

La Diócesis de Grand Island

Código de Conducta Pastoral

Para Sacerdotes, Diáconos, Ministros Pastorales, Supervisores, Empleados, y Voluntarios de la Diócesis de Grand Island

I. Introducción

Sacerdotes, diáconos, ministros pastorales, supervisores, empleados, y voluntarios en nuestras parroquias y organizaciones deben mantener los valores y conducta Cristiana. El *Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Ministros Pastorales, Supervisores, Empleados, y Voluntarios* provee un conjunto de normas de conducta para ciertas situaciones pastorales.

II. Responsabilidad

La conducta privada y pública de los sacerdotes, empleados, y voluntarios pueden inspirar y motivar a la

s personas, pero también puede escandalizar y disminuir la fe de la gente. Él clero, los empleados y los voluntarios deben, en todo momento estar conscientes de las responsabilidades de su trabajo. Ellos también deben saber que la gracia de Dios y su bondad los apoya en su ministerio.

La responsabilidad por el cumplimiento del Código de Conducta Pastoral es individual. Él clero, empleados y voluntarios que hacen caso omiso de este Código de Conducta Pastoral serán sujetos a medidas de corrección por el Obispo. La acción correctiva puede ser de diferentes maneras — desde un reproche verbal hasta el cese de su ministerio, dependiendo específicamente de la naturaleza y circunstancias de la ofensa y el daño causado, de acuerdo con las leyes particulares y universales de la Iglesia.

III. Estándares Pastorales

1. Conducta para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales¹

Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben respetar los derechos y buscar el bienestar de cada persona.

1.1 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben ir más allá de su competencia en situaciones de consejería y deberán referir a sus clientes a otros profesionales cuando sea apropiado.

1.2 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deberán considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de asesorar con consejería a alguien con quien ha tenido previa relación (por ejemplo, empleados, compañero profesional, amigo, u otra relación previa) [Vea la Sección 7.2.2]

1.3 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben grabar sus sesiones en audio o video.

1.4 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales nunca tendrán intimidad sexual con las personas a quienes dan consejería. Esto incluye contacto con consentimiento o sin consentimiento, contacto físico a la fuerza, y comentarios sexuales inapropiados.

1.5 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben involucrarse en intimidad sexual con personas cercanas al cliente — como familiares o amigos del cliente — cuando hay riesgo de explotación o daño potencial para el cliente. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deberían saber del peligro potencial de explotación o daño que existe en dichas relaciones íntimas.

1.6 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales asumen la responsabilidad total de establecer

y mantener límites claros, y apropiados en toda relación de consejería, teniendo en mente el riesgo de continuar una doble relación después de que la consejería formal termine.

1.7 Cualquier contacto físico (es decir, tocar, abrazar, agarrar) entre Consejeros Pastorales o Directores Espirituales y las personas que asesoran deberá ser evitado ya que da lugar a malinterpretaciones.

1.8 Las sesiones deberían ser en un lugar y a una hora apropiada.

1.8.1 Las sesiones no serán en lugares privados.

1.8.2 Las sesiones no serán en horas y lugares que causen desconfianza sobre el motivo de la reunión para la persona que esta recibiendo consejería.

Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales, deberán mantener un record del lugar y el tiempo de las sesiones con cada persona que están asesorando. La única excepción es en el caso del Sacramento de la Confesión.

¹ Consejeros Pastorales y Directores Espirituales: Clero, empleados, y voluntarios que dan un servicio de consejería ya sea pastoral, espiritual, y/o terapéutica, a individuos, familias, u otros grupos.

2. Confidencialidad

Toda información confiada al Consejero Espiritual o Director Espiritual durante el transcurso de la consejería, guía o dirección espiritual deberá ser tratada bajo una estricta confidencialidad.

2.1 La información obtenida durante las sesiones deberá ser confidencial, excepto por razones profesionales o a menos que sea requerido por la ley.

2.1.1 Si hay un peligro inminente para el cliente o para los demás, el Consejero Pastoral o Director Espiritual puede proporcionar únicamente la información necesaria proteger las partes afectadas y para prevenir daños.

2.1.2 Antes de que se comparta la información, si es posible, el Consejero Pastoral o Director Espiritual deberá informar a la persona asesorada sobre la información a compartir y sus posibles consecuencias.

2.2 Los Consejeros Espirituales y Directores Espirituales deberán tratar el tema de la confidencialidad y sus limitaciones con cada una de las personas asesoradas.

2.3 Los Consejeros Espirituales y los Directores Espirituales deberán mantener lo menos posible de records de cada sesión.

2.4 El conocimiento que resulta de este contacto profesional puede ser usado en enseñanzas, escrituras, homilias u otras presentaciones publicas, solamente si se esta protegiendo en su totalidad la identidad de la persona y la información obtenida en confidencialidad.

2.5 Durante la asesoria de un menor de edad, si un Consejero Pastoral o Director Espiritual descubre que hay una seria amenaza para la seguridad del menor y que la comunicación de la información confidencial hacia los padres o tutelares es necesario para el bienestar, el Consejero o Director Espiritual deberá:

Intentar conseguir el consentimiento escrito del menor para la comunicación de información a compartir.

Si no se obtiene el consentimiento, se comunicara únicamente la información necesaria para proteger el bienestar del menor.

Consultar con el supervisor de personal indicado por la Iglesia antes de hacer la comunicación o tan pronto sea posible.

Estas obligaciones no aplican a la confidencialidad de la confesión. Bajo ninguna circunstancia cualquiera que esta sea, se dará información—ni siquiera indirectamente—de la información recibida en la confesión.

3. Conducta con los Jóvenes.

Clérigos, personal y voluntarios trabajando con los jóvenes deberán mantener una comunicación abierta y de confianza entre los jóvenes y los supervisores adultos.

3.1 Clérigos, personal, y voluntarios deben estar conscientes de la vulnerabilidad de sí mismos y de los demás cuando trabajan a solas con los jóvenes. Use el trabajo en equipo para las actividades juveniles.

3.2 El contacto físico puede ser malinterpretado y deberá ser (a) únicamente sin enfoque sexual y debidamente apropiado, y (b) nunca en privado.

3.3 Clérigos, empleados y voluntarios deberán abstenerse de (a) posesión ilegal y/o el uso ilegal de drogas y/o el uso de alcohol en cualquier momento, y (b) el uso de alcohol cuando este trabajando con los jóvenes.

3.4 Los clérigos no deberían permitir que un joven en particular pase la noche en el alojamiento privado del clérigo o en su residencia.

3.5 Los empleados y voluntarios no deben proveer alojamiento privado, compartido, o pasar la noche a un joven en particular, incluyendo, pero no limitado a alojamiento en cualquier propiedad de la Iglesia, residencia privada, cuarto de hotel, o cualquier otro lugar en donde no hay supervisión adulta presente.

3.5.1 En raras ocasiones, situaciones de emergencia, cuando el alojamiento es necesario por la salud y el bienestar de los jóvenes, los clérigos, empleados, o voluntarios deberían tomar medidas extras de precaución para proteger a todos de malas interpretaciones o conducta inapropiada y de todo riesgo.

3.5.2 Use el trabajo en equipo para manejar situaciones de emergencia.

4. Conducta Sexual

Los clérigos, empleados, y voluntarios no deben abusar de la confianza depositada en ellos por la comunidad de fe, para tener intimidad o trato sexual.

4.1 Los clérigos, empleados, y voluntarios que tienen un compromiso de vida de celibato, están llamados a ser un ejemplo de castidad y celibato en cualquier relación y en todo momento.

4.2 Los clérigos, religiosos, empleados, y voluntarios que proveen Consejería Pastoral o dirección espiritual deben evitar el desarrollo de relaciones de intimidad sexual con menores, otros empleados, u otros feligreses. Los empleados y voluntarios deben comportarse de una manera profesional en todo momento.

4.3 Ningún clérigo, empleado, o voluntario debe explotar a otra persona con propósitos sexuales.

4.4 Las acusaciones de mala conducta sexual deben ser tomadas en serio y deben ser reportadas al Sacerdote de la iglesia local, a la oficina de la cancillería y a las autoridades civiles si en el caso esta involucrado un menor de edad. La Diócesis de Grand Island dictara los procedimientos a seguir para proteger los derechos de todos los involucrados.

4.5 Los clérigos, empleados y voluntarios deberán revisar y saber el contenido de los reglamentos de abuso infantil y los requisitos de información, para el estado de Nebraska y deberán seguir sus mandatos.

5. Acoso

Los clérigos, empleados, y voluntarios, no deben involucrarse en acoso verbal o escrito de manera física o psicológica entre ellos, y no deben tolerar dicho acoso de parte de otros voluntarios, y

empleados de otras Iglesias.

5.1 Los clérigos, personal, y voluntarios deben proveer un ambiente de trabajo profesional, libre de intimidación verbal o escrita física o psicológicamente.

5.2 El acoso abarca una amplia rama, sin límites de comportamiento físico ya sea escrito o verbal incluyendo los siguientes:

Abuso físico o mental.

Insultos raciales.

Insultos étnicos despectivos.

Insinuaciones sexuales o toques indeseables.

Comentarios sexuales o bromas sexistas.

Pedir favores sexuales usados como:

Condición para empleo, o que afecten a otras decisiones personales, tales como ascensos o compensaciones.

Anuncios con material ofensivo.

5.3 El acoso puede ser un incidente severo que puede haber ocurrido una sola vez, o puede ser un patrón persistente de conducta, en donde el efecto principal crea un ambiente de trabajo hostil, ofensivo, o intimidante.

5.4 Las denuncias de acoso deben ser tomadas en serio y deben reportarse inmediatamente al pastor de la parroquia y / o a la oficina de la chancillería. Los procedimientos de la Diócesis de Grand Island serán cumplidos para proteger los derechos de todos los involucrados.

6. Records e Información de la Organización Parroquial

Se mantendrá toda confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir, y disponer de los records o archivos de la organización de la parroquia.

6.1 Los archivos sacramentales son confidenciales. Cuando se recopile y se publique por parte de la organización o parroquia, información estadística de estos archivos, se deberá tener gran cuidado para proteger el anonimato de cada individuo. Las excepciones a esta política pueden ser hechas por el pastor de la Parroquia en caso de investigación genealógica.

6.2 La mayoría de los archivos sacramentales son de dominio público después de 70 años.

6.2.1 Toda información relacionada con adopción y legitimidad permanece confidencial, independientemente de los años.

6.2.2 Solamente el personal autorizado puede tener acceso a los archivos y supervisar su uso y pueden manejar peticiones de archivos recientes.

6.3 Los records financieros de la parroquia u organización son confidenciales a menos que una revisión sea requerida por la Diócesis. Se debe contactar al Pastor / Administrador en base a la petición de obtener información de records financieros.

6.4 Los records de contribuciones individuales de la parroquia o organización, deberán ser tratados como privados y deberán ser mantenidos en la más estricta confidencialidad.

7. Conflictos de Intereses.

El clero, personal y voluntarios deberán evitar situaciones que pudieran presentar algún conflicto de intereses. Incluso la apariencia de un conflicto podría levantar preguntas sobre la integridad y conducta profesional.

7.1 El clero

empleados y voluntarios, deberán presentar toda consideración relevante que pueda crear un conflicto de intereses.

7.2 El clero, personal y voluntarios deben informar a las partes involucradas cuando existe o hay un

conflicto de intereses posible. La resolución de estos asuntos debe proteger a la persona que recibe los servicios del ministerio.

7.2.1 Ningún miembro del clero, personal y voluntarios, deberá tomar ventaja de la persona a quien se le están dando servicios, con el fin de satisfacer sus intereses personales, ya sea políticos, religiosos, o de negocios.

7.2.2 Consejeros Pastorales no deben proveer servicios de consejería a nadie con quien tienen una relación de negocios, profesional, o de relaciones sociales. En caso de ser inevitable, el cliente deberá ser protegido. Él consejero debe de forma apropiada establecer y fijar claramente sus límites.

7.2.3 Cuando se proveen los servicios de consejería pastoral o dirección espiritual a dos o más personas que se conocen entre sí, el Consejero Pastoral o Director Espiritual debe:

Avisar a las partes involucradas la naturaleza de cada relación,

Anticipar cualquier conflicto de intereses

Tomar medidas apropiadas para eliminar el conflicto, y

Pedir el consentimiento por escrito de las partes involucradas para poder continuar con sus servicios.

7.3 También podría haber un conflicto de intereses cuando un Consejero Espiritual, o Director Espiritual, ve afectado su juicio imparcial por:

Trato anterior,

Se involucra personalmente, o

Defiende a una (persona) en contra de la otra.

En estas circunstancias, el consejero Pastoral o Director Espiritual debe avisar a las partes involucradas de que el, o ella no pueden proveer más sus servicios y deben referirlos a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

8. Reportando un caso de Mala Conducta Ética o Profesional

Él clero, personal, y voluntarios tienen el deber de reportar su propia mala conducta ética o profesional así como la mala conducta de otros.

8.1 El clero, personal y voluntarios deben tener entre sí la responsabilidad de mantener los más altos estándares éticos y profesionales. Cuando hay señales de acciones ilegales de parte del clero, empleados, o voluntarios, usted debe avisar inmediatamente a las autoridades civiles correspondientes.

8.2 Cuando existe la duda sobre una situación o línea de conducta que viole este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales, o éticos, consulte con:

Colegas,

Otros que conozcan sobre cuestiones de ética, o

La Cancillería.

8.3 Cuando hay sospecha de que un miembro del clero, un empleado, o un voluntario ha violado este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales, o éticos:

Reporte la situación a un supervisor, o a sus superiores, o

Comparta el asunto directamente con la Oficina de la Cancillería.

8.4 La obligación de los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales de reportar la mala conducta de un cliente, está sujeta a la confidencialidad. De cualquier modo, cualquier contrato u obligación de confidencialidad debe apegarse a la necesidad de reportar la mala conducta que pone en peligro la seguridad, salud, o bienestar de las partes involucradas, excepto en el caso que dicta la Sección 2.5

9. Administración

Él clero, los empleados y supervisores deberán tratar al clero, empleados, y voluntarios solamente en el trato diario de operaciones administrativas o de sus ministerios.

9.1 Las decisiones personales y administrativas hechas por el clero, empleados, o voluntarios

deberán cumplir con las obligaciones de derecho civil y canónico, y también reflejar las enseñanzas Católicas Sociales así como este Código de conducta Pastoral.

9.2 Ningún miembro del clero, empleados, o voluntarios deberán aprovecharse de su posición para ejercer una posición inapropiada de poder y autoridad.

9.3 Cada voluntario que este prestando servicios para los niños y jóvenes deberá leer y firmar el contrato del Código de Conducta del Voluntario antes de empezar a proveer sus servicios.

10. Bienestar de los Empleados y Voluntarios

El clero, empleados y voluntarios tienen el deber de ser responsables por su propia salud espiritual, física, mental, y/o emocional.

10.1 El clero, empleados y voluntarios deben estar alertas a señales de peligro inminente que indiquen problemas con su propia salud espiritual, física, mental, y/o emocional..

10.2 El clero, empleados, y voluntarios deberán buscar ayuda inmediatamente que ellos descubran señales de peligro inminente en sus propias vidas profesionales y/o personal.

10.3 el clero, empleados y voluntarios, deben identificar sus propias necesidades espirituales. El apoyo de un Director Espiritual es altamente recomendado.

10.4 Está prohibido el uso inapropiado de alcohol y drogas ilegales.

Todo lo anterior es una adaptación del Modelo de Código para Conducta Pastoral. Derechos Reservados © 2000-2004 por el Grupo Nacional Católico de Retención de Riesgos Inc. (The National Catholic Risk Retention Group, Inc. por su nombre en Ingles) Todos los Derechos reservados.

Otras Fuentes para este Código incluyen:

Los Estatutos para la Protección Infantil y Juvenil, Edición Revisada, de la Conferencia de Obispos Católicos de los estados Unidos, Washington, D.C., Diciembre 8, 2002.

Las Normas Esenciales para Políticas Diocesanas / Eparquiales Tratando con Acusaciones de Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes y Diáconos. Nota: Las Normas fueron oficialmente promulgadas como una ley particular de los estados Unidos el 12 de diciembre, del 2002.

IV. Código de conducta para Relaciones con Niños/as y Jóvenes

Nuestros niños/as son el regalo más precioso que Dios nos ha confiado. Como adulto trabajando con los niños/as y jóvenes de la Diócesis de Grand Island, Yo prometo seguir estrictamente los reglamentos y guías de este Código de Conducta como una condición para que yo pueda proveer servicios para los niños/as y jóvenes de nuestra Parroquia, Escuela y Diócesis.

En mi relación con niños y jóvenes
(cara a cara y vía tecnología)

YO VOY A:

Tratar a cada uno con respeto, lealtad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración.

Evitar estar a solas con los niños y/o jóvenes (Ej. evitar estar a solas en actividades parroquiales, el desarrollo de relaciones mas allá de lo personal, y el inicio de comunicación de forma personal con los niños/as y jóvenes)

Proteger el uso de mi tecnología así como evitar comunicación personal / aislada con niños/as/jóvenes, compartir información referente a niños/as /jóvenes, y la identificación publica de niños/as/jóvenes.

Usar elogios positivos en vez de usar las criticas o comparaciones al trabajar con niños/as y/o jóvenes.

Evitar dar o aceptar regalos costosos de/para los niños/as y jóvenes o de sus padres sin el consentimiento por escrito del párroco o supervisor.

Reportar sospechas de abuso (incluyendo abuso en persona o prostitucion en línea, acoso o distribución de material inapropiado) al párroco, administrador, o al supervisor apropiado y autoridades civiles. Yo entiendo que de no avisar las sospechas de abuso a las autoridades civiles es, de acuerdo a la ley, un delito o falta menor.

Cooperar totalmente en cualquier investigación de abuso infantil y/o juvenil.

En mi relación con niños y jóvenes
(cara a cara y vía tecnología)

YO NO VOY A:

Fumar o usar productos de tabaco en la presencia de niños/as y/o jóvenes.

Usar tener, o estar bajo la influencia del alcohol en ningún momento en que este trabajando con los niños/as y jóvenes.

Usar, tener, o estar bajo la influencia de drogas ilegales en ningún momento.

Poner en riesgo la salud de niños/as y/o jóvenes (Ej. fiebres u otras situaciones de contagio).

Empujar, pegar, acudir, o abofetear a los niños/as y/o jóvenes.

Humillar, ridiculizar, amenazar o degradar niños/as y/o jóvenes.

Tocar a un niño@ y/o joven de una manera sexual o inapropiada.

Participar en conversaciones explicitas o de contenido sexual con niños/as y/o jóvenes

Usar disciplinas que asusten o humillen niños/as y/o jóvenes.

Usar lenguaje vulgar enfrente de niños/as y/o jóvenes.

Yo entiendo que como adulto trabajando con niños/as y/o jóvenes, Yo estoy sujeto a una extensa revisión de mi record o historia de antecedentes criminales. Yo entiendo que cualquier acción incongruente con este Código de Conducta o no cumplir con los mandatos de este Código de Conducta puede resultar en mi retiro como voluntario con los niños/as y/o jóvenes.

Nombre en Letra de Molde

Firma / Fecha