



Gedragcode De Jonge Stem

Inleiding

De Jonge Stem is een jeugdmusicalgroep voor jongeren van 12 tot 22 jaar. Onder leiding van een professioneel artistiek team oefenen onze enthousiaste talenten zang, dans en toneelspel en werken toe naar het neerzetten van een prachtige musical. Na 10 maanden repeteren is het resultaat van deze inspanningen te zien in twee voorstellingen in november in de Stadsschouwburg Velsen. Om zover te komen moet er intensief worden samengewerkt. Binnen dat proces en in de groep van De Jonge Stem moeten de deelnemers veilig zijn en zich veilig voelen.

Daarom gelden binnen de Jonge Stem een aantal omgangsregels en een gedragscode. De Jonge Stem wil daardoor bereiken dat ouders, jongeren en medewerkers voelen dat er binnen DJS aandacht is voor veiligheid. Iedereen kan vragen en problemen naar voren brengen. Mogelijke daders van grensoverschrijdend gedrag zullen daardoor eerder worden afgeschrikt omdat ze merken dat er in DJS aandacht is voor veiligheid, omgangsvormen en het voorkómen van grensoverschrijdend gedrag. Eén van de manieren om dit te bereiken is het actief hanteren en uitdragen van omgangsregels voor iedereen binnen DJS en een gedragscode voor (vrijwillige en betaalde) medewerkers.

Binnen de Jonge Stem doen zich allerlei situaties voor die te maken hebben met intimiteit: het aanleren van een dans, een positie of toneelspel, het passen van kleding, in dat soort situaties komen jongeren en begeleiding dicht bij elkaar in de buurt. Daarnaast hebben jongeren behoefte aan aandacht en het is belangrijk om in die behoefte te voorzien. Jongeren krijgen hierdoor zelfvertrouwen en ontwikkelen een gevoel van eigenwaarde. Aandacht voor het voorkómen van seksueel misbruik van jongeren wil dus beslist niet zeggen dat alle aanrakingen en intimiteiten taboe zijn! Wel is het belangrijk dat lichamelijk contact voor een jongere alléén prettig is wanneer het functioneel is én de jongere dit zelf wil en kan aangeven wanneer hij/zij dit niet (meer) wil.

Omgangsregels voor iedereen

DJS hanteert bepaalde waarden die voor een deel zijn omgezet in regels. Feitelijk komt de waarde neer op respect; respect voor de jongere ongeacht geslacht, huidskleur, geloof enzovoort en respect voor de lichamelijke en geestelijke integriteit van die jongere.

De omgangsregels binnen DJS staan in bijlage 1 en gelden voor iedereen die binnen DJS actief is waaronder de deelnemers, ouders, medewerkers en vrijwilligers.

Gedragcode (vrijwillige) medewerkers

De (vrijwillige) medewerker is medeverantwoordelijk voor de veiligheid, de gezondheid en het welzijn van jongeren binnen de organisatie. Vaak hebben (vrijwillige) medewerkers ook een (kleine) opvoedkundige rol ten aanzien van jongeren en zijn zij een rolmodel voor de jongeren.

De (vrijwillige) medewerker moet altijd zelf de persoonlijke grenzen van de jongere respecteren en is er voor verantwoordelijk dat hij de grenzen van de begeleiding niet overschrijdt. Ook heeft een (vrijwillige) medewerker een taak in het ondersteunen van jongeren in het zelf stellen van grenzen naar anderen.

De gedragscode bevat richtlijnen voor (vrijwillige) medewerkers hoe ze kunnen zorgen voor een veilig klimaat en biedt alle partijen houvast bij twijfel over bepaalde situaties en gedragingen. De code geeft de grenzen aan van het handelen. Ze fungeert als toetssteen voor het gedrag van (vrijwillige) medewerkers jegens jongeren. En de code nodigt uit tot nadenken en discussiëren over het eigen handelen en dat van anderen binnen de organisatie.

De gedragscode geldt in ieder geval voor al diegenen die in een bepaalde gezagsverhouding tot jongeren staan. Bij DJS zijn dat in ieder geval de regisseur, de dirigent, muzikaal leider, de dansdocent, de regieassistent, de (vrijwillige) medewerkers, bestuursleden, medewerkers uit het naaiatelier; maar ook anderen binnen de organisatie kunnen met jongeren te maken hebben, zoals de mensen achter de schermen tijdens de voorstellingen of een meehelpend familielid.

Bij de afweging voor wie binnen De Jonge Stem de gedragscode geldt, houdt het bestuur rekening met het feit dat plegers zoeken naar een gelegenheid en dat zij onopvallend en soms binnen een lang tijdsbestek een dusdanige band met een kind en soms ook ouders kunnen opbouwen, waardoor situaties kunnen ontstaan waarbinnen misbruik van de jongere mogelijk is.

De gedragscode voor medewerkers en vrijwilligers is opgenomen in bijlage 2 van dit document.

VOG

Een verklaring omtrent het gedrag is een verklaring van de minister van Justitie dat uit een onderzoek met betrekking tot het gedrag van de betrokken natuurlijke persoon, gelet op het risico voor de samenleving in verband met het doel waarvoor de afgifte is gevraagd en na afweging van het belang van betrokkene, niets is gebleken van bezwaren tegen die natuurlijke persoon. De verklaring bevat geen andere mededelingen.

Binnen DJS moeten alle (vrijwillige) medewerkers die met of voor de jongeren werken een VOG aan te vragen, waaronder in ieder geval voor (vrijwillige) medewerkers die functies bekleden als regisseur, dirigent, muzikaal leider, dansdocent, regieassistent, de (vrijwillige) medewerkers, bestuursleden, medewerkers uit het naaiatelier en de vertrouwenspersoon.

Om willekeur te voorkomen én duidelijkheid te scheppen zal hierover een bepaling in het huishoudelijk reglement wordt opgenomen voor welke functies/functiegroepen wel of geen VOG aangevraagd dient te worden.

Iedereen waarvoor een VOG wordt aangevraagd, wordt ook gevraagd de gedragscode te ondertekenen. Voor functies waarvoor geen VOG is aangevraagd kan wel worden bepaald dat de gedragscode moet worden ondertekend, bijvoorbeeld meewerkende ouders die op verzoek van de organisatie af en toe ondersteuning bieden tijdens dansvoorstellingen, e.d. Wanneer deze personen wél de gedragscode hebben moeten ondertekenen, zijn de grenzen aan contacten met jongeren/jongeren voor hen in ieder geval duidelijk.

Vertrouwenspersoon

Het is belangrijk om betrokkenen nadrukkelijk uit te nodigen en te motiveren om eventuele ervaringen met/vermoedens van seksueel misbruik ook daadwerkelijk te melden.

Om de drempel om (vermoedens van) seksueel misbruik zo laag mogelijk te maken, is het belangrijk dat (vrijwillige) medewerkers, jongeren en ouders een (in- of externe) vertrouwenspersoon kunnen raadplegen. Ook is het belangrijk dat een beschuldigde van ongewenst gedrag/seksueel misbruik zich kan wenden tot een vertrouwenspersoon. Deze vertrouwenspersoon kan nooit dezelfde persoon zijn als die het slachtoffer of ouders bijstaat.

De Jonge Stem heeft een vertrouwenspersoon. De contactgegevens staan vermeld op de website van DJS. Haar naam is Susan di Cicco, tel. 06-16020761, via email: susandicco86@gmail.com.

Meldprotocol

In het meldprotocol is beschreven wat men moet doen en laten in diverse situaties rondom seksueel misbruik van jongeren en wat de eventuele vervolgstappen zijn.

De meldcode is in bijlage 3 opgenomen.

Vastgesteld in de bestuursvergadering van 5 maart 2018

R. Kuling
Voorzitter

M. van Eijken
secretaris

Bijlage 1 Omgangsregels

Iedereen die meedoet bij DJS bezoekt onderschrijft de doelstellingen en het huishoudelijk reglement van DJS en houdt zich aan de omgangsregels die hieronder zijn opgeschreven. Wie dat doet, is van harte welkom. Wij vinden afspraken over de manier van omgaan met elkaar belangrijk, omdat iedereen zich prettig en veilig moet kunnen voelen. Dit kan alleen wanneer we elkaar in onze waarde laten en elkaar met respect behandelen. Dit betekent dat wij in onze organisatie 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, jongeren, hun ouders of andere bezoekers, dat zij meewerken aan het naleven van de omgangsregels. Niet alle zaken die anderen kunnen kwetsen, kunnen we in regels verwoorden. Dat zouden er veel te veel worden. Dit wil natuurlijk niet zeggen dat wanneer iets niet genoemd wordt, dit wel toelaatbaar is.

1. Ik accepteer en respecteer de ander zoals hij/zij is en discrimineer niet. Iedereen telt mee binnen DJS.
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 kom niet ongewenst te dichtbij en raak de ander niet tegen zijn of haar wil aan.
7. Ik geef de ander geen ongewenste seksueel getinte aandacht.
8. Ik stel geen ongepaste vragen en maak geen ongewenste opmerkingen over iemands persoonlijk leven of uiterlijk.
9. 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.
10. Ik help anderen om zich ook aan deze afspraken te houden en spreek degene die zich daar niet aan houdt op aan en meld dit zo nodig bij het bestuur.

Bijlage 2 Gedragsregels voor de (vrijwillige) medewerkers

Veel grenzen in het contact tussen medewerkers en pupillen in de organisatie zijn niet eenduidig. De ene jongere leert liever door iets voorgedaan te krijgen, de andere door fysieke begeleiding bij het aanleren van een positie of beweging. De ene jongere heeft behoefte aan een aai over de bol, een andere jongere vindt het niet prettig om aangeraakt te worden. Hierover kunnen dus nooit precies grenzen worden afgesproken die voor alle jongeren en in alle situaties gelden. Dat is maar goed ook, want voor veel jongeren is dichtbijheid en lichamelijk contact een voorwaarde om te groeien.

Maar er is wel één heel duidelijke grens en dat is de grens dat seksuele handelingen en contacten tussen (jong)volwassen medewerkers en jongeren die bij ons komen absoluut ontoelaatbaar zijn!

In art. 249 van het Wetboek van Strafrecht staat: Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of geldboete van de vierde categorie). Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249). En het afbeeldingen maken van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar is, is ook verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b).

Daarom hebben wij voor De Jonge Stem voor al onze (vrijwillige) medewerkers een gedragscode opgesteld. Wanneer je bij ons komt werken, als vrijwilliger, stagiair(e), betaalde kracht, of bestuurder 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 (vrijwillige) medewerker moet zorgen voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.
2. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich ervan de jongere te bejegenen op een wijze die de jongere in zijn waardigheid aantast.
3. De (vrijwillige) medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de jongere dan functioneel noodzakelijk is.
4. De (vrijwillige) medewerker onthoudt zich van elke vorm van seksuele benadering en misbruik ten opzichte van de jongere. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties tussen begeleider en kind tot 18 jaar zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel misbruik.
5. De (vrijwillige) medewerker mag de jongere niet op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren zal worden.
6. De (vrijwillige) medewerker zal tijdens repetities, lessen, uitjes en dergelijke zeer terughoudend en met respect omgaan met jongeren en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de verkleedkamer en repetitieruimte.
7. De (vrijwillige) medewerker heeft de plicht 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 de jongere is betrokken, wordt nageleefd.

8. Indien de (vrijwillige) medewerker gedrag signaleert dat niet in overeenstemming is met deze gedragscode en bij vermoedens van seksueel misbruik, is hij/zij verplicht hiervan melding te maken bij de daarvoor aangewezen personen
9. De (vrijwillige) medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen, behalve die overeengekomen zijn met het bestuur.
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 (vrijwillige) medewerker om in de geest van de gedragscode te handelen en zo nodig daarover in contact te treden met de daarvoor aangewezen personen binnen de organisatie.
11. Overtreding van deze code kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Wanneer een (vrijwillige) medewerker wordt verdacht van strafbare feiten van seksueel misbruik van jongeren, zal het bestuur of de directie politie/justitie inschakelen.

Deze gedragscode is op 5 maart 2018 vastgesteld door het bestuur van De Jonge Stem

Ondertekening vrijwilliger

Ondertekening bestuur DJS

Bijlage 3 Meldprotocol

Dit protocol beschrijft hoe te handelen bij situaties waarin sprake is van (vermoedens van) seksueel misbruik en hoe en bij wie dit gemeld moet 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: te handelen op de vastgelegde manier.

Het protocol heeft betrekking op het contact tussen (vrijwillige) medewerkers (al diegenen die met jongeren/jongeren tot 18 jaar werken/in aanraking komen) en jongeren en op grensoverschrijdende contacten tussen jongeren onderling. Melden leidt tot aangifte wanneer er sprake is van een (vermoeden) van een strafbaar feit. Verder kan melding leiden tot (voorlopige) maatregelen t.o.v. de beschuldigde. Het bestuur heeft de verantwoordelijkheid om op een zo zorgvuldig mogelijke en objectieve wijze met elke melding om te gaan. Indien nodig zal het bestuur dan ook een beroep doen op in- of externe deskundigen.

1. Wat is seksueel misbruik?

Elke vorm van seksueel gedrag of seksuele toenadering, in verbale, non-verbale of fysieke zin, opzettelijk of onopzettelijk, die door de jongere die het ondergaat als ongewenst of gedwongen wordt ervaren en /of plaatsvindt binnen een ongelijke machtsverhouding (volwassene-kind, docent-leerling, dirigent-orkestlid e.d.) en/of andere handelingen of gedragingen die strafbaar zijn volgens het Wetboek van Strafrecht.

2. Signaleringsstaak medewerkers

Alle (vrijwillige) medewerkers hebben een taak in het signaleren van (vermoedens van) seksueel misbruik en grensoverschrijdend gedrag. We verwachten dat zij niet alleen de grovere vormen serieus nemen, maar ook de zogenaamde 'kleinere' grensoverschrijdingen.

Deze komen het meest voor en zijn vaak een signaal voor een klimaat waarin ernstiger vormen meer kans kunnen krijgen. Wanneer u mildere vormen van grensoverschrijdend gedrag signaleert, verwachten we dat u de betreffende perso(o)n(en) daarop aanspreekt en corrigerend optreedt.

3. Meldplicht bij (vermoedens/signalen) van seksueel misbruik

Iedereen die seksueel misbruik vermoedt, of erover hoort, is verplicht dit te melden bij het bestuur of bij de vertrouwenspersoon.

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 (vrijwillige) medewerkers om aan waarheidsvinding te doen, dit kan een eventueel juridisch traject verstoren. Let wel: een melding is géén beschuldiging! Na een melding wordt zorgvuldig en objectief onderzocht wat er aan de hand is. Er is oog voor zowel de privacy en belangen van het vermoedelijke slachtoffer als die van de beschuldigde. Het bestuur laat zich desgewenst adviseren door (externe) deskundigen over verdere handelwijzen:

- gesprek met beschuldigde;
- informatief gesprek met de politie;
- instellen calamiteitenteam;
- in gang zetten klachtenprocedure;
- aangifte bij politie;
- voorlopige maatregelen t.a.v. de vermoedelijke pleger/beschuldigde;
- veiligstellen en opvang van het slachtoffer;
- informatie aan betrokkenen;
- nazorg.

Doen

- *Licht zo snel mogelijk het bestuur of in over de situatie.*
- *Blijf beschikbaar voor het kind/de jongere en blijf de normale begeleiding bieden*

Laten

- *Handel nooit op eigen houtje!*
- *Hoor het vermoedelijke slachtoffer niet uit. Het uithoren van het vermoedelijke slachtoffer en/of het spreken met contactpersonen van het vermoedelijke slachtoffer kan een eventueel juridisch traject verstoren. Het is niet aan de medewerker om aan waarheidsvinding te doen.*
- *Neem bij een vermoeden nooit zelf contact op met de vermoedelijke pleger, ook niet als het een collega is. De beste manier om het misbruik te stoppen en aan te pakken, is een objectief en een officieel onderzoek.*
- *Denk aan de (voorlopige) zwijgplicht!*
- *Beloof nooit geheimhouding, ook niet wanneer een slachtoffer erom vraagt.*