



EVANGELISCHE

ALLIANTIE

VLAANDEREN

- Evangelische Relationele Code
- Evangelische Deontologische Code
- Meldpunt Laakbare Praktijken Evangelisch Leiderschap

De Evangelische Alliantie Vlaanderen wil de evangelische kerken en organisaties waar mogelijk ondersteunen. Daarbij heeft de eenheid van de evangelische wereld een hoge prioriteit. Ook hecht de EAV een groot belang aan de kwaliteit van het leiderschap in kerken en organisaties. In het licht van die doelstelling heeft de alliantie een tweetal codes uitgewerkt. De eerste is de Evangelische Relationele Code (ERC), die richtlijnen geeft voor de verhouding tussen evangelische kerken en organisaties onderling. De tweede is de Evangelische Deontologische Code (EDC), de plichtenleer waaraan het leiderschap aan moet voldoen. Van de leiders wordt verwacht dat zij die regels aanvaarden en toepassen.

Aan de deontologie is ook een Meldpunt gekoppeld, waar klachten in verband met het niet naleven van de EDC gemeld en behandeld kunnen worden. In deze brochure zijn de regels omtrent de Relationele Code, de Deontologische Code en het Meldpunt gebundeld. U vindt er de volgende informatie:

I - EVANGELISCHE RELATIONELE CODE (ERC)

Inleiding

Negen praktische richtlijnen

II - EVANGELISCHE DEONTOLOGISCHE CODE (EDC)

1. Doelstelling
2. Algemene visie op leiderschap
3. Bijbelse uitgangspunten
 - 2.1. Dienen
 - 2.2. Erkenning
 - 2.3. Voorbeeld
 - 2.4. Gezag versus macht
 - 2.5. Openheid
 - 2.6. Verantwoording afleggen
4. Deontologische Regels
 - 3.1 Vertrouwelijke informatie
 - 3.2 Ledenwerving
 - 3.3 Vrijheid van komen en gaan
 - 3.4 Partnerkeuze
 - 3.5 Dwang
 - 3.6 Winstbejag
 - 3.7 Openheid van financiën
 - 3.8 Exclusiviteit
 - 3.9 Ontplooiing en Gemeenteontwikkeling
 - 3.10 Gezagsuitoefening
 - 3.11 Voorbeeldfunctie
 - 3.12 Straffen
 - 3.13 Minderjarigen
 - 3.14 Gebedsgenezing
 - 3.15 Familiebanden
 - 3.16 Verantwoording.

III – MELDPUNT LAAKBARE PRAKTIJEN EVANGELISCH LEIDERSCHAP

- A Omschrijving van het Meldpunt
 - A.1. Doel van het Meldpunt
 - A.2. Samenstelling van het Meldpunt
 - A.3. Werking van het Meldpunt
 - A.4. Procedures
 - A.5. Deontologie van het Meldpunt

- B. De werking van het EAV-bestuur in verhouding tot het Meldpunt:
 - B.1. Procedures en Deontologie van het (dagelijks) Bestuur van de EAV.

- C. De werking van de Werkgroep Ethiek en Maatschappij in verhouding tot het meldpunt:
 - C.1. Doel van de Werkgroep Ethiek en Maatschappij in verhouding tot het meldpunt:
 - C.2. Deontologie van deze werkgroep
 - C.3. Werking (aanwezige know-how) van de WEM

- D. Bekendmaking Meldpunt en EDC

I. EVANGELISCHE RELATIONELE CODE

Inleiding: het belang van deze Code

De groei van het aantal evangelische kerken brengt het gevaar mee van versnippering, niet alleen organisatorisch, maar ook door verschillen in theologische overtuigingen, accenten, interpretaties, achtergronden, tradities, werkwijzen en stijlen. Sommige verschillen zijn terecht en kunnen verrijkend zijn: dingen die op het eerste zicht tegenstrijdig lijken, kunnen bij nader toezien aanvullend blijken te zijn. Maar we moeten ook erkennen dat verschillen een negatieve uitwerking kunnen hebben, vooral door de manier waarop ermee omgegaan wordt. Dit kan leiden tot onbegrip, verwijdering en verdeeldheid.

De Evangelische Relationele Code heeft als doel om goede, eerlijke en open relaties met elkaar te bouwen, **zodat we het oneens kunnen zijn zonder onaangenaam te worden**. Dit is belangrijk voor onze onderlinge manier van omgaan met elkaar, maar ook voor ons getuigenis van de liefde en eenheid van Christus naar de maatschappij toe. Onze christelijke boodschap mag niet overschaduwd of vertroebeld worden door een onchristelijke houding of gedrag. Waarheid (gezonde leestellingen) en liefde (omgang met elkaar) dienen hand in hand te gaan.

Dit document is een belangrijk herkenningspunt als we onze leden en elkaar ter verantwoording willen roepen over ons gedrag. Het doel is niet om rechter of politieagent van de evangelische wereld te willen zijn, maar om wederzijds begrip, oplossing van problemen of aanvaarding van verschillen te bevorderen.

We hopen dat dit document zal gebruikt worden, dat het opgehangen wordt aan het prikbord in de gemeente en dat ernaar verwezen wordt als leidraad in relaties in de gemeente, tussen kerken, en in gesprekken over anderen. Dit document is niet afgesloten; het staat open voor verdere aanvulling, suggesties en verbeteringen.

Negen praktische richtlijnen

1. Wij verwelkomen als christenbroeders en -zusters allen die door het geloof in Jezus Christus opnieuw geboren zijn, en dit nieuwe leven uitleven in gehoorzaamheid aan zijn Woord.
2. Wij willen deze broeders en zusters tegemoet treden in een positieve en open houding van vertrouwen en liefde, ook als ze zich niet identificeren met dezelfde kerken, allianties of synoden als de onze.
3. Wij respecteren de diversiteit van cultuur, ervaring en leerstellige verscheidenheid die God geeft aan zijn volk, beseffen dat ons inzicht in Gods waarheid slechts gedeeltelijk is, en erkennen dat sommige

verschillen, die niet essentieel zijn voor de redding, bij ons zullen blijven tot het einde der tijden.

4. Wij moedigen alle christenen aan om te bidden zoals Christus dat we één mogen zijn in de Vader en de Zoon, en zo door de Geest relaties van liefde, vrede en gemeenschap op te bouwen in het lichaam van Christus, de universele Kerk.
5. Wij moedigen alle christenen aan om zich eerlijk open te stellen voor Gods Woord en voor elkaar, want alleen als we corrigeerbaar zijn, zullen we dichter bij Jezus en bij elkaar komen.
6. Wij roepen elkaar op om, wanneer we spreken of schrijven over de dingen die ons scheiden, nederig onze eigen tekortkomingen en feilbaarheid te erkennen.
7. Wij zijn het elkaar verschuldigd, wanneer we publiekelijk reageren op uitspraken van medechristenen, om eerst met hen contact op te nemen: voordat we mensen beschuldigen van iets dat ze misschien nooit gezegd of geloofd hebben, moeten we eerst zelf met hen spreken om te ontdekken wat ze werkelijk bedoelden te zeggen, om echt te luisteren naar het hart van de ander, en niet alleen naar de buitenkant van de woorden. Pas daarna kunnen we reageren, rekening houdend met het proportionele belang van het meningsverschil, en vanuit een houding om op te bouwen, recht te zetten en te verduidelijken, en dit op een rechtvaardige, nederige en genadevolle manier.
8. Wij verheugen ons in de verspreiding van het evangelie over de hele wereld en willen het grotere geheel van Gods koninkrijk in het oog houden en niet alleen ons eigen kleine onderdeel daarin: zo zullen we onnodige competitie en overlapping vermijden en waar mogelijk samenwerken, zodat we effectief aan Gods plan meebouwen.
9. Wij vinden het niet meer dan fatsoenlijk om contact met de gemeente van herkomst op te nemen wanneer leden overkomen.

II - EVANGELISCHE DEONTOLOGISCHE CODE (EDC)

1. DOELSTELLING:

Leiderschap is een belangrijk middel om de gemeente van Christus en haar aanverwante organisaties op te bouwen en vorm te geven.

Deze code over leiderschap heeft tot doel de kwaliteit van ons functioneren te toetsen en te ontwikkelen naar een bijbels leiderschapsmodel.

Vanuit onderstaande visie willen we meewerken om een kwalitatieve groei te bewerken bij onze gemeenteleden, in hun relaties en dienst aan elkaar (Ef. 4:12,13; 2 Tim. 3:17). Deze kwaliteit zal echter moeten beginnen bij ons als leiders, zodat wij als voorbeeld kunnen dienen (1 Pe. 5:2-3).

Omdat de eenheid van de evangelische beweging in Vlaanderen (Joh.17, Fil. 2:2) hoge prioriteit heeft, geloven we ook dat er in ons leiderschap een eenheid naar voren dient te komen waarin wij elkaar – in welke kerk of denominatie we ook dienen – kunnen aanmoedigen, bevestigen en waarbij wij collegiaal met elkaar kunnen omgaan.

Ons verlangen naar **kwaliteit** wordt gemotiveerd door de gedachte dat voor God alleen het beste goed genoeg is en dat we dienen te streven naar een volkomen toerusting in en uitoefening van ons leiderschap. Leider zijn we nooit alleen, maar altijd samen. Onze Heer Jezus Christus heeft niet een opvolger uitgekozen, maar twaalf apostelen die samen het fundament van de Kerk zouden zijn en als **team** zouden werken. Individueel leiderschap is niet aan te raden. Zowel binnen als buiten de gemeente dienen we te streven naar een **gezamenlijk leiderschap** voor de kudde van Jezus Christus.

2. ALGEMENE VISIE OP LEIDERSCHAP:

Als voorgangers, oudsten en bestuursleden van kerken en organisaties, aangesloten bij de “Evangelische Alliantie Vlaanderen”, verklaren wij dat we, op grond van de Bijbel, volgende visie op leiderschap in de dienst van God onderschrijven. Als leiders willen we pro-actief onze naaste liefhebben als onszelf, doordat we binnen ons **geestelijk waardepatroon** de nieuwtestamentische Gemeente als uitgangspunt nemen. Daardoor beoordeelt de Bijbel – als Woord van God – de gemeente (Hand.17:11). Menselijk gezag is dus nooit absoluut, want God is de bron van alle gezag.

De Leraar en Trooster is de Heilige Geest en niet wijzelf.

Jezus Christus is het centrum van ons leven en van onze bediening. Hij maakt ons nederig en bereid om schuld te bekennen en/of fouten toe te geven.

3. BIJBELSE UITGANGSPUNTEN:

3.1. Dienen:

We willen vanuit een persoonlijke en intieme omgang met Jezus Christus de nadruk leggen op relatie in plaats van op positie, waarbij we de geestelijke gemeenschap hoog waarderen. Ook willen we ten volle beseffen dat we beperkt zijn in gaven, als individuen en dat we dus anderen nodig hebben. Vandaar dat we

- 3.1.1. dienen, en niet heersen (Matt. 20:25-28; Joh. 13:14-15; 2 Kor. 1:24 en 4:5; 1 Petrus 5:3, Ezech. 34:4);
- 3.1.2. bereid zijn de laagste plaats in te nemen (1 Kor. 4:9-13);
- 3.1.3. er niet op uit zijn om het monopolie aan onszelf te houden, maar erop uit zijn om anderen te stimuleren tot het ontplooiën van hun talenten en ruimte te creëren tot het uitoefenen van hun eigen gaven (Ef. 4:12; 2 Tim. 2:2).

3.2. Erkenning:

De behoefte aan erkenning is een gezonde behoefte, die God aan ieder mens gegeven heeft. We dienen er daarom zorg voor te dragen dat ieder lid op zijn plaats en in zijn taak eer en waardering krijgt (Rom. 12:10). Omdat leiders niet altijd de erkenning ontvangen die ze verdienen, dienen ze in de eerste plaats hun erkenning van God te verwachten. Daarom willen we ...

- 3.2.1. geen eer of populariteit zoeken bij mensen, maar in eerste instantie God zoeken te behagen (Gal. 1:10, 1 Thess. 2:3-6).

3.3 Voorbeeld:

Jezus ging ons voor in het dienen. Zijn voorbeeld volgend willen we...

- 3.3.1. niet naar onszelf wijzen of onszelf centraal plaatsen, maar doorverwijzen naar Christus (Matt 5:16; 1 Kor 2:1-5; 2 Kor 4:5 en 10:17-18).

3.4. Gezag versus macht:

Omdat het uitoefenen van gezag ook risico's inhoudt, dienen we zorgvuldig met het ons verleende mandaat om te gaan. Gezonde supervisie van andere oudsten, voorgangers, kan ons hierbij helpen. Onze persoonlijke agenda behoort ondergeschikt te zijn. Daarom willen we...

- 3.4.1. éerst zelf het voorbeeld geven van wat we in woorden en prediking voorhouden (1 Kor. 11:1, 2 Kor. 6:3, 1 Tim. 4:12, 2 Tim. 2:15, Titus 2:7, 1 Petrus 5:3);
- 3.4.2. gezag, vertrouwen en autoriteit verdienen of winnen, en niet eisen

(1 Thess. 2:6-7; Filemon 8-9). Loyaliteit aan leiders heeft niet dezelfde status als loyaliteit aan God;

- 3.4.3. nooit enigerlei dwang of manipulatie gebruiken, omdat in Gods koninkrijk alles berust op vrijwilligheid en liefde (Filemon 14, 1 Petrus 5:2);
- 3.4.4. Disciplinaire maatregelen (Matt. 18:15-17; 1 Kor. 5:1-13) enkel toepassen wanneer de essentie van de bijbelse leer en moraal in het gedrang zijn. Bij het uitvoeren van deze tucht dienen we te streven naar een eenheid met de gehele Vlaamse evangelische beweging. Ruggespraak met onbevooroordeelde leiders van buiten de gemeente is hierbij gewenst.

3.5. Openheid:

Omdat openheid en transparant handelen hoge prioriteit hebben, willen we...

- 3.5.1. slechts met medeweten van een nieuw gemeentelid / lid van de organisatie en met respect voor de privacy, over betrokkene informatie opvragen via de leiding van zijn /haar vorige gemeente/ organisatie.

3.6. Verantwoording afleggen:

Wij willen samen dienen en luisteren naar elkaar met eerbied voor elkaar. We willen elkaar steunen en zijn bereid verantwoording af te leggen aan elkaar. We zijn waakzaam voor sektarische ontwikkelingen. Vandaar dat we...

- 3.6.1. geestelijke inspraak van andere leiders in ons leven accepteren, en zo onze levenswandel laten toetsen aan het Woord van God (Hand. 15:2-3); gehoorzaamheid van anderen is een vrucht die voortkomt uit onze eigen bereidheid verantwoording af te leggen aan andere leiders en onderwerping aan Christus. (Hebr. 13:17; 1 Petrus 5:4).

4. DEONTOLOGISCHE REGELS

Uit het voorgaande volgt dat wij de volgende deontologische regels erkennen als morele waarden op grond van bijbelse, maatschappelijke en medemenselijke overwegingen:

4.1. vertrouwelijke informatie:

- 4.1.1. We willen vertrouwelijke informatie verkregen vanuit een pastorale relatie niet misbruiken, dit ter bescherming van de persoon; in gevallen waar de wet echter gebiedt melding te maken, dient volgens die wet gehandeld te worden en is het nodig die informatie te

gebruiken, ter bescherming van andere personen.

4.1.2. Anderzijds willen we niet dat de leidinggevende de vertrouwelijkheid (discretieplicht) misbruikt als alibi om zich te onttrekken aan kritische bevraging, supervisie, e.d.

4.2. ledenwerving:

In het naar buiten treden en het uitnodigen van belangstellenden menen we dat eerlijkheid en respect aan de dag leggen belangrijk is; opdringerigheid, bedrieglijke methoden of valse voorwendselen horen niet thuis in evangelieverkondiging (2 Kor. 4:2).

4.3. vrijheid van komen en gaan:

We zien de vrijheid van keuze als een door God gegeven goed; alle leden zijn dus vrij om op elk ogenblik de gemeente te verlaten. Indien iemand duidelijk te kennen geeft dat hij wenst te gaan, dan dient dit vanuit de gemeenschap gerespecteerd te worden.

4.4. partnerkeuze:

Wij vinden het belangrijk dat alle leden duidelijk bijbels advies en onderricht ontvangen i.v.m. het huwelijk, Gemeenteleden mogen niet tot een partnerkeuze gedwongen worden. Wanneer hun eigen keuze buiten het kader van Gods Woord valt, zullen leden daar wel op gewezen worden.

4.5. dwang:

Wij geloven dat dwang, manipulatie of ongepaste druk niet thuishoren in een christelijke gemeenschap, noch lichamelijk, noch psychisch, noch op een andere manier, waardoor leden gedwongen zouden worden om iets te doen. Een vrijwillige en bewuste keuze is de maatstaf bij elke godsdienstige beslissing.

4.6. winstbejag:

Wij keuren het zoeken van eigen materiële of financiële verrijking bij de uitoefening van godsdienstig leiderschap in alle opzichten af. Onbaatzuchtigheid en belangeloze dienstbaarheid weerspiegelen het voorbeeld van Christus (1 Petr. 5:2).

4.7. openheid van financiën:

Wij menen dat openheid in kerkelijke (en verenigings-) financiën een goede zaak is en zoveel mogelijk dient nagestreefd te worden (2 Kor. 8:19-21), uiteraard zonder de deur open te zetten voor het misbruiken van vertrouwelijke of persoonlijke gegevens.

4.8. exclusiviteit:

Wij zijn overtuigd dat het beweren of suggereren dat evangelische gelovigen de enigen zijn die gered zijn, onbijbels is; alle oprechte gelovigen in Christus zullen gered worden; het is niet aan mensen gegeven om over andermans

eeuwig lot te oordelen.

Bovendien moeten alle gelovigen van andere godsdiensten en alle niet-gelovigen gerespecteerd worden in hun menselijke waardigheid.

4.9 individuele ontplooiing en gemeenteontwikkeling:

Wij geloven in een gezonde balans tussen individuele ontplooiing en gemeenteontwikkeling. Als leider dienen we ons te richten op de ontplooiing, en niet op het gebruiken van leden. Bij de ontwikkeling van de gemeente/ organisatie willen we niet dat dit ten koste gaat van de ontwikkeling van het individu: de gemeente/ organisatie zal pas tot bloei komen als alle leden tot hun recht komen. Daarbij is er geen 'aanzien des persoons' wat betreft mentale en/ of lichamelijke capaciteit

4.10 gezagsuitoefening:

We zien gezag in Gods koninkrijk altijd als dienend, en niet om te worden misbruikt voor eigen voordeel of machtsuitbreiding. Fouten die leidinggevend maken, mogen niet toegedekt worden door de overige leidinggevend. Mobbing, pesterijen, favoritisme, stigmatiseren, ongewenst seksueel gedrag e.d. worden niet getolereerd.

4.11. voorbeeldfunctie:

We erkennen dat een leider er altijd naar streeft zelf het éérste voorbeeld te geven in alle morele regels die vanuit de bijbel gepredikt worden (eerlijkheid, rechtvaardigheid, onbaatzuchtigheid, morele en seksuele reinheid enz.).

4.12. straffen:

Wij geloven dat kinderen in de gemeente allereerst dienen op te groeien in een klimaat van liefde en zorg. Als beeldragers van God hebben zij recht op respect en verdienen zij onze steun. Opvoeding dient te gebeuren volgens de bijbelse principes. Teksten uit de Bijbel mogen echter niet misbruikt worden om lichamelijk of psychisch geweld goed te praten. Correctie en bijsturing in het opvoedingsproces dienen allereerst te gebeuren door middel van voorbeeld en consequente houding van de opvoeders met als doel de persoonlijke groei van elk kind als een apart individu.

4.13. minderjarigen:

Hoewel we kinderen in de gemeente willen opvoeden volgens de weg van God, zullen we hun recht als minderjarigen op vrijheid van gedachte, geweten en godsdienst eerbiedigen.

4.14. gebedsgenezing:

Wij geloven in genezing van ziel en lichaam door de kracht van God via gebed, naar het voorbeeld van Jezus en de apostelen, maar zijn op geen

enkele wijze tegen de medische geneeskunde. Het raadplegen van een arts zullen we in geen geval afraden.

4.15. **familiebanden:**

We zijn overtuigd dat een christen hoort te streven naar goede relaties met allen, en naar verzoening van gebroken relaties; daarom is het verzwakken of verbreken van familiebanden sterk af te raden.

4.16. **verantwoording:**

We vinden het noodzakelijk voor een leider om bereid te zijn, in geval van beschuldigingen op één van deze punten, verantwoording af te leggen, zowel binnen als buiten de eigen organisatie. Iemand die zuiver handelt heeft niets te verbergen. Zowel de gemeenteleider als het gemeentelid heeft recht op het consequent toepassen van “hoor en wederhoor” en op een onpartijdig oordeel van derden.

III -MELDPUNT LAAKBARE PRAKTIJEN EVANGELISCH LEIDERSCHAP

A. OMSCHRIJVING VAN HET MELDPUNT

1. DOEL van het meldpunt

- Een meldingsmogelijkheid creëren voor alle evangelische gelovigen en belanghebbende verwanten en/of partners in verband met alle geschillen of klachten die binnen het bestek van de 'Evangelische Deontologische Code (EDC) van de Evangelische Alliantie Vlaanderen (EAV) vallen.
- Onderzoek doen naar vermeende inbreuken op de deontologische code.
- Een eindverslag opstellen met aanbevelingen voor het Dagelijks Bestuur van de EAV, zodat deze de nodige conclusies kan trekken en eventuele noodzakelijke schikkingen kan treffen.
- Doorverwijzen - indien nodig en gewenst - van de betrokken benadeelde(n) naar professionele hulpverlening, instanties voor mediatie (bemiddeling), verzoeningscommissies, ...
- Doorverwijzen - indien nodig en gewenst - van de betrokken benadeelde(n) naar politie, gerechtelijke instanties, justitieantennes, bij burgerlijke misdrijven, ... zonder zelf partij te zijn.

2.. SAMENSTELLING van het meldpunt

- Op voordracht van de Werkgroep Ethiek en Maatschappij (WEM) en het dagelijks bestuur van de EAV, met inachtneming van onderstaande criteria, beslissen uiteindelijk het Bestuur en een tweederde meerderheid van de Algemene Vergadering van de EAV over de samenstelling van het meldpunt. De meldpuntleden zetelen voor drie jaar. Hun mandaat kan verlengd worden. Afzetting van leden van het meldpunt kan op aanraden van het Bestuur van de EAV en met akkoord van tweederde van de leden van de Algemene Vergadering van de EAV.
- De beide geslachten moeten vertegenwoordigd zijn in het meldpunt, zodat er voor zowel vrouwen als mannen een veilige omgeving gecreëerd wordt.
- Niemand van het meldpunt kan deel uitmaken van het bestuur van de EAV, noch van de Werkgroep Ethiek en Maatschappij van de EAV.
- Indien een lid van het meldpunt zelf het voorwerp van een aanklacht zou uitmaken, trekt hij/zij zich terug, tot de procedure achter de rug is.
- Een 'kern' van 3 vaste meldpuntleden stelt het 'meldpunt ad hoc' samen (verder kortweg 'meldpunt' genoemd), al naargelang de betrokkenen (* zie verder in dit hoofdstuk) en het onderwerp van de klacht, uit een door de EAV vooraf samengestelde 'pool'.
- Het meldpunt kan, indien nodig, deskundigen uitnodigen om een

vergadering bij te wonen.

- Er zijn minstens vier en maximaal zeven leden in het meldpunt. Het meldpunt kan slechts geldig conclusies trekken, indien minstens drie leden aanwezig zijn en het quorum van 66% van het totaal aantal meldpuntleden gehaald wordt (dus bijv. minimaal 4 op 6 leden).
- De leden van het meldpunt zijn – waar het klachten rond een evangelische gemeente betreft - vertrouwd met het leven in een evangelische gemeente, maar hebben gedurende de gehele looptijd van hun lidmaatschap van het meldpunt geen bestuurlijke functie in een plaatselijke gemeente of een denominatie. De leden van het meldpunt voor leden zijn – waar het klachten rond een evangelische organisatie betreft - gedurende de gehele looptijd van het meldpunt geen bestuurlijke functie in een evangelische organisatie. De leden van de 'kern' zijn noch in een organisatie, noch in een gemeente verantwoordelijk gedurende de gehele looptijd van hun lidmaatschap.
- Aan de kern (mannelijk en vrouwelijk) wordt de eerste opvang bij een klacht toevertrouwd. Uit de 'pool' van meldpuntleden wordt in ieder afzonderlijk geval een onafhankelijk meldpunt samengesteld, met uitsluiting van onverenigbare betrokkenheid. Zoals in deze alinea beschreven, wordt steeds de schijn van partijdigheid of belangenvermenging voorkomen.
- Leden van het meldpunt zijn zelf geaffilieerd met de EAV, omdat ze deel uitmaken van een gemeente of organisatie, die lid is van de EAV, en ondertekenen persoonlijk de Evangelische Deontologische Code.
- Er is binnen het meldpunt geen overwicht van één denominatie of theologische richting. Voor alle leden geldt dat men geestelijk stabiel is, goed bekend staat, ervaringsdeskundigheid heeft opgebouwd en de inhoud en geest van de EDC kent en onderschrijft. Verder zijn volgende kwalificaties vertegenwoordigd in het meldpunt:
 - Een ervaren arts (m/v)
 - Een maatschappelijk werker of psycholoog of psychiater (m/v)
 - Een jurist (m/v)
 - Een theoloog (dr./drs./lic./master) (m/v)Het meldpunt wordt aangevuld met een secretaris.

3. WERKING van het meldpunt

- Formele ontvankelijkheid van klachten

- a) Degene die een klacht neerlegt behoort/behoorde tot een evangelische gemeente of organisatie, aangesloten bij de EAV. Het (eventuele) meldpunt van de denominatie van betrokkenen wordt geïnformeerd over de klacht.
- b) Klachten van een persoon die anoniem wenst te blijven voor de eigen denominatie kunnen enkel door het meldpunt geïnfomeerd worden, door de andere partij te horen; De klager is bekend bij het meldpunt.
- c) Alle middelen (telefonisch, schriftelijk, e-mail, mondeling, ...) worden

toegestaan om een klacht te melden.

- d) In eerste instantie mag iemand één lid (m/v) van het meldpunt raadplegen.
- e) Enkel mensen die zichzelf benadeeld voelen of weten, kunnen een klacht neerleggen, behalve als de klacht het belang van een minderjarig kind beoogt.
- f) Mensen met een verstandelijke handicap of mensen die een stuk mondigheid moeten missen vanwege een lichamelijke handicap of een psychische ziekte, kunnen zich laten vertegenwoordigen.

- Inhoudelijke ontvankelijkheid van de klachten:

- a) De klacht moet verband houden met één of meerdere artikelen uit de EDC.
- b) De persoon die zich benadeeld voelt moet geïnformeerd worden over de werking van het meldpunt en zich ermee akkoord verklaren. Deze verklaring wordt genotuleerd.

4. Te volgen PROCEDURES van het meldpunt:

- Het meldpunt van de EAV stelt aan de betrokkene voor de klacht bij zijn/haar denominatie-meldpunt (indien bestaande) neer te leggen. Betrokkene kan dit weigeren, hierop ingaan of zich laten begeleiden door een vertrouwenspersoon binnen de denominatie. Indien het denominatiemeldpunt verder gaat met de klacht, wordt een verslag van de behandeling hiervan overgemaakt aan het meldpunt van de EAV.
- De ten laste gelegde feiten moeten bewezen worden.
- Getuigenverklaringen kunnen ingeroepen worden.
- Psycho-medische rapporten/fotomateriaal, enz. kunnen als bewijsmateriaal dienen.
- Alle partijen hebben het volle recht van hoor, wederhoor en verdediging.
- Aanzien des persoons, favoritisme en aannemen van geschenken leiden tot onmiddellijke schorsing van het betrokken meldpuntlid.
- Vanaf de eerste melding tot aan het einde van de procedure dienen relevante, nauwkeurige verslagen te worden gemaakt.
- De schriftelijke en ondertekende aanbeveling van het meldpunt aan het dagelijks bestuur van de EAV moet zorgvuldig gebaseerd zijn op hetgeen hierboven omschreven staat.
- De motiveringsplicht wordt ten volle gerespecteerd.

5. DEONTOLOGIE van het meldpunt.

- Volledige geheimhouding buiten het directe werk van dit meldpunt is geboden. Geheimhoudingsplicht van eender welk lid van het bestuur,

meldpunt of Werkgroep Ethiek en Maatschappij wordt opgeheven - in geval van gerechtelijk onderzoek - tegenover de gerechtelijke instanties.

- Wanneer vrienden, verwanten, familieleden, van meldpuntleden betrokken partij zijn, trekt dat bepaalde meldpuntlid zich terug voor de gehele loop van de procedure.
- Wanneer het meldpunt of een individueel lid hiervan de in dit document vastgelegde regels en deontologie niet handhaaft, gaat het Bestuur van de EAV direct tot schorsing en vervanging over. Die schorsing wordt definitief met akkoord van tweederde van de leden van de Algemene Vergadering van de EAV.

B. DE WERKING VAN HET EAV-BESTUUR IN VERHOUDING TOT HET MELDPUNT:

1. PROCEDURES en DEONTOLOGIE van het (dagelijks) Bestuur van de EAV.
 - De schriftelijke en ondertekende aanbeveling van het meldpunt wordt - desgewenst met een mondelinge toelichting - door het Dagelijks Bestuur (DB) van de EAV ontvangen. Klager en beklagde blijken voor het DB anoniem.
 - Het DB van de EAV formuleert conclusies aan de hand van die schriftelijke aanbevelingen. Over de conclusies wordt gestemd binnen het hele EAV-Bestuur.
 - Die conclusies kunnen inhouden:
 - a) Volledig eerherstel: 'vrijspraak' voor (één van beide) (de) partijen.
 - b) Een morele blaam.
 - c) Een uitspraak, die judiciële gevolge heeft, eventueel leidend tot de uitsluiting van de betreffende gemeente/organisatie wat betreft de EAV.
 - d) Eventuele verdere juridische stappen, kunnen met de uitvoerende raad van de Federale Synode van Protestantse en Evangelische Kerken (FS) en/of met de betrokken denominaties worden overwogen.
 - Het DB van de EAV deelt haar uitspraak, die het kader en de inhoud van de EDC respecteert, schriftelijk en ondertekend mee aan de betrokken partijen.
 - Het DB van de EAV, evenals het hele Bestuur van de EAV, is onderworpen aan volledige geheimhouding buiten die bewuste vergadering(en), behalve, uiteraard, bij burgerlijke misdrijven en dit tegenover gerechtelijke instanties.
 - In 2de aanleg kan, op vraag van één van beide, of beide betrokkenen, enkel als de procedures door het meldpunt geschonden werden, schriftelijk en binnen 2 maanden volgend op de uitspraak van het EAV-Bestuur, om een nieuwe uitspraak van het EAV-Bestuur gevraagd worden.

C. DE WERKING VAN DE WERKGROEP ETHIEK EN MAATSCHAPPIJ IN VERHOUDING TOT HET MELDPUNT:

1. Doel van de Werkgroep Ethiek en Maatschappij in verhouding tot het meldpunt:
 - Aanbevelingen geven aan het (Dagelijks) Bestuur van de EAV met betrekking tot de werking van het meldpunt en de EDC.
 - De werking van het meldpunt jaarlijks evalueren door middel van supervisie en kritische bevraging. Hiertoe wordt, op basis van deontologie, werking, enz. van het meldpunt, een professioneel stramen uitgewerkt, in harmonie met de EDC.
 - WEM en/of het DB van de EAV zal jaarlijks anonieme casussen, hen meegedeeld door het Meldpunt, kritisch toetsen aan alle bovenvermelde procedures.
2. Deontologie van deze werkgroep
 - Ieder lid van de WEM moet persoonlijk de EDC onderschrijven en geaffilieerd zijn met de EAV.
 - De deelnemers van de WEM worden geselecteerd aan de hand van één of enkele van onderstaande bekwaamheden, die de samenstelling van de Werkgroep evenwichtig maken.
 - De WEM hoort wars te zijn van aanzien des persoons, favoritisme, aanneming van geschenken, enz.
3. Werking (aanwezige know-how) van de WEM
 - Ruime juridische ervaring/kennis.
 - Ruime ervaring met functionerings- evaluatiegesprekken.
 - Ruime ervaring om brede maatschappelijke problemen in een bijbels kader te plaatsen.
 - Ruime ervaring met supervisie.
 - Ruime ervaring met het geven van leiding.
 - Ruime ervaring met feedback- en verantwoordingsstructuren.
 - Ruime ervaring met kwaliteitszorg.

D. BEKENDMAKING MELDPUNT EN DEONTOLOGISCHE CODE:

1. Na goedkeuring van het reglement van het meldpunt door het Bestuur en de Algemene Vergadering van de EAV, en na overleg met de uitvoerende raad van de FS worden de EDC en het meldpunt van de EAV bij gemeenten en gemeenteleden en organisaties bekendgemaakt. Dit is een positief signaal naar alle betrokkenen binnen de EAV.
2. Iedere denominatie is zelf verantwoordelijk voor de ondertekening van de EDC door hun leden. Zij organiseren dus zelf de goedkeuring van de EDC door de kerken die bij hen aangesloten zijn. Unanimititeit is daarbij het streefdoel. Dit kan zowel blijken uit een stemming in een vergadering, als door een effectief individuele ondertekening. Het moet hoe dan ook duidelijk zijn dat zowel EDC als meldpunt door iedere gemeente goedgekeurd wordt. Van onafhankelijke gemeenten, en van de bij de EAV aangesloten organisaties, vragen we wel de ondertekening van de documenten.