

# **CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL PARA SACERDOTES, DIÁCONOS, MINISTROS PASTORALES, ADMINISTRADORES, PERSONAL Y VOLUNTARIOS.**

## **I. Preámbulo**

Sacerdotes, diáconos, ministros pastorales, administradores, personal y voluntarios en nuestras parroquias, comunidades e institutos religiosos y organizaciones, deben sostener virtudes y conducta cristiana. El *código de conducta pastoral para sacerdotes, diáconos, ministros pastorales, administradores, personal y voluntarios (Código de Conducta Pastoral)* provee un conjunto de estándares para conducta en ciertas situaciones pastorales.

## **II. Responsabilidad**

La conducta pública y privada del clero, del personal y de los voluntarios puede inspirar y motivar, pero también puede escandalizar y socavar la fe de la gente. El clero, el personal y los voluntarios deben, en todo momento, estar al tanto de las responsabilidades que acompañan a su trabajo. También deben saber que la bondad y la gracia de Dios los apoyan en su ministerio.

La responsabilidad de adherirse al *Código de Conducta Pastoral* recae en el individuo. Clérigos, personal y los voluntarios que hagan caso omiso de este *Código de Conducta Pastoral* estarán sujetos a medidas correctivas por parte de la Diócesis Católica de Peoria. La acción correctiva puede tomar varias formas -desde un llamado de atención verbal hasta la remoción de una persona del ministerio- dependiendo de la naturaleza y circunstancias específicas de la ofensa y el alcance del daño.

## **III. Estándares Pastorales**

### **1. Conducta para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales**

*Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona.<sup>1</sup>*

- 1.1. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben exceder su competencia en situaciones de consejería y referirán a los clientes a otros profesionales cuando sea apropiado.

<sup>1</sup> Consejeros Pastorales y Directores Espirituales: Clero, personal y voluntarios que proveen servicios pastorales, espirituales y/o servicios de consejería terapéutica a individuos, familias u otros grupos.

- 1.2. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de entrar en una relación de consejería con alguien con quien ellos tienen una relación preexistente (es decir, empleado, colega profesional, amigo u otra relación preexistente). [Ver Sección 7. 2. 2]
- 1.3. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben grabar en audio o video las sesiones.
- 1.4. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales nunca deben involucrarse en intimidades sexuales con las personas que aconsejan. Esto incluye contacto consensual y no consensual, contacto físico forzados y comentarios sexuales inapropiados.
- 1.5. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no se involucrarán en intimidades sexuales con personas cercanas al cliente -como parientes o amigos del cliente- cuando sea un riesgo de explotación o de daño potencial para el cliente. Los Consejeros Pastorales y Espirituales deberán suponer que existe la posibilidad de explotación o daño en relaciones tan íntimas.
- 1.6. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales asumen toda la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todo lo relacionado con la consejería y relaciones relacionadas a la consejería.
- 1.7. Contacto físico de cualquier tipo (por ejemplo, tocar, abrazar, sostener) entre los Consejeros Pastorales o Directores Espirituales y las personas que ellos aconsejan pueden ser malinterpretados y deben ser evitadas.
- 1.8. Las sesiones deberán celebrarse en los lugares apropiados y en los momentos apropiados.
  - 1.8.1. No deberán celebrarse sesiones en viviendas privadas.
  - 1.8.2. Las sesiones no deberán celebrarse en lugares u horarios que puedan causar confusión sobre la naturaleza de la relación para la persona que recibe el consejo.
- 1.9. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales mantendrán un registro de el tiempo y lugar de sesión con cada persona que recibe consejería.

## **2. Confidencialidad**

*La información divulgada a un Consejero Pastoral o a un Director Espiritual durante el curso de la consejería, el asesoramiento o la dirección espiritual se mantendrán en la más estricta confidencialidad posible.*

- 2.1. La información obtenida en el curso de las sesiones será confidencial, salvo en los casos siguientes por razones profesionales o según lo exija la ley.
  - 2.1.1. Si existe un peligro claro e inminente para el cliente o para otros, el consejero pastoral o Director Espiritual puede revelar solamente la información necesaria para proteger a las partes afectadas y evitar daños.
  - 2.1.2. Antes de que se haga la revelación, si es posible, el Consejero Pastoral o el Director Espiritual debe informar a la persona que está siendo asesorada sobre la revelación y las consecuencias potenciales.
- 2.2. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben discutir la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona en la consejería.
- 2.3. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantener registros mínimos del contenido de las sesiones.
- 2.4. El conocimiento que surge del contacto profesional puede ser utilizado en la enseñanza, la escritura, las homilías u otras presentaciones públicas sólo cuando se tomen medidas efectivas para salvaguardar absolutamente tanto la identidad del individuo como la confidencialidad de las revelaciones.
- 2.5. Mientras se asesora a un menor, si un Consejero Pastoral o Director Espiritual descubre que hay una amenaza grave para el bienestar del menor y que la comunicación de información confidencial información a un padre o tutor legal es esencial para la salud y el bienestar de éste, el Consejero o Director Espiritual debería:
  - Intentar obtener el consentimiento por escrito del menor para la divulgación específica.
  - Si no se da el consentimiento, revele sólo la información necesaria para proteger la salud y el bienestar del menor.

Se requiere consultar con el personal de supervisión apropiado de la Iglesia antes de revelar la información.

**Estas obligaciones son independientes de la confidencialidad del confesionario. Bajo ninguna circunstancia puede haber alguna revelación -ni indirecta- de la información recibida a través del confesionario.**

### **3. Conducta con Jóvenes**

*El clero, el personal y los voluntarios que trabajan con los jóvenes deben mantener una relación abierta y de confianza entre los supervisores de jóvenes y adultos.*

- 3.1.** El clero, el personal y los voluntarios deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y la de los demás cuando trabajan solos con los jóvenes. Utilice un enfoque de equipo para administrar las actividades juveniles.
- 3.2.** El contacto físico con los jóvenes puede ser malinterpretado y debe ocurrir (a) sólo cuando sea completamente no sexual y de otro modo apropiado y (b) nunca en privado.
- 3.3.** El clero, el personal y los voluntarios deben abstenerse de la posesión y/o uso ilegal de drogas y/o alcohol en todo momento, y (b) del uso de alcohol cuando se trabaja con jóvenes.
- 3.4.** El clero no debe permitir que los jóvenes pasen la noche en la casa privada, alojamiento o residencia del clérigo.
- 3.5.** El personal y los voluntarios no deben proporcionar alojamiento compartido, privado y nocturno para individuos jóvenes, incluyendo, pero sin limitarse a alojamiento en cualquier lugar de propiedad de la Iglesia, residencia privada, habitación de hotel o cualquier otro lugar donde no haya la supervisión de otro adulto presente.
  - 3.5.1.** En raras ocasiones, en situaciones de emergencia, cuando el alojamiento es necesario para la salud y el bienestar de los jóvenes, el clero, el personal o los voluntarios deben tener un cuidado extraordinario para proteger a todas las partes de la apariencia inapropiada y de todo riesgo de daño.
  - 3.5.2.** Utilizar un enfoque de equipo para manejar situaciones de emergencia.

### **4. Conducta Sexual**

*El clero, el personal y los voluntarios no deben, con fines intimidación sexual, explotar la confianza depositada en ellos por la fe de la comunidad.*

- 4.1. El clero, los religiosos, el personal y los voluntarios que están comprometidos con un estilo de vida célibe están llamados a ser un ejemplo de castidad célibe en todas las relaciones en todo momento (esto incluye la fidelidad absoluta al cónyuge, si está casado [incluso si está separado]). Cualquier relación sexual o la explotación de un menor (menor de 18 años) o de un adulto vulnerable no sólo está prohibida, sino que también es un delito, una violación de la ley. No se tolera el acceso, la visualización y/o la distribución de pornografía. Ver, poseer y/o distribuir pornografía infantil es ilegal.
- 4.2. El personal y los voluntarios que proporcionan asesoramiento pastoral o servicios de dirección espiritual deben evitar el desarrollo de relaciones íntimas inapropiadas con menores, otros miembros del personal, o parroquianos. El personal y los voluntarios deben comportarse de manera profesional en todo momento.
- 4.3. Ningún clérigo, personal o voluntario puede explotar a otra persona con fines sexuales.
- 4.4. Las acusaciones de conducta sexual inapropiada deben tomarse en serio e informarse en primer lugar a la policía civil si la situación involucra a un menor y luego al Coordinador de Asistencia a las Víctimas de la Diócesis de Peoria.

Los procedimientos de la Diócesis Católica de Peoria serán seguidos para proteger los derechos de todos los involucrados.

- 4.5. El clero, el personal y los voluntarios deben revisar y conocer el contenido de las regulaciones de abuso infantil, los requisitos de reporte para el Estado de Illinois y deben seguir tales mandatos.

## **5. Acoso**

*El clero, el personal y los voluntarios no deben participar en hostigamiento físico, psicológico, escrito o verbal de personal, voluntarios o feligreses y no deben tolerar tal acoso por parte de otros miembros del personal o voluntarios de la Iglesia.*

- 5.1. El clero, el personal y los voluntarios deben proporcionar un ambiente de trabajo profesional que esté libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.
- 5.2. El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, escritos o verbales, incluyendo sin limitarse a lo siguiente:
  - 5.2.1. Abuso físico o mental.
  - 5.2.2. Insultos raciales.
  - 5.2.3. Calumnias étnicas despectivas.
  - 5.2.4. Acercamientos sexuales no deseados o toqueteos.
  - 5.2.5. Comentarios sexuales o chistes sexuales.
  - 5.2.6. Pedidos de favores sexuales usados como:
    - una condición de empleo, o
    - para afectar otras decisiones de personal, tales como ascensos o compensaciones.
  - 5.2.7. Exhibición de materiales ofensivos.
- 5.3. El acoso puede ser un solo incidente grave o un patrón persistente de comportamiento en el que el propósito o el efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio.
- 5.4. Las acusaciones de acoso deben tomarse en serio e informarse inmediatamente al Coordinador de Asistencia para la Víctima.

Los procedimientos de la Diócesis Católica de Peoria serán seguidos para proteger los derechos de todos los involucrados.

## **6. Registros e Información Parroquiales, de la Comunidad/Instituto Religioso y Organizacionales**

*Se mantendrá la confidencialidad en la creación, almacenamiento, acceso, transferencia y disposición de los registros de las parroquias, de las comunidades/institutos religiosos y organizacionales.*

- 6.1. Los registros sacramentales se considerarán confidenciales. Al compilar y publicar información estadística parroquial, de alguna comunidad/instituto religioso, u organización, se debe tener mucho cuidado de preservar el anonimato de las personas.

- 6.2. La mayoría de los registros sacramentales mayores de 70 años están abiertos al público.
  - 6.2.1. La información referente a la adopción y la legitimidad sigue siendo confidencial, independientemente de la edad.
  - 6.2.2. Sólo los miembros del personal que están autorizados a acceder a los registros y supervisar su uso, deberán ingresar solicitudes para acceder a registros más recientes.
- 6.3. Los registros financieros de la parroquia, comunidad/instituto religioso u organización son confidenciales a menos que la revisión sea requerida por la Diócesis Católica de Peoria o por la ley. Póngase en contacto con la Oficina del Canciller al recibir cualquier solicitud de divulgación de los registros financieros.
- 6.4. Registros de contribuciones individuales de la parroquia, comunidad/instituto religioso u organización se considerarán privadas y se mantendrán en la más estricta confidencialidad.

## **7. Conflictos de Interés**

El clero, el personal y los voluntarios deben evitar situaciones que puedan presentar un conflicto de intereses. Incluso la apariencia de un conflicto de intereses puede poner en tela de juicio la integridad y la conducta profesional.

- 7.1. El clero, el personal y los voluntarios deben revelar todos los factores relevantes que potencialmente podrían crear un conflicto de intereses.
- 7.2. El clero, el personal y los voluntarios deben informar a todas las partes cuando surja un conflicto de intereses real o potencial. La resolución de los problemas debe proteger a la persona que recibe los servicios ministeriales.
  - 7.2.1. Ningún miembro del clero, personal o voluntario debe aprovecharse de alguien a quien se le provee de algún servicio, con el fin de promover sus propios intereses de desarrollo personal, religioso, político o empresarial.
  - 7.2.2. Los consejeros pastorales no deben proporcionar servicios de consejería a ninguna persona con la cual tienen una relación comercial, profesional o social. Cuando esto es inevitable, el cliente debe ser

protegido. El consejero debe establecer y mantener una actitud clara y límites apropiados.

7.2.3. Cuando se prestan servicios de asesoramiento pastoral o de dirección espiritual a dos o más personas que tienen una relación entre sí, el Consejero Pastoral o el Director Espiritual debe:

- Aclarar con todas las partes la naturaleza de cada relación,
- Anticipar cualquier conflicto de intereses,
- Tomar las medidas apropiadas para eliminar el conflicto, y
- Obtener de todas las partes el consentimiento por escrito para continuar los servicios.

7.3. Los conflictos de interés también pueden surgir cuando el juicio independiente de un Consejero Pastoral o un Director Espiritual se ve afectado por:

- Tratos previos,
- Involucrarse personalmente, o
- Convertirse en un defensor de una (persona) contra otra.

En estas circunstancias, el Consejero Pastoral o Director Espiritual informará a las partes que él o ella ya no puede proporcionar servicios y referirlos a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

## **8. Reportando Mala Conducta Ética o Profesional**

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

8.1. El clero, el personal y los voluntarios deben responsabilizarse mutuamente para mantener el más alto nivel de seguridad, normas éticas y profesionales. Cuando hay un indicador de acciones ilegales por parte del clero, personal, o voluntarios, deberá notificar a las autoridades civiles apropiadas inmediatamente.

También notifique a la Oficina del Canciller.

8.2. Cuando exista incertidumbre acerca de si una situación o curso de una conducta viola este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos, es aconsejable consultar con la Oficina del Canciller

- 8.3. Cuando parezca que un miembro del clero, un miembro del personal o un voluntario ha violado este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos:
- Reporte el problema a un supervisor o a la siguiente autoridad superior, o
  - Remita el asunto directamente a la Oficina del Canciller.
- 8.4. La obligación de los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales de reportar la mala conducta del cliente está sujeto al deber de confidencialidad. Sin embargo, cualquier acuerdo o deber de mantener la confidencialidad debe ceder a la necesidad de denunciar las faltas de conducta que pongan en peligro la seguridad y la salud, o el bienestar de cualquiera de las personas implicadas, salvo lo dispuesto en la sección 2. 5.

## **9. Administración**

Los empleadores y supervisores deben tratar al clero, al personal y a los voluntarios con justicia en las operaciones administrativas diarias de sus ministerios.

- 9.1. Decisiones personales y administrativas tomadas por el clero, el personal y los voluntarios deberán cumplir con las leyes del derecho civil y canónico y también reflejar la doctrina social católica y este *Código de conducta Pastoral*.
- 9.2. Ningún miembro del clero, personal o voluntario usará su cargo o posición para ejercer una función irrazonable e inapropiada de poder y autoridad.

## **10. Bienestar del personal o de los voluntarios**

El clero, el personal y los voluntarios tienen el deber de ser responsables de su propia salud espiritual, física, mental, espiritual y emocional.

- 10.1. El clero, el personal y los voluntarios deben estar al tanto de las señales de advertencia que indiquen la posibilidad de problemas con su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.
- 10.2. El clero, el personal y los voluntarios deben buscar ayuda de inmediato siempre que noten una conducta o señales de advertencia emocional en su propia vida profesional y/o personal.
- 10.3. El clero, el personal y los voluntarios deben atender sus propias necesidades espirituales. El apoyo de un Director Espiritual es altamente recomendado.

10.4. El uso inapropiado o ilegal de alcohol y drogas está prohibido.