

IKC-Gedragscode

Het Interkerkelijk Kenniscentrum vindt het belangrijk dat haar medewerkers en vrijwilligers die werken met kinderen en jongeren in hun gedrag rekening houden met wat wenselijk en toelaatbaar is. Zij moeten zich bewust zijn van de kaders waarbinnen hun werk plaatsvindt. Het uitgangspunt voor deze gedragscode is wat de Bijbel ons leert over omgang met elkaar. Respect voor de ander, integriteit, betrouwbaarheid en zorgvuldigheid kenmerken onze stijl van omgaan met kinderen en jongeren. Dit betekent dat we elke vorm van ongelijkwaardige behandeling, zoals pesten, machtsmisbruik, discriminerende, racistische of (seksueel) intimiderende gedragingen of opmerkingen, of het hiertoe aanzetten, ontoelaatbaar vinden.

Deze gedragscode wil een hulpmiddel zijn om ongewenst gedrag van medewerkers/vrijwilligers te voorkomen, te signaleren en bespreekbaar te maken. Wanneer hierna gesproken wordt over 'de medewerker' worden daarmee alle betaalde en niet-betaalde krachten bedoeld, die onder verantwoordelijkheid van het IKC direct contact met kinderen en jongeren onderhouden. Het Interkerkelijk Kenniscentrum vraagt alle medewerkers en vrijwilligers om kennis te nemen van deze gedragscode en deze na te leven. Zo moet de gedragscode eraan bijdragen dat kinderen en jongeren onbezorgd en vol vertrouwen mee kunnen doen in al het werk van het IKC.

1. De medewerker maakt op geen enkele wijze misbruik van de functionele ongelijkheid die er bestaat tussen hem/haar en het kind/de jongere.¹
2. De medewerker zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de jongere zich veilig en gerespecteerd voelt.
3. De medewerker respecteert de grenzen die de jongere aangeeft.
4. De medewerker dringt niet verder door in het privéleven van de jongere dan functioneel noodzakelijk is.
5. De medewerker zal op een gepaste wijze omgaan met het gebruik van sociale media.²
6. De medewerker mag geen enkele jongere op zodanige wijze aanraken, dat deze aanraking naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren wordt.
7. De medewerker gaat tijdens activiteiten, evenementen of conferenties zeer terughoudend en met respect om met jongeren en het betreden van de ruimtes waarin zij zich bevinden. Plekken als toiletruimtes en slaapvertrekken van de doelgroep worden niet betreden door medewerkers.³
8. De medewerker krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet redelijk zijn.
9. De medewerker beschermt de jongere naar vermogen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en seksueel misbruik en ziet er actief op toe dat de gedragscode door alle op deze jongere betrokkenen wordt nageleefd.
10. In de gevallen waar de gedragscode niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen ligt het binnen de verantwoordelijkheid van de medewerker om 'in de geest van de gedragscode' te handelen en zo nodig, na sparring met collega's en AVV-ers⁴, daarover contact op te nemen met de bestuurder.

Overtreding van deze gedragscode kan disciplinaire maatregelen tot gevolg hebben. Bij een (vermoeden van) grensoverschrijdend gedrag door een medewerker treedt ons handelings- en communicatieprotocol bij dergelijke situaties in werking.

Deze versie van de IKC-gedragscode is vastgesteld in februari 2026.

¹ Hierna steeds omschreven als 'de jongere', waarmee de gehele doelgroep wordt bedoeld.

² Hieronder verstaan we alle digitale communicatie tussen medewerker en jongere, zoals ook contact via DM's, WhatsApp, chat, hybride omgevingen of follow-up na activiteiten.

³ Wanneer betreden van dergelijke ruimtes toch functioneel noodzakelijk is, is de medewerker er zelf verantwoordelijk voor om te handelen in de geest van de gedragscode, bijvoorbeeld door het vier-ogen-principe toe te passen.

⁴ AVV = Aandachtsfunctionaris Veilig Verbonden. Dit zijn twee IKC-collega's die zijn aangesteld voor sparring en ruggenspraak rond direct contact tussen IKC-medewerkers en jongeren.