als kerkelijke gemeente voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je je inzet, als vrijwilliger, stagiair(e) of als betaalde kracht, vragen wij je deze gedragscode te ondertekenen. Hiermee verklaar je dat je de gedragscode kent en niet tegen de gedragscode in zult handelen.

1. De medewerker is te allen tijde verantwoordelijk voor de veiligheid van de relatie. Zo zorgt de medewerker voor een omgeving en een sfeer waarbinnen het kind/de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De medewerker onthoudt zich ervan het kind/de jongere te bejegenen op een wijze die het kind/de jongere in zijn waardigheid aantast.
3. De medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van het kind/de jongere. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen medewerker en het kind/de jongere tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
4. 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 zal worden.
5. Jongere kinderen, die begeleiding nodig hebben naar het toilet, zullen alleen door vrouwelijke personen worden begeleidt. Dit geldt o.a. bij de kinderoppas.
6. De medewerker zal tijdens trainingdagen, kampen, 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 hotelkamer.
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 kerkenraad aangewezen persoon.
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 de daarvoor door de kerkenraad aangewezen persoon.



Overtreding van deze code leidt tot de tucht- of klachtenprocedure en kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van kinderen of jongeren zal de kerkenraad politie/justitie inschakelen en een melding doen bij het kerkelijk meldpunt seksueel misbruik waar onze gemeente bij aangesloten is.

*Deze gedragscode is op 27 oktober 2022 vastgesteld door de kerkenraad van de Hersteld Hervormde Gemeente te Emst-Epe.*

-----

*(handtekening medewerker)*

-----

*(handtekening)*

-----

*(naam medewerker)*

-----

*(naam en functie of ambt)*