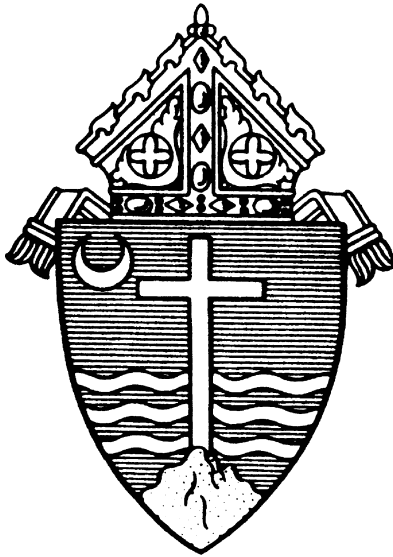


# **DIOCESIS DE ROCKFORD**



## **CODIGO DE CONDUCTA PASTORAL**

**Para Miembros del Clero, Candidatos para Ordenación,  
Religiosos, Ministros Pastorales, Empleados y Voluntarios**

**Revisado agosto de 2013**



## Diocese of Rockford

555 Colman Center Drive  
P.O. Box 7044  
Rockford, Illinois 61125

(815) 399-4300  
Fax (815) 399-4769

Office of the Bishop

Agosto 13 de 2013

Mis queridos siervos en Cristo:

La Iglesia debe ser ejemplar. Los miembros del clero<sup>1</sup>, candidatos para ordenación<sup>2</sup>, empleados y los voluntarios deben y están llamados a mantener un comportamiento responsable. En orden a mantener el más alto nivel de responsabilidad, ha de haber total claridad y ninguna ambigüedad de lo que es una apropiada e inapropiada conducta. *El Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Rockford*, para Sacerdotes, Diáconos, Candidatos para Ordenación, Religiosos, Ministros Pastorales, Empleados y Voluntarios, provee una estructura básica para identificar los límites. Esto es entendido como un “continuo documento en perfección.” Por esta razón, le motivamos a decirnos sus sugerencias y recomendaciones para adicionarlas. Este *Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Rockford*, es planeado para proveer de una fundación para implementar una efectiva y fuerte estándar de conducta para conserjería pastoral y la dirección espiritual del personal.

Este documento es entendido para ser leído con *El Estatuto para la Protección de los Niños y los Jóvenes*<sup>3</sup>. *Normas esenciales para Diócesis Estatutos y Acuerdos con acusaciones de abuso sexual de menores por Sacerdotes o Diáconos*<sup>4</sup> y *las Normas de la Diócesis de Rockford Para la Prohibición de Conducta Sexual Inapropiada con Menores de Edad*<sup>5</sup> y *Adultos: Educación, Prevención Asistencia a víctimas y procedimientos para la determinación de aptitud para ministros y empleados*.

---

<sup>1</sup> “Clero” y “miembros del clero” como se usa en este código está definido para incluir sacerdotes y diáconos.

<sup>2</sup> “Candidatos para ordenación” como se usa en este código está definido para incluir seminaristas y candidatos para diaconado permanente.

<sup>3</sup> El Estatuto para Protección de Niños y Jóvenes Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos, Washington DC, revisado en junio de 2011.

<sup>4</sup> Normas Esenciales para Diocesanos Estatutos y Acuerdos para tratar Acusaciones de Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes o Diáconos Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos, Washington DC revisado junio 17 de 2005. Nota: Las Normas Esenciales fueron oficialmente promulgadas como ley particular de los Estados Unidos en diciembre 12 de 2002.

<sup>5</sup> “Menores de edad” como es usado en este documento, significa cualquier persona menor de 18 años de edad, así como cualquier persona, sin importar la edad, que carezca de uso de razón.

*Este Código de conducta pastoral de la Diócesis de Rockford* es para ser promulgado y se proveerá una copia a cada todos los Sacerdotes y Clérigos que residan o ejerzan su ministerio en la Diócesis de Rockford y a todo el personal de empleados laicos o

voluntarios que presten su servicio en la Diócesis de Rockford. El código es efectivo a partir de la fecha y deberá ser operativo en esta fecha.

*+ David J. Malloy*

---

Reverendísimo David J. Malloy  
Obispo de Rockford

## **I. PREAMBULO**

Sacerdotes, diáconos, candidatos para ordenación, religiosos, ministros pastorales, empleados y voluntarios en nuestras parroquias, comunidades religiosas/institutos y organizaciones deben sostener valores y conducta Cristianos. El código de conducta pastoral para los miembros del clero, Candidatos para Ordenación, Religiosos, Ministros Pastorales, Empleados y Voluntarios -“El Código de conducta pastoral”- provee normas para la conducta en ciertas circunstancias pastorales.

## **II. RESPONSABILIDAD**

La conducta pública o privada de los miembros del clero, candidatos para ordenación, religiosos, ministros pastorales, empleados y voluntarios puede inspirar y motivar a las personas, como también puede escandalizar y devastar la fe de las personas. Los Clérigos, empleados, y voluntarios deben ser conscientes, todo el tiempo, de las responsabilidades que acompañan su trabajo. Ellos deben también saber que la bondad y la gracia de Dios los ayuda en su ministerio.

La responsabilidad para adherirse al Código de conducta pastoral es algo que permanece en cada uno. Los miembros del clero, candidatos para ordenación, religiosos, ministros pastorales, empleados, y voluntarios que desatiendan este Código de Conducta Pastoral serán sometidos a la reparadora acción por el Obispo de esta Diócesis. La acción correctiva puede ser de varias formas, desde una amonestación verbal hasta la remoción del ministerio dependiendo de la naturaleza específica y de las circunstancias de la ofensa y de la gravedad del daño.

## **III. NORMAS PASTORALES**

### **1. Conducta Pastoral para Consejeros y Directores Espirituales<sup>6</sup>**

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

- 1.1. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales no deber sobrepasar el límite de su competencia en aconsejar situaciones y deben referir a sus clientes a otros profesionales cuando sea apropiado.
- 1.2. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales deben cuidadosamente considerar las posibles consecuencias antes de entrar en

---

<sup>6</sup> Consejeros Pastorales y Directores Espirituales: se usa en este código para incluir miembros del clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados, voluntarios y otros quienes proveen servicios de consejería pastoral, espiritual y/o terapéutico a individuos, familias u otros grupos.

una relación de consejería con alguien con quien haya existido una relación previa. (Por ejemplo, empleados, colegas profesionales, miembros de la familia, amigos u otras personas con una preexistente relación).

- 1.3. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales no deben grabar o registrar video de las sesiones.
- 1.4. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales nunca deben entrar en intimidades sexuales con las personas que ellos dan consejos. Estos incluyen el consentimiento y no consentimiento físico, fuerza física en el contacto e inapropiados comentarios sexuales.
- 1.5. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales no deben entrar en intimidades sexuales con personas que son muy cercanas al cliente, como parientes y amigos del cliente.
- 1.6. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales asumen la completa carga de responsabilidades para establecer y mantener clara y apropiada los límites en todos los consejos y los consejos relacionados con la amistad.
- 1.7. El contacto físico de cualquier clase (Por ejemplo tocar, abrazar, sostener) entre los Consejeros Pastorales o los Directores Espirituales y las personas que ellos aconsejan pueden ser no constructivos y deben ser evitados.
- 1.8. Las sesiones deben ser tenidas en apropiadas sedes y en tiempos apropiados.
  - 1.8.1 Las sesiones no deben ser tenidas en cuartos privados.
  - 1.8.2 Las sesiones no deben ser tenidas en lugares o tiempos que pueden causar confusión acerca de la naturaleza de la relación con la persona que esta siendo aconsejada.
- 1.9. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantener un cuaderno con las anotaciones del tiempo y el lugar de las sesiones con cada persona que esta siendo aconsejada.

## **2. La Confidencialidad de la Información durante la consejería y su revelación.**

**Las siguientes obligaciones son independientes de la confidencialidad y de la confesionalidad. Bajo ninguna circunstancia puede ser descubierto aunque sea indirectamente la información recibida a través de Confesión.**

La información revelada a los Consejeros Pastorales o al Director Espiritual durante el curso de la consejería, consejos, o dirección espiritual debe ser tenida en estricta confidencia posible.

- 2.1. La información obtenida en el curso de las sesiones debe ser confidencial, excepto por razones profesionales o que sean requeridas por el derecho.
  - 2.1.1 Pero si hay un claro e inminente peligro para el cliente o para otros, el Consejero Pastoral o el Director Espiritual pueden revelar solamente la información necesaria buscando proteger las partes afectadas y para prevenir el daño.
  - 2.1.2 Antes que la revelación sea hecha, si es posible, el Consejero Pastoral o el Director Espiritual deberían informar a la persona que esta siendo aconsejada acerca de la revelación y de las posibles potenciales consecuencias.
- 2.2. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales deberían discutir con cada persona que es aconsejada la naturaleza de la confidencialidad y de sus limitaciones.
- 2.3. Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales deberán mantener una información mínima de los contenidos de las sesiones.
- 2.4. El conocimiento que surge de un contacto profesional puede ser usado en clases, escritos, homilías o cualquier otra pública presentación solamente cuando las medidas sean tomadas para salvaguardar absolutamente la identidad individual y la confidencialidad de la revelación.
- 2.5. Cuando aconsejando a un menor, si un Consejero Pastoral o un Director Espiritual descubre que hay una seria amenaza para el bienestar del menor y que la comunicación de la confidencialidad recibida en la información es esencial para los padres o para los que tienen la tutela legal del menor en cuanto mira la salud y el bienestar del menor, el Consejero o Director Espiritual deberían:
  - Procurar la protección del escrito con consentimiento del menor para la revelación.
  - Si el consentimiento no fue dado, se revelará solamente la información necesaria buscando proteger la salud y el bienestar del menor.

Consultar con el supervisor de personal de la Iglesia propia es requisito antes de su revelación.

### 3. Política General de la Confidencialidad de las actas y de la información

#### 3.1. Documentos confidenciales no deben ser removidos de sus lugares.

La protección de la información de los negocios, propiedades y la información de la Diócesis, Parroquias y Escuelas, es vital para el interés y la integridad de la Diócesis. Toda la información y los registros en cuanto se relacionan a la Diócesis de Rockford, de sus clérigos, parroquianos, voluntarios y empleados es confidencial y los individuos con acceso a dicha información deben tratar el tema consecuentemente. La Diócesis o todo lo relacionado con la Diócesis como información incluyendo, pero no limitada a documentos, archivos, información, archivos de computador o material similar (Excepto en el curso ordinario por supuesto en cuanto a obligaciones en nombre de la Diócesis) no puede ser removida de la Diócesis a menos que sea con un permiso escrito del Obispo Diocesano o en su ausencia la del Moderador de la Curia.

#### 3.2. Revelación a terceras personas. La información o archivos relativos a la Diócesis, la Parroquia y la Escuela no deben ser revelados a una tercera persona, excepto con el permiso escrito del Obispo o en su ausencia del Moderador de la Curia.

3.2.1 Los contenidos de la información o de los archivos de la Diócesis obtenida de otra manera como resultado de un empleado de la Diócesis es prohibida su revelación a cualquiera, excepto en el curso ordinario del cumplimiento de los deberes en nombre de la Diócesis.

**Ejemplos de Registros y Documentos Confidenciales.** El ejemplo de Registros y Documentos Confidenciales incluye:

- Archivos Sacramentales.
- Documentos relacionados con Adopción, Orfanatos, y Cuidado adoptivo.
- Archivos y Documentos de finanzas.
- Matrículas e información académica.
- Información de consejería.
- Información de servicios sociales
- Información de contribuciones hechas por los parroquianos.
- Archivos de Computadores.
- Salario individual o salario pagado a empleados y empleados quienes ya no están trabajando en la Institución.
- Información personal de empleados o de aquellos que ya no están trabajando en la Institución.

3.3. **Toda la información confidencial y propiedades deben ser regresadas cuando el empleado termine.** Cuando un empleado deja su empleo en la Diócesis (o voluntario en la Diócesis) el o ella deberán retornar a la Diócesis, a la Parroquia o a la Escuela toda la información relacionada con información y propiedades que están es su poder, incluyendo todos los archivos, registros, manuales, información que esta en su computador personal o en el disco del computador, accesorios, equipo y llaves.

3.4. **El material del computador son propiedad de la Diócesis.** Todas las computadoras, el equipo de computadoras, los programas de computadoras, y los datos son propiedad de la Diócesis, la Parroquia o la Escuela, a menos que pruebe que son personales y es entendido que su uso es solo para el servicio de la Diócesis. Los que usan los computadores son responsables de ayudar a mantener la seguridad y la integridad de los datos. Quien usa el computador:

- No revelar su ID o clave a ninguna persona.
- Actualizar la información en su computador en tiempos regulares.
- Dejar en un lugar seguro su computador cuando se ausente por un período de tiempo.

3.5 **Disciplina que se impondrá por infracción a la confidencialidad.** Clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios estarán sujetos a una acción disciplinaria apropiada, incluyendo despedido, por mal uso o divulgación no autorizada de documentos o información de carácter confidencial.

#### 4. **Confidencialidad de la Parroquia, Comunidades Religiosas/Institutos y organización de archivos e información.**

Confidencialidad será mantenida en creación, almacenamiento, acceso, transferencia y disposición de la Parroquia, Comunidades Religiosas/Institutos y organización de los archivos.

4.1 Los archivos sacramentales deben ser mantenidos como confidenciales. Cuando se esté compilando y se publique la información estadística de la Parroquia, comunidades Religiosas/Institutos u organización, se debe tener mucho cuidado en mantener en el anonimato la individualidad de las personas.

4.2. Los archivos sacramentales que tengan más de 70 años son abiertos al público.

4.2.1 Información en cuanto a adopción y legitimación permanecen confidenciales sin interesar los años.



- 4.2.2 Sólo las personas que están autorizadas a acceder a los registros y supervisar su uso deberán manejar las solicitudes de los registros más recientes
- 4.3. Los archivos de la Parroquia, Comunidades Religiosas/ Institutos u organización financiera son confidenciales.
- 4.4. La contribución individual a los archivos de la parroquia, Comunidades Religiosas/Institutos u organizaciones deben ser mantenidos como privados y deberán ser mantenidos en estricta confidencia.

## **5. Conducta con Jóvenes**

Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios que trabajan con jóvenes mantendrán entre los jóvenes y ellos una relación abierta y de confianza.

- 5.1. Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios, deben saber acerca de su propia vulnerabilidad y la de los otros cuando trabajan solos con jóvenes. Forme un equipo (de dos o más adultos) para dirigir actividades con los jóvenes.
- 5.2. El contacto físico con jóvenes puede ser mal interpretado y deberá ocurrir (a) solo cuando sea completamente ajeno a lo sexual y de manera apropiada y (b) jamás en privado.
- 5.3. Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios se abstendrán siempre de posesión ilegal y/o el uso ilegal de drogas y/o alcohol.
- 5.4. Los clérigos, candidatos para ordenación y religiosos, no deben permitir que un joven pase la noche en su habitación o casa o residencia privada.
- 5.5. Los empleados y voluntarios no proporcionarán alojamiento compartido privada o individualmente, la acomodación para un joven durante la noche, incluyendo, pero no limitado a, alojarlos en las instalaciones propiedad de la iglesia, residencia privada, habitación de hotel o en otro lugar donde no haya otro adulto presente.
  - 5.5.1 Solamente en situaciones de emergencia, cuando en razón de la salud y por el bienestar del joven es necesario acomodar a un joven, los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados o voluntarios tendrán extraordinario cuidado para proteger a las partes de cualquier apariencia impropia y de todo riesgo de daño.

5.5.2 Usar un equipo apropiado (dos o más adultos) para manejar estas situaciones.

5.6. Nuestros niños son el regalo más importante que Dios nos ha encomendado. Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados, y voluntarios deberán:

- Tratar a todos con respeto, lealtad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración.
- Evitar situaciones en las que me encuentre solo con niños y/o adolescentes en actividades de la iglesia.
- Cuando esté trabajando con niños y jóvenes, usar refuerzo positivo, en lugar de críticas, competición o comparación.
- No pedir regalos de niños, jóvenes o de sus padres.
- Evitar dar regalos costosos a niños y/o jóvenes sin previa aprobación por escrito de los padres o encargados.
- Reportar inmediatamente la sospecha de abuso a un menor, al pastor, administrador, o supervisor y a la línea telefónica de la Diócesis de Rockford (815-293-7540) y al número telefónico del Departamento de Servicios de Niños y Familia de Illinois (1-800-ABUSE);
- Cooperar completamente con cualquier investigación de abuso a niños y/o adolescentes.

**Clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios no deben**

- Fumar o usar productos con tabaco en presencia de los niños y/o adolescentes;
- Estar bajo la influencia de alcohol a cualquier hora mientras esté sirviendo de voluntario/a;
- Usar, poseer, o estar bajo la influencia de drogas ilegales en cualquier momento.
- Tener cualquier riesgo de salud para los niños y/o adolescentes (ejemplo, no fiebres u otras condiciones contagiosas).
- Pegar, palmear, sacudir, o abofetear a los niños y/o adultos.
- Humillar, ridiculizar, amenazar o degradar a los niños ni a los jóvenes.
- Tocar a un niño y/o joven en forma sexual o de alguna otra manera inapropiada.
- Usar cualquier disciplina que asuste o humille a los niños y/o jóvenes; o
- Usar palabras groseras en la presencia de los niños y/o adolescentes.

Clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios que trabajen con niños, y/o adultos, están sujetos a pasar una revisión a fondo que incluye su historia criminal. Cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta de Pastoral o la omisión de este Código de Conducta Pastoral o de las leyes del Estados, resultarán en la remoción del trabajo con niños y jóvenes, y acciones disciplinarias, incluyendo despido.

## **6. Conducta Sexual**

Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios no pueden, por aumento sexual o intimidad explotar el lugar confiado a ellos por la fe de la comunidad.

- 6.1. Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios quienes se han comprometido a tener una vida célibe, están llamados a ser ejemplo de castidad en todas sus relaciones y en todo tiempo.
- 6.2. Los empleados y voluntarios quienes proveen consejos pastorales o dirección espiritual debe evitar crear inapropiadamente relaciones de intimidad con menores, con otros empleados o parroquianos. Los Empleados y voluntarios tienen que actuar con un comportamiento profesional todo el tiempo.
- 6.3. Ningún clérigo, candidato para ordenación, religioso, empleados o voluntario no puede explotar a otra persona para propósitos sexuales.
- 6.4. La adquisición, posesión o distribución de un miembro del clero, candidato para ordenación, religioso, empleado o voluntario de imágenes pornográficas de un menor con propósitos de gratificación sexual, cualquiera que sea el significado o usando cualquier tecnología, constituye abuso sexual de un menor y es prohibido.
- 6.5. Las acusaciones de conducta sexual inapropiada son para ser tomadas seriamente y los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios son requeridos para inmediatamente reportar una acusación de abuso sexual a la Oficina de la Diócesis para la mala conducta sexual, llamando al número (815- 293-7540) y a las autoridades civiles –aplicación de la ley y el Departamento de Servicios de Niños y Familias- si la situación involucra a un menor.
- 6.6. Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios tendrán que revisar y conocer los contenidos de las reglas en

cuanto al abuso de menores y reportes mandatorios requeridos por el Estado de Illinois y tendrán que seguir estos mandatos.

*Las Normas para Prohibición de Conducta Sexual inapropiada con Menores de Edad y Adultos en la Diócesis de Rockford: Educación, Prevención, Asistencia a las Víctimas y Procedimientos para la determinación de idoneidad de los Ministros o Empleados*, tienen que ser estrictamente adheridos por todos los sacerdotes, diáconos, candidatos para ordenación, religiosos, ministros pastorales, directores espirituales, empleados y voluntarios para asegurar la protección de los derechos de todos los involucrados.

## **7. Acoso**

Los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios no deben comprometerse en acoso físico, psicológico, escrito o verbal con otra persona y no debe tolerar ningún acoso de otros.

7.1. Los Clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios proveerán y crearán una atmósfera de trabajo profesional que sea libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.

7.2. El acoso comprende toda el área de lo físico, psicológico escrito o verbal comportamiento, incluyendo lo siguiente:

- Abuso físico o verbal.
- Insulto racial
- Cualquier mancha de desprecio Étnico
- Mala bienvenida con acento sexual tomando ventaja o tocando.
- Comentarios sexuales o juegos sexuales
- Solicitación para favores sexuales como:
  - condición del empleo o
  - fectar otras decisiones del personal como promoción o compensación.
- Despliegue de material ofensivo.

7.3. El acoso puede ser solo un caso grave o un permanente comportamiento donde el propósito o el efecto es crear una atmósfera hostil, ofensiva e intimidatoria de trabajo.

7.4. Alegaciones de acoso deben ser tomadas seriamente y reportadas inmediatamente a su supervisor o al departamento diocesano de Recursos Humanos. La Diócesis investigará la acusación de acoso. La prohibición de la Diócesis contra hostigamiento a los reglamentos, como los reglamentos que han sido puestos en el libro de normas de la Diócesis de Rockford para empleados, deben ser seguidos. Los procedimientos para la

investigación adoptados por el Obispo de la Diócesis Católica de Rockford será seguida para proteger los derechos de las personas involucradas.

## 8. Conflictos de Interés

El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben de evitar situaciones que puedan presentar conflictos de interés. Aun la apariencia de un conflicto de interés puede que cuestione integridad y conducta profesional. Un conflicto de interés es generalmente definido como una situación en la cual un individuo tiene un interés personal o privado que pueda influenciar – o que parezca influencia – el objetivo de ejercitar sus obligaciones laborales. Hay tres elementos principales en esta definición:

- **Interés Personal:** Con frecuencia es un interés financiero, pero también podría ser de cualquier otro tipo.
- **Obligaciones oficiales:** Clérigos y administradores tienen a cargo ciertas responsabilidades oficiales, por las cuales incurre en obligaciones con la iglesia, empleados, miembros de la iglesia u otros. Estas obligaciones deben preceder todos los intereses personales o privados que puedan causar un conflicto de interés.
- **Interferencia:** Conflictos de interés interfieren con responsabilidades oficiales en maneras específicas, como interfiriendo con la interpretación objetiva ministerial. Esas interferencias pueden ser actuales, aparentes o potenciales. Un conflicto aparente de interés está presente cuando una persona razonable, bajo esas circunstancias, creería que la interpretación de los miembros del clero será comprometida. Un conflicto potencial de interés envuelve una situación que puede desarrollarse en un conflicto actual de interés.

Ejemplos de situaciones de conflictos de interés:

- **Uso personal.** Ejemplo de uso personal incluye a una persona que trabaja para la iglesia y usa su posición oficial para asegurarse un contrato para el beneficio de una organización no lucrativa en la que usted actúa como uno de los directores. Otro ejemplo es usar una posición ministerial para asegurar un empleo de verano para un miembro de su familia.
- **Aceptación de beneficios.** Aceptar un regalo no monetario substancial.
- **Influencia para solicitar beneficios.** Solicitar beneficios a cambio de usar su propia influencia para avanzar injustamente los beneficios de un partido en particular.
- **Usar la propiedad de la iglesia para beneficio privado.**
- **Usar información confidencial:** Información obtenida a través de consejería a parroquianos, o información obtenida a través de medios confidenciales, está prohibida de usarse para buscar ventajas personales.
- **Actividades voluntarias fuera de la iglesia:** Servir como miembro del Comité de Directores de una organización no lucrativa, que requiera una

cantidad substancial de su tiempo que no tenga tiempo para dedicarse a sus actividades regulares de la iglesia.

- **Deterioro de juicio independiente:** Evite de involucrarse en situaciones que pueden comprometer su imparcialidad.

## 8.1 Mecanismos para manejar conflictos de interés

- 8.1.1 Información:** Dependiendo de la situación, el clérigo, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben de informar todos los factores relevantes que potencialmente **podrían** crear un conflicto de interés.
- 8.1.2** Clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben informar a todas las personas necesarias cuando un conflicto de interés real o potencial se presente. La resolución de las cuestiones debe proteger a las personas que están recibiendo los servicios del ministerio.
- 8.1.3 Evite la apariencia de impropiedad:** El Clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben evitar la apariencia de impropiedad y no deben usar sus posición o relación con la Diócesis para propósitos que sean, o den la apariencia de ser motivados por un deseo de ganancia financiera, o para mejorar sus propios intereses religiosos, políticos o de negocio (Ejemplo, aquellos con los que el empleado tiene relaciones familiares, de negocio o de otro tipo).
- 8.1.4 No pida regalos.** El clero, candidatos para ordenación, empleados y voluntarios no deben pedir ningún regalo.

## 8.2 Conflictos de Interés en consejería

- 8.2.1** Los consejeros pastorales no deben proveer servicios de asesoramiento a ninguno con los que tengan relaciones de negocios, profesionales o sociales. Cuando esto sea inevitable, el cliente debe estar protegido. El consejero debe establecer y mantener límites claros y apropiados.
- 8.2.2** Cuando se ofrezcan servicios de dirección espiritual o pastoral a más de dos o más personas que tienen relaciones una con la otra, el Consejero Pastoral o Director Espiritual debe:
- Clarificar con las partes la naturaleza de cada relación,
  - Anticipar cualquier conflicto de interés,
  - Tomar las acciones necesarias para eliminar el conflicto, y
  - Obtener consentimiento escritos de todas las partes para continuar los servicios.
- 8.2.3** Conflictos de interés también se presentarán cuando el juicio independiente de los Consejeros Pastorales o Directores Espirituales es deteriorado por:
- Tratados previos,

- Envolverse personalmente,
  - Envolverse como abogado de una persona contra otra persona.
- 8.3 Clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios no deben comprometerse en servicios de consulta u otro empleo donde la actividad puede crear conflicto de interés con las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- 8.4 **Disciplina puede resultar como apertura para una política de conflicto de interés.** Cualquier violación de cualquiera de las explicaciones anteriores puede resultar en una acción disciplinaria apropiada, hasta incluir el desempleo.

Lo más importante, es la responsabilidad ética de los miembros del clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios para retirarse de situaciones donde exista un conflicto potencial de interés; o si el retirarse no es posible, hacer saber a todas las partes afectadas el interés personal. Esta respuesta preservará la confianza esencial para una objetividad profesional.

## 9. Reportando Mala conducta ética o profesional

El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios tienen la obligación de reportar su propia Mala conducta ética o profesional y la Mala conducta de otros.

- 9.1 El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben sostenerse cada uno para ayudar a mantener estándares éticos y profesionales más altos. Cuando haya una indicación de acciones ilegales cometidas por el clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados o voluntarios, un reporte de notificación debe hacerse inmediatamente tanto a las autoridades civiles apropiadas como al Oficial de Mala Conducta en la Cancillería.
- 9.2 Cuando exista duda que alguna situación o curso a seguir viola este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales o éticos, consulte con:
- Compañeros laborales,
  - Otros que tengan conocimiento acerca de situaciones éticas, o
  - La Oficina de la Cancillería.
- 9.3 Cuando parece que un miembro del clero, candidato para ordenación, religioso, empleado o un voluntario ha violado este Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales o éticos:
- Reporte este asunto a un supervisor o a una autoridad más alta, y
  - Reporte el asunto al Oficial de Mala Conducta llamando a la Cancillería.

- 9.4 La obligación de los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales de reportar la Mala conducta está sujeta a la obligación de la confidencialidad. Sin embargo, si cualquier acuerdo o contrato de mantener confidencialidad tiene que ser quebrantado por la necesidad de reportar Mala conducta que amenace la seguridad, salud o bienestar de cualquiera de las personas involucradas.

## **10. Administración**

Empleados y supervisores deben tratar a todas las personas justamente en las operaciones diarias administrativas de sus ministerios.

- 10.1 Decisiones personales o administrativas hechas por el clero, empleados y voluntarios debe satisfacer las obligaciones de ley canónicas o civiles y también reflejar enseñanzas cumplir con este Código de Conducta Pastoral.
- 10.2 Ningún clérigo, candidato para ordenación, religioso, empleado o voluntario debe usar su posición para ejercitar poder o autoridad inapropiada o irrazonable.
- 10.3 Todos los clérigos, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios que proveen servicios para niños y adolescentes deben leer y firmar el Acuse de Recibo antes de proveer cualquier servicio, reconociendo que él o ella que ha leído y que obedecerá el Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Rockford: Normas para la Prohibición de Conducta Sexual Inapropiada con Menores de Edad: Educación, Prevención, Asistencia a Víctimas y Prodecimientos para la Determinación de Aptitud para Ministerio/ Empleo.

## **11. Bienestar del Clero, Candidatos para Ordenación, Religiosos, Empleados y Voluntarios**

El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios tienen la obligación de hacerse responsables por su propia salud espiritual, física, mental y emocional.

- 11.1 El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben enterarse de los señales de aviso o alerta que indican problemas potenciales con su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.
- 11.2 El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben buscar ayuda inmediatamente cuando noten señales de aviso o alerta de conducta o emocional en sus propias vidas profesionales y/o personales.



- 11.3 El clero, candidatos para ordenación, religiosos, empleados y voluntarios deben tener cuidado de sus propias necesidades espirituales. Apoyo de un Director Espiritual es muy recomendable.
- 11.4 Esta prohibido el uso ilegal o inapropiado de alcohol o drogas.

**DIOCESIS CATOLICA DE ROCKFORD**

**ACUSE DE RECIBO PARA EMPLEADOS**

Yo, \_\_\_\_\_, en mi calidad de \_\_\_\_\_ reconozco que he recibido el Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Candidatos para Ordenación, Religiosos, Ministros Pastorales, Empleados y Voluntarios de la Diócesis Católica de Rockford y estoy de acuerdo que he leído y me adhiero a todas las provisiones de este Código de Conducta Pastoral para los empleados de la Diócesis.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Nombre.

\_\_\_\_\_  
Parroquia/Entidad

\_\_\_\_\_  
Ciudad

# DIOCESIS CATOLICA DE ROCKFORD

## CONOCIMIENTO DE VOLUNTARIOS

Yo \_\_\_\_\_, en mi calidad de voluntario reconozco que he recibido el Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Candidatos para Ordenación, Religiosos, Ministros Pastorales, Empleados y Voluntarios de la Diócesis Católica de Rockford y, estoy de acuerdo que he leído y atenderé las disposiciones de este Código de Conducta Pastoral como voluntario de la Diócesis.

\_\_\_\_\_  
Nombre del voluntario/a

\_\_\_\_\_  
Firma del voluntario

\_\_\_\_\_  
Fecha

\_\_\_\_\_  
Iglesia/Entidad

\_\_\_\_\_  
Ciudad

**DIOCESIS CATOLICA DE ROCKFORD ACUSE DE RECIBO  
CLERO, RELIGIOSOS Y CANDIDATOS PARA ORDENACION**

Yo, \_\_\_\_\_, reconozco que he recibido el Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Candidatos para Ordenación, Religiosos, Ministros Pastorales, Empleados y Voluntarios de la Diócesis Católica de Rockford y, estoy de acuerdo que he leído y atenderé las disposiciones de este Código de Conducta Pastoral como empleado de la Diócesis.

---

Firma

---

Fecha

---

Nombre

---

Iglesia/Entidad

---

Ciudad