

Załącznik 2 do AROPräv

Deklaracja dotycząca postępowania opartego na poszanowaniu granic i kodeks postępowania dla osób zatrudnionych w służbie kościelnej i osób działających w ramach wolontariatu

Deklaracja dotycząca postępowania opartego na poszanowaniu granic, kodeks postępowania i związany z tym instruktaż oraz uczestnictwo szkoleniu profilaktycznym stanowią istotne części składowe zapobiegania przemocy seksualnej w Archidiecezji Fryburga. Są one osadzone w „Regulaminie ramowym w sprawie zapobiegania przemocy seksualnej wobec nieletnich i dorosłych wymagających ochrony lub pomocy“ i w przynależnym do niego „Regulaminie wykonawczym do Regulaminu ramowego w sprawie zapobiegania przemocy“.

„Celem Archidiecezji Fryburga jest zapewnienie wszystkim dzieciom, młodzieży i wymagającym ochrony lub pomocy dorosłym bezpiecznej przestrzeni do nauki i życia w duchu Ewangelii i w oparciu o chrześcijański obraz człowieka.

W tej przestrzeni do nauki i życia należy wspierać ludzki i duchowy rozwój, a także respektować godność i nienaruszalność. Należy przy tym zapewnić ochronę przed przemocą, w szczególności przed przemocą seksualną.“

(Preambuła Regulaminu ramowego w sprawie zapobiegania przemocy seksualnej)

Niniejszy kodeks postępowania podsumowuje wiążące zasady postępowania w trakcie zajęć z dziećmi, młodzieżą i dorosłymi wymagającymi ochrony lub pomocy. Składa się on z **Części Ogólnej**, która obowiązuje w równym stopniu dla wszystkich osób zatrudnionych w służbie kościelnej, dla osób działających w ramach wolontariatu i mandatariuszy w obszarze kościoła i z **Części Szczegółowej**, która zawiera wiążące zasady postępowania dla konkretnego obszaru działań / miejsca działalności. Deklaracja dotycząca postępowania opartego na poszanowaniu granic musi zostać podpisana w ciągu pierwszych dwóch tygodni od rozpoczęcia działalności w trakcie rozmowy instruktażowej i informacyjnej z przełożonym / przełożoną lub z osobą zlecającą działalność w ramach wolontariatu.

Kodeks postępowania

A. Część ogólna dla wszystkich zatrudnionych osób i osób działających w ramach wolontariatu w Archidiecezji Fryburskiej

Cel kodeksu postępowania:

Archidiecezja Fryburska chce zapewnić w szczególności dzieciom, młodzieży i dorosłym wymagającym ochrony lub pomocy, jak również wszystkim ludziom, którzy powierzają się działalności kościelnej, przestrzeń do życia, w której mogą rozwijać swoją osobowość, swoje zdolności, talenty i swoją osobistą wiarę.

Odpowiedzialność za ochronę przeciwko wszelkim formom przemocy, w szczególności przeciwko przemocy seksualnej, ponoszą wszystkie osoby zatrudnione w służbie kościelnej, osoby działające w ramach wolontariatu oraz mandatariuszki i mandatariusze. Szczególna odpowiedzialność spoczywa na osobach zatrudnionych w służbie kościelnej. Osoby pełniące funkcje kierownicze ponoszą szczególną odpowiedzialność i są w szerokim zakresie zobowiązane do wdrażania działań na rzecz ochrony przed przemocą, w szczególności przed przemocą seksualną, w odniesieniu do danego obszaru kompetencji.

Poniższe treści stanowią wiążące zasady postępowania dla wszystkich osób zatrudnionych w służbie kościelnej, wszystkich osób działających w ramach wolontariatu oraz mandatariuszek i mandatariuszy w Archidiecezji Fryburskiej. Poprzez złożenie podpisu zobowiązuję się do przestrzegania niniejszego Kodeksu postępowania.

Swoim podpisem oświadczam, co następuje:

Mam świadomość mojej odpowiedzialności za ochronę powierzonych mi dzieci, młodzieży i wymagających ochrony lub pomocy dorosłych¹. W związku z tym zobowiązuję się do uczynienia wszystkiego, co w mojej mocy, żeby żadna z powierzonych mi osób nie została narażona na przemoc psychiczną, fizyczną i / lub seksualną, a tym samym aby Kościół był miejscem bezpiecznym dla wszystkich. Mój kontakt z powierzonymi mi osobami cechuje czujna obserwacja, otwarta komunikacja oraz oparte na szacunku, transparentne i pełne empatii działanie.

1. Działanie kościoła wyklucza wszelkiego rodzaju formy przemocy:

Wiem, że działanie kościoła wyklucza wszelkiego rodzaju formy przemocy fizycznej, werbalnej, psychicznej i seksualnej. Obejmuje to wszelkie zachowania, które naruszają lub zakłócają szacunek drugiego człowieka i jego własny rozwój.

2. Wspieram i chronię powierzone mi osoby:

Wspieram powierzone mi osoby w ich rozwoju w kierunku ponoszących osobistą odpowiedzialność i zdolnych do życia we wspólnocie osobowości. Wspieram ich prawo do nietykalności duchowej i fizycznej oraz ich prawo do pomocy, a także umacniam je w skutecznym występowaniu na rzecz tych praw.

¹ Na potrzeby lepszej czytelności w dalszej części powierzone opiece dzieci, młodzież i wymagający ochrony lub pomocy dorośli są ogólnie określane jako „powierzone osoby“.

3. Szanuję prawa i godność:

Moją pracę z powierzonymi mi osobami cechują szacunek i zaufanie. Szanuję ich prawa i godność.

4. Respektuję ich sferę intymną i osobiste granice:

W sposób ostrożny i odpowiedzialny traktuję bliskość i dystans. Respektuję sferę intymną i osobiste granice powierzonych mi osób. Zwracam przy tym również uwagę na swoje własne granice.

Dotyczy to również postępowania ze zdjęciami i mediami, w szczególności w trakcie korzystania z mediów cyfrowych.

5. Przyjmuję aktywną postawę:

Świadomie dostrzegam przypadki naruszenia granic oraz wdrażam niezbędne i odpowiednie działania na rzecz ochrony powierzonych mi osób. Aktywnie występuję przeciwko wszelkiego rodzaju dyskryminującym, agresywnym i seksistowskim zachowaniom, zarówno w postaci słów, jak i w formie czynów. Jeżeli osoby zachowują się w sposób seksualnie napastliwy lub w jakikolwiek inny sposób wykorzystują swoją władzę i siłę, wstawiam się na rzecz ochrony powierzonych mi osób.

Interweniuję, gdy powierzone mi osoby zachowują się w sposób naruszający granice w stosunku do innych osób.

6. Słucham, gdy ktoś chciałby mi się zwierzyć:

Słucham, gdy powierzone mi osoby chcą mi uświadomić, że doświadczają przemocy, psychicznej, werbalnej, seksualnej i fizycznej ze strony innych osób. Mam świadomość, że takiej przemocy mogą dopuszczać się sprawcy niezależnie od płci, oraz że może ona dotyczyć wszystkich osób niezależnie od ich wieku i płci.

7. Znam przebieg procedur i wiem, kto może zapewnić mi wsparcie:

Znam ścieżki raportowania i składania skarg oraz osoby kontaktowe w Archidiecezji Fryburskiej lub we właściwym stowarzyszeniu lub też we właściwym podmiocie. W razie wątpliwości, domniemania lub podejrzenia zasięgam porady, pomocy w celu wyjaśnienia lub uzyskania wsparcia.

8. Nie wykorzystuję żadnych zależności i działam w sposób zrozumiały i uczciwy:

Mam świadomość mojej szczególnej pozycji osoby zaufanej i autorytetu w stosunku do powierzonych mi osób. Działam w sposób zrozumiały i uczciwy. Nie wykorzystuję zależności i nie nadużywam zaufania powierzonych mi osób.

9. Wiem, że każda forma przemocy wobec powierzonych mi osób ma swoje konsekwencje:

Mam świadomość, że każda podszyta przemocą wypowiedź lub działanie oraz każde działanie o charakterze seksualnym w relacjach z dziećmi, młodzieżą i wymagającymi ochrony lub pomocy dorosłymi ma konsekwencje wynikające z prawa pracy, konsekwencje dyscyplinarne i / lub wynikające z prawa karnego.

10. Przekazuję informację o podejrzeniu lub wiedzy na temat przemocy seksualnej:

Jeżeli poweźmę wiedzę na temat stanu faktycznego, który sugeruje podejrzenie przemocy seksualnej, niezwłocznie poinformuję o tym moją przełożoną / mojego przełożonego lub osobę odpowiedzialną

Strona 3Załącznik 2 do AROPräv [Zapobieganie przemocy seksualnej wobec nieletnich i dorosłych wymagających ochrony lub pomocy] Stan na: 15.02.2022 r.

na szczeblu kierowniczym lub jedną z osób kontaktowych zaangażowanych przez Arcybiskupa². To samo dotyczy sytuacji, gdy w kontekście służbowym poweźmę wiedzę na temat wszczęcia lub wyniku toczącego się postępowania przygotowawczego lub na temat wydanego wyroku skazującego. Nie narusza to ewentualnych państwowych lub kościelnych zobowiązań do zachowania poufności lub zobowiązań do udzielenia informacji w stosunku do podmiotów kościelnych lub państwowych (np. (krajowego) urzędu ds. młodzieży, organu nadzorującego szkołę) oraz w stosunku do przełożonego.

² Pracownicy mogą zwracać się do osób kontaktowych zaangażowanych przez Arcybiskupa (diecezjalnych komisarzy powołanych na potrzeby badania zarzutów wykorzystania seksualnego) również wtedy, gdy w przypadku domniemania potrzebują wyjaśnienia w odniesieniu do zobowiązania wynikającego ze zdań 1 i 2. W związku z tym pracownicy parafii mogą zwracać się również do osób kontaktowych powołanych przez daną parafię (§ 19 AROPräv). Ponadto pracownicy wszystkich kościelnych podmiotów prawnych w celu wyjaśnienia pytań w tym kontekście mogą kontaktować się ze „Specjalistyczną poradnią dotyczącą przypadków przemocy seksualnej w instytucjach kościelnych“, jak również z pozakościelnymi specjalistycznymi poradniami działającymi przeciwko przemocy seksualnej.

B. Część szczególna Kodeksu Postępowania Dla pracowników w służbie duszpasterskiej w Archidiecezji Fryburga

Niniejszy Kodeks Postępowania obowiązuje dla wszystkich księży, diakonów, referentek i referentów duszpasterskich asystentek i asystentów duszpasterskich, referentek i referentów parafii, asystentek i asystentów parafii, wspólnot pracowników w zespołach obejmujących różne zawody, pełnomocników działających na zasadach wolontariatu oraz emerytów i rencistów pełniących zadania duszpasterskie w Archidiecezji Fryburga.

Kontekst i cel szczególnego Kodeksu Postępowania dla pracowników w służbie duszpasterskiej

Zadania pracowników w służbie duszpasterskiej

Ze względu na świątobliwość lub powołanie przez biskupa pracownicy w służbie duszpasterskiej mają swój szczególny udział w misji Kościoła. Misja w służbie duszpasterskiej obejmuje w szczególności świadectwo wiary. Pracownicy w służbie duszpasterskiej dają to świadectwo całym swoim życiem. Synod w Würzburgu wyraża to w następujący sposób:

„Na jego służbę składa się nie tylko to, co czyni, lecz również to, w jaki sposób to czyni i dlaczego to czyni. Samo jego życie staje się służbą. Daje on świadectwo potęgą i miłością Boga, który poprzez ludzką służbę dociera do człowieka i zbawia go w jego wielorakich trudnych sytuacjach. Daje on jednocześnie świadectwo godności człowieka, do którego Bóg kieruje swoją miłością. (...) W ten sposób służba duszpasterska staje się jasnym wyrazem głębszego przykazania, które wymaga miłości do Boga i bliźniego płynącej z całego serca.“

3

Zwiastowanie pracowników w służbie duszpasterskiej opiera się więc na przekazywaniu ich wiary poprzez całą swoją osobę. Dlatego też centralne znaczenie dla służby duszpasterskiej mają różnorodne relacje z wiernymi i bliźnimi. Dzięki nim miłość Boga, którą głosią pracownicy w służbie duszpasterskiej, może być również doświadczana poprzez ich osobę.

Kształtowanie relacji poprzez pracowników w służbie duszpasterskiej

Jak pokazuje doświadczenie, te różnorodne relacje są również narażone na zagrożenia: Przykładem może być doświadczenie relacji na niekorzyść powierzonych osób⁴. Unależniając to np. ujawnione w przeszłości przypadki nadużyć seksualnych w Kościele katolickim.

Część szczególna Kodeksu Postępowania skupia się w związku z tym szczególnie na tym, w jaki sposób może na sensownie kształtować relacje z powierzonymi osobami. Celem jest ukształtowanie ich w taki sposób, aby promowały one samostanowienie, nienaruszalność i wolność ludzi.

³ Synod w Würzburgu: „Rezolucja: Służba i urzędy“, 2.6 „Służba duszpasterska jako spełnienie sensu“ 2.6.2 s. 608 n., oficjalne pełne wydanie I, wydawnictwo Herder, 1976

⁴ Poprzez osoby powierzone w sensie tej regulacji rozumie się:

- dzieci (osoby, które nie ukończyły 14 roku życia)
- młodzież (osoby, które ukończyły 14 rok życia, ale nie ukończyły jeszcze 18 lat)
- dorośli wymagający ochrony lub pomocy
 - Osoby powyżej 18 roku życia, które są bezbronne z powodu niedoświadczenia lub choroby w rozumieniu § 225 ust. 1 StGB [niem. Kodeksu Karnego], które
 - są powierzone czyjeś opiece lub pieczy
 - należą do gospodarstwa domowego tej osoby
 - zostały powierzone opiece tej osoby przez osobę odpowiedzialną za opiekę nad nimi lub
 - są jej podporządkowane w ramach stosunku służbowego i stosunku pracy
 - dorośli pozostający w relacjach doradczych, terapeutycznych lub opiekuńczych (§ 174c StGB), a więc np. instytucje dla osób niepełnosprawnych, zapewniające opiekę zdrowotną lub opiekę nad osobami starszymi, jak również obszary pracy, w których pracuje się z osobami dorosłymi, w przypadku których używanie rozszkodku jest zazwyczaj ograniczone, które zgodnie z art. 6 § 1 n.1 SST podlegają ochronie na mocy prawa kanonicznego.
 - dorośli, których potrzeba ochrony lub pomocy wynika ze szczególnych okoliczności. Potrzeba ochrony lub pomocy wynika z danej sytuacji. Wskutek tego może pojawić się różnica układu sił pomiędzy dwiema osobami, która niekoniecznie musi mieć trwały charakter:
 - w stosunku pomiędzy przełożonym a zatrudnionym
 - w ramach szkolenia wewnątrzkościelnego lub w obszarze kształtowania pomiędzy wykładowcami a studentami na uczelni
 - we wspólnotach zakonnych
 - pomiędzy ordynariuszem a klerykami
 - w (osobistym) duszpasterstwie i duchowym towarzyszeniu

Szczególnie w kontekście duszpasterskim, w towarzyszeniu duchowym i w wielu innych kontekstach duszpasterskich rola i pozycja pracowników w służbie duszpasterskiej pociąga za sobą szczególny stosunek władzy i zależności – także w stosunku do osób dorosłych.

W związku z tym istotne jest, aby kształtować niezbędną i pożądaną bliskość w odpowiedzialny sposób i ze świadomością własnej zawodowej roli. Dlatego też stale i ostrożnie należy zastanawiać się nad odpowiednią równowagą pomiędzy bliskością a dystansem. Aby mogło o się to powieść, ważna jest również transparentność i komunikacja w stosunku do wszystkich zaangażowanych, w szczególności wobec powierzonych osób i ich opiekunów, jak również w stosunku do zespołu duszpasterskiego lub przełożonego w służbie.

Należy także chronić sferę prywatną i intymną powierzonych osób. Ramy emocjonalnej i fizycznej bliskości z powierzonymi osobami muszą w związku z tym być zawsze określone poprzez misję i funkcję pracownika w służbie duszpasterskiej a nie poprzez osobiste potrzeby.

Część szczególna Kodeksu Postępowania wskazuje zatem również takie zachowania, które pozostają w gwałtownej sprzeczności ze zwiastowaniem miłości, szanują ciego ludźmi Boga, ponieważ ranią powierzone osoby i szkodzą im, lekceważą ich wartości nadane przez Boga i dlatego należy ich zaniechać.

Stosunek do innych władz cywilnych Kodeksów Postępowania (część specjalna lokalnej instytucjonalnej koncepcji ochrony, kategoriaalne instytucjonalne koncepcje ochrony (np. kliniki) i Kodeks Postępowania obowiązujący w trakcie kościelnej pracy z młodzieżą)

W Archidiecezji Fryburga Deklaracja o postępowaniu z poszanowaniem granic została wprowadzona w życie na mocy ogólnej części Kodeksu Postępowania dla wszystkich zatrudnionych pracowników i wolontariuszy. Ta część ogólna zostaje uzupełniona poprzez części szczególne Kodeksu Postępowania, np. danych parafii, duszpasterstwa kategoriaalnego, kościelnej pracy z młodzieżą. Część szczególna Kodeksu Postępowania danej parafii lub innych instytucji (np. szpitala, duszpasterstwa szpitalnego) uwzględnia również lokalną specyfikę, w związku z czym obowiązuje ona również dodatkowo do tej części szczególnej Kodeksu Postępowania dla pracowników w służbie duszpasterskiej. Przy formułowaniu szczególnego Kodeksu Postępowania dla duszpasterstwa kategoriaalnego (np. duszpasterstwa szpitalnego) za podstawę należy przyjąć postanowienia części szczególnej dla pracowników w służbie duszpasterskiej i uzupełnić je w sposób indywidualny dla danej instytucji. Ponadto w zakresie kościelnej pracy z młodzieżą dodatkowo obowiązuje część szczególna Kodeksu Postępowania dla kościelnej pracy z młodzieżą.

Szczególne standardy postępowania w pracy w służbie duszpasterskiej

Poniższe standardy zachowania dotyczące kontaktów z powierzonymi osobami konkretyzują ogólną część Kodeksu Postępowania w trakcie pracy w służbie duszpasterskiej.

Zestawienie to nie jest ostateczne, co więcej chodzi o to, aby wyznaczyć więź i ukierunkowujące działania kryteria, które mogą i powinny być regularnie uwzględniane i oczywiście uzupełniane, przykładowo w trakcie rozmów służbowych lub rozmów z pracownikami. Temat zapobiegania, w szczególności część szczególna Kodeksu Postępowania, musi stanowić zobowiązujący element rozmów mających na celu ustalenie celów.

Jeżeli z istotnych powodów odstępuje się od danej zasady, wówczas niezbędne jest zachowanie wysokiego poziomu transparentności w stosunku do zespołu, ewentualnie w stosunku do osób uprawnionych do sprawowania opieki i przełożonego / przełożonej.

⁵ W razie potrzeby przełożeni są zobowiązani do poinformowania swoich przełożonych.

- Mam świadomość, że ludzie, w szczególności powierzone osoby w rozumieniu tej regulacji, które mi się zawierają, mogą być zależne i bezbronne. Nie wykorzystuję ich na potrzeby kontaktów osobistych lub intymnych. Respektuję i promuję nienaruszalność duchową, fizyczną i seksualną osób, z którymi mam do czynienia w ramach mojej misji duszpasterskiej, i unikam wszelkich działań, które ją naruszają.
- Wiem, że moja praca duszpasterska wymaga odpowiedniej emocjonalnej i fizycznej bliskości, jednak równie ważny jest odpowiedzialny i przejrzysty pod kątem roli dystans. Takie wyważenie wymaga permanentnej i ostrożnej refleksji nad moimi własnymi działaniami i postawami w konkretnych sytuacjach. Respektuję sferę prywatną i intymną osób, z którymi mam do czynienia. To nie moje osobiste potrzeby, lecz moja misja i moja funkcja wyznaczają emocjonalną i fizyczną bliskość do osób, które mi się zawierają. Moja potrzeba bliskości nie należy do asymetrycznych relacji w ramach działalności duszpasterskiej.
- Stosunek do powierzonych mi osób odznacza się uczciwością i dobrowolnością.
- Zobowiązuję się do powstrzymania się od ataków werbalnych, takich jak nietaktowne lub obraźliwe wypowiedzi, oraz od ataków fizycznych. Dotyczy to także kontaktów wykraczających poza służbowe relacje.
- Zobowiązuję się do autorefleksji i transparentności (np. w stosunku do osoby zainteresowanej, osoby uprawnionej do sprawowania opieki, zespołu duszpasterskiego) w odniesieniu do moich osobistych i zawodowych granic. W trudnych sytuacjach zasięgam rady i korzystam ze wsparcia profesjonalisty.

1. Kształtowanie bliskości i dystansu w szczególnie drażliwych sytuacjach

Z doświadczenia wielu pracowników w służbie duszpasterskiej wynika, że osobiste kontakty z nauczycielami i nauczycielkami, księżmi, diakonami, pracownikami etatowymi są bardzo ważne dla odkrywania ich powołania. Dlatego też takie kontakty są ważne i niezastąpione. Jednocześnie nie takie osobiste kontakty niosą ze sobą takie zagrożenie, że naruszone mogą zostać osobiste granice powierzonych osób. Spowodowane jest to tym, że w relacji z powierzonymi osobami panuje asymetryczna struktura (różnica układów sił). Dlatego też w pracy pedagogicznej i duszpasterskiej z powierzonymi osobami niezbędnym jest ostrożny sposób postępowania z bliskością i dystansem.

Kształtowanie relacji musi odpowiadać danej misji i mieć spójny charakter. Należy przy tym zwrócić uwagę na to, aby nie powstawały i nie mogły powstać żadne zależności emocjonalne, fizyczne, duchowe lub psychiczne.

Odpowiedzialność za kształtowanie bliskości i dystansu zawsze spoczywa na pracownikach etatowych.

- Młodzi dorośli i osoby dorosłe wymagające ochrony lub pomocy mają prawo do tego, by zwracać się do nich per pan / pani. Unikam ogólnego, bezrefleksyjnego zwracania się per ty. Biorę pod uwagę odpowiedni kontekst (np. sposób postępowania z 16 – 18-latkami, osoby w domach opieki, niewielka różnica wieku) i ustalam osobistą formę zwracania się z danym rozmówcą.
- Mam świadomość zagrożenia, które istnieje, gdy kontakty służbowe stają się kontaktami prywatnymi i przyjaźniami. Rozumiem, że ze względu na zasadniczo asymetryczną strukturę kontaktów służbowych (różnica układów sił) bardzo trudno jest kształtować te prywatne przyjaźnie na równych zasadach. W transparentny sposób przedstawiam mojemu zespołowi / mojej przełożonej / mojemu przełożonemu przypadki nakładania się mojego środowiska prywatnego i zawodowego.
- Mam świadomość, że relacje intymne i kontakty seksualne z powierzonymi osobami, niepełnoletnimi i dorosłymi osobami wymagającymi ochrony lub pomocy są niedozwolone.
- Kontakty z powierzonymi osobami kształtuję w taki sposób, aby nikogo nie przestraszyć i nie przekroczyć żadnych granic.

⁶W mojej roli pracownika w służbie duszpasterskiej

- Indywidualne werbalne i niewerbalne wyrażenie się na temat granicznych odczuć są przeze mnie poważnie traktowane, respektowane i nie są komentowane w negatywny sposób.
- Powstrzymuję się od zapraszania powierzonych mi osób do siebie do domu. Nie zabieram dzieci i młodych odzież i z mojego otoczenia zawodowego do udziału w prywatnych przedsięwzięciach.⁷

2. Stosowność kontaktu fizycznego

Dotyk fizyczny (np. powitania, pozegnania, rytuały błogosławienia, ...) mogą stanowić część pedagogicznego i duszpasterskiego spotkania. Nie chodzi o to, żeby kontakt fizyczny co do zasady uważać za problem i go unikać. Musi on być dostosowany do wieku, profesjonalnie uzasadniony i stosowny do danego kontekstu oraz respektować osobiste granice.

Kontakty fizyczne zakładają dobrowolność – i w razie potrzeby deklarowaną – zgodę powierzonych osób, to znaczy, że co do zasady należy respektować wolę odmowną powierzonej osoby (np. czy życzy ona sobie obejmowania czy też nie).

- Niedozwolony jest niechciany dotyk / zbliżenie fizyczne, w szczególności w postaci czerpienia z obietnicą nagrody lub pod groźbą kary.
- Jako pracownik etatowy również mam prawo odmówić niechcianego dotyku / zbliżeń fizycznych.
- Jeżeli nie mam pewności, czy dotyk jest odpowiedni, pytam uprzednio o zgodę lub w przypadku wątpliwości ci powstrzymuję się od dotyku.
- Stawiam granice, gdy powierzone osoby pragną fizycznej bliskości, która nie odpowiada pedagogicznej lub duszpasterskiej relacji.

3. Zasady zachowania, język, dobór słów i ubiór

Język i dobór słów mogą powodować głęboką irytację u ludzi, mogą ich ranić lub upokarzać. Uwagi i powiedzenia, jak również nieodpowiedni ubiór pracowników mogą prowadzić do irytacji. Interakcja werbalna i niewerbalna musi być odpowiednia do danej roli i misji oraz dostosowana do grupy docelowej i jej potrzeb.

- Słowa oznaczają wpływ, mają moc, mogą ranić i wzmacniać. Dlatego też starannie dobieram moje słowa i używam języka, który nie dyskryminuje, nie wyklucza i nie rani.
- Nie stosuję seksualizowanego języka lub gestów w żadnej z form interakcji i komunikacji (np. pieszczotliwe imiona (w tym o zabarwieniu seksualnym) lub uwagi, seksistowskie „dowcipy“) i powstrzymuję się od negatywnych uwag lub poniżania.
- Każdą formę osobistej interakcji i komunikacji kształtuję poprzez język i dobór słów z szacunkiem i w sposób dostosowany do potrzeb, indywidualnej sytuacji i zdolności pojmowania powierzonej osoby.
- W przypadku językowego naruszenia granic interweniuję i zajmuję stanowisko.
- Poziomy język dostosowuję do powierzonych osób. Zwracam uwagę na odpowiednią głośność, czas na potencjalne odpowiedzi i zrozumiałe język (np. łagodny język).
- Należy powstrzymać się od tak zwanych prób odwagi lub rytuałów, które powodują strach u powierzonych osób, poniżają je, kompromitują lub wywierają na nie presję, nawet jeżeli powierzona osoba wyraziła na to zgodę.

⁷ Nie dotyczy to wspólnych przedsięwzięć z dziećmi i pracownikami w służbie duszpasterskiej oraz ich przyjaciół. Nie mamy tu na myśli zabierania dzieci i młodzieży na pogrzeby lub wakacyjne obozy. W tych przypadkach zabieranie ich ze sobą należy uprzednio zakomunikować w transparentny sposób i ustalić z osobami uprawnionymi do sprawowania opieki.

4. Poszanowanie sfery intymnej i zachowanie w trakcie imprez z noclegiem

Każdy człowiek ma prawo do poszanowania i ochrony swojej sfery prywatnej i intymnej. Należy to w szczególności uwzględnić w przypadku imprez z noclegami. Środki te są potrzebne, ponieważ poruszanych jest tam wiele problemów asydujących doświadczeń, które udostępniają powierzonym osobom przestrzenie do zdobywania doświadczeń (rozwój, zachowania społeczne). Dlatego też nie należy ich co do zasady kwestionować w obszarze duszpasterskim i pedagogicznym.

Jasne zasady postępowania są nieodzowne, aby z jednej strony chronić powierzone osoby, a z drugiej strony pracowników.

Imprezy z noclegami stanowią szczególne sytuacje ze szczególnymi wyzwaniami. Osoby odpowiedzialne ponoszą przy tym szczególną odpowiedzialność, której muszą być świadome. Oznacza to na przykład, co następuje (zasady zachowania mogą zostać uzupełnione w zależności od sytuacji):

- Na imprezach i w trakcie wyjazdów, które trwają dłużej niż jeden dzień, powierzonym osobom powinna towarzyszyć wystarczająca liczba dorosłych opiekunów.
- Jeżeli grupa składa się z różnych płci, wówczas musi to również znaleźć odzwierciedlenie w grupie osób towarzyszących. Z reguły grupa nocuje z podziałem według płci (chyba że mamy tu do czynienia z czasem wolnym spędzonym w rodzinie). Podział sypialni omawiamy uprzednio z zespołem (w rozumieniu pracy z młodzieżą z uwzględnieniem płci). W razie potrzeby należy tutaj zaangażować uczestników i osoby uprawnione do sprawowania opieki.
- Osoby towarzyszące są zobowiązane do zwrócenia uwagi na to, aby przestrzegać podziału miejsc do spania.
- Osoby towarzyszące i powierzone osoby co do zasady śpią w osobnych pomieszczeniach / namiotach. Wyjątki związane z warunkami przestrzennymi (np. zbiorowe zakwaterowanie w trakcie Światowych Dni Młodzieży, spotkania w Taizé i Dni Katolickich) należy wyjaśnić przed rozpoczęciem imprezy i w razie potrzeby wymagają one zgody osoby posiadającej prawo do opieki i odpowiedniej przełożonej / odpowiedniego przełożonego.
- Przed wejściem do sypialni pukam, zapowiadam się werbalnie i dopiero wtedy wchodzę do pokoju. Kiedy tylko jest to możliwe, czekam na pozwolenie na wejście.
- Zwracam uwagę na korzystanie pomieszczeń o charakterze intymnym (prysznic, umywalnia, WC, przebieralnia...) osobno przez płci i na odpowiednią infrastrukturę.
 - Szukam rozwiązań dla osób, które nie odczuwają jednoznacznej przynależności do danej płci.
 - W przypadku wspólnych pryszniców ustaliam z dziećmi i młodzieżą zasady korzystania z prysznica. Dozwolone jest także korzystanie z prysznica w odzieży kąpielowej.
 - Osoby towarzyszące korzystają z pomieszczeń o charakterze intymnym zawsze oddzielnie (pod kątem przestrzennym i czasowym) od powierzonych im osób.
 - Nigdy nie wchodzę do pomieszczeń o charakterze intymnym bez profesjonalnego powodu (np. wypięnienie obowiązku sprawowania nadzoru).
Przed wejściem pukam, zapowiadam się werbalnie i dopiero wtedy wchodzę. Kiedy tylko jest to możliwe, czekam na pozwolenie na wejście.
- W trakcie czynności pielęgnacyjnych (np. zmiana pieluchy) i udzielania pierwszej pomocy medycznej respektuję indywidualne granice i sferę intymną powierzonych mi osób.
- Nie wywieram presji: W przypadku wątpliwości angażuję osoby uprawnione do sprawowania opieki i / lub korzystam z pomocy medycznej.
- Nocowanie powierzonych osób⁸ w mieszkaniach prywatnych pracowników w służbie duszpasterskiej jest dozwolone wyłącznie w indywidualnym przypadku z ważnych powodów, które są z góry uzasadniane i przedstawiane w transparentny sposób. Warunkiem jest porozumienie z przełożonym i zgoda w szczególności osób uprawnionych do sprawowania opieki. W tym przypadku trzeba zapewnić możliwość noclegu w osobnym pomieszczeniu. Ponadto zawsze muszą być obecne co najmniej dwie osoby dorosłe.

⁸ Nie dotyczy to np. noclegów przyjaciół z dziećmi pracowników w służbie duszpasterskiej.

5. Dopuszczalność prezentów i korzyści

Ekskluzywne prezenty, które otrzymują wyłącznie wybrane osoby, mogą wzmacniać uczucie emocjonalnej zależności. Dlatego też do zadań osób odpowiedzialnych należy postępowanie z prezentami w przemyślanej i transparentny sposób.

- Niedozwolone są wsparcie finansowe, nagrody i prezenty przekazywane poszczególnym powierzonym osobom, które nie pozostają w żadnym związku z konkretnym zadaniem. Celem jest niedopuszczenie do tworzenia statusu wyjątkowości lub ekskluzywności.
- Osobiste prezenty przekazywane powierzonym osobom w przypadku specjalnych okazji, takich jak urodziny, Boże Narodzenie lub poegnanie rozważam w swoim zespole i komunikuję je w transparentny sposób.

6. Postępowanie z mediami i sieciami społecznościowymi oraz korzystanie z nich

Postępowanie z sieciami społecznościowymi i mediami cyfrowymi stanowi w obecnych czasach codzienną działalność. W celu promowania kompetencji medialnej i ostrzegania / ochrony przed zagrożeniami związanymi z mediami cyfrowymi rozważne postępowanie z nimi jest nieodzowne. Wybór filmów, zdjęć, gier i materiałów musi być dokonywany starannie w rozumieniu opartych na ostrożności wzajemnych kontaktów. Musi on być dokonywany w pedagogicznie sensowny i adekwatny do wieku sposób.

- Mam świadomość, że także w mediach społecznościowych pełni funkcję wzorca. Jeżeli korzystanie z mediów cyfrowych i sieci społecznościowych jest dozwolone w ofertach parafii, dbam o to, aby były one również wykorzystywane przez powierzone osoby w odpowiedzialny sposób i aby przestrzegane były odpowiednie zasady⁹.
- Respektuję, gdy powierzone osoby nie chcą być fotografowane lub filmowane. Publikacja nagrań dźwięku i obrazu wymaga uzyskania zgody powierzonej osoby oraz osoby uprawnionej do sprawowania opieki.
- Dbam o to, aby w kontaktach internetowych (np. sieci społecznościowe, e-mail, komunikator Threema) z powierzonymi osobami nie powstawała zależność i aby nie tworzyć statusu wyjątkowości lub ekskluzywności. Dopuszczalne są kontakty służbowe i uzasadnione pedagogicznie. Odpowiednie wyjątkowe regulacje muszą zostać przedstawione w transparentny sposób przełożonemu i / lub zespołowi, a w razie potrzeby należy uzyskać zezwolenie przełożonej / przełożonego.
- Powierzone osoby nie mogą być ani obserwowane, ani fotografowane lub filmowane w stanie rozebranym (w trakcie przebierania się, brania prysznica...).
- Należy unikać przekazywania osobistych numerów telefonów, adresów e-mail lub prywatnych adresów. Jest ono możliwe wyłącznie za zgodą powierzonych osób i ewentualnie osób posiadających prawo do sprawowania opieki.

7. Środki dyscyplinujące

Stosowanie i konsekwencje środków dyscyplinujących oraz kar muszą być przemyślane. Jeżeli konieczne są sankcje, należy zwrócić uwagę na to, aby były one bezpośrednio powiązane z kwestionowanym działaniem. Powinny być one stosowne, sensowne pedagogicznie i zrozumiałe. Zabroniona jest wszelka forma przemocy, przymusu, groźby lub pozbawianie wolności, nawet jeżeli powierzona osoba wyraża na to zgodę.

- Przemoc fizyczna nigdy nie jest w porządku!
- Aktywnie ingeruję w celu zapewnienia ochrony powierzonych osób, gdy widzę, że środki dyscyplinujące jest nieodpowiedni.
- Gdy mam do czynienia z niepożądanym zachowaniem powierzonych osób, w każdych okolicznościach szanuję ich godność. Nie wykorzystuję swojej pozycji władzy w celu poniżania, kompromitowania tych osób lub wywierania na nich presji.

⁹ Sprawdzone rozwiązanie jest zapewnienie przez pracodawcę służbowego telefonu komórkowego w celu umożliwienia jasnego oddzielenia służbowego i prywatnego korzystania z telefonu komórkowego.

8. Konsekwencje w przypadku naruszeń szczególnej części Kodeksu Postępowania

Niniejszy Kodeks Postępowania ma sens wyłącznie wtedy, gdy uzgodnione jest także postępowanie w przypadku jego naruszeń. W celu odseparowania się od typowych strategii działania sprawców, tuszowania i utrzymywania w tajemnicy, należy przemyśleć dewiacyjne zachowania ujawnić je w transparentny sposób, np. w stosunku do przełożonej / przełożonego kierownictwa (placówki) i / lub odpowiedniego zespołu.

- Co do zasady pracownicy etatowi i wolontariusze mogą być pytani o swoje zachowania w stosunku do dzieci, młodzieży i osób dorosłych wymagających ochrony lub pomocy oraz o jego skutki.
- Presja utrzymania czegoś w tajemnicy stanowi strategię działania sprawcy. Dlatego właśnie nie zachowuję się w taki sposób, żeby mój zespół nie musiał trzymać niczego w tajemnicy. Informacje o wszystkim, co mówię lub robię, mogą zostać przekazane dalej. Nie ma to wpływu na obowiązek zachowania poufności.
- Mam prawo do poruszania kwestii moich niepewności oraz do ich przepracowania w stosownych ramach.
- Ujawniam moje własne naruszenia Kodeksu Postępowania wobec przełożonej / przełożonego, kierownictwa i / lub zespołu.
- W razie potrzeby poruszam kwestię irytujących zachowań innych pracowników w trakcie rozmowy z zespołem i / lub wobec przełożonej / przełożonego lub kierownictwa.
- Refleksja nad kształtowaniem relacji i radzeniem sobie z bliskością i dystansem stanowi regularny temat w trakcie spotkań zespołu oraz w trakcie rozmowy mającej na celu ustalenie celów.
- Mam świadomość, że naruszenie Kodeksu Postępowania może mieć konsekwencje wynikające z prawa pracy, konsekwencje dyscyplinarne i konsekwencje wynikające z prawa karnego (np. upomnienie, ostrzeżenie, przeniesienie, wypowiedzenie).

Deklaracja dotycząca postępowania opartego na poszanowaniu granic dla osób zatrudnionych

Dane osobowe:

Nazwisko, imię: _____

Data urodzenia _____

Adres: _____

Działalność

Instytucja, miejsce pracy: _____

Stanowisko służbowe: _____

Oświadczenie:

Ja, _____,

otrzymałam/-łem kodeks postępowania (Część ogólną i część szczególną) i dokładnie zapoznałam/-łam się z sformułowanymi w nim zasadami postępowania. Zasady te i regulacje oraz działania Archidiecezji Fryburskiej dotyczące zapobiegania przemocy seksualnej zostały ze mną szczegółowo omówione przez moją przełożoną / mojego przełożonego lub przez oddelegowaną przez nią / niego osobę.

- Zobowiązuję się do sumiennego przestrzegania kodeksu postępowania każdorazowo w jego aktualnie obowiązującej wersji w ramach mojej pracy.
- Zostałam/-łem poinformowana/-y o konsekwencjach naruszeń zasad postępowania.
- Zapewniam, że nie zostałam/-łem skazana/-y prawomocnym wyrokiem sądu za popełnienie przestępstwa w związku z przemocą seksualną³.
- Ponadto zapewniam, że według posiadanych przez mnie wiadomości / mojej wiedzy nie toczy się przeciwko mnie żadne postępowanie karne w związku z podejrzeniem popełnienia takiego przestępstwa, nie jest prowadzone żadne postępowanie przygotowawcze pod nadzorem prokuratury i że nie nałożono na mnie żadnych kościelnych środków karnych ani

³ §§ 171, 174 do 174c, 176 do 180a, 181a, 182 do 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a ustęp 3, §§ 225, 232 do 233a, 234, 235 lub 236 StGB [niem. Kodeks Karny] (por. ostatnia strona)

żadnych innych środków w związku z przemocą seksualną oraz że nie wszczęto w tej sprawie żadnego dochodzenia wstępnego.

- Zobowiązuję się do niezwłocznego poinformowania mojej przełożonej / mojego przełożonego, jeżeli wszczęte zostanie przeciwko mnie postępowanie przygotowawcze pod nadzorem prokuratury w związku z podejrzeniem popełnienia przestępstwa zgodnie z jednym ze wskazanych powyżej znamion czynu przestępczego lub kościelne dochodzenie wstępne w związku z przemocą seksualną.
- W ciągu najbliższych 6 miesięcy zgodnie z programem diecezjalnym wezmę udział w szkoleniu profilaktycznym.

lub

- Wzięłam/-ąłem już udział we wskazanym powyżej szkoleniu profilaktycznym.
- Przedkładam odpowiednie zaświadczenie o uczestnictwie⁴.

Miejscowość, data

Miejscowość, data

Podpis osoby składającej oświadczenie

Podpis przełożonej / przełożonego

⁴ Uczestnictwo w szkoleniu profilaktycznym nie mogło mieć miejsca wcześniej niż 5 lat temu.

Wykaz znamion czynów przestępczych Kodeksu Karnego, do których odnosi się deklaracja:

- § 171 Naruszenie obowiązku opieki lub wychowania
- § 174 Wykorzystywanie seksualne podopiecznych
- § 174a Wykorzystywanie seksualne więźniów, osób pozostających w areszcie lub chorych i osób wymagających pomocy w instytucjach
- § 174b Wykorzystywanie seksualne przy nadużyciu zajmowanego stanowiska
- § 174c Wykorzystywanie seksualne przy nadużyciu stosunku w ramach doradztwa, leczenia lub opieki
- § 176 Wykorzystywanie seksualne dzieci
- § 176a Wykorzystywanie seksualne dzieci bez kontaktu fizycznego z dzieckiem
- § 176b Przygotowanie wykorzystywania seksualnego dzieci
- § 176c Poważne wykorzystywanie seksualne dzieci
- § 176d Wykorzystywanie seksualne dzieci ze skutkiem śmiertelnym
- § 177 Napaść na tle seksualnym, wymuszenie czynności seksualnej; zgwałcenie
- § 178 Napaść na tle seksualnym, wymuszenie czynności seksualnej i zgwałcenie ze skutkiem śmiertelnym
- § 180 Promowanie czynności seksualnych wśród nieletnich
- § 180a Wykorzystywanie prostytutek
- § 181a Sutenerstwo
- § 182 Wykorzystywanie seksualne młodzieży
- § 183 Działania ekshibicjonistyczne
- § 183a Wywoływanie publicznego zgorzenia
- § 184 Rozpowszechnianie treści pornograficznych
- § 184a Rozpowszechnianie treści pornograficznych z użyciem przemocy lub pornografii z udziałem zwierząt
- § 184b Rozpowszechnianie, nabywanie i posiadanie treści pornograficznych z udziałem dzieci
- § 184c Rozpowszechnianie, nabywanie i posiadanie treści pornograficznych z udziałem młodzieży
- § 184e Organizowanie i uczestnictwo w przedstawieniach pornograficznych z udziałem dzieci i młodzieży
- § 184f Uprawianie zakazanej prostytucji
- § 184g Prostytucja stanowiąca zagrożenie dla młodzieży
- § 184i Molestowanie seksualne
- § 184j Przestępstwa popełniane w grupach
- § 184k Naruszenie sfery intymnej poprzez rejestrację obrazu
- § 184l Wprowadzanie do obiegu, nabywanie i posiadanie lalek erotycznych o dziecięcym wyglądzie
- § 201a Naruszenie najbardziej osobistej sfery życia i dóbr osobistych poprzez rejestrację obrazu
- § 225 Znęcanie się nad podopiecznymi
- § 232 Handel ludźmi
- § 232a Zmuszanie do prostytucji
- § 232 b Praca przymusowa
- § 233 Wyzysk siły roboczej
- § 233a Wyzysk z wykorzystaniem bezprawnego pozbawienia wolności
- § 234 Urowadzenie człowieka
- § 235 Urowadzenie osoby nieletniej
- § 236 Handel dziećmi