

Basisdocument preventie seksueel misbruik en aanpak ongewenst gedrag

Pelgrimsoord Klooster Wittem

November 2023 – een document in ontwikkeling

1. Inleiding	2
2. Begripsverklaring	3
3. Wat betekent preventie voor Pelgrimsoord Klooster Wittem?	3
A. Verantwoordelijkheden	3
B. Werkingssfeer	3
C. Preventie	4
Gedragscode	4
Concrete maatregelen	4
Bewustwording en scholing	4
Aannamebeleid en personeelsontwikkeling	4
D. Regelingen en procedures	5
Klachtenregeling	5
Meldpunt	5
Interne procedures	5
4. Ten slotte	6
Bijlage 1 - Gedragscode Pastoraat	1
Voorwoord	1
I. Werkingssfeer	3
II. Waarden en normen in het pastoraat	3
1. Algemeen	3
2. Relatie tot de bisschop	4
3. Relatie tot collega's	4
4. Gedrag in pastorale relaties en bij geestelijke begeleiding	4
5. Grensoverschrijdend gedrag	5
6. Omgang met minderjarigen	6
7. Geheimhouding	7
8. Lichamelijk en geestelijk welzijn	7
9. Behandeling van klachten - Reglement R.K. Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag	7
III. Tot slot	7
Bijlage 2 - Wettelijk kader	1

1. Inleiding

Pelgrimsoord Klooster Wittem is een project van de redemptoristen van de Provincie St.-Clemens. In 2017 is voor Klooster Wittem een kernwaardendocument opgesteld met o.a. de volgende zinsneden:

- een plek voor inspiratie en spiritualiteit voor gewone mensen
- met speciaal oog voor realisering van gerechtigheid en vrijheid voor hen die er in onze samenleving slecht vanaf komen.
- een fundamentele openheid voor wat mensen op religieus gebied en qua spiritualiteit verlangen en zoeken.
- een redemptoristische identiteit met een profetisch karakter binnen de katholieke traditie
- gastvrijheid die bezoekers meteen het gevoel geeft 'thuis te zijn', zich op hun gemak te kunnen voelen.
- uitnodiging tot ontmoeting

In Pelgrimsoord Klooster Wittem gaat het dus om 'MENSEN'. En die mensen hebben recht op een veilige omgeving om te verblijven. Niet alleen de vele duizenden bezoekers per jaar, maar ook de medewerkers en vrijwilligers.

Voor ons christenen vindt de waardigheid van iedere mens haar grondslag erin dat de mens het evenbeeld van God is en is alleen daarom al een groot goed dat gewaardeerd, beschermd en bewaard moet worden. Wij willen de mensen die wij ontmoeten en/of met wie wij samenwerken met respect, hoogachting en vertrouwen bejegen. Dat houdt ook een grote zorg voor de persoonlijke integriteit van ieder persoon.

In mei 2018 heeft het provinciaal bestuur van de redemptoristenprovincie St.-Clemens de Gedragscode Pastoraat van de Nederlandse Kerkprovincie (zie bijlage 1) ook van toepassing verklaard op "allen die in onze kloosters en projecten in Nederland werken met mensen die ons hun vertrouwen geven en zich afhankelijk maken van onze zorgvuldigheid. Het gaat dan zowel medewerkers en vrijwilligers als (geassocieerde) leden van onze congregatie."

Ook kiezen we ervoor zoveel mogelijk aan te sluiten bij de Duitse 'Rahmenordnung van de Deutsche Ordensobernkonzferenz' (RO DOK) voor preventie van seksueel misbruik om een vorm van uniformiteit in de provincie St.-Clemens te hebben. De DOK is de conferentie van Duitse ordes en congregaties.

In dit document geven we aan wat we doen aan preventie van grensoverschrijdend gedrag en seksueel misbruik. We realiseren ons terdege dat documenten en procedures hierin niet zaligmakend zijn. Het gaat vooral om het bewustzijn en de houding van de mensen die hier werken. Daarom besteden we veel aandacht aan bewustwording en scholing.

Als we in dit document spreken over Pelgrimsoord Klooster Wittem, bedoelen we daarmee:

- de gemeenschap als kerkrechtelijke eenheid met een eigen leefstijl
- het rectoraat als kerkrechtelijke eenheid met een werkorganisatie
- Stichting Redemptio als civielrechtelijke eenheid met een werkorganisatie
- het provinciaal bestuur van de provincie St.-Clemens als kerkrechtelijke eenheid met een werkorganisatie.

De mensen die Pelgrimsoord Klooster Wittem vormen verplichten zich, in hun relaties (privé en beroepsmatig) met verantwoordelijkheid en bezonnenheid te gedragen. Het respect voor de waardigheid en de uniciteit van de persoon is daarbij leidend. Wij zijn behoedzaam en ons bewust van onze verantwoordelijkheid ten aanzien van nabijheid en distantie en respecteren de individuele grenzen van anderen. Wij onthouden ons van ongepaste aanrakingen en seksistische taal.

Naast de morele plicht die we hebben om mensen te beschermen, is er ook de wettelijke plicht voor personen en organisatie om dit te doen. In bijlage 2 zijn hiervoor de belangrijkste wetten opgesomd.

2. Begripsverklaring

Grensoverschrijdend gedrag

Onder grensoverschrijdend gedrag in de zin van artikel 5.2 van de Gedragscode Pastoraat (zie bijlage) 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 misbruik
- verwaarlozing en/of het onthouden van zorg
- discriminatie
- schending van rechten
- financiële en materiële uitbuiting.

3. Wat betekent preventie voor Pelgrimsoord Klooster Wittem?

A. Verantwoordelijkheden

De leiding van Pelgrimsoord Klooster Wittem wordt gevormd door:

- de rector van de gemeente, tevens voorzitter van de Stichting Redemptio
- de directeur van de werkorganisatie, aangesteld door het bestuur van de Stichting Redemptio en voor de werkorganisatie de bestuurder.

De rector is vooral verantwoordelijk voor het inhoudelijk pastorale beleid; de directeur leidt de werkorganisatie. Stichting Redemptio heeft vooral een beleidsbepalend en voorwaardenscheppende rol voor Pelgrimsoord Klooster Wittem.

De provinciaal overste is verantwoordelijk voor het algehele pastorale beleid van de provincie St.-Clemens, waaronder ook Pelgrimsoord Klooster Wittem. Daarnaast is hij de overste van alle geproteste redemptoristen.

De stichting heeft een aantal medewerkers in dienst, zowel voor pastoraal werk als voor allerlei ondersteunende diensten. Daarnaast is er een grote groep vrijwilligers die op vele terreinen – soms ook pastoraal - actief zijn.

Er is een preventieteam met als voorzitter de directeur van de werkorganisatie.

Er is een externe vertrouwenspersoon voor seksueel misbruik en ongewenst gedrag, die geen medewerkers is van Klooster Wittem, en die te allen tijde ter beschikking staat.

En er is een duidelijke klachtenregeling voor betaalde medewerkers en vrijwilligers.

B. Werkingssfeer

Zoals hierboven beschreven is Pelgrimsoord Klooster Wittem een complexe organisatie met verschillende onderdelen: de gemeente/leefgemeenschap/bewoners, de werkorganisatie (betaalde medewerkers/vrijwilligers) en het provinciaal St.-Clemens (bestuur, beleid en secretariaat). Dit document heeft werking voor iedereen die bij een of meerdere van deze onderdelen betrokken is, inclusief gasten van de gemeente, de werkorganisatie of het provinciaal en inclusief medewerkers van derden die voor, binnen en/of namens Pelgrimsoord Klooster Wittem werkzaamheden verrichten (*Vgl. RO DOK 3.1.3.*)

C. Preventie

Gedragscode

Als organisatie die werkzaam is binnen de katholieke kerk onderschrijft Pelgrimsoord Klooster Wittem de Gedragscode Pastoraat die in 2018 is vastgesteld door de Nederlandse Bisschoppenconferentie. Bij de totstandkoming van deze gedragscode is ook de Konferentie van Nederlandse Religieuzen betrokken geweest. De gedragscode is een onlosmakelijk onderdeel van de arbeidsovereenkomst voor betaalde medewerkers en van de overeenkomsten met vrijwilligers en freelancers. In het kader van de medezeggenschap wordt de personeelsvergadering hierover geraadpleegd. (Vgl. RO DOK 3.3.)

Concrete maatregelen

Maatregelen van preventie worden genomen op basis van risico's die we zien. Daarvoor is een risicoscan nodig waarop zo nodig voorzorgsmaatregelen in gang zet via een plan van aanpak. Daarover wordt iedereen dan geïnformeerd. Jaarlijks worden deze maatregelen geëvalueerd en eventueel bijgesteld.

In algemene zin kunnen we over de maatregelen zeggen, dat de volgende uitgangspunten leidend zijn.

- Wij zorgen voor transparante structuren van leiding geven. Hiertoe wordt aan iedereen die dat wil een overzichtelijk organisatieschema met contactgegevens ter beschikking gesteld.
- Wij zorgen voor een open en transparant klimaat waarin ook moeilijke thema's (als seksualiteit, seksuele inbreuken, seksueel geweld e.d.) besproken kunnen worden.
- Wij zorgen voor een cultuur van het in acht nemen van grenzen.
- Wij zorgen voor de persoonlijkheidsontwikkeling van het individu.
- Om de laatste drie hierboven genoemde punten te waarborgen, dragen wij zorg voor een permanente voortgezette vorming van onze bewoners, medewerkers en vrijwilligers.

Bewustwording en scholing

Preventie is een kwestie van doen. Preventie gebeurt door ons. Dat vraagt om bewustwording en permanente scholing. Deelname daaraan is verplicht voor bewoners en betaalde medewerkers en wordt gefaciliteerd.

Vrijwilligers worden gestimuleerd en gemotiveerd om de scholing te volgen.

In deze scholing gaat het o.a. om de volgende onderwerpen.

- Wat is het gewenste gedrag ten opzichte van onze bezoekers/gasten en collega's (o.a. uitstraling van gastvrijheid)
- Wat is grensoverschrijdend gedrag? Hoe herken ik het?
- Hoe herken ik bij mezelf en anderen signalen van een voorstadium van grensoverschrijdend gedrag? (waakzaamheid)
- Hoe reageer ik daarop?
- Hoe reageer ik adequaat als ik zelf slachtoffer ben of dreig te worden?
- Hoe herken ik, dat ik zelf het risico loop om grensoverschrijdend gedrag te gaan vertonen? Welke zijn de risico's binnen mijn eigen soort werk?
- Welke procedures zijn ervoor als het fout gaat of dreigt te gaan?
- Promotie van een cultuur van feedback geven en zaken bespreekbaar maken

Aannamebeleid en personeelsontwikkeling

Bij aanname van personeel, vrijwilligers en bewoners en bij functioneringsgesprekken, (Vgl. RO DOK 3.1.) brengen we het thema van preventie in. (zie ook gedragscode en VOG). Het bestuur van de Stichting Redemptio kiest ervoor om van alle betaalde medewerkers en vrijwilligers een VOG te vragen.

Klooster Wittem streeft er in het algemeen naar om zich aan alle relevante regels en verordeningen te houden en preventie van ongewenst gedrag is daarbij een vast aandachtspunt (Vgl. RO DOK 3.5).

D. Regelingen en procedures

Klachtenregeling

Wij dragen zorg voor een cultuur van waakzaamheid en zullen consequent elke beschuldiging nagaan en proberen op te helderen. Er is een externe klachtencommissie met een klachtenprocedure.

Wij onderscheiden:

- **een niet gefundeerde verdenking** → Het ongedaan maken van de verdenking / het vermoeden jegens alle betrokken personen. Dit wordt schriftelijk vastgelegd in een rapport.
- **een vage verdenking, vermoeden ('raar gevoel')** → Goed in de gaten houden, aanspreekbaarheid signaleren, overleg met competente personen zoeken, documenteren, controlemogelijkheden scheppen.
- **een gefundeerde verdenking** → Plicht tot doorgeven aan ..., documenteren, bescherming van de persoon zeker stellen, extern advies inwinnen, het informeren / erbij betrekken van de gevolmachtigde voor misbruik.
- **een harde of bevestigde verdenking** → Maatregelen treffen op grond van arbeidsrecht of kerkelijke recht, opschorten van het dienstverband, aangifte doen bij justitie, informatie verschaffen aan externe instanties.

Meldpunt

Degenen die een vraag, signaal of klacht hebben over grensoverschrijdend gedrag binnen de Rooms-Katholieke Kerk kunnen altijd terecht bij het Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag RKK (www.meldpuntgrensoverschrijdendgedragrkk.nl/melden). We brengen deze mogelijkheid proactief onder aandacht van medewerkers, vrijwilligers, bezoekers en gasten. Daarnaast wijzen wij, op dezelfde manier, naar het kerkelijk onafhankelijke Slachtofferhulp Nederland (www.verbreekdestilte.nl). (Vgl. RO DOK 4., laatste alinea)

Bij het vermoeden van strafbare feiten, kan men natuurlijk altijd kiezen voor een informatief gesprek of aangifte bij de politie (tel. 0900 8844, afdeling zedenzaken in de regio).

Interne procedures

1. Als iemand slachtoffer is van grensoverschrijdend gedrag of het vermoeden heeft dat iemand anders slachtoffer is, kan men terecht bij de directeur. Deze dient de melding of de klacht onverwijld door te geven naar de eindverantwoordelijke, i.c. de overste van het Klooster en de voorzitter van het bestuur of de provinciaal overste. Deze bestudeert de melding of klacht en neemt maatregelen. Met uw melding of klacht wordt vertrouwelijk omgegaan. Melders genieten altijd bescherming.

2. Als iemand geen raad weet met de situatie en niet weet of en hoe men een klacht moet indienen, kan men ook terecht bij de vertrouwenspersoon en om een vertrouwelijk telefoongesprek of mondeling gesprek vragen. De vertrouwenspersoon bekijkt dan samen, wat de volgende stap kan zijn. Die stap kan zijn:

- een klacht indienen volgens de vastgestelde klachtenregeling
- een melding bij het meldpunt, een aangifte bij de politie of een melding bij de leidinggevende
- anders

3. Iemand kan ook onmiddellijk een klacht indienen volgens de vastgestelde klachtenregeling.

Preventieteam

Jelle Wind (directeur): Voorzitter

Rasa de Zanger (vrijwilligerscoördinator)

Marianne Debets (geassocieerd lid van de gemeenschap, vrijwilliger)

Br. Joh. Muijtjens FIC (extern adviseur)

Eric Corsius (beleidsmedewerker provincie)

Vertrouwenspersoon

Mw. Myriam Zeegers

info@egovera.nl - www.egovera.nl - tel. 06 23 08 12 00

Klachtenregeling (incl. samenstelling klachtencommissie)

Zie bijlage 3

4. Ten slotte

Dit document wordt vastgesteld door het Bestuur van de Stichting Redemptio, het huisbestuur van de gemeenschap en de provinciaal overste van de provincie St.-Clemens van de redemptoristen en zal jaarlijks geëvalueerd en herzien worden.

Wittem, najaar 2021

Bijlage 1 - Gedragscode Pastoraat

Vastgesteld door de Nederlandse Bisschoppenconferentie in 2018
Aangenomen door de Konferentie van Nederlandse Religieuzen (KNR)

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 stelde in dezen voor om tot meer samenhang tussen de Nederlandse R.-K. bisdommen (en waar mogelijk met religieuze instituten) te komen.

Met deze *Gedragscode Pastoraat* willen wij als diocesane bisschoppen van de Nederlandse R.-K. bisdommen 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. De *Gedragscode Pastoraat* 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

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 (2011-2012) 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.).

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, opleiding, 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".

Bijlage 1 – Gedragscode Pastoraat

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.

De eerste editie van de tekst van de *Gedragscode Pastoraat* is door de diocesane bisschoppen van de Nederlandse R.-K. bisdommen van kracht verklaard per 1 juli 2014 en door de Konferentie Nederlandse Religieuzen (KNR) voorgelegd aan de oversten om geldig te verklaren binnen hun orde of congregatie. Sindsdien is in de kerkgemeenschap ervaring opgedaan met de *Gedragscode Pastoraat* en hebben vele betrokkenen de werking van de *Gedragscode Pastoraat* geëvalueerd en de resultaten daarvan voorgelegd aan ons en aan de KNR. De KNR heeft ook meegewerkt aan de opstelling van de onderhavige tekst van de *Gedragscode Pastoraat*.

Deze *Gedragscode Pastoraat* is op 10 april 2018 vastgesteld door de diocesane bisschoppen van de Nederlandse R.-K. bisdommen, de apostolisch administrator van het Militair Ordinariaat alsmede de diocesaan administrator van het Bisdom Roermond en wordt van kracht op 13 april 2018. De *Gedragscode Pastoraat* wordt op 13 april 2018 afgekondigd op de websites van de Nederlandse R.-K bisdommen, de website van de Nederlandse Bisschoppenconferentie, de website van het R.K. Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag alsmede op de website van de KNR. Deze *Gedragscode Pastoraat* zal eveneens worden gepubliceerd in de *Analecta* van de Nederlandse R.-K. bisdommen alsmede in de reeks Kerkelijke Documentatie, een uitgave van het Secretariaat van het Rooms-Katholiek Kerkgenootschap (SRKK).

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 voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt meewerken aan het handhaven en bevorderen van de sociale veiligheid in onze Kerk. Ook van onze kant zullen wij ons daarvoor in blijven zetten.

In dit verband wijzen wij er op dat klachten over schendingen van de *Gedragscode Pastoraat* door degenen voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt binnen de Kerk aanhangig kunnen worden gemaakt overeenkomstig de normen vervat in het universele en het particuliere canonieke recht.

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 hij 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.

Wij nodigen allen die werkzaam zijn in de pastorale zorg uit om deze *Gedragscode Pastoraat* met elkaar te bespreken en om concrete situaties in de praktijk er aan te toetsen. Voorts is het noodzakelijk dat in de diverse opleidingen, waarin personen zich voorbereiden op pastoraal werk en daarmee rechtstreeks verband houdende werkvelden, er aandacht zal blijven voor deze *Gedragscode Pastoraat*.

Wij 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.

Utrecht, 10 april 2018

+ Willem Jacobus Kardinaal Eijk, Aartsbisschop van Utrecht; + Mgr. Dr. J.H.J. van den Hende, Bisschop van Rotterdam; + Mgr. Dr. G.J.N. de Korte, Bisschop van 's-Hertogenbosch; + Mgr. Dr. C.F.M. van den Hout, 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. dr. H.J.G.M. Schnackers, Diocesaan administrator van Roermond

I. Werkingsfeer

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 of als vrijwilliger van die publieke kerkelijke rechtspersoon werkt met minderjarigen en/of met personen die niet *compos mentis* zijn of anderszins kwetsbare personen (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* en de daarin vervatte waarden en normen een verplichtend richtsnoer voor hun handelen te zien.

Deze *Gedragscode Pastoraat* geldt voor alle categorieën van personen die hiervoor zijn genoemd. Tegelijkertijd wordt van alle (andere) vrijwilligers verwacht dat zij zich - *mutatis mutandis* - in hun handelen richten naar de waarden en normen die zijn vervat in deze *Gedragscode Pastoraat*.

De diocesane bisschop of hogere overste kan verklaren dat deze *Gedragscode Pastoraat* ook voor andere personen en/of functies geldt.

II. Waarden en normen in het pastoraat

1. Algemeen

1.1. Degene voor wie deze *Gedragscode Pastoraat* geldt 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 bisschop³

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.

4. Gedrag in pastorale relaties en bij geestelijke begeleiding

4.1. Hij scheidt 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.

³ Indien de *Gedragscode 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.

- 4.4. 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 ernstig en/of strafbaar '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 misbruik⁴;
 - 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). Bij een klacht van seksueel misbruik van een minderjarige tenminste met een schijn van waarheid, doet de kerkrechtelijk verantwoordelijke daarvan onverwijld aangifte bij het openbaar ministerie c.q. de politie.

⁴ Onder seksueel misbruik wordt verstaan: 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 en/of andere handelingen of gedragingen van een soortgelijke aard als die strafbaar zijn gesteld in het Wetboek van Strafrecht. Onder dwang wordt onder meer begrepen: fysiek geweld of dreiging daar mee, psychische druk, intimidatie en/of chantage. Verder wordt onder seksueel misbruik ook verstaan het maken van seksueel getint beeldmateriaal van iemand en het gebruiken en/of doorgeven daarvan.

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 leidinggevend, collega's en leidinggevend 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 Werkingsfeer)⁵

6. Omgang met minderjarigen⁶

6.1. Hij zorgt voor een omgeving en een sfeer waarbinnen de minderjarige veilig is en gerespecteerd wordt.⁷

6.2. Hij onthoudt zich ervan de minderjarige te bejegenen op een wijze die de minderjarige in zijn waardigheid aantast.⁸

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.

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 Werkingsfeer).

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

⁵ 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 (versie 2017). 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).. Zo vroeg mogelijk moet nagegaan worden of en wat voor hulp er aan het vermeende slachtoffer geboden kan en moet worden.

⁶ Het in deze paragraaf gestelde geldt *mutatis mutandis* ook voor alle pastorale relaties met personen die niet *compos mentis* zijn of anderszins kwetsbare personen.

⁷ 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.

⁸ Dit geldt uitdrukkelijk ook voor benadering via *social media*.

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.⁹

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.

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.

9. Behandeling van klachten - Reglement R.K. Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag

9.1. In het Reglement R.K. Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag wordt de behandeling geregeld van klachten betreffende het gedrag van personen voor wie de *Gedragscode Pastoraat* geldt.

9.2. Het Reglement R.K. Meldpunt Grensoverschrijdend Gedrag laat onverlet dat bij meldingen van mogelijk strafbare feiten aangifte moet worden gedaan bij politie of Openbaar Ministerie. De kerkelijke beroeps- en strafprocedures blijven eveneens onverlet. Wie zich tot het Meldpunt wendt, wordt door de Meldpuntfunctionaris geholpen om de toepasselijke procedure te volgen.

III. Tot slot

Het openbare en privégedrag 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.

⁹ Het bovengenoemde *Basismodel meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling* (zie noot 6) 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).

Bijlage 2 - Wettelijk kader

Aansprakelijkheid werkgever

Een werkgever is aansprakelijk voor de schade die werknemers in hun werktijd veroorzaken. Deze aansprakelijkheid geldt niet wanneer de werkgever kan aantonen dat de werkomgeving van de werknemer zodanig is ingericht als redelijkerwijs nodig is om schade te voorkomen. De werkomgeving moet veilig zijn en de werkgever dient ervoor te zorgen dat de werknemer de 'werktuigen of gereedschappen' kan onderhouden als voor het verrichten van de arbeid nodig is. Bij zorg en welzijn zou kunnen gelden dat hun gereedschap bestaat uit duidelijke richtlijnen, protocollen en kennis en vaardigheden rond onder meer het omgaan met intimiteit van de hulpverleningsrelatie, omgaan met seksuele gevoelens van cliënten en het melden van ongewenst gedrag /seksuele intimidatie.

Onrechtmatige daad

In het kader van het civiel recht op basis van het Burgerlijk Wetboek is er in het geval van seksueel misbruik sprake van een onrechtmatige daad. De organisatie kan aangesproken worden door zowel de dader als het slachtoffer op het feit dat verwijtbaar onvoldoende toezicht is geboden.

Goed werkgever- en werknemerschap

In het Burgerlijk Wetboek en in de CAO zijn het beginsel van goed werkgeverschap en werknemerschap vastgelegd. Hierin zijn o.a. zaken geregeld als de plicht van de werkgever te zorgen voor voldoende toerusting van het personeel. Daarnaast staat er dat een werknemer zich als een goed werknemer moet gedragen. De werknemer is verplicht zich te gedragen naar de aanwijzingen door de werkgever gegeven.

Wetboek van strafrecht

Een belangrijk wetsartikel in het kader van misbruik van een cliënt (al dan niet meerderjarig) door een medewerker (maar ook: stagiaire, vrijwilliger) is artikel 249 in het Wetboek van Strafrecht:

1. Hij die ontucht pleegt met zijn minderjarig kind, stiefkind of pleegkind, zijn pupil, een aan zijn zorg, opleiding of waakzaamheid toevertrouwde minderjarige of zijn minderjarige bediende of ondergeschikte, wordt gestraft met een gevangenisstraf van ten hoogste zes jaren of geldboete van de vierde categorie.

2. Met dezelfde straf wordt o.a. gestraft:

- degene die, werkzaam in de gezondheidszorg of maatschappelijke zorg, ontucht pleegt met iemand die zich als patiënt of cliënt aan zijn hulp en zorg heeft toevertrouwd.

Daarnaast is iedere vorm van seksuele toenadering met jeugdigen beneden de 16 jaar verboden (Wetboek van Strafrecht: artikel 244, 245, 247, 248a, 249). Net zoals het maken van afbeeldingen van seksuele gedragingen van iemand die nog geen 18 jaar oud is. (Wetboek van Strafrecht: artikel 240b).

Al deze wetsartikelen zijn bedoeld om kwetsbare personen te beschermen. Als het gaat om seksueel misbruik van volwassenen zijn de artikelen 242 (seksueel binnendringen van het lichaam/verkrachting) en 246 (aanranding) van belang.

Meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling

Vanaf medio 2011 moeten alle organisaties en zelfstandige beroepskrachten in o.a. de maatschappelijke ondersteuning werken met de verplichte meldcode huiselijk geweld en kindermishandeling. Hierin wordt beschreven hoe zij behoren te handelen bij (vermoedens van) huiselijk geweld, kindermishandeling, vrouwelijke genitale verminking ('meisjesbesnijdenis'), gerelateerd geweld en ouderenmishandeling.

Bevoegd of verplicht tot aangifte

Iedere burger is verplicht onmiddellijk aangifte te doen van een hem bekende verkrachting, moord, opzettelijke doodslag, mensenroof of onrechtmatige gevangenzetting (Wetboek van Strafvordering, art. 160, lid 1). Iedere burger is bevoegd melding of aangifte (te) doen van een strafbaar feit, zoals: aanranding; ontucht met een minderjarige, bewusteloze of verstandelijk gehandicapte; ontucht met misbruik van gezag; kinderporno (Wetboek van Strafvordering, art. 161).

Klachtenregeling Ongewenste omgangsvormen

Pelgrimsoord Klooster Wittem d.d. 1 november 2021

1. Begripsbepalingen

In deze regeling wordt verstaan onder:

- *ongewenste omgangsvormen*: directe of indirecte ongewenste uitlatingen of handelingen, die tot uiting komen in verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag jegens een persoon, wat door deze als ongewenst en ongewild wordt ervaren en een inbreuk vormt op diens integriteit, op een zodanige manier dat dit leidt tot psychosociale arbeidsbelasting. Daaronder wordt verstaan: (seksuele) intimidatie, discriminatie, agressie en geweld en pesten. Dit onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- *seksuele intimidatie*: verbaal, non-verbaal of fysiek gedrag met een seksuele connotatie dat als doel of gevolg heeft dat de waardigheid van een persoon wordt aangetast, in het bijzonder wanneer een bedreigende, vijandige, beledigende, vernederende of kwetsbare situatie wordt gecreëerd;
- *discriminatie*: het behandelen van een medewerker op een andere wijze dan een ander in een vergelijkbare situatie is, wordt of zou worden behandeld op grond van godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homo- of heteroseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte, of ook dat een ogenschijnlijk neutrale bepaling, maatstaf of handwijze personen van een bepaalde godsdienst, levensovertuiging, politieke gezindheid, ras, geslacht, nationaliteit, homo- of heteroseksuele gerichtheid, burgerlijke staat, leeftijd, handicap of chronische ziekte bijzondere treft;
- *agressie en geweld*: voorvallen waarbij een medewerker psychisch of fysiek wordt lastiggevallen, bedreigd of aangevallen onder omstandigheden die rechtstreeks verband houden met het verrichten van arbeid;
- *pesten*: intimiderend gedrag met een structureel karakter van een of meer medewerkers gericht tegen een medewerker of een groep van medewerkers, die zich niet kan of kunnen verdedigen tegen dit gedrag;
- *klacht*: een klacht in overeenstemming met deze regeling van een medewerker over binnen het kader van de werksituatie ondervonden ongewenste omgangsvormen;
- *medewerker*: hij die als medewerker op basis van een arbeidsovereenkomst naar burgerlijk recht in dienst is (geweest) van Pelgrimsoord Klooster Wittem dan wel hier werkzaam is (geweest) als vrijwilliger/stagiair;
- *werkgever*: de directeur van Pelgrimsoord Klooster Wittem. In de situatie dat een klacht wordt ingediend tegen de directeur wordt de voorzitter van het bestuur van de Stichting Redemptoristen aangemerkt als werkgever;
- *klager*: de medewerker die in overeenstemming met deze regeling een klacht indient bij de klachtencommissie;
- *beklaagde*: de medewerker tegen wie in overeenstemming met deze regeling een klacht met betrekking tot ongewenste omgangsvormen is ingediend;
- *vertrouwenspersoon*: de externe persoon die als zodanig is benoemd door de directeur van Pelgrimsoord Klooster Wittem en is opgeleid in het kader van ondersteuning van een medewerker bij confrontatie met ongewenste omgangsvormen;
- *klachtencommissie*: de externe klachtencommissie Ongewenste omgangsvormen, ook wel aangeduid als commissie, die volgens dit reglement is ingesteld door de directeur van Pelgrimsoord Klooster Wittem.

Deze klachtenregeling is van toepassing voor medewerkers van Pelgrimsoord Klooster Wittem.

2. Vertrouwenspersoon

De werkgever heeft een vertrouwenspersoon benoemd. Medewerkers die worden geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen kunnen zich wenden tot deze vertrouwenspersoon. De vertrouwenspersoon is: Jorie van den Heuvel, bereikbaar via info@jorieluistert.nl en via tel.nr. 06 461 035 40.

Tot de taken van de vertrouwenspersoon behoort het volgende:

- het bieden van een luisterend oor voor de medewerker die wordt geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen;
- het opvangen, informeren, begeleiden en adviseren van de medewerker over mogelijkheden om aan de ongewenste omgangsvormen een einde te maken;
- het ondersteunen en begeleiden van de medewerker die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen bij het indienen van een klacht bij de klachtencommissie en bij het horen door de klachtencommissie;
- het ondersteunen en begeleiden van de medewerker die is geconfronteerd met ongewenste omgangsvormen waarbij een strafbaar feit wordt vermoed, bij het doen van aangifte bij de politie.

De vertrouwenspersoon zal alleen handelen, nadat de klager daarvoor expliciet toestemming heeft gegeven.

De vertrouwenspersoon dient bij de uitoefening van zijn taken ook rekening te houden met de rechten en positie van de beklagde.

De vertrouwenspersoon zal de werkgever gevraagd en ongevraagd adviseren op het gebied van preventie van ongewenste omgangsvormen.

3. De klachtencommissie Ongewenste omgangsvormen

De werkgever heeft een klachtencommissie Ongewenste omgangsvormen ingesteld. De commissie wordt bijgestaan door een secretaris die wordt aangewezen door de werkgever.

Het staat de commissie vrij eenieder te horen en alle benodigde informatie in te winnen voor zover de commissie dat nodig acht voor haar oordeelsvorming.

De werkgever verschaft de klachtencommissie, in overleg, de middelen die nodig zijn voor een goede uitoefening van deze functie.

De commissie kan gevraagd en ongevraagd advies geven om een voorlopige voorziening te treffen.

De commissie oordeelt over de al dan niet gegrondheid van de klacht en adviseert de werkgever ten aanzien van de te nemen maatregelen.

4. Indienen klacht

Een klacht wordt door de klager schriftelijk ingediend bij de secretaris van de klachtencommissie:

per e-mail: klachtencommissie@kloosterwittem.nl

per post: Klachtencommissie Ongewenste Omgangsvormen, Pelgrimsoord Klooster Wittem, Wittemer Allee 34, 6286 AB Wittem

In de schriftelijke klacht beschrijft de klager hetgeen is voorgevallen, onder vermelding van de naam van de beklagde en de periode waarbinnen/datum waarop een en ander heeft plaatsgevonden. Ook beschrijft de klager welke stappen hij al heeft ondernomen.

5. Niet in behandeling nemen klacht

De commissie neemt anonieme klachten niet in behandeling.

De commissie is niet verplicht een klacht te behandelen indien deze betrekking heeft op een gedraging

- waarover reeds eerder een klacht is ingediend die met inachtneming van deze regeling is behandeld;
- die langer dan één jaar voor indiening van de klacht heeft plaatsgevonden, tenzij de commissie gegronde redenen ziet om de klacht alsnog in behandeling te nemen.

Ook is de commissie niet verplicht een klacht te behandelen indien het belang van de klager dan wel het gewicht van de gedraging kennelijk onvoldoende is.

Als de commissie de klacht niet in behandeling neemt stelt de commissie de klager uiterlijk binnen vier weken na ontvangst van de klacht hiervan schriftelijk in kennis.

6. Behandeling van de klacht

De secretaris bevestigt de ontvangst van de klacht aan de klager binnen een week, onder gelijktijdige toezending van deze regeling, en stuurt de klacht naar de klachtencommissie.

De commissie onderzoekt eerst of de klacht ontvankelijk is. Indien nodig heeft (een vertegenwoordiging van) de commissie met klager hierover een verkennend gesprek. Indien de commissie oordeelt dat de klacht niet ontvankelijk is zal de commissie klager en werkgever hierover schriftelijk informeren.

Indien de commissie oordeelt dat de klacht ontvankelijk is informeert de secretaris de beklagde over de klacht, onder gelijktijdige toezending van deze regeling. Met de werkgever wordt overlegd op welke wijze beklagde over de klacht wordt geïnformeerd.

De commissie hoort klager en beklagde in beginsel in elkaars aanwezigheid. Indien de commissie van mening is dat hier aanleiding voor is hoort de commissie klager en beklagde afzonderlijk.

De klachtencommissie heeft recht op alle relevante informatie waarover de werkgever beschikt en die ze bij de vervulling van haar taak nodig heeft. De commissie kan, al dan niet op verzoek van klager of beklagde, ook anderen horen.

De klager en de beklagde hebben het recht zich te laten bijstaan en worden in de gelegenheid gesteld om kennis te nemen van elkanders standpunten en om daarop te reageren.

Klager en beklagde krijgen inzage in de relevante stukken tenzij er naar het oordeel van de commissie zwaarwegende belangen zijn die zich daartegen verzetten.

De zittingen van de klachtencommissie zijn besloten.

Van iedere zitting wordt een schriftelijk verslag opgemaakt. De gehoorde wordt in de gelegenheid gesteld om schriftelijk op het verslag te reageren.

Na afronding van het onderzoek wordt door de commissie een schriftelijk rapport opgesteld met een oordeel over de gegrondheid van de klacht, dat aan de werkgever zal worden toegezonden. Wanneer de commissie haar rapport aan de werkgever overhandigt stelt zij klager en beklagde hiervan in kennis.

Zowel bij aanvang van de procedure als gedurende de looptijd van het onderzoek kan de klachtencommissie de werkgever verzoeken om tijdelijke voorzieningen te treffen.

Indien er tijdens de behandeling van de klacht bereidheid blijkt bij klager en beklagde tot bemiddeling/mediation, kan de klachtencommissie de behandeling van de klacht opschorten.

7. Rapportage en advies

De klachtencommissie brengt zo spoedig mogelijk, doch uiterlijk binnen twee maanden nadat de klacht ontvankelijk is verklaard, schriftelijke rapport uit aan de werkgever. Als deze termijn niet wordt gehaald wordt dit aan klager en beklagde medegedeeld en wordt een nieuwe termijn genoemd waarbinnen het rapport wordt uitgebracht.

Het rapport bevat in ieder geval:

- de naam en functie van de klager en de beklagde en de hiërarchische/functionele relatie tot elkaar;
- een beschrijving van de klacht;
- het oordeel van de commissie over de klacht.

Indien de klacht hiertoe aanleiding geeft kan het rapport tevens bevatten:

- een advies aan de werkgever inzake een te nemen maatregel (waaronder eventuele sancties);
- een advies over het nazorgtraject.

8. Besluit

Binnen 14 dagen na ontvangst van het rapport van de klachtencommissie zal de werkgever een schriftelijk en gemotiveerd besluit sturen aan klager, beklagde en de klachtencommissie. Hierbij wordt aangegeven in welke mate het advies van de klachtencommissie al dan niet wordt gevolgd. De werkgever kan, indien hiervoor zwaarwegende argumenten zijn, gemotiveerd afwijken van het advies van de klachtencommissie.

Indien een klacht gegrond wordt verklaard kan aan beklagde een maatregel worden opgelegd. Tevens kunnen maatregelen worden vastgesteld om een veilige werkomgeving te creëren. De werkgever kan de klachtencommissie hierover advies vragen.

9. Geheimhouding

Allen die bij de behandeling van een klachtenprocedure zijn betrokken zijn verplicht tot geheimhouding van hetgeen hen ter kennis is gekomen.

10. Klachtendossiers

Na afloop van het klachtonderzoek wordt het klachtendossier door de commissie aan de secretaris overgedragen, die namens de werkgever het archief beheert.

11. Overige bepalingen

Een klager ondervindt in zijn positie als medewerker geen nadeel van het te goeder trouw indienen van een klacht.

Indien de klachtencommissie van mening is dat er sprake is van het indienen van een bewust valse klacht, zal de commissie de werkgever hiervan in kennis stellen. De commissie is niet bevoegd dit nader te onderzoeken.