**Diócesis de Venice en Florida**

**Código de Conducta Pastoral**

**Aprobado por el Consejo Presbiteral**

**y promulgada por el Obispo John J. Nevins**

**2 de diciembre de 2003**

**(Revisado el 8 de septiembre de 2004)**

**I Preámbulo**

La Diócesis de Venice responsabiliza a todo el personal de la Iglesia de mantener la integridad de sus relaciones ministeriales y profesionales. El propósito de este Código de Conducta Pastoral ("Código") es establecer los principios básicos y las pautas que deben regir el comportamiento de aquellos que actúan en nombre de la Iglesia en ciertas situaciones pastorales. Todo el personal de la Iglesia debe guiarse en su conducta por su acuerdo laboral / ministerial particular, sus códigos profesionales particulares, así como el personal diocesano aplicable, las políticas de detección, contra el acoso y el abuso sexual, y las disposiciones del derecho canónico y el derecho civil.

**II Responsabilidad de Cumplimiento/Aplicación**

Este Código no pretende abordar todas las responsabilidades que el personal de la Iglesia puede enfrentar en la diversidad ministerial. Lo que hace es establecer un conjunto de pautas profesionales mínimas. La violación de este Código o de cualquier otra política diocesana aplicable dará lugar a medidas correctivas.

Para garantizar el cumplimiento, los líderes y supervisores de la Diócesis, parroquia u organización afiliada:

1 Compartir y discutir el Código de Conducta Pastoral con todo el personal dentro de su ámbito de responsabilidad.

2 Mantener registros de capacitación y aceptación por parte del personal, proporcionando una copia del reconocimiento al Departamento de Recursos Humanos diocesano.

3 Abordar inmediata y adecuadamente las preguntas o problemas que resulten de la aplicación de las normas descritas en el Código de Conducta Pastoral.

4 Asegurarse de que el Código se proporcione y se revise con el personal recién contratado de manera oportuna.

Cualquier violación de este Código de Conducta Pastoral debe ser reportada al Canciller de la Diócesis de Venice al (941) 484-9543. No habrá represalias ni amenazas de represalias contra nadie que informe, de buena fe, mala conducta real o presunta.

**III Definiciones**

**A. Personal** de la Iglesia: A los efectos de esta política, se incluyen en la definición de Personal de la Iglesia lo siguiente:

1. Los presbíteros y diáconos que gocen de las facultades de la diócesis de Venice.

2 seminaristas y los inscritos en el Programa de Formación del Diaconado Permanente.

3 Mujeres religiosas y hermanos religiosos que trabajan para una entidad diocesana.

4 Todos los empleados laicos en la nómina de la Iglesia y aquellos contratistas independientes (trabajadores por cuenta propia) o consultores que realizan servicios en la propiedad diocesana y tienen una relación continua con una entidad diocesana.

Los voluntarios están cubiertos por un Código de Conducta separado que está disponible en el Departamento de Recursos Humanos de la diócesis y en el sitio web de la diócesis: www.dioceseofvenice.org/diocese/policies/volunteerconduct.pdf

**B. Administrador** - Cualquier párroco/administrador parroquial, director, supervisor del departamento de cancillería o jefe de programa que sea responsable de contratar y supervisar a los empleados, voluntarios y hermanos y hermanas religiosos.

**C. Consejero Pastoral y/o Director Espiritual** - Cualquier miembro del personal de la Iglesia que, en nombre de la Iglesia, se involucre en el ministerio a otro en el que exista una relación de confianza y un componente de consejería, consejo personal o dirección espiritual.

**D. Mala Conducta:** a los efectos de esta política, la mala conducta incluye lo siguiente:

1 Conducta imprudente o inapropiada: conducta que es contraria a la política diocesana o al buen juicio, pero no necesariamente en violación del Derecho Canónico o del derecho civil.

2 Conducta inmoral - Conducta contraria a la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia Católica Romana.

3 Acoso: conducta o lenguaje que no es deseado y crea un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

4 Explotación: aprovecharse injustamente de otro para su propio beneficio o beneficio.

5 Abuso: incluye el abuso físico, sexual o emocional de niños menores de 18 años o adultos que son especialmente vulnerables al abuso debido a discapacidades físicas o mentales.

6 Ilegal: conducta (que puede incluir conducta inmoral, acoso, explotación y abuso) que es contraria a las leyes civiles de la jurisdicción en la que se lleva a cabo la conducta.

**E Niño o menor** de edad - Una persona menor de dieciocho (18) años de edad no emancipada.

**IV Normas Pastorales**

**A. Prevención de Conductas Inmorales:**

**Pautas Generales para el Comportamiento Ético y Moral del Personal de la Iglesia**

El personal de la iglesia goza de la confianza del público. Es esencial que exhiban los más altos estándares éticos e integridad personal en su trabajo diario y en su vida personal. Por lo tanto:

1 El personal de la iglesia no debe rechazar formalmente las enseñanzas de la Iglesia Católica Romana ni el modo de vida cristiano.

2 El personal de la Iglesia debe demostrar respeto por los derechos, la dignidad y el valor de cada persona, desde la concepción hasta la muerte natural. El personal de la Iglesia no debe procurar ni participar en abortos, homicidios o eutanasias.

3 El personal de la Iglesia debe llevar a cabo sus relaciones con los demás sin engaño, manipulación, explotación e intimidación. El personal de la Iglesia no debe participar en ninguna forma de acoso, explotación, abuso físico, emocional o psicológico.

4 El personal de la Iglesia no debe abusar del alcohol ni de las drogas.

5 El personal de la Iglesia debe examinar sus propias acciones e intenciones de manera objetiva para asegurarse de que su comportamiento promueva el bienestar de la comunidad y ejemplifique la sólida tradición moral de la Iglesia.

6 El personal de la Iglesia debe ser testigo en todas las relaciones de la castidad apropiada a su estado de vida.

7 El personal de la Iglesia debe mantener toda la información que reciba en el curso de la consejería, la dirección espiritual u otro contacto profesional o ministerial en la más estricta confidencialidad, salvo según lo dispuesto por la ley. El personal de la Iglesia no debe dañar la reputación de los demás revelando las faltas o faltas de otras personas que no tienen motivos para conocerlas o haciendo acusaciones falsas contra otra persona.

8 El personal de la Iglesia debe ser administrador responsable de los recursos financieros y humanos de la Iglesia, observando la política diocesana, así como el derecho canónico y el derecho civil. El personal de la Iglesia no debe robar ni participar en ninguna otra forma de robo, incluida la apropiación indebida de fondos de la Iglesia.

**B. Prevención del Maltrato o la Explotación Psicológica:**

**Directrices para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales**

1 Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales no deben ir más allá de su competencia en situaciones de asesoramiento y deben referir a otros profesionales cuando sea apropiado.

2 El personal de la Iglesia se asegurará de que todas las sesiones de asesoramiento se lleven a cabo en entornos apropiados y en momentos apropiados. Ninguna sesión puede llevarse a cabo en las habitaciones privadas de una rectoría. Las sesiones no pueden llevarse a cabo en lugares o momentos que tiendan a causar confusión sobre la naturaleza de la relación para la persona que recibe el consejo.

3 Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales no pueden grabar en audio o video sus sesiones sin el consentimiento previo del aconsejado y/o del directivo.

4 La información revelada a un Consejero Pastoral o Director Espiritual durante el curso de la consejería, el asesoramiento o la dirección espiritual será confidencial, excepto por razones profesionales imperiosas o según lo requiera la ley.

5 El personal de la Iglesia que se dedique a la consejería pastoral y a la dirección espiritual no deberá tener contacto físico inapropiado con las personas a las que aconseje en ningún entorno privado y también deberá tener presente la posibilidad de que se malinterprete el contacto físico, incluso en entornos públicos.

6 Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales asumen toda la carga de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de consejería y relacionadas con la consejería.

7 Los Consejeros Pastorales y los Directores Espirituales no deben tener intimidad sexual con las personas a las que aconsejan, sus parientes, amigos u otras personas que estén cerca del aconsejado o dirigido.

**C. Prevención del Maltrato y la Explotación de los Niños:**

**Directrices para quienes trabajan con menores**

1 Se requiere que el personal de la iglesia haya completado la solicitud apropiada y la verificación de antecedentes penales antes de que se les permita el acceso sin supervisión a los menores.

2 El personal de la Iglesia debe estar familiarizado con la Política y las Pautas de Procedimiento de la Diócesis de Venice Relacionadas con la Protección de Niños y Adultos Vulnerables y sus obligaciones de informar según la ley de Florida.

3 Se prohíbe al personal de la Iglesia hablar con otras personas, especialmente con menores o en presencia de ellos, de manera despectiva, degradante o humillante. Deben utilizar el refuerzo positivo con los menores en lugar de la crítica, la competencia o la comparación.

4 El personal de la Iglesia debe actuar con la debida discreción y prudencia al abordar la sexualidad humana con menores.

5 Se prohíbe al personal de la Iglesia poseer materiales pornográficos o moralmente ofensivos en presencia de menores o en propiedad de la Iglesia.

6 Se prohíbe al personal de la Iglesia interactuar con menores de una manera que no pueda llevarse a cabo en presencia de los padres o de un adulto responsable.

7 El personal de la Iglesia debe abstenerse de usar cualquier atuendo sexualmente sugestivo o inmodesto en presencia de otras personas.

8 El personal de la Iglesia no debe usar, poseer o estar bajo la influencia de ninguna bebida alcohólica o drogas ilegales mientras esté en presencia de menores. La ley civil prohíbe proporcionar a los menores alcohol, tabaco o drogas.

9 El personal de la Iglesia debe comportarse de acuerdo con las *Pautas para quienes supervisan a menores*.

10 Se prohíbe al personal de la Iglesia hacer un viaje nocturno a solas con un menor que no sea un familiar inmediato.

11 El personal de la Iglesia debe evitar estar a solas con un menor en un área que no permita fácilmente la rendición de cuentas en una relación ministerial.

12 El personal de la Iglesia no debe usar ningún atuendo sexualmente sugestivo o inmodesto en presencia de otras personas.

13 El personal de la Iglesia no debe dar regalos inapropiados ni otros favores a los menores.

14 No se permite que menores no emparentados permanezcan en la residencia o vivienda de un clérigo en ningún momento sin un padre o tutor.

**Directrices para quienes supervisan a menores**

15 El personal de la Iglesia es responsable de entregar a los menores bajo su cuidado solo a los padres, tutores legales u otras personas designadas por los padres o tutores legales. En caso de incertidumbre sobre la conveniencia de liberar a un menor, el personal de la Iglesia debe comunicarse con su supervisor antes de liberar a un niño de una actividad.

16 El personal de la Iglesia debe obtener un permiso por escrito de los padres, de acuerdo con la política diocesana, para cualquier excursión, pernoctación dentro o fuera de la propiedad diocesana, viaje al extranjero u otra excursión con un grupo de menores.

17 El personal de la Iglesia debe informar de inmediato a sus padres o tutores sobre el comportamiento incontrolable o inusual de los menores.

18 El personal de la Iglesia debe proporcionar una supervisión adecuada de los menores, de conformidad con la política diocesana para todas las actividades relacionadas con la Iglesia.

**Pautas para el contacto físico con menores de edad**

19 El personal de la Iglesia debe abstenerse de usar disciplina física con los menores. La restricción física de los menores sólo está permitida para evitar que se causen daño a sí mismos o a otros.

20 El contacto físico con los jóvenes puede interpretarse erróneamente y solo debe ocurrir en circunstancias públicas apropiadas.

**D. Prevención de Abusos o Explotación Financiera:**

**Directrices para la Solicitud de Fondos**

1 El personal de la Iglesia debe ser meticulosamente honesto en su manejo de las finanzas de la Iglesia y de los registros financieros de la Iglesia. Las finanzas de la parroquia (incluidas las escuelas y otras entidades diocesanas) deben administrarse en cooperación con su comité de finanzas, como lo requiere el Derecho Canónico, y todo el personal está obligado a seguir cuidadosamente todas las políticas y procedimientos descritos en las Políticas Financieras Diocesanas.

2 El personal de la Iglesia no debe celebrar ningún contrato o instrumento legal, por ejemplo, un fideicomiso, con una persona a la que ministra, del cual dicho personal pueda obtener directa o indirectamente un beneficio financiero, ya sea para sí mismo, para sus parientes o para un negocio en el que tenga interés.

3 El personal de la Iglesia no debe celebrar ningún contrato, acuerdo o arreglo con una entidad relacionada con la Iglesia, tal como se identifica en la Política de Conflicto de Intereses de la Diócesis de Venice. Consulte la política en el sitio web diocesano en: www.dioceseofvenice.org/diocese/policies/conflictofinterest2003.pdf

4 El personal de la Iglesia no debe aceptar ni compartir la responsabilidad de la administración de las finanzas o los bienes de la persona a la que ministra. Esto incluye, pero no se limita a, actuar como un poder notarial, un firmante conjunto en una cuenta bancaria o de corretaje, un cofirmante en una caja de seguridad, un copropietario de la propiedad, un tutor legal de los activos de una persona, etcétera. Cuando no haya familiares o amigos capaces, el personal de la Iglesia puede actuar como tutor de la persona con el permiso escrito del Obispo, siempre y cuando no se solicite ni se acuerde ninguna tarifa u otra compensación.

5 El personal de la Iglesia no debe actuar como representante personal, albacea, fideicomisario u otro fiduciario en nombre de la persona a la que ministra, particularmente cuando dicho personal o una entidad relacionada con la Iglesia sea un beneficiario significativo, a menos que exista una relación familiar.

6 El personal de la Iglesia debe evitar incluso la apariencia de cualquier impropiedad o explotación en la obtención de un regalo o legado sustancial de una persona a quien ministra. El personal de la Iglesia no acompañará a un feligrés u otra persona a la que ministren a un abogado para cambiar un testamento o transferir propiedad al banco, planificador financiero o cualquier entidad de la Iglesia, etcétera.

7 El personal de la iglesia que solicite fondos a los feligreses debe ser sensible a la apariencia de influencia o explotación indebida y adherirse a lo siguiente:

a El personal de la Iglesia no debe invitarse a sí mismo a la casa de un posible donante, sino identificar por teléfono con anticipación que se están buscando donaciones para un propósito determinado y solicitar una oportunidad para reunirse. El personal de la iglesia debe proporcionar una identificación con foto al feligrés, a menos que el posible donante ya lo conozca.

b Cuando sea posible, dos representantes de la Iglesia deben visitar al posible donante en el hogar sin dedicar más de media hora a la solicitud financiera.

c En el momento de la solicitud, se debe solicitar una promesa firmada en lugar de un cheque, y el donante debe enviar el cheque directamente a la entidad diocesana. Dicho cheque debe ser pagadero a la Diócesis de Venice en beneficio de (especifique) o a la entidad diocesana reconocida, por ejemplo, parroquia, escuela.

d Todos los esfuerzos de solicitud deben ser autorizados con anticipación por el párroco/director, tanto en cuanto al propósito (nuevo salón parroquial, fondo de becas, etcétera) como a las actividades (es decir, llamadas telefónicas, correos, visitas domiciliarias, anuncios de boletines, seminarios de donaciones/impuestos/patrimonio, etcétera).

**Prevención del acoso, la intimidación o la explotación:**

**Directrices para Administradores y Empleados**

1 El personal de la iglesia deberá seguir la Política diocesana de Acoso que está disponible en el Departamento de Recursos Humanos y en el sitio web diocesano en: www.dioceseofvenice.org/diocese/policies/harassment.pdf

**Diócesis de Venice - Código de Conducta Pastoral**

**Reconocimiento por Parte del Personal de la Iglesia**

He recibido y revisado el *Código de Conducta Pastoral* para el personal de la Iglesia en la Diócesis de Venice. Por medio de mi firma, expreso mi comprensión y aceptación de sus términos.

Nombre:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Primero Último M/I

Firma: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Entidad Diocesana:\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

Este formulario de reconocimiento debe mantenerse en el archivo personal.

**Firmar y devolver a: Oficina del Diaconado**

**Diócesis de Venice - Centro Católico**

**1000 Pinebrook Road**

**Venice, Florida 34285**