

CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL

Para los Empleados de las Iglesias dentro de la Arquidiócesis de Saint Paul y Minneapolis

Preámbulo

Todas aquellas actividades pastorales que se lleven a cabo dentro de la Arquidiócesis de Saint Paul y de Minneapolis deberán reflejar y cumplir con el compromiso que tiene la Iglesia con las enseñanzas de Nuestro Señor Jesucristo y con el Espíritu del Evangelio de Dios. Esa actividad siempre debe cumplir con los valores y la conducta cristiana y por lo tanto deberá caracterizarse por su integridad, respeto y justicia para todos.

Para poder cumplir con esta meta, la Arquidiócesis ha ordenado varios lineamientos incluyendo la política en contra del abuso sexual que se denomina: ***Restaurando la Confianza: Con Dios Todo es Posible*** y los lineamientos para los empleados del personal denominados: ***Justicia en el Empleo***, los cuales permanecen en vigor y proporcionan un tratamiento mucho más amplio de los temas, de lo que es posible tratar en este Código de Conducta Pastoral.

Este documento denominado Código de Conducta Pastoral, establece lineamientos amplios que nos proporcionan una guía sobre nuestra actividad dentro de las varias situaciones pastorales. Este código le es aplicable a todos aquellos que ejercen el ministerio pastoral dentro de la Arquidiócesis, es decir, a todos los obispos, sacerdotes, diáconos, seminaristas, administradores, profesores, miembros del personal y empleados dentro de las parroquias, las escuelas y dentro de las organizaciones y agencias de esta Arquidiócesis.

El Bienestar de los Empleados de la Iglesia

Los empleados de la iglesia no pueden hacer ministerio en otros si ellos primero no pueden ejercer el ministerio en ellos mismos; así que los empleados deben estar atentos y cuidar de sus propias necesidades espirituales, físicas, mentales así como de su propia salud emocional. Los empleados deberán estar consientes de aquellas señales de alarma que pudieren dar indicios de problemas potenciales dentro de su propia salud espiritual, física mental o emocional, por ejemplo: el consumo excesivo de bebidas alcohólicas o el abuso de otras sustancias reguladas. Los empleados deberán buscar ayuda inmediatamente al darse cuenta de estas señales de alarma de su propio comportamiento o de su estado emocional que ocurran en su vida profesional y/o en su vida personal.

Responsabilidad

El comportamiento de los empleados de la iglesia tanto públicamente como en privado puede inspirar y motivar a la gente; pero también puede escandalizar y hacer perder la confianza en su fe; los empleados de la iglesia deberán en todo momento reconocer y aceptar las responsabilidades que conlleva su ministerio; a la vez ellos pueden tener fortaleza por contar con el conocimiento de que es la gracia de Dios la que los apoya y que además es la fuente de su fortaleza.

La responsabilidad de acatar este Código de Conducta Pastoral depende de cada persona. Los empleados de la iglesia que no cumplan con este Código estarán sujetos al incremento de supervisión de conformidad con lo que recomienden sus jefes inmediatos superiores o bien si lo recomendará el Comité de Responsabilidad Pastoral (Véase la Sección 9 de este Código). Las medidas correctivas que pudieren tomarse oscilan desde una llamada de atención hasta la expulsión del ministerio, dependiendo de la naturaleza específica, las circunstancias de la infracción y el alcance del daño causado.

Estándares Pastorales

1. El Comportamiento con los Jóvenes

Todos aquellos empleados de la Iglesia que trabajen con jóvenes deberán mantener una relación abierta y de confianza mutua tanto con los jóvenes como entre ellos mismos.

- Los empleados de la iglesia deberán estar conscientes de su propia vulnerabilidad así como de la vulnerabilidad de los demás cuando trabajen a solas con jóvenes. Trabajen en equipo para dirigir las actividades con jóvenes.
- El contacto físico con los jóvenes puede ser mal interpretado y solamente debe ocurrir cuando no tenga ningún contexto de tipo sexual, debe de ser correcto y nunca en privado.
- En lo que sea posible, cuando haya reuniones solo entre dos personas y uno(a) de ellos(as) es un(a) joven, deberán llevarse a cabo en un área pública que sea visible y accesible.
- Los empleados de la iglesia deberán abstenerse en todo momento de tener en su poder y/o de consumir sustancias reguladas (drogas) y/o alcohol; y no deberán consumir alcohol cuando trabajen con jóvenes.
- Los empleados de la iglesia nunca deben darle a los jóvenes ni bebidas alcohólicas, ni drogas, ni cigarrillos, ni cintas de video o material de lectura indecente.
- A menos que se trate de un caso de emergencia, no se le debe proporcionar estadía por la noche a los menores en las rectorías, ni tampoco en las residencias personales o en los cuartos de hotel cuando no haya otro adulto presente.
- En situaciones poco comunes y de emergencia cuando sea necesario proporcionarle la estadía a un(a) joven, por su bienestar y su salud; los empleados de la iglesia deberán tomar extremo cuidado y proteger a todas las partes, para evitar la apariencia de que ocurre algo incorrecto y para proteger a todos de cualquier riesgo o daño. Trabajen en equipo cuando se presenten esas situaciones.

2. Comportamiento Sexual

Los empleados de la iglesia nunca deben aprovecharse de la confianza que la comunidad de fe ha depositado en ellos(ellas).

- Todos los empleados de la iglesia son llamados al voto de castidad de conformidad con la vida de vocación como sacerdotes, como religiosos y como personas solteras o casadas. Todos están llamados a presenciar el voto de castidad en todas las relaciones en todo momento.
- Los empleados de la iglesia que proporcionan consejo pastoral o servicios de dirección espiritual deben evitar el fomento de relaciones incorrectas con menores de edad, con otros miembros del personal o con los párrocos. Los Ministros de la iglesia deberán evitar o terminar aquellas relaciones con las que ellos u otros se sientan incómodos y deben comportarse profesionalmente todo el tiempo.
- Ningún empleado de la iglesia puede explotar a otra persona con propósitos sexuales.
- Las aseveraciones de comportamiento sexual incorrecto deberán tomarse muy en serio y deberán reportarse ante la autoridad civil correspondiente y ante la autoridad eclesiástica de conformidad con los lineamientos y procedimientos de la Arquidiócesis de Saint Paul y Minneapolis (Véase la Sección 9 de este código y también el documento ***Restaurando la Confianza: Con Dios Todo es Posible***).
- Los empleados de la iglesia deberán tener conocimiento sobre el contenido de las regulaciones sobre el Abuso Sexual de menores y sobre los requisitos para reportar dichos actos en el Estado de Minnesota; ya que ellos tienen la responsabilidad de cumplir con esos preceptos.

3. Acoso

Los empleados de la iglesia no pueden cometer actos de acoso ni físico, ni psicológico, ni sexual (ya sea verbal o por escrito) en contra de los miembros del personal, los voluntarios o los parroquianos, ni tampoco deben tolerar el acoso por parte de algún otro(s) empleado(s).

- Los empleados de la iglesia deben de promover un ambiente profesional en el lugar de trabajo que esté libre de intimidación y acoso (Véase el documento sobre ***Justicia en el Empleo***).
- El acoso se manifiesta como un amplio rango de actos físicos, por escrito o verbales; incluyendo pero no limitados a lo siguiente:
 - Abuso físico o mental.
 - Insultos de tipo racial.
 - Comentarios despectivos de la etnia.
 - Propositiones sexuales o formas de tocar no deseadas.
 - Comentarios o bromas con contenido sexual.
 - Pedir favores sexuales utilizando la condición que se tiene en el empleo o bien influenciar las decisiones del personal tales como la promoción del puesto o algún tipo de compensación.
 - Desplegar materiales ofensivos.

- El acoso puede consistir en un incidente aislado o en un patrón persistente de comportamiento en el que el objetivo es crear en el lugar de trabajo un ambiente hostil, ofensivo o de intimidación.
- Las aseveraciones sobre actos de acoso deben tomarse en serio y deben reportarse inmediatamente a su supervisor o bien a la autoridad inmediata superior. Los lineamientos y los procedimientos de la Arquidiócesis de Saint Paul y Minneapolis deben cumplirse para proteger a todas las partes que tengan que ver en el asunto. (Véase la Sección 9 de este Código y los documentos *Restaurando la Confianza: Con Dios Todo es Posible y Justicia en el Trabajo*)

4. Conducta Pastoral de los Consejeros

Cuando proporcionen cualquier tipo de consejo o dirección espiritual, los empleados de la iglesia deberán tener sumo cuidado de respetar los derechos y de anteponer el bienestar de todas y cada una de las personas.

- Los empleados de la iglesia no deben ir más allá de su capacidad al proporcionar consejo y deberán enviar a los clientes a otro tipo de consejo profesional cuando así corresponda.
- Los empleados de la iglesia deberán considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de proporcionarle consejo profesional a alguien con quien tuvieren una relación preexistente (por ejemplo: un empleado(a), colega profesional, amigo, etcétera).
- Los empleados de la iglesia nunca deben tener intimidad sexual con aquellas personas a las que les proporcionen consejo; esto incluye todo tipo de contacto con o sin consentimiento; utilizando contacto físico a la fuerza o hacer comentarios sexuales incorrectos. Los empleados de la iglesia tampoco deberán tener intimidad sexual con aquellos que sean allegados a su/sus clientes tales como sus familiares o amigos.
- Los empleados de la iglesia asumen el peso completo sobre su responsabilidad de establecer y mantener límites claros y correctos en todas las relaciones en las que proporcionen consejo en y en las relaciones cercanas de aquellos a quienes les proporcionen consejo profesional.
- El contacto físico de cualquier tipo que sea (por ejemplo: tocar, abrazar o sostener) entre los empleados de la iglesia y las personas a las que les proporcionan consejo puede ser malinterpretado y por lo tanto deberán evitarlo.
- Las sesiones de consejo deberán llevarse a cabo en lugares y horarios apropiados; las sesiones no deben tenerse en lugares y horarios que tiendan a causar confusión sobre la naturaleza de la relación a aquellos que reciben el consejo.
- Los empleados de la iglesia deben como práctica común mantener en confidencia la información que reciben o la que llegaren a tener conocimiento durante las sesiones de consejo. (Véase la Sección 5 de éste Código).
- Los empleados de la iglesia que se muden a otra parroquia o agencia deberán hacer los arreglos correspondientes para continuar el ministerio del cuidado de aquellos a quienes les proporcionen consejo.

5. Confidencialidad

*La información que le sea revelada a un empleado de la iglesia durante el transcurso de la sesión de consejo, instrucción o dirección espiritual deberá mantenerse bajo la mayor estricta confidencialidad posible. **La información que se reciba durante el sacramento de la confesión nunca ni bajo ninguna circunstancia deberá ser revelada.***

- La información que se obtenga durante el transcurso de las sesiones deberá ser mantenerse bajo estricta confidencialidad, a excepción de aquella información que por razones profesionales de gravedad excepcional o bien si lo ordenare la ley.
 - Si el cliente u otros estuvieren en peligro claro e inminente; el empleado de la iglesia podrá revelar solamente aquella información que sea necesaria para proteger a las partes afectadas y para prevenir el daño.
 - Antes de revelar la información, si fuere posible, el empleado de la iglesia deberá informarle a la persona que recibe el consejo, sobre la potencialidad de que se revele la información así como sus consecuencias.
 - Los empleados de la iglesia deberán informarle sobre la naturaleza de la confidencialidad y de sus limitaciones a cada persona a la que le proporcionen consejo.
- Los empleados de la iglesia deberán salvaguardar la confidencialidad de cualquier nota, expediente o expediente electrónico sobre el contacto profesional que tuvieren con cada persona; no deberán hacer grabaciones ni cintas de video sobre las sesiones.
- Toda aquella información que devenga de la relación profesional, puede utilizarse como material para impartir enseñanza, para escribir, para las homilias o para otras presentaciones públicas pero únicamente cuando se hayan tomado todas aquellas medidas eficaces para proteger la identidad de la persona y la confidencialidad de la información.
- Si fuese necesario consultar con otro profesional se deberá tomar sumo cuidado de hacerlo de una manera en que solo se utilice información que no identifique a la persona; cuando esto no sea posible, el otro profesional con el que se consulta queda obligado a guardar el mismo grado de confidencialidad que nosotros. Si el otro profesional no está obligado a guardar confidencialidad, no se le deberá revelar la información.
- A excepción de lo contemplado el párrafo anterior sobre la consulta, la información confidencial únicamente podrá revelarse con el consentimiento con previa información y conocimiento y con autorización por escrito de la persona que recibe el consejo. En procedimientos legales en los que el empleado de la iglesia es demandado y dichas aseveraciones provienen del contacto profesional, la revelación de la información confidencial obtenida a raíz de dicho contacto, es permitida únicamente para los efectos necesarios de lograr el objetivo de la defensa.
- Mientras se le proporciona consejo a algún menor de edad, si un empleado de la iglesia descubre que existe una amenaza seria en contra del bienestar del menor y que la comunicación de dicha información confidencial al padre o encargado es esencial para su salud y su bienestar, el empleado de la iglesia deberá intentar asegurar la obtención de la autorización por escrito del menor para revelar esa información específica y para tal efecto. Si el menor no diere su autorización, el empleado de la iglesia podrá revelar

únicamente aquella información que sea necesaria para proteger la salud y el bienestar de dicho menor.

- Si mientras se le proporciona consejo a un menor, el empleado de la iglesia tuviere motivo razonable para creer que existe una amenaza a la salud y el bienestar del menor que se debe a abuso sexual o abandono; o bien si se le revelare que el menor está de alguna manera siendo objeto de abuso; el empleado de la iglesia deberá reportar dicho hallazgo a las autoridades civiles correspondientes y a las autoridades eclesiásticas. (Véase la Sección 9 de éste Código y el documento *Restaurando la Confianza: Con Dios Todo es Posible*).

Las obligaciones descritas en la sección anterior son independientes a la confidencialidad de la información obtenida en el confesionario; bajo ninguna circunstancia que fuere, no se puede revelar –aún la revelación indirecta– de información recibida por medio del confesionario.

6. Los Expedientes y la Información

Deberá mantenerse la confidencialidad al crear, guardar, al tener acceso, transferir o al deshacerse de los expedientes de la parroquia y los expedientes administrativos.

- Solo los miembros del personal de la iglesia que tienen autorización al acceso y la supervisión del uso de los expedientes de la parroquia y de los expedientes administrativos, deberán encargarse de las solicitudes relacionadas con dichos expedientes.
- Cuando se compile o se publique información estadística de la administración o de la parroquia que provenga de dichos expedientes, deberá tomarse sumo cuidado en preservar el anonimato de las personas.
- Los expedientes financieros de la organización y de la parroquia serán mantenidos confidencialmente; a menos que la Arquidiócesis o agencia u oficina gubernamental correspondiente ordenare su revisión. Si existiere alguna duda sobre la legitimidad de la solicitud de divulgación de la información financiera, consulte con el Director Arquideocesano de Administración y Finanzas.
- Todos aquellos expedientes en los que consten las contribuciones hechas a las parroquias u organizaciones deberán considerarse información privada y por lo tanto son confidenciales.

7. Conflictos de Interés

Los empleados de la iglesia deberán evitar aquellas situaciones que pudieren causar conflicto de interés ya que aún la apariencia de conflicto de interés puede poner en tela de duda la integridad y la conducta profesional.

- Los empleados de la iglesia deberán informar a todas las partes cuando surgiere un conflicto de interés potencial o real; al resolver el asunto se deberá de poner atención en primer lugar siempre a la protección de la persona que está recibiendo los servicios de ministerio.
- Los empleados de la iglesia no deberán proporcionarle servicios de consejo a ninguna persona con la que ellos tengan una relación de negocios, o profesional o algún otro tipo de relación social. Cuando esto no pueda evitarse, deberá protegerse al cliente. Los empleados de la iglesia tienen la obligación de establecer y mantener límites claros y correctos.
- Cuando se le proporcione servicios de ministerio a dos o más personas que tengan una relación entre ellos, el empleado de la iglesia deberá:

- Clarificar con todas las partes la naturaleza de cada relación;
- Prever cualquier conflicto de interés;
- Tomar las acciones correspondientes para eliminar el conflicto de interés y;
- Obtener de todas las partes una autorización por escrito en la que concedan su permiso para continuar recibiendo servicios.
- También pueden surgir conflictos de interés cuando el empleado de la iglesia tiene impedimento para emitir una opinión independiente :
 - Por situaciones anteriores entre las partes;
 - Por comenzar a tener conexión personal con el asunto; o
 - Por convertirse en intercesor de una parte y en contra de la otra.

Si se diere alguna de estas circunstancias, el empleado de la iglesia deberá indicarle a las partes que él o ella ya no puede continuar proporcionándoles servicios y deberá enviarlos a que reciban los servicios con otra persona.

- Ningún de los empleados de la iglesia podrá aprovecharse de a quien le proporcione servicios, para poder beneficiarse personalmente, o a nivel religioso, político o bien por interés de negocios

8. Administración

Los empleadores y los supervisores así como todo aquel que sea empleado de la iglesia, deberán tratar a sus colegas y a todos aquellos a quienes les proporcionen servicios de ministerio, con justicia, dignidad y respeto.

- Las decisiones que tomen los empleados de la iglesia sobre el personal u otros asuntos administrativos deberán cumplir con las leyes y las normas del derecho civil y canónico y deberán reflejar las enseñanzas católico-sociales, con este **Código de Conducta Pastoral** y con los lineamientos Arquideocesanos de **Justicia en el Empleo**.
- Los empleados de la iglesia deberán trabajar en colaboración con:
 - Otros miembros del personal;
 - Con los miembros del personal y las personas de otras parroquias y agencias y;
 - Con las autoridades de la Arquidiócesis.
- Los empleados que trabajan dentro de las parroquias deberán esforzarse por trabajar en colaboración con las organizaciones y con los grupos laicos de la parroquia y en particular con su Consejo Pastoral.
- Ningún empleado de la iglesia podrá usar su puesto para ejercer poder o autoridad que no sea razonable y que no corresponda.
- Cada voluntario que proporcione servicios a menores de edad, a jóvenes o bien a adultos vulnerables deberá leer y firmar la promesa de cumplir el Código de Conducta para Voluntarios antes de proporcionar los servicios mencionados.

9. Reporte Sobre la Mala Conducta Ética o Profesional

Los empleados de la iglesia deberán hacerse mutuamente responsables juntamente con los demás empleados para mantener los más altos estándares de comportamiento ético-profesional.

- Cuando un empleado de la iglesia tuviere conocimiento o motivo razonable para sospechar que un menor es o ha estado siendo abusado o está en estado de abandono; o bien que cualquier otro acto ilegal ha ocurrido:
 - Aquellos empleados que por precepto de la ley deben reportar, están obligados a notificar inmediatamente a las autoridades locales que velan por el bienestar de la niñez, al departamento de policía o a los alguaciles del condado. También deben notificar al supervisor inmediato superior de la iglesia; para que cualquier tipo de acción que sea necesaria se lleve a cabo de conformidad con los lineamientos y procedimientos Arquideocesanos. (Véase ***Restaurando la Confianza: Con Dios todo es posible***).
 - Los empleados de la iglesia o los voluntarios que por precepto de la ley no estén obligados a reportar, deberán notificar a su supervisor; para que se determine si es necesario tomar algún otro tipo de acciones.
- Cuando parezca que un empleado de la iglesia ha infringido alguna norma ética o profesional de conformidad con lo expuesto en el presente ***Código de Conducta Pastoral***:
 - Dicha infracción comúnmente deberá reportarse ante su supervisor o ante la autoridad inmediata superior.
 - Si el supervisor también cree que se ha cometido una infracción, él o ella deberá iniciar la medida correctiva correspondiente.
 - Si el asunto se trata de algo en particularmente serio o la infracción se ha cometido repetidamente, esto se podrá someter a consideración del Comité de Responsabilidad Pastoral quien investigará el asunto.
 - Si el empleado que observare la supuesta violación no cree que el asunto ha sido tomado en serio; él o ella podrá recurrir ante la autoridad superior, o bien podrá reportar personalmente el hecho ante el Comité de Responsabilidad Pastoral.
- Cuando no existiere certeza sobre si una situación o si cierto comportamiento infringe este ***Código de Conducta Pastoral***; el empleado de la iglesia que ha observado el incidente deberá consultar con su superior, con sus compañeros, con otros que tengan conocimiento sobre asuntos éticos o con el Moderador de la Curia o con el Canciller.
- La obligación de los empleados de la iglesia de reportar la mala conducta está sujeta a los preceptos de la confidencialidad. Sin embargo sobre cualquier acuerdo u obligación de mantener confidencialidad prevalece la necesidad de reportar si la mala conducta amenaza la seguridad, la salud y el bienestar de cualquiera de las personas relacionadas en el asunto; a excepción de aquella información que se hubiere recibido por medio de la celebración del Sacramento de Reconciliación o que por el contrario tenga privilegio legal.

Código de Conducta Pastoral
Para los Empleados de la Iglesia
Dentro
De la Arquidiócesis de Saint Paul y Minneapolis

Como empleado de la iglesia dentro de la Arquidiócesis de Saint Paul y Minneapolis; Yo prometo que cumpliré con las normas de este Código de Conducta Pastoral, como condición para poder proporcionarle servicio a aquellos a quienes yo les dé el ministerio, en especial a los niños(as), a los jóvenes y a los adultos vulnerables.

Entiendo que estoy sujeto(a) a que se verifique la información sobre mí y que se hará una averiguación sobre mi carencia de antecedentes penales.

Mi firma en este documento confirma que he leído este Código de Conducta Pastoral y que estoy de acuerdo en seguir dichos preceptos. Entiendo que cualquier acto que no concuerde con este Código de Conducta Pastoral o bien si yo no cumpliera con llevar a cabo las acciones ordenadas por este código podría tener como resultado que se lleven a cabo las medidas correctivas que recomendaran mis supervisores inmediatos superiores o por el Comité de Responsabilidad Pastoral.

Nombre en letra de molde

Firma

Fecha