



Código de Conducta para el Personal de la Iglesia y Voluntarios

Diócesis de Rockville Centre

Preámbulo:

Todo el personal de la Iglesia incluyendo, pero no limitado a: Obispos, Sacerdotes, Diáconos, Seminaristas, Personal Religioso, Ministros Pastorales, Consejeros Espirituales, Empleados Laicos, Voluntarios y Empleados Contratados en nuestras parroquias, escuelas, programas y organizaciones deben adherirse a las enseñanzas Católicas y a una conducta apropiada. Este Código de Conducta proporciona un conjunto de normas de conducta ya sea para suministrar o apoyar el cuidado pastoral de los fieles de la Iglesia y de todos los demás. El Código no presenta una lista exhaustiva de expectativas, normas o requisitos. Más bien, este Código acompaña a la Ley Universal de la Iglesia (el Código de Derecho Canónico y el Catecismo de la Iglesia Católica interpretados por el Obispo Diocesano), la ley civil y las políticas diocesanas. Para este documento, Obispos, Sacerdotes, Diáconos, Seminaristas, Personal Religioso, Ministros Pastorales, Consejeros Espirituales, Empleados Laicos, Voluntarios y Empleados por Contrato serán referidos de aquí en adelante como "personal de la Iglesia".

Responsabilidad

La conducta pública y privada del clero, los empleados y los voluntarios puede inspirar y motivar a la gente, pero también puede escandalizarla y socavar la fe de la gente. El personal de la Iglesia ha de ser consciente, en todo momento, de las responsabilidades que acompañan a su trabajo. Deben saber también que la bondad y la gracia de Dios les apoyan en su ministerio. La responsabilidad del cumplimiento del Código de Conducta recae en el individuo. El personal de la Iglesia que haga caso omiso de este Código de Conducta estará sujeto a medidas disciplinarias que pueden llegar hasta el despido. Las medidas correctivas pueden adoptar diversas formas, desde el reproche verbal hasta la expulsión del ministerio, dependiendo de la naturaleza y circunstancias específicas de la ofensa y del alcance del daño.

Normas Pastorales para el Personal de la Iglesia

Conducta para el Asesoramiento Pastoral y la Dirección Espiritual

El personal de la iglesia que proporciona asesoramiento pastoral o dirección espiritual debe respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona.

- El personal de la iglesia no irá más allá de sus competencias en situaciones de asesoramiento y remitirá a los clientes a otros profesionales cuando sea apropiado.
- El personal de la iglesia debe considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de establecer una relación de asesoramiento con alguien con quien tenga una relación preexistente (por ejemplo, empleado, colega profesional, amigo).
- El personal de la Iglesia no debe grabar en audio ni en vídeo las sesiones.

- El personal de la iglesia nunca debe tener intimidad sexual con las personas a las que asesora. Esto incluye el contacto consentido y no consentido, el contacto físico forzado y los comentarios sexuales inapropiados.
- El personal de la iglesia no deberá tener intimidad sexual con personas cercanas al cliente -como familiares o amigos del cliente- cuando exista riesgo de explotación o daño potencial para el cliente. El personal de la iglesia deberá suponer el potencial de explotación o daño que existe en tales relaciones íntimas.
- El personal de la Iglesia asume toda la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de asesoramiento y relacionadas con el asesoramiento.
- El contacto físico de cualquier tipo (es decir, tocar, abrazar, sujetar) entre el personal de la iglesia y las personas a las que asesoran puede malinterpretarse y debe evitarse.
- Las sesiones deben celebrarse en lugares y momentos adecuados.
 - No se deben realizar sesiones en viviendas privadas. Si se ofrece asesoramiento o atención pastoral a personas confinadas en casa, se debe hacer todo lo posible para mantener los límites apropiados, y se deben tomar medidas prudentes para proteger a todas las personas involucradas.
 - Las sesiones no deben celebrarse en lugares u horas que tiendan a causar confusión sobre la naturaleza de la relación para la persona asesorada.
- El personal de la iglesia debe llevar un registro de las horas y los lugares de las sesiones con cada persona asesorada.

Confidencialidad

La información revelada al personal de la Iglesia durante el curso del asesoramiento, consejo o dirección espiritual se mantendrá en la más estricta confidencialidad posible.

- La información obtenida en el transcurso de las sesiones será confidencial, salvo por razones profesionales imperiosas o por disposición legal.
 - Si existe un peligro claro e inminente para el cliente o para otros, el personal de la iglesia sólo podrá revelar la información necesaria para proteger a las partes afectadas y evitar daños.
 - Antes de revelar la información, si es posible, el personal de la iglesia deberá informar a la persona asesorada sobre la revelación y las posibles consecuencias.
- El personal de la iglesia debe discutir la naturaleza de la confidencialidad y su limitación con cada persona asesorada.
- El personal de la iglesia debe mantener registros apropiados y concisos.
- El conocimiento que surge del contacto profesional puede utilizarse en la enseñanza, la escritura, las homilías u otras presentaciones públicas sólo cuando se tomen medidas eficaces para salvaguardar absolutamente tanto la identidad del individuo y la confidencialidad de las revelaciones. Sin embargo, debe ejercerse una gran prudencia y cautela, ya que fácilmente pueden ocurrir malentendidos.

- Al aconsejar a un menor, si el personal de la iglesia descubre que existe una amenaza grave para el bienestar del menor y que la comunicación de información confidencial a un padre o tutor legal es esencial para la salud y el bienestar del niño, el personal de la iglesia deberá:
 - Intentar obtener el consentimiento por escrito del menor para la divulgación específica.
 - Si no se da el consentimiento, revelar sólo la información necesaria para proteger la salud y el bienestar del menor.
 - Consultar con la autoridad eclesiástica apropiada, como el supervisor inmediato, antes de revelar la información.
- **Estas obligaciones son independientes del secreto de confesión. En ningún caso puede divulgarse, ni siquiera indirectamente, la información recibida a través del confesionario.**

Conducta con los jóvenes

El clero, los empleados y los voluntarios que trabajan con jóvenes mantendrán una relación abierta y de confianza entre los jóvenes y los supervisores adultos.

- El personal de la iglesia debe ser consciente de su propia vulnerabilidad y de la de los demás cuando trabaje a solas con jóvenes. Utilice un enfoque de equipo para gestionar las actividades con los jóvenes.
- El contacto físico con los jóvenes puede ser malinterpretado y debe ocurrir (a) sólo cuando sea completamente no sexual y apropiado, y (b) nunca en privado.
- El personal de la Iglesia debe abstenerse de (a) la posesión ilegal y/o el uso ilegal de drogas y/o alcohol en todo momento, (b) fumar y (c) el uso de alcohol cuando trabaje con jóvenes.
- Las solicitudes de alojamiento en cualquier parroquia o institución eclesiástica para cualquier persona, clero o laicado, deberán ser comunicadas al Canciller con antelación y por escrito. Las solicitudes de alojamiento para clérigos deben ir acompañadas de cartas de buena reputación de la diócesis o del superior religioso del clérigo. De acuerdo con la política diocesana relativa al empleo de jóvenes y la vida en las rectorías publicada el 29 de noviembre de 2020, no se permite el alojamiento de menores en las rectorías, estén o no acompañados por un adulto.
- Los empleados y los voluntarios no deben proporcionar alojamiento compartido, privado, durante la noche para jóvenes individuales, incluyendo, pero no limitado a, alojamiento en cualquier instalación propiedad de la iglesia, residencia privada, habitación de hotel, o cualquier otro lugar donde no haya supervisión de otro adulto presente.
 - En raras situaciones de emergencia, cuando el alojamiento es necesario para la salud y el bienestar de los jóvenes, el personal de la iglesia debe tener un cuidado extraordinario para proteger a todas las partes de la apariencia de impropiedad y de todo riesgo de daño.

- Utilice un enfoque de equipo para manejar situaciones de emergencia

Conducta sexual

El personal de la iglesia no debe aprovecharse, para obtener un beneficio sexual o algún tipo de intimidad, de la confianza depositada en él por la comunidad de fe.

- El personal de la Iglesia que está comprometido a una vida célibe está llamado a ser un ejemplo de castidad célibe en todas las relaciones en todo momento.
- Los empleados y los voluntarios que prestan servicios de asesoramiento pastoral o dirección espiritual deben evitar desarrollar relaciones íntimas inapropiadas con menores, otros empleados o feligreses. Los empleados y los voluntarios deben comportarse de manera profesional en todo momento.
- Ningún miembro del personal de la Iglesia puede explotar a otra persona con fines sexuales.
- Las acusaciones de conducta sexual inapropiada deben tomarse muy en serio e informarse a la **Oficina Diocesana para la Protección de los Jóvenes (516-678-5800 x573)** y a las autoridades civiles si la situación involucra a un menor o un comportamiento criminal.
- El personal de la iglesia debe revisar y conocer el contenido de la normativa sobre abuso de menores y los requisitos de notificación del estado de Nueva York y debe cumplir dichos mandatos.

Acoso

El personal de la Iglesia no debe participar en el acoso físico, psicológico, escrito o verbal del personal de la Iglesia o de los feligreses y no debe tolerar tal acoso por parte de otros.

- El personal de la Iglesia proporcionará un entorno profesional de trabajo o escolar libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.
- El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, escritos o verbales, incluyendo sin limitación los siguientes:
 - Malos tratos físicos o psicológicos.
 - Insultos racistas.
 - Insultos étnicos despectivos.
 - Insinuaciones o tocamientos sexuales no deseados.
 - Comentarios o bromas sexuales.
 - Petición de favores sexuales como condición de empleo o para influir en otras decisiones de personal, como ascensos o retribuciones.
 - Exhibición de materiales ofensivos.
- El acoso puede ser un solo incidente grave o un patrón persistente de comportamiento donde el propósito o el efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante.

- Las acusaciones de acoso deben tomarse muy en serio e informarse inmediatamente a la Oficina de Recursos Humanos de la Diócesis (516-678-5800 x282) o a través del portal Ethics Point de la Diócesis en www.drvc.org/ethicspoint.

Registros e Información de la Organización

Se mantendrá la confidencialidad en la creación, almacenamiento, acceso, transferencia y eliminación de todos los registros de la iglesia, tanto en papel como en formato electrónico.

- Los registros sacramentales se considerarán confidenciales. En la recopilación y publicación de datos estadísticos procedentes de estos registros, se pondrá especial cuidado en preservar el anonimato de las personas.
- La información relativa a la adopción y la legitimidad es confidencial, independientemente de la edad.
- Sólo los miembros del personal autorizados a acceder a los registros y a supervisar su uso tramitarán las solicitudes de registros.
- Los registros financieros de la parroquia son confidenciales a menos que se notifique revisarlos por parte de la diócesis o una agencia gubernamental apropiada al recibir cualquier solicitud para entregar los registros financieros.
- Los registros de contribuciones individuales se considerarán privados y se mantendrán en la más estricta confidencialidad.

Conflictos de Intereses

El personal de la iglesia debe evitar situaciones que puedan suponer un conflicto de intereses. Incluso la apariencia de un conflicto de intereses puede poner en tela de juicio la integridad y la conducta profesional.

- El personal de la iglesia deberá revelar todos los factores relevantes que potencialmente pudieran crear un conflicto de intereses.
- El personal de la iglesia deberá 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 del ministerio.
 - Ningún miembro del personal de la iglesia debe aprovecharse de nadie a quien esté prestando servicios para favorecer sus intereses personales, religiosos, políticos o comerciales.
 - Los consejeros pastorales no deben proporcionar servicios de consejería a nadie con quien tengan una relación comercial, profesional o social. Cuando esto sea inevitable, el cliente debe ser protegido. El consejero debe establecer y mantener límites claros y apropiados.

- Cuando se prestan servicios de asesoramiento pastoral o dirección espiritual a dos o más personas que tienen una relación entre sí, el Consejero Pastoral o Director Espiritual debe:
 - Aclarar con todas las partes la naturaleza de cada relación,
 - Anticipar cualquier conflicto de intereses,
 - Tomar las medidas adecuadas para eliminar el conflicto, y
 - Obtener de todas las partes su consentimiento por escrito para continuar con los servicios.
- Los conflictos de intereses también pueden surgir cuando el juicio independiente de un Consejero Pastoral o Director Espiritual se ve afectado por:
 - Tratos anteriores,
 - Involucrarse personalmente, o
 - Defender a una (persona) contra otra.

En estas circunstancias, el Consejero Pastoral o Director Espiritual informará a las partes que no puede seguir prestándoles sus servicios y las remitirá a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

- El personal de la iglesia hará todo lo posible por no contratar a familiares como empleados de la parroquia. Sólo el Jefe de Recursos Humanos de la Diócesis puede hacer excepciones a esta regla y debe ser contactado al 516-678-5800 x282.

Denuncia de Faltas éticas o Profesionales

El personal de la iglesia tiene el deber de denunciar sus propias faltas éticas o profesionales y las de otros.

- El personal de la iglesia debe responsabilizarse mutuamente de mantener los más altos estándares éticos y profesionales. Cuando haya indicios de acciones ilegales por parte del personal de la iglesia, debe notificarlo inmediatamente a las autoridades civiles competentes, a su supervisor y a la Oficina Diocesana de Recursos Humanos.
- Si decide permanecer en el anonimato, puede hacer la notificación a través del portal del Punto de Ética de la Diócesis en www.drvc.org/ethicspoint.
- Cuando exista incertidumbre sobre si una situación o conducta viola este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales o éticos, consulte con:
 - Compañeros,
 - Otros expertos en cuestiones éticas, o
 - Remita el asunto directamente a la Oficina Diocesana de Recursos Humanos.
- Cuando parezca que un miembro del personal de la iglesia ha infringido el presente Código de conducta para el personal de la iglesia u otros principios religiosos, morales o éticos:

- Informar del asunto a un supervisor o a la autoridad inmediatamente superior,
- Informar del asunto a través del portal del Punto de Ética de la Diócesis,
- Remitir el asunto directamente a la Oficina Diocesana para la Protección de Niños y Jóvenes (516-678-5800 ext. 573) en casos de mala conducta sexual o a la Oficina de Recursos Humanos (516-678-5800 ext. 282).
- La obligación de los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales de reportar la mala conducta de un cliente esta sujeta a los deberes de confidencialidad. Sin embargo, cualquier acuerdo o deber para mantener la confidencialidad deben ceder a la necesidad de reportar una mala conducta que amenace la seguridad, salud o el bienestar de cualquier persona envuelta, excepto por el secreto de confesión.

Administración

El personal de la iglesia se tratará mutuamente con justicia y dignidad en las operaciones administrativas cotidianas de su trabajo.

- Las decisiones del personal y otras decisiones administrativas tomadas por el personal de la iglesia deberán cumplir con las obligaciones civiles y canónicas y también reflejar las enseñanzas sociales católicas y este Código de Conducta para el Personal de la Iglesia.
- Ningún miembro del personal de la iglesia utilizará su cargo para ejercer un poder y una autoridad irrazonables o inapropiados.
- El personal de la iglesia que amenace o inflija daño físico deberá ser denunciado a la autoridad competente.
- Cada voluntario que preste servicios a niños y jóvenes deberá leer y firmar el Código de Conducta para Voluntarios antes de prestar sus servicios.

Bienestar del Personal de la Iglesia

El personal de la Iglesia tiene el deber de ser responsable de su propia salud espiritual, física, mental y emocional, así como del bienestar de los demás.

- El personal de la iglesia debe ser consciente de las señales de advertencia que indican posibles problemas con su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.
- El personal de la iglesia deberá buscar ayuda inmediatamente siempre que advierta señales de advertencia conductuales o emocionales en su propia vida profesional y/o personal.
- El personal de la iglesia deberá atender adecuadamente sus propias necesidades espirituales y buscar oportunidades para crecer en la vida espiritual.
- El personal de la Iglesia debe cuidar del bienestar de los demás.
- Se prohíbe el consumo inapropiado o ilegal de alcohol y drogas.



Código de Conducta para Clérigos, Ministros Pastorales, Administradores y Empleados Diócesis de Rockville Centre

Los adultos que trabajan con jóvenes o adultos vulnerables a través de la Diócesis de Rockville Centre (el "DRVC") o cualquiera de sus parroquias o escuelas tienen la responsabilidad legal, moral y religiosa de desempeñar sus funciones de una manera que eduque y ayude - y no dañe - a los jóvenes y adultos vulnerables con los que trabajan. De acuerdo con esa obligación, la DRVC ha establecido el siguiente Código de Conducta para todo el personal de la iglesia que atiende a jóvenes o adultos vulnerables en las parroquias de la Diócesis, enseña a jóvenes en las escuelas de la Diócesis o trabaja de cualquier otra forma con jóvenes o adultos vulnerables a través de la DRVC. Para los efectos de esta política, el término "jóvenes" o "persona joven" se refiere a cualquier persona menor de 18 años, y el término "adulto vulnerable" se refiere a una persona que "habitualmente carece del uso de la razón", como se indica en la Carta para la Protección de Niños y Jóvenes.

Como uno de los clérigos, ministros pastorales, administradores, y/o empleados, que trabaja con niños y jóvenes adultos en o a través del DRVC, me comprometo solemnemente a que:

- En la medida de mis posibilidades, realizaré mi trabajo de manera coherente con la misión de la Iglesia Católica y la DRVC.
- Recordaré siempre que no soy un discípulo de los jóvenes con los que trabajo, y desempeñaré mis funciones en consecuencia.
- Mantendré límites físicos y emocionales apropiados con los jóvenes y adultos vulnerables con los que trabajo.
- Evitaré situaciones en las que me encuentre a solas con un joven en actividades de la iglesia.
- Me abstendré de toda conducta física, conversaciones y otras comunicaciones con jóvenes o adultos vulnerables que tengan un propósito o resultado sexual.
- No tocaré a ningún joven o adulto vulnerable de manera sexual o inapropiada.
- Si me entero de una acusación de abuso o si sospecho de un abuso, informaré de dicha acusación o sospecha a la Oficina Diocesana para la Protección de Niños y Jóvenes (516-678-5800 ext. 573) y a las autoridades civiles si la situación involucra a un joven o adulto vulnerable.
- Cooperaré plenamente en cualquier investigación de abuso de jóvenes y/o adultos vulnerables.
- Trataré a todos con respeto cristiano, caridad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración.
- Utilizaré el refuerzo positivo en lugar de la crítica, la competición o la comparación cuando trabaje con jóvenes y/o adultos vulnerables.
- No aceptaré regalos caros de los jóvenes y/o adultos vulnerables ni les daré regalos caros sin la aprobación previa por escrito de los padres o tutores y del párroco o administrador.
- No fumaré, ni usaré productos de tabaco, vapearé o usaré cigarrillos electrónicos en presencia de jóvenes.
- No usaré, poseeré o estaré bajo la influencia del alcohol mientras trabaje con jóvenes.

- No consumiré, poseeré ni estaré bajo la influencia de drogas ilegales o legales en ningún momento.
- No supondré ningún riesgo para la salud de los jóvenes y/o adultos vulnerables (por ejemplo, tener fiebre u otras situaciones contagiosas).
- No le pegaré, azotaré, sacudiré, abofetearé, ni disciplinaré físicamente de ningún otro modo a los jóvenes y/o adultos vulnerables.
- No humillaré, ridiculizaré, amenazaré ni degradaré a los jóvenes y/o adultos vulnerables.
- No utilizaré ningún tipo de disciplina que asuste o humille a los jóvenes y/o adultos vulnerables.
- No utilizaré palabras malsonantes en presencia de jóvenes y/o adultos vulnerables.
- No adquiriré, poseeré ni distribuiré una imagen pornográfica de una persona joven, ni mostraré una imagen pornográfica de un adulto a un joven.

Entiendo que este Código de Conducta debe ser aplicado justa y equitativamente, caso por caso.

Entiendo que siempre que esté trabajando con niños y/o jóvenes, en mi papel de personal de la iglesia, estoy sujeto a una comprobación exhaustiva de mis antecedentes, incluyendo los antecedentes penales.

Además, entiendo que esta verificación de antecedentes penales se llevará a cabo en relación con mi empleo / asignación inicial dentro de la DRVC y se llevará a cabo a intervalos de cinco años durante la duración de mi tiempo en el ministerio / empleo activo, y en el momento y con la frecuencia que determine la Diócesis o la oficina diocesana por la que estoy empleado y / o a la que estoy asignado.

Entiendo que la información de antecedentes penales y referencias de carácter puede ser solicitada de fuentes públicas y privadas.

Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta, o acciones inconsistentes con las políticas del DRVC para la protección de niños y jóvenes, o la falta de tomar acciones ordenadas por este Código de Conducta puede resultar en la remoción de mi posición.

También entiendo que este código de conducta no deroga ni sustituye ninguna otra obligación que tenga en virtud de cualquier ley, directriz, política o reglamento aplicable.

Por la presente autorizo, sin reservas, a cualquier agencia de aplicación de la ley, institución, oficina de servicios de información, escuela, empleador, referencia o compañía de seguros contactada por la DRVC o su agente a proporcionar la información aquí descrita. Por la presente libero al empleador y a los agentes y a todas las personas, agencias y entidades que proporcionen información o informes sobre mí de cualquier responsabilidad que surja de las solicitudes o la divulgación de cualquier información o informe aquí descritos.

Nombre en letra imprenta: _____

Firma: _____

Fecha: _____



Código de conducta del voluntario - Diócesis de Rockville Centre

Nuestros niños son regalos preciosos que Dios nos ha confiado. Como voluntario, prometo seguir estrictamente las normas y directrices de este Código de Conducta del Voluntario como condición para prestar mis servicios a los niños y jóvenes de nuestra parroquia, escuela, instalaciones, diócesis, etc.

Como voluntario, me comprometo a:

- Tratar a todos con caridad cristiana, respeto, lealtad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración.
- Evitar situaciones en las que esté solo con niños y/o jóvenes en actividades de la Iglesia.
- Utilizar el refuerzo positivo en lugar de la crítica, la competencia o la comparación cuando trabaje con niños y/o jóvenes.
- Negarme a aceptar regalos caros de niños y/o jóvenes o de sus padres sin la aprobación previa por escrito del párroco o administrador.
- Abstenerse de dar regalos a los niños y/o jóvenes sin la aprobación previa por escrito de los padres o tutores y del párroco o administrador.
- Reportar sospechas de abuso al párroco, administrador o supervisor apropiado y al Registro de Niños del Estado de Nueva York (1-800-342-3720). Entiendo que el no reportar sospechas de abuso a las autoridades civiles es, según la ley, un delito menor.
- Cooperar plenamente en cualquier investigación de abuso de niños y/o jóvenes.

Como voluntario, me comprometo a NO

- Fumar o usar productos de tabaco en presencia de niños y/o jóvenes.
- Usar, poseer o estar bajo la influencia del alcohol en ningún momento mientras sea voluntario.
- Usar, poseer o estar bajo la influencia de drogas legales o ilegales en ningún momento.
- Representar un riesgo para la salud de los niños y/o jóvenes (por ejemplo, tener fiebre u otras situaciones contagiosas).
- Golpear, dar palmadas, sacudir, abofetear o disciplinar físicamente a los niños y/o jóvenes.
- Humillar, ridiculizar, amenazar o degradar a niños y/o jóvenes.
- Tocar a un niño y/o joven de manera sexual u otra forma inapropiada.
- Utilizar cualquier tipo de disciplina que asuste o humille a los niños y/o jóvenes.
- Decir palabrotas en presencia de niños y/o jóvenes.

Entiendo que, como voluntario que trabaja con niños y/o jóvenes, estoy sujeto a una minuciosa verificación de antecedentes, incluidos los antecedentes penales. Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta o la falta de tomar acción ordenada por este Código de Conducta puede resultar en mi remoción como voluntario con niños y/o jóvenes.

Nombre en letra imprenta del voluntario

Firma del voluntario

Fecha