

CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL
PARA SACERDOTES, DIÁCONOS,
SEMINARISTAS, EMPLEADOS LAICOS Y
VOLUNTARIOS

DIÓCESIS DE STOCKTON



Promulgado por el Reverendísimo Stephen E. Blaire
el 31 de octubre de 2003

Reverendísimo Myron J. Cotta
revisado en enero de 2021

Código de Conducta Pastoral, Diócesis de Stockton

Para sacerdotes, diáconos, seminaristas, empleados laicos y voluntarios que trabajan en una organización eclesial designada

Tabla de contenidos

I.	Preámbulo	3
II.	Responsabilidad	3
III.	Definiciones	3
IV.	Normas Pastorales	4
	1. Conducta con los jóvenes	4
	2. Conducta sexual	5
	3. Acoso	5
	4. Registros e información	6
	5. Denuncia de Mala Conducta Ética o Profesional	6
	6. Administración	7
	7. Bienestar de los Ministros/Empleados	7
	8. Formación	7
V.	Código de Conducta Pastoral-Página de Reconocimiento	9
VI.	Código de Conducta y Reconocimiento de Voluntarios	10
VII.	Pautas para las relaciones profesionales del personal de las escuelas católicas con los estudiantes	11
VIII.	Anexo A- para Consejeros Pastorales y/o Directores Espirituales	12
	1. Conducta para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales	12
	2. Confidencialidad	13
IX.	Anexo B- Página de Reconocimiento para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales	14
X.	Anexo C- Lista de Organizaciones Eclesiásticas	15
XI.	Anexo D- Instrucciones de uso	16

Código de Conducta Pastoral, Diócesis de Stockton

Para sacerdotes, diáconos, seminaristas, religiosos, empleados laicos y voluntarios

I. Preámbulo

La Iglesia Católica está llamada a responder de manera pastoral a todos los que encuentra. Es este espíritu el que satura todas nuestras relaciones. Es este objetivo por el que luchamos. Como empleador, nos comprometemos a tratar a todas las personas que encontramos con dignidad y respeto cristianos. La dedicación al desarrollo continuo de la comunidad cristiana tiene prioridad sobre las metas y ambiciones personales.

Al mismo tiempo, la Iglesia Católica es una institución que existe dentro de una sociedad civil. Como empleador, la Iglesia promueve relaciones civiles que respetan los derechos y responsabilidades individuales y corporativas.

Los sacerdotes, diáconos, seminaristas, empleados laicos y voluntarios en las organizaciones de la Iglesia deben defender los valores y la conducta cristiana. El Código de Conducta Pastoral proporciona un conjunto de normas de conducta en diversas situaciones pastorales.

II. Responsabilidad

La conducta pública y privada de los ministros puede inspirar y motivar a la gente, pero también puede escandalizar y socavar la fe de la gente. Todos aquellos que trabajan en nombre de la Iglesia deben, en todo momento, ser conscientes de las responsabilidades que acompañan a su trabajo. También deben saber que la bondad y la gracia de Dios los apoya en su ministerio.

La responsabilidad de adherirse al Código de Conducta Pastoral recae en el individuo. Los ministros/empleados que ignoren este Código de Conducta Pastoral estarán sujetos a medidas correctivas por parte de la organización eclesiástica responsable de acuerdo con el derecho canónico y civil. La acción correctiva puede tomar varias formas: como un reproche verbal, la destitución del ministerio o un informe a la policía, dependiendo de la naturaleza específica y las circunstancias del delito y la magnitud del daño.

III. Definiciones del Código de Conducta Pastoral

Organización de la iglesia: Todas las organizaciones enumeradas en la Sección XI, página 15 de este documento. Clero: sacerdotes y diáconos católicos romanos con una asignación del obispo católico romano de Stockton, seminaristas y religiosas.

Acoso: Un comportamiento dirigido a una persona que causa angustia emocional sustancial en esa persona y no tiene ningún propósito legítimo (ver Sección IV. 3.2).

Ministro/Empleado: Para los propósitos de este documento, alguien que responde libremente al llamado de Dios públicamente para servir y lo está haciendo con el apoyo y la aprobación de una organización de la Iglesia.

Mala conducta: Conducta indebida intencional; Violación deliberada de una ley o norma.

Consejero pastoral: Para los propósitos de este documento, alguien que es un clérigo, empleado y/o voluntario que brinda servicios de consejería pastoral a individuos, familias u otros grupos bajo los auspicios de una organización de la Iglesia, excluyendo el Sacramento de la Penitencia.

Abuso Sexual: Comportamiento sexual entre un clérigo, seminarista, empleado laico o voluntario y un menor o un adulto vulnerable según lo definido por la ley, la Política Diocesana que Trata con Acusaciones de Abuso Sexual y/o la "Carta para la Protección de Niños y Jóvenes" de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos.

Acoso Sexual: Cualquier comportamiento sexual no deseado entre compañeros de trabajo (clero, seminaristas, empleados laicos, voluntarios) en el entorno de la iglesia/lugar de trabajo.

Conducta sexual inapropiada: Cualquier conducta sexual de ministros, que es ilegal según lo descrito por las leyes de California o contraria a las instrucciones morales, doctrinas y derecho canónico de la Iglesia Católica y causa un daño a otro. La conducta sexual inapropiada puede incluir ciertos comportamientos descritos como acoso sexual según se define en el derecho civil y en el manual del empleado de la organización de la Iglesia.

Director espiritual: Para los propósitos de este documento, un empleado y/o voluntario que proporciona dirección espiritual a individuos bajo los auspicios de una organización de la Iglesia.

Terapeuta: Para los propósitos de este documento, uno que es un empleado/voluntario certificado o con licencia o contratista independiente que brinda servicios de asesoramiento terapéutico a individuos, familias u otros grupos bajo los auspicios de una Iglesia u organización, excluyendo el Sacramento de la Penitencia.

IV. Normas pastorales

1. Conducta con la juventud - Los ministros/empleados que trabajan con jóvenes (personas menores de 18 años) mantendrán una relación abierta y confiable.

1.1. Los ministros/empleados deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y la de los demás cuando trabajan solos con jóvenes. Los ministros/empleados deben utilizar un enfoque de equipo para gestionar las actividades de los jóvenes.

1.2. El contacto físico con jóvenes puede ser malinterpretado y debe ocurrir (a) solo cuando sea completamente no sexual y apropiado, y (b) nunca en privado. Por ejemplo, si un ministro de la juventud está arbitrando un partido de baloncesto, puede haber contacto físico inadvertido, pero no está "sexualizado", y no es en un entorno privado.

1.3. Los ministros/empleados siempre deben abstenerse de la posesión ilegal y/o el uso ilegal de drogas y/o alcohol.

1.3.1. Los ministros/empleados deben abstenerse del consumo de alcohol cuando trabajen con jóvenes.

1.4. Los ministros/empleados no deben proporcionar alojamiento compartido, privado y durante la noche para jóvenes individuales, incluidos, entre otros, alojamiento en cualquier instalación propiedad de la Iglesia, residencia privada, habitación de hotel o cualquier otro lugar a menos que haya al menos otro supervisor adulto capacitado presente.

1.4.1. Los ministros/empleados deben utilizar un enfoque de equipo para manejar situaciones de emergencia (al menos dos adultos).

2. Conducta sexual

Los ministros/empleados no deben, para obtener ganancias sexuales o intimidad, explotar la confianza depositada en ellos por la comunidad de fe.

2.1 Los ministros/empleados que han hecho un compromiso público con el celibato están llamados a ser un ejemplo de castidad célibe en todas las relaciones en todo momento.

2.2 Los ministros/empleados que brindan consejería pastoral o servicios de dirección espiritual deben evitar desarrollar relaciones íntimas inapropiadas con menores. Los ministros deben comportarse de manera profesional en todo momento.

2.3 Ningún ministro/empleado puede explotar a otra persona con fines sexuales.

2.4 Las acusaciones de conducta sexual inapropiada deben tomarse en serio y ser reportadas al Obispo, Vicario General o al Coordinador de Asistencia a las Víctimas en el Centro Pastoral.

2.5 Los ministros / empleados deben revisar y conocer el contenido de la Política Diocesana que trata con acusaciones de abuso sexual de menores, las regulaciones de abuso infantil y los requisitos de denuncia para el Estado de California y deben seguir esos mandatos (consulte la Sección 8).

3. Acoso

Los ministros/empleados no deben involucrarse, ni tolerar, el acoso físico, psicológico, emocional, sexual, visual, escrito o verbal de nadie.

3.1 Dentro de su entorno de trabajo, los ministros/empleados proporcionarán un entorno profesional libre de acoso.

3.2 El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, emocionales, escritos, sexuales o verbales, incluyendo sin limitación lo siguiente:

- Maltrato físico o psíquico.
- Insultos o calumnias despectivos.
- Insinuaciones sexuales o tocamientos no deseados.
- Comentarios sexuales, chistes sexuales, letreros, carteles, etc.
- Solicitudes de favores sexuales utilizadas como:
 - una condición de empleo, o
 - para afectar otras decisiones de personal, como ascenso o compensación,
 - exhibición de materiales ofensivos.

3.3 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.

3.4 Las acusaciones de acoso deben tomarse en serio e informarse inmediatamente al supervisor apropiado, quien también se comunicará con el Director Diocesano de Recursos Humanos. Se seguirán los procedimientos diocesanos para proteger los derechos de todos los involucrados.

4. Registros e información

Se mantendrá la confidencialidad en la creación, almacenamiento, acceso, transferencia y eliminación adecuada de todos los registros e información. Esto incluye, pero no se limita a registros sacramentales, financieros y de personal.

4.1 Los registros financieros de la organización eclesiástica son confidenciales. Póngase en contacto con el Director Financiero de la Diócesis al recibir cualquier solicitud de divulgación de registros financieros.

5. Reportar mala conducta ética o profesional

Los ministros/empleados tienen el deber de denunciar la mala conducta profesional y/o la conducta sexual inapropiada de otros.

5.1 Los ministros/empleados deben responsabilizarse mutuamente de mantener los más altos estándares éticos y profesionales. Cuando haya indicios de conducta sexual inapropiada por parte de los ministros, se debe notificar inmediatamente al supervisor apropiado. Si la conducta sexual inapropiada concierne a jóvenes menores de 18 años, la policía local o los servicios de protección infantil deben ser notificados de inmediato.

5.2 La obligación de los ministros/empleados de denunciar la mala conducta del cliente está sujeta al deber de confidencialidad. Sin embargo, cualquier acuerdo u obligación de mantener la confidencialidad debe ceder ante la necesidad de informar sobre conductas indebidas que amenacen la seguridad, la salud o el bienestar de cualquiera de las personas involucradas, excepto lo dispuesto en la Sección IX. B, página 13, excluido el Sacramento de la Penitencia.

5.3 Si se descubren imágenes de pornografía infantil en la iglesia, escuela o propiedad

de la agencia o en posesión del personal de la iglesia, ya sea en una computadora o en forma de video, imágenes impresas o alguna otra forma, deben informarse de inmediato a la policía y también deben informarse de inmediato a la Oficina de Recursos Humanos (209)-466-0636.

El descubrimiento de pornografía infantil en manos del personal de la iglesia o en la propiedad de la iglesia, incluidos los sitios escolares, debe tratarse con la misma prontitud y cuidado con que se trata el abuso infantil.

6. Administración

Los ministros/empleados no utilizarán su posición para ejercer poderes y autoridad irrazonables o inapropiados.

- 6.1 Todos los ministros/empleados que prestan servicios a niños y jóvenes deben leer y firmar el Código de Conducta Pastoral antes de prestar servicios.
- 6.2 Código de Derecho Canónico, Canon # 1389 establece una pena por abuso de poder eclesiástico.

7. Bienestar de los ministros/empleados

Los ministros/empleados tienen el deber de ser responsables de su propia salud espiritual, física, mental y emocional.

- 7.1 Los ministros/empleados deben estar al tanto de las señales de advertencia que indican problemas potenciales con su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.
- 7.2 Los ministros/empleados deben buscar ayuda inmediatamente cada vez que noten señales de advertencia conductuales o emocionales en su propia vida profesional y/o personal.
- 7.3 Los ministros/empleados deben abordar sus propias necesidades espirituales. Se recomienda el apoyo de un Director Espiritual.
- 7.4 El uso inapropiado de alcohol o el uso de drogas ilegales está prohibido.

8. Adiestramiento

Capacitación para adultos que brindan servicios directos o tienen contacto no supervisado con jóvenes. Los ministros/empleados tienen el deber de proteger a los jóvenes y de entender cómo proporcionarles y mantener un entorno seguro.

- 8.1 Los ministros/empleados deben asistir a una sesión de formación que proporcione la siguiente información:
 - Qué constituye abuso infantil, incluido el abuso sexual
 - Acciones, procedimientos y políticas utilizadas para prevenir el abuso infantil
 - Identificación de posibles malos tratos a menores (víctima y autor)

- Acciones a tomar cuando puede estar ocurriendo abuso infantil
 - Leyes y políticas relativas a la denuncia de maltrato infantil
- 8.2 Los informantes obligatorios asisten a la capacitación (consulte la Sección 8.1) cada tres años, excepto que la capacitación inicial debe completarse dentro de los 30 días posteriores al empleo.
- 8.2.1. Los denunciantes obligatorios completan la capacitación en línea del Reportero Obligatorio de Abuso Infantil o asisten a la capacitación de Denunciante Obligatorio de Abuso Infantil presentada por los Servicios de Protección Infantil del Condado o su agente dentro de los 30 días de su empleo/asignación.
- 8.2.2. Los voluntarios, dentro de los primeros 30 días de su asignación, asistirán a la capacitación sobre Prevención del Abuso Infantil (consulte la Sección 8.1).
- 8.3 Cumplimiento de la Carta Episcopal para la Protección de la Infancia y la Juventud
- Todos los asistentes a la capacitación sobre abuso infantil (consulte la Sección 8.1) deberán presentar la verificación de asistencia al Coordinador de Ambiente Seguro, para fines de seguimiento.
 - Todos los ministros/empleados se adherirán a la Carta de los Obispos para la Protección de Niños y Jóvenes.
-
-

V. CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL – PÁGINA DE RECONOCIMIENTO

Por la presente acuso recibo del Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Stockton. Estoy de acuerdo en cumplir con este código y conducirme en completa conformidad con él. Entiendo que cualquier violación del Código de Conducta Pastoral identificada en este documento estará sujeta a medidas correctivas por parte de la organización parroquial. La acción correctiva puede tomar varias formas dependiendo de la naturaleza específica y las circunstancias de la ofensa y el alcance del daño de acuerdo con el derecho canónico y civil.

Fecha: _____

Nombre impreso: _____

Posición: _____

Nombre y ubicación de la parroquia, escuela o agencia: _____

Firma: _____

Por favor, envíe el acuse de recibo firmado al Coordinador de
Ambiente Seguro

VI. Código de conducta de los voluntarios

Nuestros hijos son los dones más importantes que Dios nos ha confiado. Como voluntario, prometo seguir estrictamente las reglas y pautas en este Código de Conducta del Voluntario como condición para prestar servicios a los niños y jóvenes de una parroquia, organización eclesial o agencia.

Como voluntario, haré:

- Trate a todos con respeto, lealtad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración.
- Evite situaciones en las que esté solo con niños y/o jóvenes en las actividades de la Iglesia.
- Use el refuerzo positivo en lugar de la crítica, la competencia o la comparación cuando trabaje con niños y/o jóvenes.
- No acepte regalos de niños y/o jóvenes o sus padres sin la aprobación previa por escrito del pastor o administrador.
- Abstenerse de dar regalos caros a niños y/o jóvenes sin la aprobación previa por escrito de los padres o tutores y el pastor o administrador.
- Cooperar plenamente en cualquier investigación de abuso de niños y/o jóvenes.
- Asista a la capacitación para la prevención del abuso infantil.
- Comprometerse a responder apropiadamente cuando sospeche que está ocurriendo abuso infantil.

Como voluntario, no:

- Usar, poseer o estar bajo la influencia del alcohol en cualquier momento mientras sea voluntario.
- Usar, poseer o estar bajo la influencia de drogas ilegales en cualquier momento.
- Representar algún riesgo para la salud de los niños y/o jóvenes (es decir, sin fiebre u otros contagios).
- Golpear, azotar, sacudir o abofetear a niños y/o jóvenes.
- Humillar, ridiculizar, amenazar o degradar a los niños y/o jóvenes.
- Tocar a un niño y/o joven de una manera sexual u otra manera inapropiada.
- Usar cualquier disciplina que asuste o humille a los niños y/o jóvenes.
- Use blasfemias en presencia de niños y/o jóvenes.

Entiendo que como voluntario que trabaja con niños y/o jóvenes, estoy sujeto a una verificación exhaustiva de antecedentes que incluirá huellas dactilares y revisión de antecedentes penales. Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta o falta de acción ordenada por este Código de Conducta puede resultar en mi remoción como voluntario con niños y/o jóvenes.

NOMBRE IMPRESO DEL VOLUNTARIO: _____

FIRMA: _____ FECHA _____

PARROQUIA, ESCUELA, AGENCIA _____

Por favor, devuelva el acuse de recibo firmado al Coordinador de Ambiente Seguro

VII. Pautas para las relaciones profesionales con los estudiantes del personal de las escuelas católicas Todos los empleados de las escuelas católicas deben reconocer que mientras están en el campus, o en cualquier evento relacionado con la escuela, son modelos a seguir y están llamados a tratar a cada estudiante con respeto y cuidado. Los profesores y los miembros del personal deben mantener relaciones profesionales con los estudiantes, tanto dentro como fuera del campus. Un miembro de la facultad o del personal no puede ser presente con los estudiantes o ser parte de actividades donde se violan las leyes civiles y / o las reglas de la escuela.

1. Los estudiantes deben ser vistos como los "individuos restringidos" que son, es decir, no son personas independientes. Dondequiera que estén y lo que sea que hagan debe ser con el conocimiento explícito de sus padres o tutores. No son adultos y no se les permiten decisiones independientes. Todas las participaciones/interacciones deben abordarse desde esta premisa.
2. Se debe observar precaución y actitudes profesionales en todas las interacciones con los estudiantes.
3. Las actividades organizadas por el maestro / patrocinadas por la escuela no deben requerir que los estudiantes vayan a la casa de un miembro de la facultad / personal, a menos que el maestro haya proporcionado a la administración de la escuela un conocimiento detallado de la actividad y haya recibido aprobación administrativa, haya obtenido el permiso por escrito de los padres y haya proporcionado la presencia de otros acompañantes adultos.
4. Está prohibido conducir a los estudiantes, a menos que sea hacia o desde una actividad patrocinada por la escuela que requiera permisos de los padres que indiquen que el transporte es por el vehículo personal de la facultad / miembro del personal. La administración de la escuela debe aprobar cualquier uso de vehículos personales para transportar estudiantes y dicho transporte está altamente desaconsejado.
5. Los viajes de los estudiantes deben tener un número suficiente de acompañantes adultos para evitar la apariencia de una participación personal inapropiada con los estudiantes.
6. Los juegos o actividades deportivas con los estudiantes deben participar solo en presencia de otros, o en un lugar abiertamente accesible / visible para otros.
7. Un miembro de la facultad o del personal no puede salir con un estudiante.
8. Los profesores y los miembros del personal deben evitar asumir el papel de una "figura paterna o materna", lo que tiende a crear un vínculo emocional excesivo para todas las partes.
9. La facultad y el personal nunca deben explotar su autoridad en sus tratos con los estudiantes.
10. La facultad y el personal deben tener precaución y discreción cada vez que se reúnan con estudiantes fuera de la rutina normal de instrucción, ya sea individualmente o en grupos pequeños. Estas reuniones deben llevarse a cabo en áreas de fácil acceso y, si es posible, en lugares con ventanas y puertas que puedan permanecer abiertas sin comprometer la privacidad o confidencialidad de los estudiantes.
11. Las discusiones de naturaleza sexual siempre deben tener lugar en un contexto educativo apropiado. Se deben evitar las bromas sexuales, la jerga o las insinuaciones al interactuar con los estudiantes.
12. Los temas o vocabulario que no puedan usarse cómodamente en presencia de los padres o del director de la escuela no deben emplearse con los estudiantes.
13. Los maestros nunca deben aprobar, por su presencia, la actividad de los estudiantes que no sea ética o ilegal, incluido el consumo de alcohol o el uso de drogas ilegales.

14. Los maestros / miembros del personal deben respetar los límites físicos de sus estudiantes. Los estudiantes nunca deben ser tocados con ira, ni deben ser tocados de ninguna manera que pueda interpretarse como inapropiadamente afectuosa.

IMPRESO NAME _____ ESCUELA: _____

FECHA DE FIRMA

Por favor devuelva el formulario firmado al personal escolar designado / Coordinador de Ambiente Seguro

Por favor devuelva el formulario firmado al personal escolar designado / Coordinador de Ambiente Seguro.

--

VIII. ADDENDUM A- PARA CONSEJEROS PASTORALES (INCLUYENDO CLÉRIGOS) O DIRECTORES ESPIRITUALES

A. Conducta para consejeros pastorales y directores espirituales

Los consejeros pastorales y los directores espirituales deben respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona.

- A.1. Los consejeros pastorales y directores espirituales no deben ir más allá de su competencia en situaciones de asesoramiento o dirección espiritual y referirán a los clientes a otros profesionales según corresponda.
- A.2. Los consejeros pastorales y directores espirituales deben considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de entrar en una relación de consejería o dirección espiritual con alguien con quien tienen una relación preexistente (es decir, empleado, colega profesional, amigo u otra relación preexistente). [Véase la sección IV.5.2.]
- A.3. Los consejeros pastorales y directores espirituales no deben grabar sesiones de audio o video.
- A.4. Los consejeros pastorales y los directores espirituales asumen toda la carga de la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de dirección espiritual y consejería.
- A.5. El contacto físico de cualquier tipo (es decir, tocar, abrazar, sostener) entre los Consejeros Pastorales o Directores Espirituales y las personas a las que aconsejan puede ser malentendido y debe evitarse.
- A.6. Las sesiones deben llevarse a cabo en entornos profesionales apropiados en los momentos apropiados del día.
 - A.6.1. No se deben realizar sesiones en viviendas privadas.
 - A.6.2. Las sesiones no deben celebrarse en lugares u horarios que tiendan a causar confusión acerca de la naturaleza de la relación para la persona que está siendo aconsejada o dirigida espiritualmente.
- A.7. Los consejeros pastorales y los directores espirituales deben ser conscientes de que proporcionar
Los servicios de asesoramiento o la dirección espiritual a cualquier persona con la que tengan una relación comercial, profesional, social o personal pueden ser inapropiados. El consejero debe establecer y mantener límites claros y apropiados.
 - A.7.1. Cuando se proporcionan servicios de consejería pastoral o

dirección espiritual a dos o más personas que tienen una relación entre sí, los consejeros pastorales o directores espirituales deben:

- Aclarar con todas las partes la naturaleza de cada relación,
- Anticipar cualquier conflicto de intereses,

- Tomar las medidas apropiadas para eliminar el conflicto, y
- Obtener de todas las partes el consentimiento por escrito para continuar los servicios.

A.7.1.2 Si surge un conflicto de intereses, el Consejero Pastoral o Director Espiritual informará a las partes que ya no puede proporcionar servicios y los remitirá a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

B. Confidencialidad

La información divulgada a los Consejeros Pastorales o Directores Espirituales durante el curso de consejería, asesoramiento o dirección espiritual se mantendrá confidencial.

Las obligaciones en la Sección B son independientes de la confidencialidad del Sacramento de la Penitencia. Bajo ninguna circunstancia puede haber divulgación, ni siquiera indirecta, de información recibida a través del Sacramento de la Penitencia.

- B.1. La información obtenida durante las sesiones será confidencial, excepto por razones profesionales imperiosas o según lo exija la ley.
- B.1.1 Si existe un peligro claro e inminente para el cliente o para el suyo, Los consejeros pastorales o directores espirituales pueden divulgar solo la información necesaria para proteger a las partes afectadas y prevenir daños.
- B.2. Los consejeros pastorales y directores espirituales deben discutir la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona en el asesoramiento.
- B.3. El conocimiento que surge del contacto profesional puede usarse en la enseñanza, la escritura, las homilías u otras presentaciones públicas solo cuando Se toman medidas efectivas para salvaguardar absolutamente tanto la identidad del individuo como la confidencialidad de las revelaciones.
- B.4. Mientras escucha a un menor, si un Consejero Pastoral o Director Espiritual descubre que existe una grave amenaza para el bienestar del menor y que la comunicación de información confidencial es esencial para el Para la salud y el bienestar, el Consejero o Director Espiritual debe informar a los adultos responsables, que incluyen a los padres y / o tutor legal, y si corresponde, al Consejero Pastoral o al supervisor del Director Espiritual. El consejero pastoral puede ser requerido por ley para reportar información sobre abuso sexual o de otro tipo de menores.

**IX. ADDENDUM B- PÁGINA DE RECONOCIMIENTO PARA CONSEJEROS
PASTORALES (incluyendo CLERO), Y DIRECTORES ESPIRITUALES**

Por la presente acuso recibo del Anexo B, Página de Reconocimiento para Consejeros Pastorales (incluyendo Clérigos) y Directores Espirituales. Estoy de acuerdo en cumplir con este Código y conducirme en completa conformidad con él. Entiendo que cualquier violación del Código de Conducta Pastoral estará sujeta a la acción de remediación por parte de la organización de la Iglesia. La acción correctiva puede tomar varias formas dependiendo de la naturaleza específica y las circunstancias de la ofensa y el alcance del daño de acuerdo con el derecho canónico y civil.

Fecha: _____

Nombre impreso : _____

Posición: _____

Nombre y ubicación de la parroquia, escuela u otro: _____

Firma: _____

Por favor, envíe el formulario de acuse de recibo
firmado al Coordinador de Ambiente Seguro

**X. ADENDA C – ORGANIZACIONES ECLESIALES CUBIERTAS POR ESTE
CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL :**

CORPORACIONES DE CALIFORNIA SOLE

1. Obispo católico romano de Stockton, una corporación única
2. Párroco de la Catedral de la Anunciación
3. Pastor de la Iglesia de Santa Bernadette
4. Pastor de la Iglesia de San Jorge
5. Párroco de la Iglesia de Santa Gertrudis
6. Pastor de la Iglesia de San Lucas de Stockton
7. Párroco de la Iglesia de Santa María de la Asunción
8. Pastor de la Iglesia de San Miguel de Stockton
9. Pastor de la Iglesia de la Presentación
10. Pastor de la Iglesia de San Lino
11. Pastor de la Iglesia de San Eduardo
12. Pastor de la Iglesia de Nuestra Señora de Guadalupe
13. Pastor de la Iglesia de San Patricio de Ripon
14. Pastor de la Iglesia de Santa Ana
15. Pastor de la Iglesia de San Joaquín de Lockeford
16. Párroco de la Iglesia de San Antonio de Manteca
17. Pastor de la Iglesia de San Bernardo
18. Pastor de la Iglesia de la Santa Cruz
19. Pastor de la Iglesia de San Patricio del Campamento de los Ángeles
20. Párroco de la Iglesia de San Andrés de San Andrés
21. Pastor de la Iglesia St. Joseph de Mammoth Lakes
22. Pastor de la Iglesia St. Jude
23. Pastor de la Iglesia de San Antonio de Hühson
24. Pastor de la Iglesia de Nuestra Señora de Fátima
25. Párroco de la Iglesia de San José de Modesto
26. Pastor de la Iglesia de San Estanislao
27. Pastor de la Iglesia de San Joaquín de Newman
28. Párroco de la Iglesia de Santa María de la Anunciación
29. Pastor de la Iglesia del Sagrado Corazón de Patterson
30. Pastor de la Iglesia Santa Francisca de Roma
31. Pastor de la Iglesia del Sagrado Corazón de Turlock
32. Párroco de Nuestra Señora de la Asunción de la Iglesia Portuguesa
33. Párroco de la Iglesia de San Patricio de Sonora
34. Pastor de la Iglesia de Todos los Santos (Twain Harte)
35. Pastor de la Iglesia de la Sagrada Familia
36. Párroco de la Parroquia de la Universidad de Todos los Santos

CORPORACIONES RELIGIOSAS DE CALIFORNIA

1. Escuela Secundaria St. Mary
2. Escuela Secundaria Católica Central .
3. Cementerios de la Diócesis Católica de Stockton

CORPORACIÓN DE BENEFICIO PÚBLICO DE CALIFORNIA

1. Caridades Católicas de la Diócesis de Stockton

X135I. ADDENDUM D - INSTRUCCIONES DE USO

Todos los ministros, empleados y voluntarios que prestan servicios directos a los niños, firman:

- Código de Reconocimiento de Conducta Pastoral - página 9
- Normas de conducta para quienes trabajan con niños y jóvenes

SE NECESITAN FIRMAS ADICIONALES DE LA SIGUIENTE MANERA:

Todos los voluntarios

- Código de conducta de los voluntarios – página 10

Personal de las Escuelas Católicas

- Pautas para el personal de las escuelas católicas

- página 11 Clero, consejeros pastorales y directores espirituales

- Página de Reconocimiento para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales – página 14