

Código de Etica Profesional para Líderes de la Iglesia

Arquidiócesis de Milwaukee
3501 S. Lake Drive. – P.O. Box 07912
Milwaukee, WI 53207-0912
(414) 769-3329
Página Internet: www.archmil.org

©Arquidiócesis de Milwaukee
1994 – Primera impresión
1996 – Segunda Impresión
1999 – Revisión y Tercera Impresión
2000 – Cuarta Impresión
2001 – Quinta Impresión
2003 – Revisión y Sexta Impresión
2008 - Revisión y Séptimo Impresión
2010 - Revisión y Octavo Impresión

CODIGO DE ETICA PROFESIONAL
PARA MINISTROS DE LA IGLESIA

CONTENIDO

I. INTENCION y ALCANCE

II. PRINCIPIOS GENERALES

- A. COMPROMISO ECLESIAL
- B. INTEGRIDAD
- C. RESPETO POR LOS DEMAS
- D. BIENESTAR

- 1. SALUD PERSONAL
- 2. VIDA ESPIRITUAL
- 3. CRECIMIENTO INTELECTUAL

E. CAPACIDAD

III. NORMAS DE CONDUCTA ETICA EN EL MINISTERIO

A. INTERACCION PERSONAL Y PROFESIONAL

- 1. PAPEL DE LA INTEGRIDAD
- 2. CONDUCTA EN LA CONSEJERIA PASTORAL
- 3. CONDUCTA CON MENOERES DE EDAD

B. DIRIGIENDO PROGRAMAS

- 1. TRATO JUSTO
- 2. BUEN USO DE LOS RECURSOS (STEWARDSHIP)
- 3. CONFLICTO DE INTERESES

C. PROTECCION DE LA PRIVACIDAD

- 1. CONFIDENCIALIDAD
- 2. INFORMACION Y ARCHIVOS (RECORDS)

D. RESPUESTA A UNA CONDUCTA ERRONEA

- 1. MAL COMPORTAMIENTO DE NATURALEZA ILEGAL
- 2. MAL COMPORTAMIENTO ETICO
- 3. MAL COMPORTAMINETO SEXUAL

IV. Recursos

CODIGO DE LAS NORMAS DE CONDUCTA ETICA PARA LOS MINISTROS EN LA IGLESIA

1. INTENCION Y ALCANCE

Nosotros los que llevamos a cabo el ministerio dentro de nuestras parroquias, organizaciones e instituciones en la Iglesia fundada por Jesucristo tenemos la responsabilidad de dar ejemplo del evangelio con nuestras enseñanzas, valores y deberes en nuestras vidas y en nuestras acciones. Debemos tener conciencia de la responsabilidad que acompaña nuestro trabajo sabiendo que la bondad y la gracia de Dios nos apoyan en nuestros ministerios.

La intención de este código es la de establecer estándares éticos de la conducta que deben tener los ministros de la Iglesia dentro de la Arquidiócesis de Milwaukee, Wisconsin. La conducta de los ministerios en la Iglesia tiene el poder de inspirar y motivar a la gente, o de escandalizar y afectar su fe.

El término ministros de la Iglesia, como se usa en este documento, incluye a todos los que representan y trabajan para la Iglesia Católica en la arquidiócesis, en virtud del oficio desempeñado o posición designada ya sea de paga o no. Este código no reemplaza al código del derecho canónico y tampoco a la ley civil o presume dar respuesta a todas las interrogantes de carácter ético.

Este código tiene tres propósitos:

1. Proveer a los ministros de la Iglesia con pautas de conducta bajo las cuales se pueda modelar su vida y ministerio.
2. Estimular el diálogo para ampliar el consenso en normas éticas prácticas y ser una ayuda en el entrenamiento y la supervisión.
3. Servir como un instrumento para checar la responsabilidad ante los demás en el ministerio y como base en alguna acción disciplinaria.

La responsabilidad de conocer y adaptar este Código queda en nosotros los que llevamos a cabo el ministerio en la Iglesia.

II. PRINCIPIOS GENERALES

Cinco principios claves forman los fundamentos éticos de este Código. Estos son: el compromiso eclesial (con la Iglesia); la integridad; el respeto por los demás; el bienestar personal; y la capacidad.

A. EL COMPROMISO ECLESIAL

Como personas de fe, nosotros que somos ministros de la Iglesia Católica valoramos y hacemos nuestras las enseñanzas de Jesús, tenemos un conocimiento íntimo de las Escrituras y las enseñanzas de ser Iglesia, trabajamos para promover el Evangelio mediante nuestros ministerios y nos esmeramos por una vida de virtud. El Evangelio y sus valores infunden nuestro trabajo de alimentar la vida de la comunidad, especialmente mediante la vida sacramental.

La presencia de Dios se manifiesta dentro de una comunidad de fe. Por lo tanto y debido a esto, valoramos un profundo compromiso con la Iglesia y sus tradiciones. Mas aún, nos esmeramos por estar al servicio de la comunidad en general, inspirados por una reflexión activa en la doctrina social de la Iglesia Católica. Demostramos un cuidado y preocupación especial por las necesidades de los pobres y de los oprimidos en la sociedad. Compartimos el espíritu de ecumenismo en nuestra interacción con otros grupos religiosos.

B. LA INTEGRIDAD

Los ministros de Iglesia valoran la integridad, es decir, somos lo que decimos (*agere sequitur esse*) y vivimos nuestro compromiso moral. Porque pertenecemos a una iglesia que pregona los más altos valores morales para sus miembros, como ministros debemos esmerarnos por la santidad y la dignidad de confianza por nosotros mismos.

Somos personas públicas que nos identificamos como seguidores de Jesucristo y líderes servidores de nuestra Iglesia. En torno, debemos vivir y llevar a cabo nuestro ministerio en una manera que sea fiel y congruente con lo que nos identifica. Esto se ejemplifica por medio de principios morales sanos, veracidad y sinceridad, conducta honesta y consistente sin decepción ni corrupción.

Nuestra vida y ministerio se caracteriza por el servicio. Manejamos las responsabilidades de nuestro oficio a conciencia y esto da evidencia del evangelio y del compromiso con la misión de la Iglesia. Nosotros guiamos con la palabra y con el ejemplo, con Jesús como nuestro guía.

C. EL RESPETO POR LOS DEMAS

Los ministros de la Iglesia valoramos a cada individuo como una creación de Dios. Respetamos los derechos, la dignidad y el valor de cada individuo. Tenemos sensibilidad ante las diferencias culturales y socioeconómicas entre la gente y apreciamos las oportunidades que ofrece la diversidad. Esto se manifiesta mediante nuestra forma de escuchar cuidadosamente y de entablar diálogo compartido.

Los ministros de la Iglesia reconocemos que asuntos de la tercera edad, el género, la raza, la religión, la orientación sexual, las incapacidades físicas y mentales, y el lenguaje afectan el recibimiento y la interpretación del mensaje del Evangelio. Debido a esta conciencia de compasión, no hacemos discriminación bajo ninguna base. Sin embargo, y por razón de que las convicciones de una persona, tales como la fe, la conducta moral, la participación en la Iglesia y la adherencia a principios de fe son esenciales en su papel como representante la Iglesia, la ley permite que las convicciones religiosas se consideren en ciertas decisiones de contratación de personal, promoción de puesto o término de empleo.

D. EL BIENESTAR

Como creación de Dios que somos y con el don de la vida, nosotros valoramos nuestro bienestar personal y profesional. Para poder mantener fundamentos fuertes para nuestro testimonio pastoral, debemos alimentar nuestra salud personal, vida espiritual y crecimiento intelectual.

1. **Salud Personal.** Nosotros valoramos la atención a nuestra propia salud física y mental. Respetamos los signos que nos advierten de nuestra conducta, el humor que pueda indicar condiciones de detrimento a nuestra salud. Reconocemos el valor que tiene la búsqueda de ayuda profesional cuando estos signos aparecen. Ponemos atención a los asuntos del abuso de las drogas y el alcohol y otras adicciones en nosotros mismos o en otras personas y damos consideración al tratamiento de tal prioridad.

Valoramos límites saludables en nuestro ambiente de trabajo. Valoramos el tiempo destinado para vacaciones y días de descanso para recuperar energía para nuestro cuerpo, mente y espíritu. Apoyamos a nuestros colegas en el ministerio mediante la afirmación de su trabajo y nos vigilamos mutuamente en cuanto a nuestra salud personal.

2. **Vida Espiritual.** Valoramos la atención que se debe poner a nuestra vida espiritual, al mantenernos enfocados en nuestra fe y en nuestro ministerio. Somos fieles a la Misa del Domingo y tomamos en serio el sacramento de reconciliación. Algunas maneras de mantener y alimentar nuestra vida espiritual son una vida continua de oración, reuniones regulares con nuestro director espiritual y tomar tiempo para retiros anuales y días de reflexión.
3. **Crecimiento Intelectual.** Valoramos nuestro continuo desarrollo intelectual. Utilizamos el tiempo y las oportunidades proporcionadas por nuestros recursos para la formación continua para poder estar al corriente de las cosas nuevas en nuestro campo. Es aconsejable también,

la lectura de libros y revistas religiosas y la participación en la educación continua en programas relacionados con el ministerio.

E. LA CAPACIDAD

Como ministros de la Iglesia, valoramos la capacidad personal y profesional en nuestros ministerios particulares. Es bajo estas bases de la capacidad y las habilidades que la Iglesia y aquellos que servimos, se reconoce nuestra posición como ministro de la Iglesia. La capacidad se adquiere y se mantiene mediante la educación, la formación, el entrenamiento, las habilidades desarrolladas y una continua certificación donde esta sea requerida.

La capacidad también significa reconocer nuestras limitaciones y permanecer dentro del alcance de nuestras obligaciones y habilidades, refiriendo como sea necesario a quienes buscan nuestro servicio. La evaluación personal y profesional de la capacidad que incluye revisiones regulares de nuestro rendimiento es parte del desarrollo personal dentro del ministerio.

III. NORMAS ETICAS EN EL MINISTERIO

Todas las relaciones ministeriales dentro del ambiente de iglesia requieren de las más altas normas morales de conducta y que esto se mantenga en todo tiempo y en toda área de importancia. Estas relaciones incluyen interacciones personales y profesionales, programas de liderazgo, protección de la privacidad y una respuesta a la mala conducta.

A. Interacciones Personales y Profesionales

1. **El Papel de la Integridad.** Los ministros de la Iglesia tienen el deber de ser fieles a su Iglesia y a los papeles ministeriales que desempeñan. Estos papeles poseen un poder en sí mismos con sus correspondientes obligaciones, responsabilidades y limitaciones.
 - 1.1 Es deber de los ministros de la Iglesia reconocer que hay un poder inherente en sus papeles y que esto puede ejercer influencia sobre otras personas. Los ministros deben ser sensibles con este poder relativo y nunca usarlo inapropiadamente. Los ministros de la Iglesia deben proteger los intereses de aquellos que tienen menos poder, especialmente los menores de edad, los incapacitados mental, física o emocionalmente o los individuos más vulnerables.
 - 1.2 Las interacciones con sentido sexual con personas a quienes servimos, o con quienes trabajamos, no son nunca parte de nuestro papel ministerial y esto puede incurrir en requisitos de reporte por mala conducta en el ejercicio de nuestro papel. Los ministros de la Iglesia que han hecho una promesa de celibato son llamados a dar testimonio de este carisma en todas las relaciones. De la misma manera, aquellas personas que han hecho una promesa matrimonial están llamadas a dar testimonio de esta fidelidad en todas sus relaciones.

- 1.3 Los ministros de la Iglesia deben proteger la confidencialidad y los derechos de la privacidad de otras personas. Los ministros deben ser sensibles a los problemas inherentes que pueden venir con las relaciones dobles, (ejemplo relaciones pastorales/personales).
2. **Conducta en la Consejería Pastoral.** La consejería pastoral es un tipo específico de interacción con sus propias pautas correspondientes. La consejería pastoral incluye tanto consejo pastoral profesional así como consejo pastoral a corto plazo en los cuales se involucran sacerdotes cualificados, diáconos, asociados pastorales y otros individuos cualificados para quienes esto es parte de su ministerio.
- 2.1 Cualquier consejería conducida por un ministro de la Iglesia debe ser dentro de los parámetros de su entrenamiento y certificación de una reconocida asociación profesional o licencia del estado de Wisconsin. Lo que se espera de los ministros de la Iglesia es que busquen consulta y supervisión y la educación continua consistente con su práctica de consejería.
- 2.2 Siempre debe quedar claro tanto para el ministro como para quien está bajo consejería que lo que se está llevando a cabo es una sesión de consejería. Las relaciones de consejería se caracterizan por ser juntas en lugares y tiempos apropiados con un récord de fechas en el calendario sobre estos contactos. La consejería no debe llevarse a cabo en lugares ni en horas que son ambiguas o que puedan confundir y engañar a los que la buscan.
- 2.3 Los ministros de la Iglesia no deben comenzar una relación de consejería pastoral con alguien que previamente tengan una relación ya sea de negocios, profesional o social.
- 2.4 Los ministros de la Iglesia deben respetar relaciones de consejería ya existentes con otra personal profesional, y no deben comenzar otra relación de consejería que conduzca a confusión y duplicación.
- 2.5 Los ministros de la Iglesia deben tener conciencia en todo tiempo de los límites en las relaciones de consejería. Los ministros de Iglesia deben evitar contacto social innecesario con aquellos a quienes están dando consejería. El contacto físico con las personas en la consejería puede ser mal interpretado y se debe evitar. Los ministros nunca deben involucrarse en conducta sexual con aquellas personas que están en consejería.

- 2.6 Los ministros de la Iglesia no deben revelar ninguna información que escuchen en la sesión de consejería. Al empezar lo que es claramente una relación de consejería, el ministro debe informar a la persona sobre la confidencialidad y los límites de ésta, sea que la persona en consejería revele la intención de ponerse a sí mismo en peligro o a otros. En tal caso, el ministro debe ponerse en contacto con las autoridades necesarias, con o sin la consulta o asistencia de otros profesionales y con o sin el permiso de la persona en consejería.
- 2.7 Al conducir sesiones de grupo, los ministros de la Iglesia deben asegurarse que ningún individuo estará sujeto a trauma o abuso como resultado de las interacciones de grupo. El ministro debe poner en claro a los participantes la naturaleza del grupo y los parámetros de la confidencialidad de todo lo que los participantes mismos revelen. Sesiones de grupo de este tipo incluyen a los grupos de consejería pastoral y otros tipos como los grupos de confirmación, los grupos de Renovación (Renew) y otros.
- 2.8 Cuando se pone en peligro el juicio independiente de un ministro de la Iglesia (ejemplo: debido a relaciones previas o presentes ya sean personales o profesionales, cuando él o ella se involucra personalmente o cuando él o ella empieza a abogar en favor de una persona en contra de otra), el ministro debe poner en advertencia a las partes involucradas que él o ella ya no podrá continuar ofreciendo consejería y tendrá que referir el caso a otro consejero/a.
- 2.9 Cualquier forma de consejo pastoral requiere que se conozcan los límites de la capacidad de uno y referir apropiadamente a las personas en cuanto sea necesario.
- 2.10 Cuando los ministros de la Iglesia dejan sus posiciones actuales y se encuentran en proceso de consejería con feligreses, se espera de ellos que refieran a las personas apropiadamente para que continúe el cuidado de estas.
3. **Conducta con Menores de Edad.** Toda interacción con menores de edad merecen atención especial.
- 3.1 Los menores de edad siempre deben verse como “casos restringidos” ya sea en situaciones sociales o ministeriales ya que ellos no tienen la capacidad para hacer decisiones voluntarias. Donde quiera que se encuentren y cualquier cosa que ellos hagan debe ser con el conocimiento explícito de sus padres o guardianes.
- 3.2 Por lo general dos adultos deben estar presentes en situaciones en las que se encuentra un menor, con la excepción del sacramento de la confesión. Los ministros de la Iglesia deben observar las siguientes pautas:

- a. Cuando se reúnan con un menor de edad, la puerta de la oficina debe tener una ventana o debe estar abierta. No se deben reunir con un menor de edad si no hay otros adultos presentes a su alrededor.
 - b. Nunca visiten a un menor de edad en su casa sin haber por lo menos otro adulto presente.
 - c. Eviten ofrecer con frecuencia llevar en su vehículo a un menor de edad cuando está solo o estar en el vehículo por distancias largas.
 - d. Cualquier actividad con menores de edad, tales como retiros, viajes, actividades de deportes o actividades para pasar la noche requieren de por lo menos dos adultos.
 - e. No se debe compartir dormitorios con menores de edad, a no ser que sean camas literas (bunk beds) y que haya muchos adultos y muchos menores en el mismo dormitorio y cada individuo teniendo su propia cama por separado.
 - f. Las áreas para vestirse no se deben compartir con menores de edad a menos que haya otro adulto presente
 - g. Evite el acompañar a un menor de edad a los baños sin la presencia de otros adulto a menos que sea inevitable.
 - h. Un menor de edad debe ser admitido solo en el área pública de la rectoría, nunca en lo que se considera la habitación. Se debe permitir trabajar a menores de edad en la rectoría solamente cuando hay por lo menos otro adulto presente.
- 3.3 Al disciplinar a un menor nos se debe emplear fuerza física o lenguaje degradante. La fuerza física solo debe emplearse en defensa propia o para defender a otra persona inocente o a un niño que esta fuera de control.
- 3.4 Debe haber precaución al expresar afecto en una forma física, tal como dar un abrazo a un menor de edad. Este gesto de cariño tiene diferentes significados para diferentes personas. Considere la edad del menor, la situación, el lugar y su relación con el menor en todos los casos así como de quién es la necesidad.
- 3.5 Adultos acompañantes (chaperones) en actividades de grupos juveniles deben mantener una presencia profesional en todo tiempo. Actividades, temas o vocabulario que no se puede usar cómoda y apropiadamente no debe emplearse con menores de edad en la presencia de los padres o de otros adultos.
- 3.6 Es prohibido para los adultos ofrecer a menores de edad alcohol o cualquier medicamento sin supervisión médica. Más aún, un adulto en capacidad oficial con menores de edad nunca debe consumir alcohol en la presencia de uno o más menores de edad.
- 3.7 Si un ministro de la Iglesia se encuentra en una situación vergonzosa, extraña o que posiblemente pueda ser comprometedora, debe reportar esto inmediatamente a sus supervisor o al coordinador/a que se encarga de la oficina de Respuesta y Prevención del Abuso Sexual en la Arquidiócesis para así poder obtener consulta y ayuda.

B. DIRIGIENDO PROGRAMAS

1. **Tratamiento Justo.** Los ministros de la Iglesia deben ejercitar el trato justo de todas las personas que encuentran en su trabajo diario y en la administración de sus programas.
 - 1.1 Los ministros de la Iglesia deben relacionarse con todas las personas respetuosamente, con sensibilidad y reverencia. Las juntas deben llevarse a cabo con paciencia y cortesía hacia las diferentes perspectivas de los demás y en un ambiente donde todos se sientan cómodos para ofrecer criticismo constructivo.
 - 1.2 Los ministros de la Iglesia deben conferir el poder a los demás apoyando a cada persona a vivir la vida a la que Dios los ha llamado. Los ministros deben respetar los diferentes talentos que la gente ofrece a la Iglesia.
 - 1.3 Las decisiones de personal y administrativas que toma los ministros de la Iglesia deben estar de acuerdo a la ley civil y a las obligaciones canónicas, pero deben reflexionar la doctrina social de la Iglesia Católica.
 - 1.4 Los ministros de la Iglesia deben apoyar políticas y normas que provean un ambiente de trabajo de justicia e igualdad para toda persona sin importar la raza, la religión, el color, el sexo, la orientación sexual, la nacionalidad, la edad, el estado civil, récord de arrestos, categoría de veterano, incapacidad o cualquier categoría protegida por la ley. Sin embargo ya que la fe de una persona así como su conducta moral, su participación en la Iglesia o sus principios pueden ser esenciales en su papel como representante de la Iglesia, la ley permite que las convicciones religiosas se consideren en la contratación de personal, en las promociones de puesto y en el término de empleo.
 - 1.5 Los ministros de la Iglesia deben comprometerse en establecer y mantener un ambiente profesional de trabajo, que esté libre de la intimidación y la hostilidad. La hostilidad puede ocurrir como resultado de un solo incidente severo o de un patrón o hábito de conducta que resulta en un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o de intimidación. La hostilidad comprende un amplio rango de conducta verbal y física, que incluye pero no se limita a lo siguiente:
 - a. abuso físico y mental;
 - b. insultos raciales;
 - c. comentarios denigrantes por la etnicidad;
 - d. avances sexuales o contacto físico no deseado;
 - e. comentarios y bromas sexuales;
 - f. pedir favores sexuales como condición de empleo o que pueda afectar decisiones personales tales como ser contratado, tener una promoción, compensación o término de empleo.
 - 1.6 Los ministros de la iglesia (y miembros) de la arquidiócesis que, en buena fe, reporten una violación a la ley o un requisito regulatorio o un principio de ética o que participen en buena fe como resultado de una investigación o procedimiento no sufrirá acoso, represalias, o consecuencias desfavorables en su empleo o membrecía. La arquidiócesis o parroquia tomará una acción disciplinaria (posiblemente e incluyendo la terminación) en contra de todo empleado que en su conocimiento y en violación de esta norma tome represalias en contra un reportero(a) de buena fe.

2. **El Buen Uso de los Recursos** (Stewardship). Los ministros de la Iglesia deben ejercitar el buen uso de los recursos tanto de los materiales como de las finanzas dentro de las áreas de su ministerio.
- 2.1 Los ministros de la Iglesia deben reconocer que los recursos que apoyan sus ministerios vienen en gran parte de contribuciones; por tanto, aquellos que se benefician de esto deben asegurarse que estos recursos se utilicen con prudencia y responsabilidad evitando mal manejo y desperdicio.
- 2.2 Los ministros de la Iglesia deben rendir cuentas claras de todos los fondos bajo su control y deben asegurarse que haya sistemas adecuados para proteger tanto a la Iglesia como al individuo en situaciones de mala administración.
- 2.3 En bases regulares se deben llevar a cabo auditorías independientes de operaciones financieras.
3. **Conflicto de Intereses**. Los ministros de la Iglesia deben evitar conflicto de intereses ya que la existencia o incluso la apariencia de un conflicto de intereses puede cuestionar la integridad de los líderes y dañar la reputación de la organización.
- 3.1 Situaciones que tienen el potencial para un conflicto de intereses incluyen, pero no se limitan a los siguientes ejemplos:
- a. Conducir negocios privados u otros tratos con la Iglesia o cualquiera de sus miembros;
 - b. Aceptar u ofrecer regalos significativos a cambio de servicios o favores;
 - c. Emplear o involucrarse en transacciones comerciales con amistades y familiares;
 - d. Actuar parcialmente hacia ciertos empleados o miembros de la Iglesia;
 - e. Violar la confidencialidad de otra persona para provecho personal.
- 3.2 Todos los ministros de la Iglesia que reciben compensación económica por su servicio ministerial bajo los términos de un contrato estipulado o de escalas de salario de la arquidiócesis, no deberán recibir un reembolso doble por el trabajo que cae bajo el alcance ordinario de su asignación pastoral y de ministerio. Por ejemplo un párroco que enseña educación religiosa no debe recibir dos salarios; el de párroco y el de director de educación religiosa.
- 3.3 La revelación de factores de importancia puede, en algunas circunstancias, mitigar la posibilidad de un conflicto de intereses.

C. PROTECCION DE LA PRIVACIDAD

1. **La Confidencialidad.** Las personas que piden ayuda o consejo de un ministro de la Iglesia entran a una relación caracterizada por el respeto, la confianza y la confidencialidad.

1.1 La información que se revela a un ministro de la Iglesia durante el curso de la consejería o dirección espiritual o cualquier otro contacto profesional debe mantenerse en la más estricta confidencialidad.

1.2 El ministro de la Iglesia tiene la obligación de salvaguardar la confidencialidad de las notas o los archivos en papel o computadora relacionados con contactos profesionales de las personas.

1.3 La información que viene del contacto profesional se puede usar en la enseñanza, en los escritos y la predicación o en otras presentaciones públicas solamente cuando se han tomado medidas efectivas de que se mantendrá en secreto la identidad y confidencialidad de la persona.

1.4 Si hay necesidad de consultar a otro profesional en este campo, se debe tomar el cuidado necesario para proteger la identidad de la persona y hay que limitar la información que se comparta. El ministro debe considerar qué información se puede compartir, con quién y la razón para revelarla. El otro profesional debe también estar ligado a los mismos principios de confidencialidad.

1.5 En procedimientos legales en los que el ministro de la Iglesia es el acusado y las alegaciones surgen de un contacto profesional, se permite la revelación de información confidencial obtenida en tal contacto como se considere necesaria para la defensa legal.

1.6 En ciertas circunstancias, romper la confidencialidad no solamente es algo permitido, sino obligatorio. Estas circunstancias ocurren cuando el ministro tiene conocimiento de que:

- a. El individuo es un peligro inminente para sí mismo o para otras personas;
- b. Un menor o un adulto en situación vulnerable esta siendo abusado;
- c. Un compañero en el ministerio esta involucrado en alguna actividad ilegal, incluyendo abuso sexual de menores o de adultos en situaciones vulnerables.

En estos casos el ministro debe comunicarse con las autoridades civiles y eclesiásticas apropiadas, así como con los padres o los tutores legales cuando sea apropiado.

1.7 Estas obligaciones son independientes de y suplementarias en la confidencialidad del sacramento de la confesión. Bajo ninguna circunstancia puede haber revelación, incluso indirecta, de la información recibida mediante la confesión.

2. **Archivos e Información.** Se debe mantener la confidencialidad apropiada al crear, almacenar, buscar acceso a o transferir archivos de la parroquia o de la institución así como deshacerse de ellos.

2.1 Los ministros de la Iglesia así como los empleados y voluntarios deben considerar como confidenciales los archivos sacramentales. Cuando se trate de reportes válidos y propósitos

estadísticos para la Iglesia, la información de estos archivos se puede hacer pública con la aprobación del párroco y se debe de tener el gran cuidado de preservar el anonimato de las personas.

- 2.2 Los ministros de la Iglesia deben garantizar y salvaguardar información personal de los individuos incluyendo, pero no limitándose a, toda información recibida en consejería, en deliberaciones del equipo pastoral (*staff*), en visitas al hogar, en relaciones con feligreses y deliberaciones en la preparación matrimonial. Compartir información con otros en cuanto a este tipo de contactos se debe hacer siempre con prudencia, y solamente para el beneficio de las personas involucradas.
- 2.3 El público puede tener acceso a los archivos sacramentales que tengan mas de 70 años de antigüedad, con excepción de la información relacionada con adopciones y legitimidad. Un miembro del equipo pastoral que tiene la autorización para localizar tal información o supervisa el uso de tales archivos, debe manejar las peticiones para información más reciente.
- 2.4 Los archivos de las finanzas de la Iglesia son documentos confidenciales. Sin embargo, cuando se requieren por cuestiones legales o fiscales, estos archivos se ponen a la disposición de las apropiadas autoridades civiles y eclesiásticas. Para abrir esta información se requiere la autorización del departamento de finanzas de la arquidiócesis.
- 2.5 Los archivos de individuos que han hecho donativos se consideran confidenciales e información privilegiada. Las tabulaciones de donativos pueden hacerse públicas con propósitos de información y presupuesto con tal de que no se revele la identidad de los individuos. Si una persona tiene el deseo de poner en público un donativo, se debe tener un permiso de la persona para que esto quede documentado.
- 2.6 Otros archivos de la Iglesia y de la parroquia deben guardarse y mantenerse al corriente para que se asegure la integridad propia, el apoyo a la misión de la Iglesia, la asistencia en la continuidad y la transición del ministerio de la Iglesia.

D. RESPUESTA AL MAL COMPORTAMIENTO

1. **Mal Comportamiento de Naturaleza Ilegal.** Los ministros de la Iglesia tienen la obligación de reportar ante las autoridades civiles y eclesiásticas apropiadas cualquier mal comportamiento de parte de otro ministro de la Iglesia siempre que haya una sospecha creíble de conducta ilegal.
2. **Mal Comportamiento Ético.** Los ministros de la Iglesia deben notificar el mal comportamiento ético de otro ministro en la Iglesia a sus supervisor o si es necesario a otras autoridades eclesiásticas.
 - 2.1 Cuando un ministro está inseguro de que una situación particular o que cierto tipo de comportamiento está en violación de este código de normas éticas, debe consultar con compañeros que conozcan bien sobre asuntos éticos y sobre este código o con la cancillería de la arquidiócesis para poder determinar una respuesta apropiada.
 - 2.2 Cuando un ministro de la Iglesia cree que uno de sus compañeros/as pudo haber violado este código, debe hacer un intento en buena fe de resolver el asunto, si es posible, traerlo a la atención de la persona. Si esto falla, El ministro debe tomar una acción más allá, reportando esto al supervisor o a la persona que sigue en la línea de autoridad o reportarlo a la Cancillería.
 - 2.3 En los casos en que hay indicadores claros de acciones no éticas de un ministro de la iglesia, pero que nos son ilegales, se debe dar notificación al supervisor o a la autoridad apropiada de la Iglesia.
3. **Mal Comportamiento Sexual.** Los ministros de la Iglesia deben tener el conocimiento de las leyes del estado de Wisconsin en cuanto al acoso, abuso y explotación sexual así como también deben conocer los requisitos de la Arquidiócesis y de la ley civil que se aplica a tal comportamiento.
 - 3.1 Toda alegación y preocupación que involucren abuso sexual de un menor o de un adulto en situación vulnerable y explotación sexual como lo define la ley de Wisconsin, debe ser reportada inmediatamente a las autoridades civiles apropiadas.
 - 3.2 La Oficina Arquidiocesana para la Respuesta y Prevención del Abuso Sexual esta disponible, como sea necesario, para ayuda y consulta en todos los asuntos de mal comportamiento sexual, incluyendo la notificación a las autoridades civiles apropiadas no importando si la alegación de tal comportamiento es del pasado o del presente.

Recursos

“Manual del Clero” de la Arquidiócesis de Milwaukee
Comuníquese con el Departamento de Personal para el Clero, (414) 769 - 3484

“Responsabilidades del Reporte Obligatorio”, Arquidiócesis de Milwaukee
Comuníquese con Coordinador de Ambiente Seguro al telefono (414) 769 – 3449 o la puede ver en la página Internet
<http://www.archmil.org/Resources/Mandatory-Reporting-Responsibilities.htm>

“Pautas de Personal para las Parroquias y Guía de Recursos”
Arquidiócesis de Milwaukee
Comuníquese con la Oficina de Personal para Parroquias y Escuelas, (414) 769 – 3370

“Normas y Regulaciones”, Arquidiócesis de Milwaukee
Comuníquese con la Oficina para Escuelas y Ministerio Juvenil y de Niños, (414) 758-2252

“Retención de Archivos y Pautas para los Archivos Parroquiales” Arquidiócesis de Milwaukee
Comuníquese con la Oficina de Archivos y la Cancillería, (414) 769 – 3407

Salvaguardar Toda la Familia de Dios -Guía de Recursos, Arquidiócesis de Milwaukee
Comuníquese con Coordinador de Ambiente Seguro al telefono (414) 769 – 3449

Sección 48.981 de Estatutos del Estado de Wisconsin
“Normas para Reportar” y “Ley sobre el Asalto Sexual”
Comuníquese con Coordinador de Ambiente Seguro al telefono (414) 769 – 3449

Reconocimiento

Doy fe de que he tomado los archivos de la página Internet (www.archmil.org) sobre el Código de Etica Profesional para Lderes de la Iglesia o he recibido una copia (versión revisada en el 2010) de parte de mi parroquia o empleador. He leído el Código y entiendo como éste se aplica a mi trabajo o como voluntario/a en los esfuerzos de la Iglesia. También he leído el artículo “Responsabilidades del Reporte Obligatorio” y entiendo mis responsabilidades al respecto.

Firma: _____ Fecha: _____

Imprimir Nombre: _____

Por favor corte la parte de abajo (el Reconocimiento) y entréguela a su parroquia o a su empleador