

Gedragscode Pastoraat

Inhoudsopgave	p. 1
Voorwoord	p. 2
I. Werkingssfeer	p. 6
II. Waarden en normen in het pastoraat	p. 7
1. Algemeen	p. 7
2. Relatie tot de bisschop	p. 8
3. Relatie tot collega's	p. 8
4. Gedrag in pastorale relaties en bij geestelijke begeleiding	p. 9
5. Grensoverschrijdend gedrag	p. 10
6. Omgang met minderjarigen	p. 11
7. Geheimhouding	p. 12
8. Lichamelijk en geestelijk welzijn	p. 13
III Tot slot	p. 13

Voorwoord

Het doel van de *Gedragscode Pastoraat* is om de sociale veiligheid binnen de R.-K. Kerkprovincie in Nederland te bevorderen en te waarborgen. Van degenen voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt omdat hun werk direct of indirect het pastorale werk van de Kerk moet dienen, mag een correcte, professionele wijze van omgaan met elkaar en met anderen verwacht worden, met als voorbeeld de wijze waarop Jezus Christus omging met zijn leerlingen en andere tijdgenoten. Dat is een basisvoorwaarde voor sociale veiligheid.

Binnen dat kader is het vermijden van grensoverschrijdend gedrag een *conditio sine qua non*, een noodzakelijk eerste vereiste.

De Kerk als geloofsgemeenschap en als organisatie dient een voorbeeld van sociale veiligheid te zijn. De *Gedragscode Pastoraat* biedt een kader waarin die sociale veiligheid centraal staat en deze bevat concrete normen als handleiding voor behoorlijk gedrag in pastorale situaties. Het is de verantwoordelijkheid van degenen voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt om in alle relaties waarin zij pastorale zorg of geestelijke begeleiding verlenen alsmede in alle daaraan gerelateerde relaties duidelijke, juiste grenzen te stellen en te bewaren. Hun werk is en blijft een dienst aan het geloven van personen, groepen en gemeenschappen en zo aan de Kerk.

Al degenen voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt behoren te allen tijde in hun leven en werk de christelijke waarden en normen te onderschrijven en dienovereenkomstig te spreken en te handelen. Zij moeten weten dat zij voor hun gedrag verantwoordelijk zijn en er ook voor verantwoordelijk gehouden zullen worden. Om het afleggen van verantwoording te waarborgen is een helder beeld van gepast en ongepast gedrag onmisbaar. De *Gedragscode Pastoraat* biedt daarvoor een raamwerk waarin duidelijke grenzen worden gesteld.

In het verleden zijn er al enkele gedragscodes voor pastoraal werkenden opgesteld, maar er was nog geen uniforme tekst voor de gehele Rooms-Katholieke Kerk in Nederland.¹ Het ‘Rapport Deetman’² stelt in dezen voor om

¹ Er zijn de *Gedragsregels voor hen die in de Rooms Katholieke Kerk in de Bisdommen 's-Hertogenbosch en Roermond pastoraal dienstbaar zijn met een zending of benoeming of aanstelling van de diocesane bisschop* (2003), de *Gedragsregels voor werkers in het pastoraat* van het Aartsbisdom Utrecht (2000) en de *Beroepscode voor r.-k. pastores* van de VPW Nederland (2011). Van deze teksten is dankbaar gebruik gemaakt bij het opstellen van deze *Gedragscode Pastoraat*.

Gebruik is ook gemaakt van de *Gedragscode voor predikanten en kerkelijk werkers* van de PKN, 2012

(geraadpleegd via [http://www.pkn.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Nota%20gedragscodecommissie%20predikanten%20en%20kerkelijk%20werkers%2011%20\(AZ%2011-04\).pdf](http://www.pkn.nl/Lists/PKN-Bibliotheek/Nota%20gedragscodecommissie%20predikanten%20en%20kerkelijk%20werkers%2011%20(AZ%2011-04).pdf) op 7-8-2013), van de ‘Beroepscode’ in de *Beroepsstandaard humanistische geestelijke begeleiding* van het Humanistisch Verbond, d.d. 17 december 2012, blz 14 – 19, en de *Model Code of Pastoral Conduct for Priests, Deacons, Pastoral Ministers, Administrators, Employees en Volunteers* van de ‘National Catholic Risk Retention group, Inc’ (U.S.A.).

tot meer samenhang tussen de bisdommen (en waar mogelijk met de religieuze instituten) te komen.

Met deze *Gedragscode Pastoraat* willen wij de sociale veiligheid binnen onze kerkgemeenschap bevorderen. ‘Sociale veiligheid’ omvat veel meer dan het tegengaan van grensoverschrijdend gedrag. Het gaat daarbij om het respecteren van ieders geestelijke, psychische en lichamelijke integriteit en het bevorderen van ieders welbevinden in dezen. Een minimale voorwaarde daarvoor is dat in ieder geval geen grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt.

De *Gedragscode Pastoraat* bevat geen opvattingen over de inhoud van het werk van pastoraal werkenden. Deze code verwijst ook niet naar een specifiek ambt, een functie of de inhoud daarvan, noch naar de noodzakelijke spiritualiteit die eigen is aan clerici en anderen die binnen de Kerk werkzaam zijn, doch regelt het feitelijke gedrag in het relationele verkeer binnen het pastoraat en daarmee rechtstreeks verband houdende werkvelden. De *Gedragscode Pastoraat* is gericht op het bevorderen en waarborgen van de sociale veiligheid binnen de Kerk, en op de daarvoor intrinsiek benodigde werkhouding en het noodzakelijke groepsethos van de betrokkenen

Deze *Gedragscode Pastoraat* is vastgesteld door de bisschoppen van de Nederlandse bisdommen en de Ordinaris van het Militair Ordinariaat op 8 april 2014 en wordt van kracht op 1 juli 2014. De *Gedragscode Pastoraat* wordt op 1 juli 2014 afgekondigd op de website van de Nederlandse Bisschoppenconferentie (<http://www.rkkerk.nl>) en tevens geplaatst op de websites van de bisdommen van de Kerkprovincie alsmede op de website van de Konferentie Nederlandse Religieuzen (KNR) (<http://www.knr.nl>). Deze *Gedragscode Pastoraat* zal eveneens worden gepubliceerd in de reeks *Kerkelijke Documentatie*, een uitgave van het Secretariaat Rooms-Katholiek Kerkgenootschap alsmede in de *Analecta* van de bisdommen van de Kerkprovincie.

De *Gedragscode Pastoraat* is geen vrijblijvend aanbod. Daarom stellen wij, ieder voor het eigen bisdom, deze *Gedragscode Pastoraat* vast en schrijven die voor. Daarmee willen wij laten zien dat wij urgeren dat allen op wie de *Gedragscode Pastoraat* van toepassing is meewerken aan het handhaven en

² Wim Deetman e.a., *Seksueel misbruik van minderjarigen in de Rooms-Katholieke Kerk*, Amsterdam 2011 (Uitgebreide versie), blz. 510, vraagt aan de bisschoppen en hogere oversten in ‘Aanbeveling B. Toelating, begeleiding en personeelsbeleid’ om “de begeleiding van hun priesters en geestelijken ... zoveel mogelijk te harmoniseren en het personeelsbeleid te verbeteren door professionalisering, meer onderlinge samenwerking of zelfs centralisatie”.

bevorderen van de sociale veiligheid in onze Kerk. Ook van onze kant zullen wij ons daarvoor in blijven zetten.

Dat betekent dat wij de bij ons schriftelijk ingediende klachten over schendingen van deze *Gedragscode Pastoraat* –mits niet anoniem- zullen (laten) onderzoeken en de indiener schriftelijk zullen informeren over het resultaat van ons onderzoek.

In het algemeen kan gesteld worden dat de consequenties voor degene voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt en van wie komt vast te staan dat hij³ deze *Gedragscode Pastoraat* schendt, kunnen variëren van een mondelinge berisping tot rechtspositionele en/of kerkrechtelijke gevolgen, tot ontneming van het ambt toe. Dit is onder meer afhankelijk van de aard en omstandigheden van de gepleegde schending van de *Gedragscode Pastoraat* en de omvang van de door de schending toegebrachte materiële en immateriële schade.

Deze *Gedragscode Pastoraat* geldt voor een periode van twee jaar vanaf de inwerkingtreding op 1 juli 2014. In deze twee jaar kan ervaring met de *Gedragscode Pastoraat* worden opgedaan en kunnen alle betrokkenen hun reacties erop aan de bisschoppen voorleggen. Na afloop van deze periode zal op basis van de opgedane ervaringen de definitieve tekst van de *Gedragscode Pastoraat* worden vastgesteld.

In de komende twee jaar zullen er ook steeds meer hulpmiddelen voor de bespreking van en het omgaan met grensoverschrijdend gedrag beschikbaar komen vanuit het project ‘Herder op zijn hoede’ begeleid door Movisie⁴. Wij maken u daarop attent, opdat u die mee kunt nemen in uw werken met en aan deze tekst.

Wij nodigen allen die werkzaam zijn in de pastorale zorg uit om deze *Gedragscode Pastoraat* met elkaar te bespreken en concrete situaties in de praktijk er aan te toetsen. De ervaringen en resultaten van die besprekingen zullen op een nader te bepalen wijze worden geëvalueerd en zo nodig in de *Gedragscode Pastoraat* worden verwerkt.

³ Vanzelfsprekend geldt de *Gedragscode Pastoraat* zowel voor vrouwen als voor mannen. De lezer wordt dan ook verzocht waar “hij” staat ook “zij” te lezen en waar “hem” staat, ook “haar”.

⁴ MOVISIE is het landelijke kennisinstituut en adviesbureau in de aanpak van vraagstukken op het terrein van welzijn, participatie, sociale zorg en sociale veiligheid. Vanuit het programma Huiselijk en Seksueel Geweld & Sociale Veiligheid biedt MOVISIE via het project *Herder op zijn hoede* ondersteuning aan kerken in Nederland om vorm te geven aan integriteitsinstrumenten en preventief beleid rond seksueel grensoverschrijdend gedrag. Ook bij het opstellen van deze *Gedragscode Pastoraat* heeft Movisie geadviseerd, in de personen van Hilde Bakker en Saskia Daru.

Wij zullen bovendien bevorderen dat in de diverse opleidingen, waarin personen zich voorbereiden op pastoraal werk, er aandacht zal zijn voor deze *Gedragscode Pastoraat*.

De Nederlandse bisschoppen hebben de tekst van de *Gedragscode Pastoraat* ook aangeboden aan de KNR, in het vertrouwen dat de hogere oversten deze tekst ook geldig zullen verklaren voor de religieuze instituten en de sociëteiten van apostolisch leven. De KNR zal ook gevraagd worden om mee te werken aan de opstelling van de definitieve tekst van de *Gedragscode Pastoraat*.

Utrecht, 8 april 2014

Willem Jacobus Kardinaal Eijk
Aartsbisschop van Utrecht

+ Mgr. Dr. J.H.J. van den Hende
Bisschop van Rotterdam

+ Mgr. Drs. A.L.M. Hurkmans
Bisschop van 's-Hertogenbosch

+ Mgr. Dr. G.J.N. de Korte
Bisschop van Groningen-Leeuwarden

+ Mgr. Dr. J.W.M. Liesen
Bisschop van Breda

+ Mgr. Dr. J.M. Punt
Bisschop van Haarlem-Amsterdam
Apostolisch Administrator van het Militair Ordinariaat

+ Mgr. F.J.M. Wiertz
Bisschop van Roermond

I. Werkingssfeer

De *Gedragscode Pastoraat* geldt voor:

degene die een opleiding tot priester of diaken volgt (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de rector van de betreffende opleiding);

degene die een andere opleiding tot een pastorale bediening volgt (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de rector van de betreffende opleiding);

degene die een zending, benoeming of pastorale aanstelling van een diocesane bisschop heeft (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de betreffende diocesane bisschop)

degene die als clericus geïncardineerd is in een van de Nederlandse R.-K. bisdommen (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de betreffende diocesane bisschop) of in een Personele Prelatuur (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de regionaal vicaris);

degene die op basis van een zending of opdracht van een kerkelijke gezagsdrager binnen de R.-K. Kerk in Nederland in een burgerlijke instelling werkzaamheden verricht (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de kerkelijke gezagsdrager die de zending of opdracht heeft verleend);

degene die als priester of diaken op reguliere basis pastorale assistentie verleent in een van de R.-K. bisdommen van Nederland waarin hij niet is geïncardineerd (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de bisschop van het bisdom waarin de priester of diaken is geïncardineerd dan wel de hogere overste van het instituut van gewijd leven of de sociëteit van apostolisch leven waarin de priester of diaken is geïncardineerd);

degene die op basis van een arbeidsovereenkomst met een publieke kerkelijke rechtspersoon met minderjarigen werkt (kerkrechtelijk verantwoordelijke; het bestuur van de betreffende publieke kerkelijke rechtspersoon);

degene die zich voorbereidt op het lidmaatschap van een in Nederland gevestigd instituut van gewijd leven of een sociëteit van apostolisch leven, indien de betreffende hogere overste de *Gedragscode Pastoraat* geldig heeft verklaard binnen het instituut of de sociëteit (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de hogere overste van het betreffende instituut van gewijd leven of de sociëteit van apostolisch leven);

degene die lid is van een in Nederland gevestigd instituut van gewijd leven of een sociëteit van apostolisch leven, indien de betreffende hogere overste de *Gedragscode Pastoraat* geldig heeft verklaard binnen het instituut of de sociëteit (kerkrechtelijk verantwoordelijke; de hogere overste van het betreffende instituut van gewijd leven of de sociëteit van apostolisch leven).

Alle bovenbedoelde personen dienen in de *Gedragscode Pastoraat* een verplichtend richtsnoer voor hun handelen te zien.

De bisschop of hogere overste kan deze *Gedragscode Pastoraat* ook voor andere functies van toepassing verklaren.

Hoewel deze *Gedragscode Pastoraat* direct van toepassing is op degenen die werkzaam zijn in de pastorale zorg van de Rooms-Katholieke Kerk en hiervoor zijn genoemd, wordt van (andere) vrijwilligers verwacht dat zij zich - *mutatis mutandis* - in hun gedrag richten naar de waarden en normen van deze *Gedragscode Pastoraat*.

II. Waarden en normen in het pastoraat

1. Algemeen

- 1.1. Hij is persoonlijk verantwoordelijk voor de invulling en uitoefening van het ambt, de taak of de dienst binnen de door de Kerk gestelde regels.
- 1.2. Hij raadpleegt bij onduidelijkheid of onzekerheid over een door hem te volgen gedragswijze een collega of leidinggevende.
- 1.3. Hij stelt zich in het maatschappelijk verkeer zorgvuldig op en is betrouwbaar. Hij gedraagt zich zodanig dat het vertrouwen in de Kerk en in degenen die daarin een ambt, een taak of dienst verrichten, niet wordt geschaad.
- 1.4. Hij houdt de kennis en de vaardigheden die noodzakelijk zijn voor een kwalitatief goede uitoefening van zijn opdracht op peil, onder andere door middel van studie, bij- en nascholing en voortdurende zorg voor zijn geestelijk leven.
- 1.5. Hij erkent dat hij een voorbeeldfunctie vervult en streeft ernaar zijn persoonlijk leven in overeenstemming te doen zijn met de christelijke waarden en normen die vanuit de opdracht worden voorgestaan.

1.6. Hij neemt voor zichzelf geen geld voor verleende diensten aan, aanvaardt geen erfenissen en geen aanmerkelijke giften van personen tot wie hij in een pastorale betrekking staat via zijn opdracht binnen de Kerk en beheert geen geld dat niet openlijk verantwoord kan worden.

2. Relatie tot de bisschop⁵

2.1. Hij erkent de eigen plaats en verantwoordelijkheid van de bisschop in de Kerk, als herder en toezichthouder over het bisdom, die als zodanig voor bepaalde ambten en taken de roeping toetst en bekrachtigt in een kerkelijke benoeming of opdracht.

2.2. Hij is steeds bereid tot een loyale dialoog met de bisschop en erkent dat zijn functie dient te worden uitgevoerd in het kader van de ene zending van de universele Kerk in het bisdom en de kerkprovincie.

3. Relatie tot collega's

3.1. Hij bevordert de collegialiteit met het oog op onderlinge samenwerking.

3.2. Hij houdt rekening met de pluriformiteit van inzichten onder de collega's en weet daar professioneel mee om te gaan.

3.3. Hij weet zich samen met collega's verantwoordelijk voor de sociale veiligheid in de Kerk. In vormen van collegiaal overleg zal hij het bevorderen van de sociale veiligheid de nodige aandacht geven.

3.4. Hij zoekt de collegiale toetsing van zijn pastoraal handelen.

3.5. In het collegiaal overleg worden situaties van mogelijk grensoverschrijdend gedrag en mogelijke aanleidingen ertoe benoemd.

3.6. Bij signalen van mogelijk grensoverschrijdend gedrag van een collega, zal hij deze collega daarop aanspreken.

3.7. Hij is in het publieke debat zakelijk en respectvol in het oordeel over collega's.

⁵ Indien de *Gedragcode Pastoraat* van toepassing is verklaard voor personen die lid zijn van een in Nederland gevestigd instituut van gewijd leven of een sociëteit van apostolisch leven, voor activiteiten binnen of vanuit het eigen instituut of de eigen sociëteit, dient deze paragraaf *mutatis mutandis* gelezen te worden.

4. Gedrag in pastorale relaties en bij geestelijke begeleiding

- 4.1. Hij schept een professionele werkomgeving, waarin sociale veiligheid is gewaarborgd en kan worden ervaren.
- 4.2. Hij is zich bewust van zijn vertrouwenspositie en van de intrinsieke machtsongelijkheid die iedere pastorale relatie met zich meebrengt.
- 4.3. Wie zich verplicht heeft tot de celibataire levensstaat, is geroepen in alle relaties te allen tijde een voorbeeld van celibataire zuiverheid te zijn.
- 4.4. Hij gebruikt zijn positie niet om op onredelijke of ongepaste wijze macht uit te oefenen.
- 4.5. Hij dient de eigen verantwoordelijkheid, de rechten en de waardigheid van elke persoon te respecteren en diens welzijn te bevorderen.
- 4.6. Hij is binnen redelijke grenzen beschikbaar voor iedereen die direct of indirect een beroep op hem doet.
- 4.7. Hij maakt duidelijk op welke wijze, in welke vorm en in welke mate pastorale zorg of geestelijke begeleiding kan worden verleend.
- 4.8. Hij waarborgt dat het pastoraal contact in vrijheid kan worden aangegaan, kan worden onderhouden en kan worden beëindigd. Indien hij meent dat het pastoraal contact beter kan worden beëindigd, licht hij dit toe.
- 4.9. Hij overschrijdt in hulpverleningssituaties het gebied waarop hij vakbekwaam is niet en verwijst tijdig door naar andere deskundigen.
- 4.10. Hij dient, in overleg met de leidinggevende en/of collega's, mogelijke consequenties zorgvuldig te overwegen alvorens een pastorale relatie aan te gaan met iemand met wie hij tevoren een andere relatie had (bijvoorbeeld als werknemer, collega, vriend/-in).
- 4.11. Hij betracht zodanige terughoudendheid en prudentie in het contact met degene aan wie pastorale zorg wordt verleend of geestelijke begeleiding wordt gegeven, dat ieder mogelijk misverstand en/of de schijn van grensoverschrijdend gedrag wordt vermeden. Hij gaat niet in op seksuele toenaderingspogingen.
- 4.12. De pastorale zorg of geestelijke begeleiding dient in een gepaste omgeving en op gepaste tijden plaats te vinden, tenzij het om noodsituaties gaat.

De gesprekken moeten niet worden gehouden op plaatsen of tijden die bij de persoon die pastorale zorg of geestelijke begeleiding ontvangt of diens omgeving verwarring wekt of zouden kunnen wekken over de aard van de relatie.

5. Grensoverschrijdend gedrag

5.1. Hij maakt zich niet schuldig aan grensoverschrijdend gedrag tegenover werknemers, vrijwilligers, parochianen, collega's en anderen en tolereert dergelijk gedrag van andere pastoraal werkenden niet.

5.2. Onder 'grensoverschrijdend gedrag' wordt verstaan:

- psychisch grensoverschrijdend gedrag, waaronder emotioneel misbruik;
- fysiek grensoverschrijdend gedrag, waaronder mishandeling;
- seksueel grensoverschrijdend gedrag, waaronder seksuele opmerkingen en aanrakingen, vertoon van aanstootgevend materiaal en seksueel misbruik⁶;
- verwaarlozing en/of het onthouden van zorg;
- discriminatie;
- schending van rechten;
- financiële en materiële uitbuiting.

5.3. Gevallen waarin het sub 5.2. bedoelde grensoverschrijdend gedrag plaatsvindt of heeft plaatsgevonden, dienen hoog te worden opgenomen en onmiddellijk te worden gemeld bij de kerkrechtelijk verantwoordelijke (zie I Werkingssfeer). Indien een pastoraal werkende onder verdenking staat van strafbare feiten betreffende mishandeling of seksueel misbruik, doet de kerkrechtelijk verantwoordelijke daarvan onverwijld aangifte bij de politie.

5.4. Bij andere vormen van grensoverschrijdend gedrag dan genoemd sub 5.2. wordt het collegiaal overleg benut om het te corrigeren en wordt bij voortzetting van dat gedrag contact opgenomen met de direct leidinggevende.

5.5. Indien hij zich aan grensoverschrijdend gedrag heeft schuldig gemaakt, dient hij te allen tijde bereid te zijn om raadgevingen en/of instructies van

⁶ De definitie van seksueel misbruik luidt: "iedere gedraging waarbij iemand onder dwang of in een afhankelijkheidsrelatie seksuele handelingen moet verrichten ofwel ondergaan ofwel daarvan toeschouwer moet zijn, dan wel seksueel getinte toenaderingen of uitlatingen in welke vorm dan ook moet dulden. Onder dwang wordt onder meer begrepen: fysiek geweld of dreiging daarmee, psychische druk, intimidatie en/of chantage. Verder wordt onder seksueel misbruik ook verstaan het maken van seksueel getint beeld materiaal van iemand en het gebruiken en doorgeven daarvan" (zie art 1.3 van de *Procedure Klachtencommissie seksueel misbruik in de R.-K. Kerk* d.d. 5 oktober 2011) en/of andere handelingen of gedragingen van een soortgelijke aard als die strafbaar zijn gesteld in het Wetboek van Strafrecht.

Zie ook: <http://www.inveiligehanden.nl/seksueel-grensoverschrijdend-gedrag>.

leidinggeevenden, collega's en leidinggeevenden ter harte te nemen ter voorkoming van herhaling van dat gedrag.

5.6. In die gevallen waarin de *Gedragscode Pastoraat* niet (direct) voorziet, of bij twijfel over de toelaatbaarheid van bepaalde gedragingen, ligt het binnen de verantwoordelijkheid van collega's om in de geest van de *Gedragscode Pastoraat* te handelen en een collega op die gedragingen aan te spreken. Eventueel worden die gedragingen als zodanig in het collegiaal overleg ter sprake gebracht. Indien dit niet leidt tot verandering van het gedrag van de betrokkene, dan neemt de direct leidinggevende contact op met de kerkrechtelijk verantwoordelijke (zie I Werkingssfeer).⁷

6. Omgang met minderjarigen⁸

6.1. Hij zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige veilig is en gerespecteerd wordt.⁹

6.2. Hij onthoudt zich ervan de minderjarige te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.¹⁰

6.3. Hij dringt niet verder door in het privéleven van de minderjarige dan in de pastorale zorg of geestelijke begeleiding functioneel noodzakelijk is. Hij ontvangt de minderjarige niet in de privésfeer.

6.4. Hij onthoudt zich van elke vorm van seksueel grensoverschrijdend gedrag ten opzichte van de minderjarige. Alle seksuele handelingen, contacten en relaties met een minderjarige zijn onder geen beding geoorloofd en worden beschouwd als seksueel grensoverschrijdend gedrag.

⁷ Het *Basismodel meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Stappenplan voor het handelen bij signalen van huiselijk geweld en kindermishandeling* van het Ministerie van Volksgezondheid, Welzijn en Sport (april 2012); zie <http://www.rijksoverheid.nl/documenten-en-publicaties/rapporten/2011/02/02/basismodel-meldcode-huiselijk-geweld-en-kindermishandeling.html> (geraadpleegd op 15 augustus 2013) geeft suggesties voor te nemen stappen bij een vermoeden van 'geweld', waarbij te denken is aan het zelf concretiseren van signalen (wat zie je precies, wat heb je gehoord?), overleg met de collega over wat je hebt gezien/gehoord; indien dit niet bevredigend is en/of het gedrag opnieuw gezien/gehoord wordt ga je het gesprek met de leidinggevende aan. Op elk moment is overleg met een deskundige mogelijk, zoals het AMK (advies- en meldpunt kindermishandeling) of een vertrouwenspersoon van het 'Meldpunt Seksueel Misbruik RKK'. Zo vroeg mogelijk moet nagegaan worden of en wat voor hulp er aan het vermeende slachtoffer geboden kan en moet worden.

⁸ Het in deze paragraaf gestelde geldt *mutatis mutandis* ook voor alle pastorale relaties met personen die niet *compos mentis* zijn of anderszins kwetsbare personen.

⁹ De formulering van de nummers 6.1 t/m 6.9 is grotendeels ontleend aan Bijlage 6 ('Modelgedragscode (vrijwillige medewerkers') van de *Toolkit In veilige handen* van de Vereniging NOV (juli 2010). Een uitvoerige toelichting erop is te vinden in de *Gedragscode Scouting Nederland*, waarin de genoemde nummers ook zijn overgenomen.

¹⁰ Dit geldt uitdrukkelijk ook voor benadering via *social media*.

6.5. Hij raakt de minderjarige niet op zodanige wijze aan, dat deze aanraking door de minderjarige of diens omgeving naar redelijke verwachting als seksueel of erotisch van aard ervaren kan worden.

6.6. Hij gaat tijdens kampen, reizen, uitstapjes etc. zeer terughoudend en met respect om met minderjarigen en de ruimtes waarin zij zich bevinden, zoals de kleedkamer of de hotelkamer.

6.7. Hij heeft de plicht de minderjarige naar vermogen te beschermen tegen vormen van ongelijkwaardige behandeling en grensoverschrijdend gedrag en zal er actief op toezien dat deze *Gedragscode Pastoraat* wordt nageleefd.

6.8. Indien hij gedrag signaleert dat niet met deze *Gedragscode Pastoraat* in overeenstemming is en bij vermoedens van geweld of seksueel grensoverschrijdend gedrag, is hij verplicht hiervan melding te maken bij de kerkrechtelijk verantwoordelijke (zie I Werkingssfeer).

6.9. Hij krijgt of geeft geen (im)materiële vergoedingen die niet in de rede zijn.

7. Geheimhouding

7.1. Het behoort tot de sociale veiligheid dat alle informatie, verkregen in het kader van pastorale zorg en geestelijke begeleiding, vertrouwelijk is en blijft, behalve in het geval van dwingende professionele redenen of wanneer de wet dat vereist.

7.2. Als er duidelijk en onmiddellijk gevaar bestaat, mag degene die pastorale zorg verleent of geestelijke begeleiding geeft uitsluitend zoveel informatie vrijgeven als noodzakelijk is om de betrokkenen te beschermen en schade te voorkomen. Hij consulteert een collega, alvorens hij die informatie vrijgeeft.¹¹

7.3. Alvorens informatie wordt vrijgegeven, dient degene die pastorale zorg verleent of geestelijke begeleiding geeft, indien mogelijk, betrokkenen hiervan en van mogelijke gevolgen op de hoogte stellen.

¹¹ Het bovengenoemde *Basismodel meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling* (zie noot 7) geeft aan hoe te handelen bij signalen van huiselijk geweld of kindermishandeling (samengevat: breng de signalen in kaart; raadpleeg een collega, het Advies- en Meldpunt Kindermishandeling of het Steunpunt Huiselijk Geweld; ga het gesprek aan met de cliënt (of haar/zijn ouders); inschatten van risico, aard en ernst; organiseer hulp of doe melding).

7.4. Kennis die alleen voortkomt uit persoonlijk contact mag alleen in openbare presentaties worden gebruikt wanneer deze geanonimiseerd is.

7.5. Het biechtgeheim is onschendbaar (canon 983 *CIC*). Onder geen enkele omstandigheid mag informatie die met het oog op het ontvangen van het boetesacrament is gegeven, worden bekendgemaakt; ook het indirect doorgeven van informatie is onder geen enkele voorwaarde toegestaan.

8. Lichamelijk en geestelijk welzijn

8.1. Hij besteedt de noodzakelijke aandacht en zorg aan zijn lichamelijk en geestelijk welzijn.

8.2. Hij is alert op waarschuwingssignalen die wijzen op mogelijke problemen met zijn lichamelijk of geestelijk welzijn.

8.3. Hij vraagt onmiddellijk hulp wanneer hij in zijn professionele en/of persoonlijke leven gedrags- of emotionele waarschuwingssignalen opmerkt.

8.4. Adviezen van collega's ten aanzien van zijn lichamelijk en geestelijk welzijn zal hij ter harte nemen.

8.5. Hij zal niet aarzelen om, gevraagd of ongevraagd, een collega te adviseren over diens lichamelijk en geestelijk welzijn.

III. Tot slot

Het openbare en privé gedrag van degenen die pastoraal werkzaam zijn kan mensen inspireren en motiveren. Wanneer dat gedrag echter verwerpelijk of discutabel is, kan het ook aanstoot geven en het geloof van mensen ondermijnen. Wie pastoraal werkzaam is moet zich daarom te allen tijde bewust zijn van de verantwoordelijkheden die met dit werk gepaard gaan.