

Código de Conducta Pastoral

"Vivir y trabajar con integridad"

Diócesis de Paterson
Cuarta edición
Revisada en octubre, 2015

Tabla de contenido

Introducción:	3
Normas de conducta.....	4
A. Relaciones ministeriales incluyendo consejería y dirección espiritual.....	4
B. Conducta con niños y jóvenes	5
C. Mala conducta sexual	6
D. Acoso e intimidación.....	7
E. Programa para un ambiente católico seguro– estándares esperados de nuestros niños y jóvenes	8
Ejemplos de contacto físico	9
Requisitos para presentar un reporte	Error! Bookmark not defined.
Reconocimiento	12

Introducción:

"Bienaventurados los puros de corazón, porque ellos verán a Dios" Mt. 5:8

Los estatutos de la Iglesia católica en los Estados Unidos para la protección de los niños y jóvenes, pide normas diocesanas claras y bien publicadas de conducta ministerial y límites apropiados para el clero y para todo el personal de la iglesia en puestos de confianza que tengan contacto regular con niños y jóvenes. (Artículo 6) Este código es una respuesta a ese llamado a la integridad en nuestras relaciones con los niños y jóvenes, así como con los adultos de la comunidad de fe.

Obispos, sacerdotes, diáconos, ministros pastorales, administradores, personal y voluntarios en nuestras parroquias, escuelas, agencias, ministerios, comunidades e institutos religiosos y organizaciones, deben defender valores católicos y una conducta que tengan sus raíces en el Evangelio. Debemos ser conscientes de las responsabilidades que acompañan nuestro trabajo sabiendo que la bondad y la gracia de Dios nos ayuda en nuestro Ministerio. Debemos ser responsables de nuestro comportamiento y lo seremos. Con el fin de mantener el mas alto nivel de responsabilidad, es necesario que cada uno de nosotros cumpla con este código que proporciona un conjunto de normas que describen que comportamientos son apropiados o inapropiados en situaciones pastorales.

La responsabilidad del cumplimiento del Código de Conducta Pastoral recae en el individuo. Aquellos que ignoran este código pueden estar sujetos a acción disciplinaria por parte de la diócesis de Paterson hasta e incluyendo el despido, de acuerdo con los estatutos de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos(USCCB) para la protección de los niños y jóvenes, las normas esenciales del USCCB para las políticas diocesanas relacionadas con las denuncias de abuso sexual de menores y el manual del empleado¹ de la diócesis de Paterson.

Para efectos de esta política el personal de la iglesia se define de la siguiente manera:

- Obispos, sacerdotes y diáconos
- Todos los seminaristas de la diócesis de Paterson
- Aquellos que están inscritos en el programa diocesano del diaconado permanente
- Miembros de institutos religiosos o sociedades de vida apostólica que están trabajando y/o viviendo en la diócesis de Paterson como los Ermitaños y Vírgenes Consagradas que residen dentro de la diócesis

¹ Puede solicitar estos documentos a su pastor o supervisor. Muchos de estos documentos estan disponibles en la página web de la diócesis.

- Todos el personal pago y empleado por la diócesis, sus parroquias, escuelas u otras agencias en áreas de Ministerio o de otros tipos de servicios, también aquellos que contraten sus servicios a agencias de la iglesia católica
- Todos los voluntarios

Normas de conducta

A. Relaciones ministeriales incluyendo consejería y dirección espiritual

El personal de la iglesia debe respetar los límites en el comportamiento ministerial en particular con respecto a dirección espiritual y consejería. Siempre deben respetar los derechos y avanzar en el bienestar de cada persona.

1. El personal de la iglesia no debe realizar funciones más allá de sus calificaciones y competencia en situaciones de consejería y deberá referir a la persona a otros profesionales cuando sea apropiado.
2. El personal de la iglesia debe considerar cuidadosamente las implicaciones de entrar en una situación de consejería con alguien con quien tienen una relación preexistente.
3. El personal de la iglesia no puede participar en intimidades sexuales con las personas que aconsejan. Esto incluye contacto consentido y no consentido, contacto físico forzado y comentarios sexuales inadecuados.
4. El personal de la iglesia asume toda la responsabilidad para establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las consejerías y en relaciones asociadas con consejería.
5. El contacto físico entre el personal de la iglesia y las personas que aconsejan puede malinterpretarse y está prohibido, a menos que sea pastoralmente necesario y apropiado. (Vea ejemplos de contacto físico más abajo).
6. Las sesiones deben realizarse en lugares y horas adecuadas, es decir, en una oficina o un área común con ventanas sin obstrucciones o una puerta abierta y durante el día o temprano en la noche.
7. No se pueden realizar sesiones en lugares privados.

8. Las sesiones no se pueden llevar a cabo en horas o lugares que puedan causar confusión a la persona que se aconseja, sobre la naturaleza de la relación.
9. Aparte de visitas pastorales a los que están enfermos y/o confinados a su hogar, las sesiones no deben celebrarse en residencias privadas.

B. Conducta con niños y jóvenes

Cualquier persona que proporcione servicios pastorales para menores, tiene que cumplir con los requisitos para un ambiente seguro de la diócesis de Paterson, es decir, asistir al entrenamiento Virtus, estar de acuerdo en seguir el código de Conducta Pastoral firmando un formulario de reconocimiento y someterse a una revisión de antecedentes criminales.

1. El personal de la iglesia podría ser vulnerable cuando se trabaja solo con menores². Use un enfoque de equipo para la gestión de actividades con menores.
2. El contacto físico con menores puede ser malinterpretado y está prohibido, a menos que sea pastoralmente necesario y apropiado. (Ver ejemplos de contacto más abajo).
3. La posesión y/o uso de cualquier arma, excepto por la buena fe de personal policial o en situaciones educacionales o recreativas aprobadas, está estrictamente prohibido cuando se trabaja con menores.
 - i) Si usted sospecha que alguien posee un arma tiene que notificarle a un supervisor.
 - ii) Proporcionar armas a menores de edad, o permitir su uso, está estrictamente prohibido.³
4. La posesión y/o uso de alcohol o drogas ilegales está estrictamente prohibido cuando se trabaja con menores.
 - i) Si usted sospecha que alguien está bajo la influencia del alcohol o drogas, tiene que notificarle a un supervisor.
 - ii) Proporcionar bebidas alcohólicas o drogas a un menor, o permitir su uso está estrictamente prohibido⁴.

²Trabajo con los menores incluye a todos los adultos que son acompañantes en eventos para niños y jóvenes.

³Las únicas excepciones son armas que se utilizan en actividades recreativas y educacionales patrocinadas por organizaciones como los Boy o Girl Scouts de América y sólo con supervisión estricta y también observando el protocolo de estas organizaciones con respecto a su uso.

⁴La única excepción es la distribución de la Preciosa Sangre en las liturgias Eucarísticas y con el consentimiento de los padres o guardianes, cuando se practica para la Primera Comunión

5. El personal de la iglesia no puede proporcionar alojamiento privado o compartido durante la noche para menores cuando no hay otro adulto presente. Esto incluye, pero no se limita a, alojamiento en cualquier instalación propiedad de la iglesia, residencia privada o habitación de hotel.
 - i) En situaciones raras de emergencia, cuando es necesario para la salud y el bienestar del menor, el clérigo, personal o voluntario debe tener un cuidado extraordinario para proteger a todas las partes de la apariencia de ser impropio y de todo el riesgo de daño. Es aconsejable contactar a DYFS para que provean refugio en tales situaciones. También se debe notificar a la Oficina Diocesana de protección del niño y la juventud tan pronto como sea posible.
 - ii) Utilizar un enfoque de equipo para la gestión de situaciones de emergencia.
6. El personal de la iglesia, deberá abstenerse de dar regalos a menores que estén solos, sin el permiso del supervisor inmediato, a no ser que sea con el propósito de reconocer un logro o usarlo como una herramienta educativa. (Ver entrenamiento Virtus)
7. Está estrictamente prohibido ofrecer tabaco a un menor de edad o permitirle su uso.
8. El personal de la iglesia no debe golpear, dar palmadas o azotar a niños o jóvenes, ni tampoco humillar, ridiculizar, amenazar o degradar a los niños o jóvenes de cualquier manera. Tampoco podrán utilizar lenguaje abusivo o palabras soeces en presencia de niños o jóvenes.
9. El personal de la iglesia no puede hacer cosquillas o luchar con los niños o jóvenes.
10. El personal de la Iglesia nunca debe estar a solas en un vehículo con un menor que no sea su hijo. Cuando un niño está presente, debe haber al menos una persona más (adulto o menor) presente en el vehículo en todo momento.
11. Ningún adulto puede **iniciar** abrazos u otros gestos de afecto con un niño o joven.

C. Mala conducta sexual

El personal de la iglesia no puede aprovechar la confianza que la comunidad de fe ha depositado en ellos, para sacar provecho sexual o de intimididad.

1. El personal de la iglesia que está comprometido con un estilo de vida célibe está llamado a ser ejemplo de castidad célibe en todas las relaciones en todo momento.
2. Relaciones íntimas inapropiadas con menores de edad, alguien mas del personal, o feligreses están estrictamente prohibidas.

3. Adquisición, posesión o distribución de imágenes pornográficas, incluyendo a menores de dieciocho años; por parte del personal de la iglesia, por cualquier razón, por cualquier medio o cualquiera que sea la tecnología que se use, están estrictamente prohibidos.
4. El personal de la Iglesia seguirá la política de la Diócesis de Paterson en el manejo de las acusaciones de abuso sexual y la denuncia de tales alegaciones. La política incluye nuestras obligaciones como ciudadanos de Nueva Jersey, nuestro Memorando de Entendimiento con el Fiscal General y el estatuto para la Protección de Niños y Jóvenes de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos

D. Acoso e intimidación

El clero, el personal y los voluntarios no deben involucrarse en hostigamiento físico, psicológico, escrito, relacionado con la tecnología o acoso verbal del personal, los voluntarios o los feligreses y no deben tolerar el acoso u hostigamiento por parte de otro personal o voluntarios de la Iglesia.

1. El personal de la iglesia deberá presentar un trabajo profesional y un ambiente de servicio libre de acoso o intimidación física, psicológica, escrita o verbal.
2. Habrá cero tolerancia al acoso o intimidación de cualquier tipo, incluidos, entre otros, el acoso verbal, el prejuicio de género, las amenazas, el acoso sexual y el lenguaje soez.
3. El hostigamiento incluye conductas como cualquier forma de acoso o intimidación (incluido el uso de la comunicación electrónica). El acoso es un comportamiento irracional que generalmente es persistente y que degrada, intimida y humilla a los empleados o voluntarios, ya sea como individuos o como grupo.
4. El acoso sexual en el lugar de trabajo es ilegal y no lo toleraremos allí o en el curso del servicio voluntario. El acoso sexual puede variar y varía en grado, desde chistes de "vestuario" hasta solicitudes explícitas de favores sexuales. Cualquier comportamiento de este tipo, independientemente del grado, está estrictamente prohibido y es contra la política diocesana.
5. La Diócesis no tolerará el acoso o la intimidación por parte de sus empleados, voluntarios, feligreses, miembros del clero o religiosos, por parte de los empleados de empresas con las que hace negocios, o de nuestros visitantes.
6. El acoso sexual no se refiere a cumplidos de una naturaleza socialmente aceptable. Existen relaciones sociales apropiadas que pueden existir en el trabajo y en el servicio voluntario que no tienen un impacto discriminatorio. Por el contrario, el

acoso sexual se refiere a un comportamiento que no es bienvenido o que es personalmente ofensivo.

7. El acoso también puede darse mediante una exhibición de materiales ofensivos, tales como materiales sexualmente explícitos, pornografía, expresiones de odio y discriminación, caricaturas basadas en el sexo o la raza, etc.
8. Todo acoso e intimidación debe tomarse en serio e informarse al personal encargado de supervisión de la iglesia y a la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes o a Recursos Humanos.
9. Cuando hay un alegato de acoso sexual de un adulto o niño, las autoridades apropiadas, es decir, el Jefe de Recursos Humanos y Oficial de Cumplimiento o el Asesor General de la Diócesis deben ser contactados inmediatamente para que las alegaciones puedan ser investigadas apropiadamente.
10. Cuando corresponda, el fiscal del condado también debe ser notificado de acuerdo con el Memorando de Entendimiento.
11. Es inapropiado que el párroco, el director, el personal de la agencia u otras partes realicen reuniones iniciales convocando a todas o incluso a algunas de las partes involucradas. También es inapropiado investigar o tratar de encontrar una solución al problema sin antes consultar con el jefe de recursos humanos y el oficial de cumplimiento o el Consejo General de la diócesis.
12. Se seguirán los procedimientos de la Diócesis de Paterson descritos en las **directrices para respuestas a denuncias de conducta moralmente inapropiada** por parte de empleados de la Iglesia y el **Manual del empleado** para empleados de la Diócesis de Paterson, para proteger los derechos de todos los involucrados.

E. Programa para un ambiente católico seguro– estándares esperados de nuestros niños y jóvenes

Además de nuestras políticas sobre el comportamiento de los adultos y los que ayudan en los programas, también debemos mantener un programa de ambiente seguro entre los mismos niños y adolescentes. El siguiente código de conducta apoyará ese ambiente seguro para el programa de educación religiosa. Todos los adultos trabajarán para mantener estas normas entre los menores.

1. El uso de la cualquier aparato electrónico, internet, computadoras, iPads, tabletas, videos materiales así como dispositivos electrónicos portátiles, incluyendo pero no limitado a teléfonos celulares, reproductores de música, etc., debe estar estrictamente dentro de los reglamentos del programa de Educación Religiosa.

2. Habrá cero tolerancia para el comportamiento irrespetuoso, violento o abusivo de cualquier tipo. Particularmente el acoso, no será tolerado.
3. Habrá cero tolerancia para la intimidación de cualquier tipo, incluyendo pero no limitado a, intimidación verbal, prejuicio de género, amenazas, acoso sexual y lenguaje vulgar.
4. Habrá cero tolerancia para el abuso de cualquier tipo de sustancias, incluyendo pero no limitado a, drogas, inhalantes, alcohol y tabaco.
5. No se tolerará ningún objeto que pueda ser considerado como un arma, o el uso de dicho objeto en el sitio de los programas parroquiales.

Las consecuencias para el comportamiento anterior serán inmediatas. Se llamará a los padres para que se lleven a su hijo. Según corresponda, de acuerdo con la gravedad del incidente, el párroco, el director/coordinador de Educación Religiosa o el coordinador de la pastoral juvenil, informará a las autoridades competentes, a la división de servicios a jóvenes y familia y al personal diocesano apropiado.

El director/coordinador de Educación Religiosa o el coordinador de la pastoral juvenil evaluará el incidente. El director podría decidir que el niño no sea nuevamente admitido al programa hasta que se haya determinado a satisfacción del pastor que el niño no es un peligro para sí mismo o para otras personas y es probable que se comporte adecuadamente durante su participación en el programa.

Ejemplos de contacto físico

Las siguientes formas de contacto físico se consideran generalmente como apropiadas.⁵

- Abrazos cortos iniciados por el menor
- Saludos de mano
- Elogios verbales
- Sentarse al lado de niños pequeños
- Sostener las manos durante la oración
- Palmaditas en el hombro o la espalda
- "Chocar" los cinco o "Chocar la mano
- Sostener las manos mientras camina con niños pequeños
- Arrodillarse o agacharse para recibir abrazos de niños pequeños
- Palmaditas en la cabeza cuando es culturalmente apropiado (Ej. Este gesto debe evitarse en algunas comunidades Asiáticas)

⁵Si en cualquier momento, un individuo indica que cualquiera de estas formas de contacto les hace sentir incómodos, el contacto debe parar inmediatamente.

Ejemplos de contacto físico que no son apropiados incluyen pero no se limitan a:

- Abrazos largos o inapropiados
- Sentar a menores en las piernas
- Mostrar afecto en áreas aisladas tales como dormitorios, vestidores, áreas de sólo personal u otras habitaciones privadas
- Tocar las rodillas o las piernas
- Cosquillas
- Cualquier tipo de masaje dado por un menor a un adulto
- Cualquier forma de afecto no deseado
- Besos
- Tocar las nalgas, senos, áreas genitales o parte interna del muslo
- Estar en un dormitorio a solas con un menor de edad
- Lucha libre
- Montar a caballito a menores
- Cualquier tipo de masaje dado por un adulto a un menor
- Elogios que se relacionan con el desarrollo físico o del cuerpo

Requisitos para presentar un reporte

SI USTED SOSPECHA QUE UN NIÑO ESTÁ EN PELIGRO INMINENTE DE ABUSO, POR FAVOR LLAME AL 9-1-1 INMEDIATAMENTE.

Queremos estar seguros de que todos los que sirven en el Ministerio de la iglesia, o cualquier otra entidad afiliada a la diócesis de Paterson, son conscientes de la estricta obligación de informar con prontitud cualquier abuso sexual a un menor de edad.

Para reportar un abuso sexual perpetrado por cualquier persona, incluyendo a un miembro del clero, a un empleado de la iglesia, o a voluntarios o si recibe información de cualquier fuente para darle sospecha razonable de que un niño ha sido sometido a abuso o negligencia, usted inmediatamente tiene que:

1. contactar a New Jersey Child Protection and Permanency, CP&P:
 - CP & P línea directa: 1-877-652-2873
 - (CP & P fue anteriormente la división de servicios a jóvenes y familia, DYFS), la división de servicios a jóvenes y familia.
 - <http://www.state.NJ.US/DCF/Contact/dcpplocal/>

La ley del estado de New Jersey requiere que cualquier persona que sospeche de abuso o negligencia de menores, reporte inmediatamente a CP & P.

2. enseguida, póngase en contacto con el fiscal del Condado:

- Condado de Morris: (973) 285-6200
- Condado de Sussex: (973) 383-1570
- Condado de Passaic: (973) 881-4800

3. por último, por favor repórtelo al asesor general diocesano

- Ken Mullaney - 973-777-8818, ext. 240 o por correo electrónico: kmullaney@patersondiocese.org .

"Inmediatamente" en los párrafos anteriores, significa que debe hacerse sin demora alguna. Esto le permitirá seguir la ley y evitar las consecuencias jurídicas de un retraso en la presentación de reportes. Tenemos que ir la milla extra para proteger a todos los niños. La obligación de informar un abuso no está sujeta al consentimiento de la víctima, padre, tutor legal o persona consciente del abuso.

Si desea una explicación más completa de los requisitos y las obligaciones legales que tenemos, vaya a este enlace en nuestra página web Diocesana para obtener el memorando de entendimiento entre los fiscales de condado y las diócesis de Nueva Jersey: <http://patersondiocese.org/pdf/Understanding.pdf> .

Responder a las víctimas de abuso

La diócesis no investiga las denuncias de abuso sexual. La investigación es el trabajo de aplicación de la ley, como se indicó anteriormente.

Cuando la diócesis recibe cualquier informe o alegato que implican abuso sexual o mala conducta, será respondido inmediatamente, y en ningún caso será superior a un día hábil.

La diócesis tiene el papel de ayudar a víctimas de abuso sexual. Las víctimas pueden contactar uno de los oficiales de respuesta Diocesano:

Monseñor James T. Mahoney, (973) 777-8818 X 205 o
Hermana Joan Daniel Healy, S.C.C.-973-777-8818, X 248

La diócesis también cuenta con un coordinador profesional de asistencia de víctimas:
La Sra. Peggy Zanello, (973) 879 -1489

Reconocimiento y Declaración de conformidad

Código de Conducta Pastoral de la diócesis de Paterson: vivir y trabajar con integridad

He recibido una copia, he leído y entendido el código anterior de Conducta Pastoral para la diócesis de Paterson y me comprometo a respetar este código en mi ministerio y/o trabajo. Me doy cuenta y entiendo completamente que cualquier violación del código de mi parte me hará sujeto a acción disciplinaria y puede resultar en la terminación inmediata de mi empleo o voluntariado.

Firma: _____

Fecha: _____

Escriba el nombre (por favor impreso): _____

Dirección: _____

Teléfono: _____

Por favor elija las funciones que desempeña en la diócesis:

Sacerdote

Diácono

Seminarista

Empleado

Voluntario

Parroquia, escuela, agencia, comunidad religiosa u organización:

Localización: _____