

Anexo 2 sobre o regulamento AROPräv

Declaração sobre o comportamento respeitador e o código de conduta para funcionários da Igreja e voluntários

A declaração sobre o comportamento respeitador, o código de conduta e a instrução associada e a participação na formação de prevenção são componentes essenciais da prevenção contra a violência sexual na Arquidiocese de Friburgo. Estes estão ancorados no “Regulamento-quadro de prevenção da violência sexual contra menores e adultos com necessidade de proteção ou assistência” e no “Regulamento de implementação do regulamento-quadro de prevenção” correspondente.

“O objetivo da Arquidiocese de Friburgo é oferecer a todas as crianças, jovens e adultos que necessitam de proteção ou assistência, um espaço de aprendizagem e vida seguro no espírito do evangelho e com base na imagem cristã do homem.

Neste espaço de aprendizagem e vida, deve ser fomentado o desenvolvimento humano e espiritual, e devem ser respeitadas a dignidade e a integridade. O objetivo é a proteção contra a violência, especialmente a violência sexual.”

(Preâmbulo do regulamento-quadro de prevenção da violência sexual)

Este código de conduta resume as regras de conduta vinculativas para atividades com crianças, jovens e adultos que necessitam de proteção ou assistência. Ele consiste na **Parte Geral**, que é igualmente válida para todos os funcionários da Igreja, voluntários e titulares de mandatos no setor da Igreja, e na **Parte Específica**, que contém regras de conduta vinculativas para a área específica de atividade/local de trabalho. A declaração sobre o cumprimento dos limites deve ser assinada nas duas primeiras semanas após o início da atividade, numa reunião de orientação e informação com o supervisor ou a pessoa designada para o cargo de voluntário.

Código de conduta

A. Parte geral para todos os funcionários e voluntários da Arquidiocese de Friburgo.

Objetivo do presente código de conduta:

A Arquidiocese de Friburgo visa em particular oferecer às crianças, jovens e adultos, que necessitam de proteção ou assistência, bem como a todas as pessoas que se confiam à ação da Igreja, espaços de vida nos quais possam desenvolver a sua personalidade, as suas capacidades, os seus talentos e a sua fé pessoal.

A responsabilidade pela proteção contra todas as formas de violência, especialmente a violência sexual, recai sobre todos os funcionários da Igreja, voluntários e titulares de mandatos. Os funcionários ao serviço da Igreja têm uma responsabilidade especial. As pessoas com uma função de direção têm uma responsabilidade proeminente e uma obrigação abrangente de implementar medidas de proteção contra a violência, especialmente a violência sexual, para a respetiva área de competências.

Os seguintes conteúdos são regras de conduta vinculativas para todos os funcionários ao serviço da Igreja, todas as pessoas que trabalham a título honorário e titulares de mandatos na Arquidiocese de Friburgo. Com a minha assinatura comprometo-me a cumprir este código de conduta.

Com a minha assinatura, declaro:

Estou ciente da minha responsabilidade de proteger as crianças, jovens, adultos que necessitam de proteção ou assistência que me foram¹ confiados. Por conseguinte, comprometo-me a fazer tudo o que estiver ao meu alcance para assegurar que nenhuma das pessoas que me foram confiadas seja sujeita a violência mental, física e/ou sexual, e que a Igreja seja, assim, um lugar seguro para todos. As minhas relações com as pessoas que me foram confiadas caracterizam-se pela observação vigilante, comunicação aberta e ação apreciativa, transparente e empática.

1. A ação da Igreja é incompatível com toda e qualquer forma de violência:

Sei que a ação da Igreja é incompatível com todas as formas de violência física, verbal, psicológica e sexual. Isto inclui qualquer comportamento que viole ou perturbe o respeito pela outra pessoa e o seu próprio desenvolvimento.

2. Apoio e protejo as pessoas que me foram confiadas:

Apoio as pessoas que me foram confiadas no seu desenvolvimento para terem personalidades independentes e serem socialmente competentes. Apoio o seu direito à integridade mental e física, e o seu direito à assistência, e preparo-os para defenderem eficazmente estes direitos.

¹ De seguida, para fins de melhor legibilidade, as crianças, jovens e adultos que necessitam de proteção ou assistência são de forma generalizada designados de “pessoas confiadas”.

3. Respeito os direitos e a dignidade:

O meu trabalho com as pessoas que me foram confiadas caracteriza-se pelo apreço e confiança. Respeito os seus direitos e a sua dignidade.

4. Respeito a sua privacidade e os seus limites pessoais:

Lido de forma atenta e responsável com a proximidade e distância. Respeito a privacidade e os limites pessoais das pessoas que me foram confiadas. Ao fazê-lo, observo também os meus próprios limites.

Isto aplica-se também ao tratamento de imagens e meios de comunicação, especialmente quando são utilizados meios digitais.

5. Tomo uma posição ativa:

Estou atento a violações pessoais de limites e tomo as medidas necessárias e apropriadas para proteger as pessoas que me foram confiadas. Tomo uma posição ativa contra qualquer comportamento discriminatório, violento e sexista, seja ele por palavras ou atos. Se as pessoas se comportarem de forma sexualmente agressiva ou usarem poder e violência de qualquer forma, empenho-me na proteção das pessoas que me são confiadas.

Intervenho quando as pessoas que me são confiadas se comportam de forma que viole os limites dos outros.

6. Escuto quando alguém quer confiar em mim:

Escuto quando as pessoas que me são confiadas querem fazer-me compreender que estão a ser sujeitas a violência mental, verbal, sexual e física por parte de outras pessoas. Estou ciente de que tal violência pode ser perpetrada por autores de crimes de qualquer sexo, e que todas as pessoas podem ser afetadas, independentemente da sua idade e sexo.

7. Conheço os procedimentos e sei quem me pode apoiar:

Conheço os canais de denúncia e reclamação, e as pessoas de contacto na Arquidiocese de Friburgo ou na associação ou instituição responsável. Em caso de dúvida, suposição ou suspeita, procuro aconselhamento, ajuda para esclarecimento ou apoio

8. Não exploro quaisquer dependências e ajo de forma compreensível e honesta:

Estou ciente da minha posição especial de confiança e autoridade em relação às pessoas que me foram confiadas. Ajo de forma compreensível e honesta. Não exploro as dependências e não abuso a confiança das pessoas que me foram confiadas.

9. Sei que qualquer forma de violência contra pessoas confiadas tem consequências:

Estou ciente de que qualquer declaração ou ato violento e qualquer ato sexualizado na relação com crianças, jovens e adultos que necessitam de proteção ou assistência tem consequências nos termos do direito do trabalho, direito disciplinar e/ou direito penal.

10. Transmitirei qualquer suspeita ou conhecimento de violência sexual:

Se tomar conhecimento de quaisquer factos que levem a suspeitar de violência sexual, informarei imediatamente o meu supervisor ou a pessoa responsável na direção ou uma das pessoas de

contacto nomeadas pelo² Arcebispo. O mesmo aplica-se se eu tomar conhecimento do início ou do resultado de uma investigação em curso ou de uma condenação num contexto oficial. Quaisquer obrigações estatais ou eclesíásticas de confidencialidade ou deveres de notificação para com agências eclesíásticas ou estatais (por exemplo o *Jugendamt* [estatal], supervisão escolar), bem como para com os superiores hierárquicos não são afetadas por isto.

² Os funcionários podem também recorrer às pessoas de contacto designadas pelo arcebispo (delegados diocesanos para investigar alegações de abuso sexual) se necessitarem de esclarecimento em caso de suspeita no que diz respeito à obrigação prevista nas frases 1 e 2. Os funcionários das paróquias podem também recorrer às pessoas de contacto designadas pela respetiva paróquia (§ 19 do AROPräv) a este respeito. Além disso, os funcionários de todas as entidades jurídicas eclesíásticas podem recorrer ao “aconselhamento especializado após violência sexual em instituições da Igreja” e também a centros de aconselhamento especializados não pertencentes à Igreja, contra a violência sexual para esclarecimento de questões neste contexto.

B. Parte específica do Código de Conduta para os colaboradores pastorais da Arquidiocese de Friburgo

Este Código de Conduta aplica-se a todos os padres, diáconos, assessores e assistentes pastorais, assessores e assistentes paroquiais, colaboradores de equipas multiprofissionais, delegados honorários, bem como aposentados e pensionistas com missões pastorais na Arquidiocese de Friburgo.

Contexto e objetivo do Código de Conduta específico para os colaboradores pastorais

Tarefa dos colaboradores no ministério pastoral

Em virtude da ordenação ou exercício episcopal, os colaboradores pastorais partilham, de forma especial, a missão da Igreja. No ministério pastoral, a missão inclui, em particular, o testemunho de fé. É isto que os colaboradores do ministério pastoral dão com toda a sua vida. O Sínodo de Würzburg exprime-o da seguinte forma:

“Não é só o que ele faz, mas também como o faz e porque o faz que constitui o seu ministério. A sua própria vida torna-se ministério. Ele testemunha o poder e o amor de Deus que, através do serviço humano, alcança e salva o homem nas suas múltiplas necessidades. Ao mesmo tempo, testemunha a dignidade do ser humano a quem Deus dedica o seu amor. (...) Desta forma, o ministério pastoral torna-se uma expressão clara do mandamento principal que exige, com todo o coração, amor a Deus e ao próximo.” ³

A proclamação dos colaboradores no ministério pastoral vive da transmissão da sua fé através de toda a sua pessoa. Por conseguinte, as diversas relações com os fiéis e semelhantes são de importância central para o ministério pastoral. Estas permitem que o amor de Deus, que os colaboradores pastorais proclamam, seja experienciado através da sua pessoa.

Moldar relações através dos colaboradores pastorais

Estas relações diversas estão também expostas a perigos, como mostra a experiência: pode, por exemplo, existir abuso para com pessoas confiadas⁴. Isto fica claro, por exemplo, pelos casos de abuso sexual no seio da Igreja Católica, que vieram à luz no passado.

A parte específica do Código de Conduta reflete, portanto, em particular como as relações com as pessoas confiadas podem ser moldadas de forma sensata. O objetivo é moldá-las de forma a promoverem a autodeterminação, a integridade e a liberdade das pessoas.

³ Würzburger Synode: „Beschluss: Dienste und Ämter“, 2.6 „Pastoraler Dienst als Sinnerfüllung“ 2.6.2 S. 608 f, Offizielle Gesamtausgabe I, Herder Verlag, 1976

⁴ Por pessoas confiadas na aceção do presente regulamento, entendem-se:

- crianças (pessoas que ainda não tenham 14 anos de idade)
- adolescentes (pessoas com mais de 14 anos de idade, mas que ainda não tenham 18 anos de idade)
- adultos com necessidade de proteção ou assistência
 - pessoas maiores de 18 anos indefesas por motivo de debilidade ou doença na aceção do § 225 n.º 1 do StBG (Código Penal), que
 - estejam confiadas aos cuidados e custódia de alguém
 - pertençam ao seu agregado familiar
 - tenham sido confiadas à autoridade da pessoa responsável pelos seus cuidados ou
 - estejam subordinadas a ela no âmbito de uma relação de serviço e emprego
 - Adultos em relações de aconselhamento, tratamento ou cuidado (§ 174c StGB) e, portanto, por exemplo, instituições para deficientes, de cuidados de saúde ou cuidados para idosos, bem como áreas de trabalho em que o trabalho seja realizado com adultos cujo uso da razão é habitualmente limitado, que sejam protegidos pela lei eclesial nos termos do art. 6 § 1 n.1 SST.
 - Adultos cuja necessidade de proteção ou assistência resulte de circunstâncias especiais. A necessidade de proteção ou assistência existe devido à situação. Isto pode criar um desequilíbrio de poderes entre duas pessoas, que não é necessariamente permanente:
 - na relação de trabalho entre supervisores e empregados
 - na formação na empresa ou na área da educação entre professores e estudantes de uma instituição de ensino superior
 - em congregações religiosas
 - entre ordinários e clérigos
 - nos cuidados pastorais (pessoais) e acompanhamento espiritual

Especialmente em contextos pastorais, no acompanhamento espiritual e em muitos outros contextos pastorais, o papel e a posição dos colaboradores pastorais resulta numa relação especial de poder e dependência – também com pessoas adultas.

É portanto importante moldar a proximidade necessária e desejada de forma responsável e com consciência pelo próprio papel profissional. Um bom equilíbrio entre a proximidade e a distância deve, portanto, ser refletido de forma permanente e cuidadosa. Para que isto seja bem sucedido, a transparência e a comunicação para com todos os envolvidos, especialmente as pessoas confiadas e os seus tutores, bem como para com a eventual equipa pastoral ou o supervisor do serviço também é importante.

Do mesmo modo, deve ser preservada a esfera privada e íntima das pessoas confiadas. O enquadramento da proximidade emocional e física às pessoas confiadas deve, portanto, ser sempre determinado pela missão e função dos colaboradores pastorais e não por necessidades pessoais.

A parte específica do Código de Conduta identifica, portanto, também os comportamentos que contradizem profundamente a proclamação do Deus amoroso que valoriza os seres humanos, uma vez que magoam e prejudicam as pessoas confiadas, e ignoram o valor que lhes é dado por Deus, pelo que, por conseguinte, estes devem ser omitidos.

Relação com outros Códigos de Conduta específicos (parte específica do conceito de proteção institucional local, conceitos de proteção institucionais categoriais (por exemplo, clínicas) e o Código de Conduta do trabalho dos jovens na Igreja).

Na Arquidiocese de Friburgo, a declaração sobre o Respeito pela parte geral do Código de Conduta foi posta em prática para todos os empregados e voluntários. Esta parte geral é complementada pelas partes específicas do Código de Conduta, por exemplo, pelas respetivas paróquias, cuidados pastorais categoriais, trabalho dos jovens na Igreja. A parte específica do Código de Conduta da respetiva paróquia ou outras instituições (por exemplo, hospital, capelania hospitalar) também tem em conta as particularidades locais, e aplica-se, portanto, para além desta parte específica do Código de Conduta dos colaboradores pastorais. Ao formular o Código de Conduta específico para cuidados pastorais categoriais (por exemplo, capelania em clínicas), as disposições da parte específica para os colaboradores pastorais devem constituir a base e ser complementadas com as especificidades da instituição. Além disso, para o trabalho dos jovens na Igreja aplica-se a parte específica do Código de Conduta referente ao trabalho dos jovens na Igreja.

Normas de conduta específicas para as atividades do ministério pastoral

As seguintes normas de conduta para o relacionamento com pessoas confiadas concretizam a parte geral do Código de Conduta para a atividade no ministério pastoral.

A lista não é exaustiva; trata-se antes de estabelecer normas de ação orientadoras e vinculativas, que podem e devem ser regularmente ponderadas e, naturalmente, complementadas, por exemplo, em reuniões de serviço ou reuniões com colaboradores. O tema da prevenção, especialmente a parte específica do Código de Conduta, deve ser uma parte obrigatória de reuniões de estabelecimento de objetivos.

Caso ocorra um desvio a uma regra por boas razões, deve existir um elevado grau de transparência perante a equipa, os tutores e o supervisor, se aplicável.⁵

⁵ Supervisores devem informar os seus supervisores, se necessário.

- Estou ciente de que as pessoas, especialmente pessoas confiadas na aceção deste regulamento, que se confiam a mim, podem ser dependentes e vulneráveis. Não as uso para contactos pessoais ou íntimos. Respeito e promovo a integridade psicológica, física e sexual das pessoas com as quais lido no contexto da minha missão pastoral e evito qualquer ação que a viole.
- Sei que o meu trabalho pastoral requer uma proximidade emocional e física apropriada, e que uma distância responsável e clara dos papéis é igualmente importante. Este malabarismo requer uma reflexão permanente e cuidadosa das minhas próprias ações e atitudes em situações concretas. Respeito a privacidade e intimidade das pessoas com quem lido. Não são as minhas necessidades pessoais mas a minha missão e função que determinam a proximidade emocional e física com as pessoas que me são confiadas. A minha necessidade de proximidade não tem lugar em relações assimétricas no ministério pastoral.
- A relação com as pessoas que me são confiadas caracteriza-se por honestidade e voluntariedade.
- Comprometo-me a abster-me de ataques verbais, como observações insensíveis ou insultuosas e degradantes, bem como agressões físicas. Isto também se aplica a contactos para além da relação profissional.
- Comprometo-me à autorreflexão e transparência (por exemplo, perante a pessoa em questão, os tutores a equipa de pastoral) no que respeita os meus próprios limites pessoais e profissionais. Em situações difíceis procuro aconselhamento profissional e apoio.

1. Organização da proximidade e da distância em situações particularmente sensíveis.

É a experiência de muitos colaboradores pastorais que os contactos pessoais com professores, padres, diáconos, colaboradores a tempo inteiro têm sido muito importantes na descoberta da sua vocação. Por conseguinte, tais contactos são importantes e insubstituíveis. Ao mesmo tempo, tais contactos pessoais envolvem o risco de violação dos limites pessoais das pessoas confiadas. Isto deve-se ao facto de existir uma estrutura assimétrica (desequilíbrio de poderes) numa relação com pessoas confiadas. Por conseguinte, o trabalho pedagógico e pastoral com as pessoas confiadas, requer um tratamento cuidadoso da proximidade e da distância.

A relação deve corresponder à respetiva missão e ser coerente. É necessário ter cuidado para que não surjam ou possam surgir dependências emocionais, físicas, espirituais ou psíquicas.

A responsabilidade de criar proximidade e distância recai sempre sobre os colaboradores a tempo inteiro.

- Jovens adultos e adultos que necessitam de proteção ou assistência têm direito ao tratamento formal. Evito a forma irrefletida de tratamento por tu. Tenho em conta o respetivo contexto (por exemplo, lidar com pessoas dos 16 – 18 anos, pessoas em lares, pequena diferença de idade) e combino com o interlocutor a forma de tratamento em cada caso.
- Estou consciente do perigo que existe quando os contactos oficiais se transformam em contactos privados e amigáveis. Estou ciente de que devido à estrutura fundamentalmente assimétrica dos contactos oficiais (desequilíbrio de poderes), é muito difícil moldar estas amizades privadas em pé de igualdade. Torno os pontos de intersecção entre a minha esfera privada e profissional transparentes para a minha equipa/o meu supervisor.
- Estou ciente de que não são permitidas relações íntimas e contactos sexuais com pessoas confiadas menores e adultas com necessidade de proteção ou assistência.
- Moldo o relacionamento com pessoas confiadas de forma que ninguém fique assustado e que não sejam transgredidos limites.

- Levo a sério, respeito e não comento de forma depreciativa expressões verbais e não verbais individuais relativamente à esfera íntima.
- Abstenho-me de convidar pessoas confiadas para a minha casa. Não levo comigo crianças e jovens do meu contexto profissional para eventos privados.⁷

2. Adequação do contacto físico

Toques físicos (por exemplo, saudações, despedidas, rituais de bênção, ...) podem fazer parte do encontro pedagógico e pastoral. Não se trata, por princípio, de declarar o contacto físico como um problema e evitá-lo. Este deve ser adequado à idade, profissionalmente justificado e apropriado ao respetivo contexto, e deve respeitar os limites pessoais.

O contacto físico pressupõe o livre – e se necessário também o expresso – consentimento das pessoas confiadas, ou seja, a vontade de recusa das pessoas confiadas deve ser respeitada por princípio (por exemplo, se um abraço é ou não desejado).

- Não é permitido o toque/físico indesejado, especialmente em relação à promessa de uma recompensa ou ameaça de castigo.
- Posso recusar toques/avanços físicos indesejados, mesmo como colaborador a tempo inteiro.
- Se não tiver a certeza se um toque é apropriado, peço consentimento prévio ou abstenho-me de tocar em caso de dúvida.
- Estabeleço limites quando as pessoas confiadas desejam uma proximidade física que não corresponde à relação pedagógica ou pastoral.

3. Regras de etiqueta, idioma, escolha de palavras e vestuário

As pessoas podem ficar profundamente irritadas, magoadas e humilhadas pela linguagem e escolha de palavras. Observações e afirmações, mas também vestuário inadequado por parte dos colaboradores pode causar irritações. A interação verbal e não verbal deve ser adequada ao respetivo papel e missão, e deve ser adaptada ao grupo-alvo e às suas necessidades.

- As palavras significam influência, são poderosas, e podem magoar e fortalecer. Por isso escolho cuidadosamente as minhas palavras e uso uma linguagem que não discrimina, exclui e magoa.
- Não utilizo linguagem ou gestos sexualizados (por exemplo, termos carinhosos [incluindo termos de cunho sexual] ou observações, “piadas” sexistas) em qualquer forma de interação ou comunicação, e abstenho-me de observações ou exposições depreciativas.
- Moldo cada forma de interação e comunicação pessoal com linguagem e palavras de apreciação que sejam adaptada às necessidades, à situação individual e à capacidade de compreensão da pessoa confiada.
- Intervento e tomo posição em caso de transgressões linguísticas.
- Adapto o nível linguístico às pessoas que me são confiadas. Presto atenção ao volume apropriado, tempo para possíveis respostas e linguagem compreensível (por exemplo, linguagem fácil).
- Os chamados testes de coragem ou rituais que assustam, humilham, expõem ou pressionam pessoas confiadas devem ser evitados, mesmo que tenha sido obtido o consentimento explícito da pessoa confiada.

⁷ Isto não se aplica a atividades conjuntas com filhos de membros do pessoal pastoral e seus amigos/as. Isto não significa levar crianças e jovens a funerais ou para campos de férias. Nesses casos, levar a pessoa confiada deve ser esclarecido e acordado prévia e transparentemente com os pais ou tutores.

4. Respeito pela privacidade e comportamento em eventos com pernoitamento

Todas as pessoas têm o direito de preservar e proteger a sua privacidade e intimidade. Isto deve ser particularmente observado em eventos com pernoitamento. Estas medidas são desejáveis, porque essas circunstâncias envolvem muitos níveis de experiências, o que proporciona às pessoas confiadas espaços de experiência (desenvolvimento, comportamento social). Por conseguinte, por princípio, não devem ser questionados em termos pastorais e pedagógicos.

Regras de conduta claras são indispensáveis para proteger as pessoas confiadas, por um lado, e os colaboradores, por outro.

Os eventos com pernoitamento são situações especiais com desafios especiais. Os responsáveis têm uma responsabilidade especial da qual devem estar cientes. Isto significa, por exemplo, que (em função da situação) as regras de conduta podem ser complementadas:

- Em eventos e viagens com duração superior a um dia, as pessoas confiadas devem ser acompanhadas por um número suficiente de pessoas de referência adultas.
- Se o grupo for composto por géneros diferentes, isto também se deverá refletir no grupo dos acompanhantes. Por regra, o grupo dorme em quartos separados por género (a menos que se trate de férias em família). Discuto a divisão dos dormitórios previamente com a equipa (no sentido de um trabalho juvenil sensível ao género). Se for necessário, devem ser envolvidos os participantes e tutores.
- Os acompanhantes são obrigados a assegurar que é observada a distribuição dos espaços de dormida.
- Por princípio, acompanhantes e pessoas confiadas dormem sempre em quartos/tendas separados. Exceções que resultem de circunstâncias espaciais (por exemplo, alojamento coletivo nos Dias Mundiais da Juventude, encontros de Taizé e Jornadas Católicas) devem ser esclarecidas antes do início do evento e poderão precisar do consentimento dos tutores e do(s) respetivo(s) supervisor(es).
- Antes de entrar em quartos bato à porta, fazendo-me anunciar verbalmente, e só depois entro no quarto. Sempre que possível espero por permissão para entrar.
- Certifico-me de que os espaços íntimos (chuveiros, casas de banho, sanitários, vestiários...) são utilizados separadamente por género e que as infraestruturas são apropriadas.
 - Procuo soluções para pessoas que não sentem de forma inequívoca que pertencem a um género.
 - No caso de chuveiros comunitários, discuto as regras dos chuveiros com as crianças e os jovens. Também é permitido tomar banho com vestuário de banho.
 - Acompanhantes utilizam os espaços íntimos sempre (espacial ou temporalmente) separadamente das pessoas que lhes estão confiadas.
 - Nunca entro em espaços íntimos sem uma razão específica (por exemplo, o cumprimento do dever de supervisão).
Antes de entrar bato à porta, faço-me anunciar verbalmente, e só depois é que entro. Sempre que possível espero por permissão para entrar.
- Quando presto cuidados como, por exemplo, muda de fralda, bem como cuidados médicos, respeito os limites individuais e a privacidade das pessoas que me são confiadas .
- Não recorro à coerção: em caso de dúvida, envolvo os tutores e/ou procuro ajuda médica.
- O pernoitamento de pessoas confiadas só é permitido em casas particulares de pessoal pastoral em casos individuais por razões válidas que tenham sido justificadas e tornadas transparentes com a devida antecedência. Pré-requisito é a consulta do supervisor e o consentimento, em particular, dos tutores. Neste caso, devem ser providenciadas condições de dormida num quarto separado. Além disso, devem estar sempre presentes, pelo menos, dois adultos.

⁸ Isto não se aplica, por exemplo, a pernoitamentos de amigos/as juntamente com filhos de colaboradores pastorais.

5. Admissibilidade de presentes e favorecimentos

Presentes exclusivos que só são dados a pessoas selecionadas podem promover dependência emocional. Por conseguinte, faz parte das tarefas dos responsáveis, ponderar a oferta de presentes de forma transparente.

- Benefícios financeiros, recompensas e presentes a pessoas confiadas individuais que não tenham qualquer ligação com a tarefa em concreto não são permitidos. O objetivo é não criar um estatuto especial ou exclusividade.
- Informo a minha equipa sobre presentes a pessoas confiadas em ocasiões especiais, como aniversários, Natal ou despedidas, e torno a situação transparente.

6. Utilização dos meios de comunicação e redes sociais

No mundo de hoje, lidar com redes sociais e meios digitais é uma atividade comum. Por forma a promover a literacia digital e alertar/proteger contra os perigos dos meios digitais, é essencial uma utilização prudente. A escolha de filmes, fotografias, jogos e materiais deve ser feita cuidadosamente, no espírito de uma interação respeitosa. Deve ser pedagogicamente significativa e apropriada à idade.

- Estou consciente de que também desempenho um papel exemplar nas redes sociais.
Se for permitida a utilização de meios digitais e redes sociais nos serviços oferecidos pela paróquia, assegurar-me-ei de que estes são também utilizados de forma responsável pelas pessoas confiadas e que são observadas as regras correspondentes⁹.
- Respeito quando as pessoas confiadas não querem ser fotografadas ou filmadas.
A publicação de gravações áudio e imagens requer o consentimento da pessoa confiada, bem como do tutor.
- Certifico-me de que nos contactos feitos na Internet (por exemplo, redes sociais, e-mail, Threema) pelas pessoas confiadas não é criada qualquer dependência e não é criado qualquer estatuto especial ou exclusividade. São permitidos contactos oficiais e justificados por razões pedagógicas. Os regulamentos de exceção correspondentes devem ser tornados transparentes para o supervisor e/ou a equipa ou, se necessário, devem ser aprovados pelo supervisor.
- As pessoas confiadas não podem ser observadas, fotografadas ou filmadas em estado despido (quando mudam de roupa, tomam banho, etc.).
- A divulgação de números de telefone pessoais, endereços eletrónicos ou moradas privadas deve ser evitada; só é possível com o consentimento das pessoas confiadas e, eventualmente, dos seus tutores.

7. Medidas disciplinares

A utilização e o efeito das medidas disciplinares e punições devem ser bem ponderados. Se forem necessárias sanções, deve assegurar-se que estas estão diretamente relacionadas com o ato no qual se baseia a queixa. Deverão ser adequadas, ter sentido pedagógico e ser compreensíveis. Qualquer forma de violência, coação, ameaça ou privação de liberdade é proibida, mesmo com o consentimento de uma pessoa confiada.

- A violência física nunca é aceitável!
- Intervenho ativamente para proteger as pessoas confiadas quando vejo que uma ação disciplinar não é apropriada.
- Ao lidar com comportamentos indesejáveis de pessoas confiadas, respeito a sua dignidade em todas as circunstâncias. Não uso a minha posição de poder para humilhar, expor ou pressionar estas pessoas.

⁹ Tem-se revelado útil a disponibilização de um telemóvel oficial por parte da entidade empregadora, por forma a permitir uma separação mais clara entre a utilização oficial e privada do telemóvel.

8. Consequências das transgressões do Código de Conduta específico

Este Código de Conduta só faz sentido se também for acordada a forma de tratamento de transgressões. Por forma a demarcar estratégias de encobrimento e sigilo típicas de perpetradores, reflete-se sobre o comportamento desviante e o mesmo é tornado transparente, por exemplo, perante o supervisor, a direção (da instituição) e/ou a respetiva equipa.

- Por uma questão de princípio, os colaboradores e os voluntários podem ser questionados sobre o seu comportamento para com crianças, jovens e adultos que necessitam de proteção ou assistência, e sobre o efeito deste comportamento.
- A pressão para manter o segredo é uma estratégia de perpetradores. É por isso que me comporto de uma forma que não exige que as minhas ações têm de ser mantidas em segredo. Tudo o que digo ou faço pode ser contado a outras pessoas. Os deveres de confidencialidade não são afetados por isto.
- Tenho o direito de endereçar e trabalhar as minhas inseguranças num enquadramento razoável.
- Torno as minhas próprias transgressões do Código de Conduta transparentes perante o supervisor, a direção e/ou a equipa.
- Endereço irritações sobre o comportamento de outros colaboradores, se necessário numa reunião com a equipa e/ou com o supervisor ou a direção.
- A reflexão sobre como as relações são moldadas e como lidar com a proximidade e distância é um tópico regular nas reuniões de equipa e na reunião de definição de objetivos.
- Estou ciente de que uma transgressão do Código de Conduta pode ter consequências nos termos do direito laboral, direito disciplinar e direito penal (por exemplo, admoestação, advertência, transferência, rescisão).

Declaração sobre o respeito dos limites para os funcionários

Dados pessoais:

Apelido, nome: _____

Data de nascimento: _____

Morada: _____

Tarefa

Instituição, local de serviço: _____

Designação do serviço: _____

Declaração:

Eu, _____,

recebi o código de conduta (partes gerais e específicas) e tomei cuidadosamente nota das regras de conduta nele formuladas. Estes e os regulamentos e medidas da Arquidiocese de Friburgo para a prevenção da violência sexual foram conversados em pormenor comigo e o meu supervisor ou a pessoa por ele delegada.

- No decurso da minha função, comprometo-me a cumprir conscienciosamente a versão do código de conduta em vigor no momento.
- Fui informado sobre as consequências da violação das regras de conduta.
- Garanto que não fui legalmente condenado por nenhuma infração penal relacionada³ com violência sexual.
- Além disso, afirmo que, tanto quanto sei, não está pendente contra mim qualquer processo penal por suspeita de tal crime, não está a ser conduzida qualquer investigação pelo Ministério Público, e que não foram tomadas quaisquer medidas criminais ou outras medidas eclesiais contra mim, devido a violência sexual, nem foi iniciada qualquer investigação preliminar a este respeito.
- Comprometo-me a informar sem demora o meu supervisor se uma investigação do Ministério Público for iniciada contra mim por suspeita de um delito penal ao abrigo de um

³ §§ 171, 174 até 174c, 176 até 180a, 181a, 182 até 184g, 184i, 184j, 184k, 184l, 201a alínea 3, o §§ 225, 232 até 233a, 234, 235 ou 236 do Código Penal (cfr. última página)

dos delitos acima mencionados ou se uma investigação eclesial preliminar for iniciada em ligação com violência sexual.

- Nos próximos 6 meses irei frequentar uma formação de prevenção, de acordo com o currículo diocesano.

ou

- Já participei numa formação de prevenção mencionada acima. Apresentarei um certificado de presença correspondente⁴.

Local, data

Local, data

Assinatura da pessoa que faz a declaração

Assinatura do(s) supervisor(es)

⁴ A participação na formação de prevenção não deve ter sido há mais de 5 anos.

Lista das infrações do Código Penal referidas na declaração:

- § 171 Violação do dever de assistência ou educação
- § 174 Abuso sexual de pessoas protegidas
- § 174a Abuso sexual de prisioneiros, pessoas sob custódia das autoridades ou pessoas doentes, e pessoas que necessitam de assistência em instituições
- § 174b Abuso sexual mediante aproveitamento de uma posição oficial
- § 174c Abuso sexual mediante aproveitamento de uma relação de aconselhamento, tratamento ou assistência
- § 176 Abuso sexual de crianças
- § 176a Abuso sexual de crianças sem contacto físico com a criança
- § 176b Preparação do abuso sexual de crianças
- § 176c Abuso sexual grave de crianças
- § 176d Abuso sexual de crianças resultando em morte
- § 177 Agressão sexual, coerção sexual; violação
- § 178 Agressão sexual, coerção sexual e violação resultando em morte
- § 180 Promoção de atos sexuais de menores
- § 180a Exploração de prostitutas
- § 181a Lenocínio
- § 182 Abuso sexual juvenil
- § 183 Atos de exibicionismo
- § 183a Ofensa à moral pública
- § 184 Divulgação de conteúdos pornográficos
- § 184a Divulgação de conteúdos violentos ou pornográficos de animais
- § 184b Divulgação, aquisição e posse de conteúdos pornográficos infantis
- § 184c Divulgação, aquisição e posse de conteúdos pornográficos juvenis
- § 184e Organização e participação em espetáculos pornográficos infantis e juvenis
- § 184f Exercício de prostituição proibida
- § 184g Prostituição prejudicial aos jovens
- § 184i Assédio sexual
- § 184j Ofensas cometidas por grupos
- § 184k Violação da intimidade por captura de imagens
- § 184l Colocação no mercado, aquisição e posse de bonecas sexuais com aparência infantil
- § 201a Violação da esfera mais íntima da vida e dos direitos pessoais através de captura de imagens
- § 225 Maus-tratos de pessoas protegidas
- § 232 Tráfico de seres humanos
- § 232a Prostituição forçada
- § 232 b Trabalho forçado
- § 233 Exploração de mão-de-obra
- § 233a Exploração mediante privação da liberdade
- § 234 Rapto
- § 235 Sequestro de menores
- § 236 Tráfico de crianças