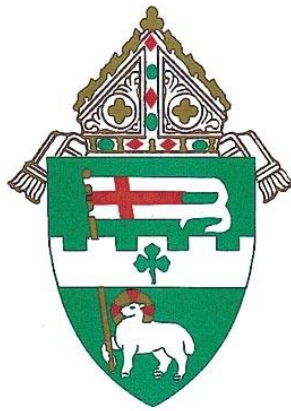


Código de Conducta Pastoral

“Vivir y Trabajar con Integridad”



Diócesis de Paterson

777 Valley Road, Clifton, Nueva Jersey 07013

www.rcdop.org

EDICIÓN ACTUALIZADA
Cuarta Edición 2019

Tabla de Contenidos

Ámbito de aplicación del Código	3
Requisitos de la Diócesis para todo el personal de la Iglesia.....	3
Conducta con niños, jóvenes y adultos vulnerables	4
Asesoría, dirección espiritual y relaciones ministeriales.....	6
Conducta sexual	7
Acoso	8
Reglas para los niños	9
Ejemplos de contacto físico.....	10
Requisitos para las denuncias.....	11
Responder a las víctimas de abuso	12
Razones para el Código de Conducta.....	12
Declaración de cumplimiento.....	13

El presente Código está destinado a todo el personal de la Diócesis de Paterson

La responsabilidad de adherirse al Código de Conducta Pastoral recae sobre cada individuo.

Aquellos que no cumplan con este Código estarán sujetos a medidas disciplinarias por parte de la Diócesis de Paterson, que podrán llegar incluso a la destitución del ministerio con o sin despido. Esta política se encuentra conforme al *Estatuto para la Protección de Niños y Jóvenes* y las *Normas básicas para reglamentos diocesanos que traten de imputaciones de abuso sexual de menores cometido por sacerdotes o diáconos* de la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos (USCCB, por su sigla en inglés) y con el Manual¹ para Empleados de la Diócesis de Paterson, pudiendo llegar incluso a la destitución.

Para los propósitos del presente Código, el término “personal de la Iglesia” incluye:

- Obispos, sacerdotes y diáconos .
- Todos los seminaristas de la Diócesis de Paterson.
- Aquellos inscriptos en el Programa de Diaconado Permanente de la Diócesis.
- Miembros de Institutos Religiosos o Sociedades de Vida Apostólica que trabajen y/o vivan en la Diócesis de Paterson, así como también eremitas y vírgenes consagradas que vivan en la Diócesis.
- Todo el personal contratado en áreas ministeriales o en otro tipo de servicios de la Diócesis, sus parroquias, escuelas u otras organizaciones; también aquellos que prestan servicios a las organizaciones de la Iglesia Católica.
- Todos los voluntarios

Requisitos de la Diócesis para todo el personal de la Iglesia:

Todo aquel que trabaje, se ofrezca como voluntario o brinde servicios pastorales a niños, jóvenes y adultos vulnerables² debe cumplir con los requisitos establecidos en las Políticas para un Ambiente Seguro de la Diócesis de Paterson. El personal debe cumplir con estos requisitos antes de comenzar a trabajar con niños.

1. Asistir al entrenamiento presencial de Virtus “Cómo proteger a los hijos de Dios”
2. Leer, entender y aceptar por escrito el presente Código de Conducta Pastoral por medio de la firma de un formulario de reconocimiento.
3. Someterse a una verificación de antecedentes penales.

¹ Estos documentos se encuentran disponibles en la página web de la Diócesis: <https://rcdop.org/child-protection>

² Un adulto vulnerable es aquel que no es, o no pueda ser por cualquier razón, capaz de cuidarse a sí mismo, o que no sea capaz de protegerse a sí mismo frente a daños considerables o abuso. Esto incluye a personas mayores y discapacitadas.

ESTÁNDARES DE CONDUCTA

Conducta con niños, jóvenes y adultos vulnerables

1. **Enfoque de equipo:** El personal de la Iglesia puede sentirse vulnerable cuando trabaja solo con niños, jóvenes y adultos vulnerables; por consiguiente, siempre se aconseja utilizar un enfoque de equipo al realizar actividades con niños, jóvenes y adultos vulnerables. La presente declaración deberá guiar el planeamiento y el funcionamiento de las actividades con niños y jóvenes en nuestra Diócesis. Los adultos no podrán estar encerrados a solas con un niño.
2. **Contacto Físico:** El contacto físico con niños está prohibido a menos que sea pastoralmente necesario y apropiado. Los abusadores de menores suelen “manosear” y ser “cariñosos” con los niños, intentan disfrazar este comportamiento como “normal” o “amigable” por lo que los otros adultos y niños simplemente se acostumbran a él y lo ven como normal. *El contacto “apropiado” recurrente es inapropiado*; los adultos no deben tocar a los niños de manera habitual. El personal de la Iglesia no debe hacer cosquillas ni jugar a la lucha con niños, jóvenes o adultos vulnerables.
3. **Buscar afecto:** Ningún adulto podrá dar o solicitar abrazos u otras demostraciones de afecto a un niño y/o joven.
4. **Los depredadores habitualmente utilizan regalos:** Los depredadores utilizan los regalos como forma de ganarse la simpatía de los niños. Sin otro propósito que el del reconocimiento de un logro, el personal de la Iglesia no otorgará regalos personales a niños, jóvenes y adultos vulnerables sin previo permiso del supervisor inmediato y de la familia o tutor, y lo realizará siempre en público.
5. **Sustancias ilegales:** Está terminantemente prohibido suministrar o permitir a un menor el uso de alcohol, drogas y tabaco. La tenencia y/o uso de productos de cualquier tipo mientras se trabaja con niños, jóvenes y adultos vulnerables está terminantemente prohibido. Si tiene la sospecha de que alguien se encuentra bajo los efectos del alcohol o las drogas, debe informarlo a un supervisor.
6. **Las armas de fuego están prohibidas:** La tenencia y/o uso de armas de fuego cuando se trabaja con niños, jóvenes y adultos vulnerables está estrictamente prohibido, excepto cuando se trate del personal de las fuerzas policiales o en situaciones educativas o recreativas autorizadas. Si tiene la sospecha de que alguien porta un arma de fuego, debe informarlo inmediatamente a un supervisor y a las fuerzas policiales cuando proceda.
7. **Administrar disciplina:** El personal de la Iglesia no deberá golpear, azotar, zarandear o abofetear a niños y/o jóvenes o adultos vulnerables, ni tampoco humillar, ridiculizar, amenazar o degradar de cualquier forma a niños y/o jóvenes. No está permitido en absoluto el lenguaje ofensivo o blasfemo en presencia de niños y/o jóvenes.

8. **Violación de los límites:** Los adultos deberán tener la precaución de no violar los límites personales cuando trabajen con niños, jóvenes o adultos vulnerables. Los límites en el trabajo juvenil existen para proteger a los trabajadores jóvenes y a los jóvenes con los que trabajan. Los límites son “fronteras o restricciones” a acciones que sirven para prevenir que la relación se vea afectada de forma negativa, y son críticas para la preservación de la integridad profesional de la relación con niños, jóvenes y adultos vulnerables.

Respete el espacio personal y la privacidad de todos los niños, jóvenes y adultos vulnerables. Recuerde que este grupo puede inferir diferentes interpretaciones a partir de nuestras acciones. También es muy fácil que estas situaciones se agraven si no controlamos y desafiamos los límites de manera sensible, proactiva y dinámica. La excepción a esto siempre estará relacionada con la protección y la gestión segura del riesgo.

Ejemplos de situaciones a evitar:

- Tocar de manera injustificada o no deseada a niños, jóvenes y adultos vulnerables, personalmente o con objetos (por ej. lápices, libros, reglas, etc.).
- Castigo corporal (disciplina física, empujar, golpear).
- Iniciar, permitir o solicitar contacto físico inapropiado o innecesario con niños, jóvenes o adultos vulnerables (abrazos, besos, cosquillas, jugar a la lucha) o propiciar situaciones que resulten de manera innecesaria en contacto físico cercano.

9. **Vehículos:** El personal de la Iglesia no deberá jamás estar solo en un vehículo con un niño que no sea su hijo. Cuando hay un niño presente, deberá haber al menos una persona más (adulto o menor) en el vehículo en todo momento. Además, se deberán seguir los lineamientos de las Políticas de la Diócesis para el Transporte de Menores de la Oficina de Gestión de Riesgos.

10. **Alojamiento nocturno:** El personal de la Iglesia no deberá permanecer en un lugar de alojamiento nocturno compartido o privado para jóvenes sin la supervisión de otro adulto presente. Esto incluye, a modo de ejemplo, el alojamiento en cualquier instalación perteneciente a la Iglesia, residencia privada o habitación de hotel. En situaciones de emergencia poco comunes, cuando el alojamiento es necesario para la salud y el bienestar del niño, joven o adulto vulnerable, el clero, el personal o los voluntarios deberán tener sumo cuidado de manera de proteger a todas las partes de la presunción de conducta indebida y de todo riesgo de daño a su reputación. En este tipo de situaciones, se recomienda contactar a la Protección y Permanencia Infantil de Nueva Jersey o a otras autoridades para proporcionarles refugio. Se debe informar también a la Oficina para la Protección de Niños y Jóvenes de la Diócesis. Utilice un enfoque de equipo para lidiar con situaciones de emergencia. Además, se deberán seguir los lineamientos de las Políticas de la Diócesis para Viajes Nocturnos de la Oficina de Gestión de Riesgos.

Asesoría, dirección espiritual y relaciones ministeriales

El personal de la Iglesia debe respetar los límites del comportamiento ministerial, en particular en lo que respecta a la asesoría y dirección espiritual. Siempre deberán respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona.

1. El personal de la Iglesia no deberá actuar fuera de sus cualificaciones y competencia en situaciones de asesoría, y deberá derivar a la persona a otros profesionales cuando corresponda.
2. El personal de la Iglesia deberá considerar prudentemente las consecuencias de estar en una situación de asesoría con una persona con la que mantiene una relación preexistente.
3. El personal de la Iglesia jamás deberá involucrarse en una relación íntima de carácter sexual con las personas a las que brinda asesoramiento. Esto incluye contacto consensuado y no consensuado, contacto físico forzado y comentarios sexuales inapropiados.
4. El personal de la Iglesia asume la total responsabilidad en el establecimiento y mantenimiento de límites claros y apropiados en todas las asesorías y las relaciones que surgen de estas.
5. El contacto físico entre el personal de la Iglesia y las personas a las que asesoran puede ser malinterpretado y está prohibido a menos que sea pastoralmente necesario y apropiado (ver ejemplos de contacto físico en la página 10).
6. Las sesiones se llevarán a cabo en lugares y momentos apropiados, como ser en una oficina o área común con ventanas despejadas o una puerta abierta y durante el día o en las últimas horas de la tarde.
7. No se realizarán sesiones en habitaciones privadas.
8. Las sesiones no deberán transcurrir en lugares o momentos que puedan causar confusión a la persona que recibe asesoramiento con respecto a la naturaleza de la relación.
9. Con excepción de las visitas pastorales a personas enfermas o recluidas, las sesiones no se llevarán a cabo en residencias privadas.

Conducta sexual

El personal de la Iglesia no abusará de la confianza puesta en ellos por la comunidad de fieles para obtener un beneficio o intimidad sexual.

1. El personal de la Iglesia que está comprometido con un modo de vida célibe está llamado a ser un ejemplo de castidad en todas las relaciones y en todo momento.
2. Están terminantemente prohibidas las relaciones íntimas inapropiadas con menores, otros empleados o feligreses.
3. Está terminantemente prohibida la adquisición, posesión o distribución por parte del personal de la Iglesia de imágenes pornográficas de cualquier tipo, incluyendo las de menores de dieciocho años, por cualquier razón o con cualquier herramienta o mediante el uso de cualquier tecnología.
4. El personal de la Iglesia cumplirá con las políticas de la Diócesis de Paterson en el manejo de imputaciones por acoso sexual y la notificación de las mismas. Las políticas incluyen nuestras obligaciones como ciudadanos de Nueva Jersey, el ***“Memorando de Entendimiento entre Ciertas Organizaciones y los Fiscales del Condado en Relación a Algunos Delitos”*** y el ***Estatuto para la Protección de Niños y Jóvenes de la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos***.

Acoso

El clero, el personal y los voluntarios no acosarán de manera física, psicológica, escrita, tecnológica o verbal a integrantes del personal, voluntarios o feligreses, y no tolerarán ese tipo de acoso por parte de otros integrantes del personal de la Iglesia o voluntarios.

1. El personal de la Iglesia deberá brindar un ambiente de trabajo y servicios profesionales que esté libre de amenazas o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.
2. Habrá tolerancia cero al acoso de cualquier tipo, incluyendo, a modo de ejemplo, el acoso verbal, el prejuicio de género, las amenazas, el acoso sexual y el lenguaje inapropiado.
3. El acoso incluye conductas como cualquier tipo de *bullying* o amenaza (incluyendo los que se realizan mediante el uso de comunicación electrónica). El *bullying* es un comportamiento irracional que generalmente es persistente y que degrada, intimida y humilla a empleados o voluntarios, ya sea como individuos o como grupo.
4. El acoso sexual en el lugar de trabajo es ilícito y no será tolerado allí o durante el desarrollo del servicio de voluntariado. El acoso sexual puede variar de grado, desde chistes de vestuario a solicitudes explícitas de favores sexuales. Cualquier comportamiento de este tipo, sin importar el grado, está prohibido y está totalmente en contra de las políticas de la Diócesis.
5. La Diócesis no tolerará el acoso por parte de sus empleados, voluntarios, feligreses, miembros del clero o religiosos, empleados de empresas con las que realizan negocios o visitantes.
6. El acoso sexual no hace referencia a cumplidos aceptados socialmente. Puede haber, en el trabajo y en el servicio de voluntariado, relaciones sociales apropiadas que no tengan un impacto discriminatorio. El acoso sexual se refiere más bien a un comportamiento molesto o que es personalmente ofensivo.
7. Acoso puede ser la exhibición de material ofensivo, como material con sexo explícito, pornografía, expresiones de odio y discriminación, caricaturas con temas sexuales o raciales, etc.
8. Todo acoso debe considerarse seriamente e informarse al personal de supervisión de la Iglesia correspondiente, a la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes o a Recursos Humanos.
9. Cuando exista una imputación de acoso sexual de un adulto o niño, se deberá contactar inmediatamente a las autoridades competentes, como ser Recursos Humanos o el Consejo General de la Diócesis, para que las imputaciones se investiguen de manera adecuada.
10. Oportunamente, se le notificará al fiscal del condado de conformidad con el Memorando de Entendimiento.

11. No es apropiado que el sacerdote, director, personal de un organismo u otras partes realicen reuniones iniciales convocando a todas o incluso algunas de las partes involucradas. Tampoco es apropiado investigar o intentar negociar una solución para el asunto sin antes consultar a Recursos Humanos o al Consejo General de la Diócesis.
12. Se cumplirá con los procedimientos expuestos en el Manual para Empleados de la Diócesis de Paterson, de manera de proteger los derechos de todos los involucrados.

Reglas para los niños:

Además de nuestras políticas en relación al comportamiento de los adultos y de aquellos que ayudan en programas, también debemos mantener un ambiente seguro entre los niños y adolescentes en nuestros programas. El siguiente Código de conducta garantizará ese ambiente seguro para nuestros programas de educación religiosa. Todos los adultos trabajarán para cumplir con estos estándares entre nuestros jóvenes.

1. El uso de medios electrónicos, internet, computadoras, iPads, tabletas, materiales de video, así como también otros dispositivos electrónicos portátiles, incluyendo, a modo de ejemplo, celulares, reproductores de música, etc. deberá clasificarse estrictamente dentro de las pautas del programa de educación religiosa.
2. Habrá tolerancia cero hacia el comportamiento irrespetuoso, violento o abusivo de cualquier naturaleza. En particular, no se tolerará el *bullying*.
3. Habrá tolerancia cero al acoso de cualquier tipo, incluyendo, a modo de ejemplo, el acoso verbal, el prejuicio de género, las amenazas, el acoso sexual y el lenguaje inapropiado.
4. Habrá tolerancia cero al abuso de sustancias de cualquier tipo, incluyendo, a modo de ejemplo, drogas, inhalantes, alcohol y tabaco.
5. No se tolerarán objetos que puedan considerarse armas o el uso de dichos objetos como armas en el lugar en el que se impartan los programas de la parroquia.

Las consecuencias del comportamiento anteriormente descrito serán inmediatas. Se les comunicará a los padres para que retiren a su hijo. Según proceda, y conforme a la seriedad del incidente, el sacerdote, el Director/Coordinador de Educación Religiosa o el Coordinador del Ministerio Juvenil informará a las autoridades correspondientes, incluyendo a la Protección y Permanencia Infantil y a personal de la Diócesis correspondiente.

El Director/Coordinador de Educación Religiosa o el Coordinador del Ministerio Juvenil evaluará el incidente. El Director podrá decidir entonces que el niño no sea readmitido en el programa hasta que se haya decidido, con la complacencia del sacerdote, que el niño no es un peligro para sí mismo o para los demás y que probablemente se comporte de manera apropiada durante su participación en el programa.

Ejemplos de contacto físico

Generalmente, son consideradas como apropiadas las siguientes formas de contacto físico.³

- Abrazos breves con la iniciativa del niño/a
- Apretón de manos
- Sentarse al lado de niños pequeños
- Alabanza verbal
- Palmadas en el hombro o la espalda
- “Chocar los cinco” y golpes en las manos
- Tomarse de las manos con niños pequeños al caminar
- Tomarse de las manos durante la oración

Ejemplos de contacto físico no apropiado incluyen, a modo enumerativo y no taxativo:

- Abrazos inapropiados o largos
- Sentar niños en el regazo
- Cualquier demostración de afecto no deseada
- Tocar las rodillas o piernas
- Hacer cosquillas
- Cualquier tipo de masaje dado por un menor a un adulto
- Demostraciones de afecto en lugares aislados como dormitorios, clósets, áreas exclusivas para empleados u otras áreas privadas
- Contacto “apropiado” recurrente
- Tocar las nalgas, senos, área genital o cara interna de los muslos
- Besar en la boca
- Cumplidos con relación al físico o al desarrollo corporal
- Jugar a la lucha
- Llevar a caballito
- Cualquier tipo de masaje dado por un adulto a un menor
- Estar en un dormitorio a solas con un menor

³ Si en algún momento una persona indica que cualquiera de estas formas de contacto le resultan incómodas, deberá suspenderse inmediatamente el contacto.

Requisitos para las denuncias

SI USTED SOSPECHA QUE UN/A NIÑO/A SE ENCUENTRA EN PELIGRO DE ABUSO INMINENTE, COMUNÍQUESE INMEDIATAMENTE AL 911.

Queremos tener la certeza de que todo aquel que preste servicios en el ministerio de la Iglesia, o cualquier entidad asociada a la Diócesis de Paterson, esté al tanto de la obligación estricta de denunciar inmediatamente todo abuso sexual a un menor.

Para realizar una denuncia de abuso sexual cometido por cualquier persona, incluyendo a miembros del clero o empleados de la Iglesia o voluntarios, o si usted recibe información de cualquier fuente que le dé motivos razonables para sospechar que un niño ha sido sometido a abuso o negligencia, usted debe **INMEDIATAMENTE**:

1. Contactar a la Protección y Permanencia Infantil de Nueva Jersey (CP&P por su sigla en inglés).

- Línea directa de la CP&P: 1-877-652-2873
 - <http://www.state.nj.us/dcf/contact/dcpplocal/>

Las leyes del estado de Nueva Jersey establecen que cualquier persona que sospeche de abuso o negligencia infantil debe denunciarlo inmediatamente a la CP&P.

2. A continuación, por favor contacte al Fiscal de su Condado:

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

3. Por último, por favor, notifíquelo al Consejo General de la Diócesis.

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

“Inmediatamente” en los párrafos anteriores significa que debe realizarse sin ningún tipo de demora. Esto le permitirá cumplir con la ley y evitarse las consecuencias legales de un retraso en la denuncia. La obligación de denunciar un abuso no está sujeta al consentimiento de la víctima, padre o madre, tutor legal o persona al tanto del abuso.

Si desea una explicación más completa de los requisitos y de las obligaciones legales que tenemos, diríjase a este enlace en nuestra página web de la Diócesis para acceder al *Memorando de Entendimiento entre los Fiscales del Condado y las Diócesis de Nueva Jersey*:

<http://www.rcdop.org/memorandum>

Responder a las víctimas de abuso

La Diócesis no investiga imputaciones de abuso sexual. La investigación es responsabilidad de las fuerzas policiales, como se estableció anteriormente.

Cuando la Diócesis reciba un informe o imputación que involucra abuso sexual o mala conducta, lo responderá inmediatamente, y en ningún caso tardará más de un día hábil.

La Diócesis sí se ocupa de dar apoyo a las víctimas de abuso sexual. Las víctimas podrán contactar a uno de los Oficiales de Respuesta de la Diócesis:

Rev. Mons. James T. Mahoney, (973) 777-8818 int. 205 o
Hermana Joan Daniel Healy, S.C.C. – 973-777-8818 int. 248

La Diócesis también cuenta con un Coordinador de Asistencia a Víctimas profesional:

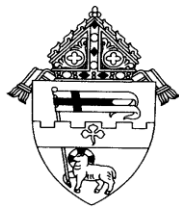
Dr. Kenneth McNiel, (973) 879-1489
kmcniel@patersondiocese.org

Razones para el Código de Conducta

“Bienaventurados los de limpio corazón, pues ellos verán a Dios” Mateo 5:8

En Estados Unidos, el Estatuto para la Protección de Niños y Jóvenes de la Iglesia Católica exige estándares diocesanos claros y bien difundidos para el comportamiento ministerial y límites apropiados para el clero y todo el resto del personal de la Iglesia en posiciones de confianza que mantiene un contacto habitual con niños y jóvenes. (Artículo 6) El presente Código es una respuesta a ese llamado a la integridad en nuestras relaciones tanto con niños y jóvenes como con adultos de la comunidad religiosa.

Obispos, curas, diáconos, ministros pastorales, administradores, personal y voluntarios en nuestras parroquias, escuelas, organismos, ministerios, comunidades/institutos religiosos y organizaciones deben cumplir con la conducta y los valores católicos que surgen de los Evangelios. Debemos ser conscientes de las responsabilidades que acompañan nuestro trabajo, y saber al mismo tiempo que la bondad y la gracia de Dios nos apoya en nuestro ministerio. Debemos hacernos responsables de nuestro comportamiento. Con el fin de mantener el nivel más alto de responsabilidad, cada uno de nosotros debe obedecer el presente Código, el cual ofrece una serie de estándares que describen aquello que se considera como comportamiento apropiado e inapropiado en situaciones pastorales.



Reconocimiento y Declaración de Cumplimiento

Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Paterson Vivir y Trabajar con Integridad

He recibido, leído y entendido una copia del Código de Conducta Pastoral para la Diócesis de Paterson y me comprometo a cumplir con el presente Código en mi ministerio y/o trabajo. Comprendo y entiendo completamente que cualquier violación del Código por mi parte me someterá a acciones disciplinarias y podrá resultar en la cancelación inmediata de mi trabajo o servicio de voluntariado.

Firma: _____

Fecha: _____

Nombre en letra imprenta: _____

Dirección de correo electrónico: _____

Teléfono: _____

Por favor, elija el rol o roles que cumple en la Diócesis:

Cura

Diácono

Seminarista

Empleado/a

Voluntario/a

Parroquia, Organismo, Comunidad Religiosa u Organización:

Ubicación(es): _____