

Código de Estándares Éticos

Para la
**Arquidiócesis Católica Romana de
Kansas City en Kansas**

6/11/03

CONTENIDO

1 PREÁMBULO

2 PRINCIPIOS GENERALES

- Administradores de la autoridad
- Integridad
- Respeto por los otros
- Aptitud
- Compromiso con la Iglesia y la comunidad
como nos fue enseñado por el Evangelio
- Bienestar personal

3 ESTÁNDARES ÉTICOS EN LAS
RELACIONES PROFESIONALES

- Conflictos de interés
- Hostigamiento
- Conducta sexual
- Conducta con los menores
- Administración
- Confidencialidad
- Archivos e información
- Orientación: Individual y situaciones de grupos pequeños

4 DOCUMENTOS DE SOPORTE
& RECURSOS

RECONOCIMIENTO DEL DOCUMENTO FUENTE

RECIBO

PREÁMBULO

Como personas comprometidas a encarnar y continuar el ministerio de Jesucristo, todos aquellos que en nuestras parroquias, ministerios e instituciones ayudan y sirven en el nombre de Cristo, deben siempre respetar y ejemplificar los valores y conductas cristianos. Las enseñanzas de Jesús articuladas en los Evangelios nos llaman a los más altos estándares y comportamientos éticos. Adicionalmente, el código de la ley canónica y otras directivas eclesiológicas nos piden actuar de una manera cristiana en todas las relaciones, especialmente en aquellas que tienen que ver con la vida y el ministerio de la Iglesia.

Este código de estándares éticos para la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas, articula algunas de estas demandas éticas a la luz del actual ministerio de la Iglesia así como de la sociedad contemporánea y de sus necesidades. Este código de estándares éticos no presume proporcionar las respuestas a todas las preguntas éticas que puedan surgir en el curso de la vida y el ministerio eclesiológico. Sin embargo, a la luz de los valores del Evangelio establece una serie de estándares éticos generales que ayudan a delinear los límites por los que las dudas éticas pueden ser decididas y evaluadas.

Este código de estándares éticos es proporcionado a todos aquellos que sirven en posiciones de liderazgo eclesiológico incluyendo a sacerdotes, personal profesional y voluntario, y a todos aquellos que por su cargo, posición asignada, o por su responsabilidad específica actúan como representantes de la Iglesia en la Arquidiócesis. De aquí en adelante, nos referiremos a ellos bajo el término de "líder eclesiológico".

Este código no tiene la intención de reemplazar a las leyes canónicas y civiles o a otros documentos éticos que se usan en la Arquidiócesis. Establece los estándares éticos a los que se espera que nuestros líderes eclesiológicos se adhieran en el cumplimiento de sus deberes.

La conducta tanto privada como pública de los líderes eclesiológicos tiene el potencial de inspirar y motivar a la gente o de escandalizarla y debilitar su fe. Todos los líderes deben estar conscientes de las responsabilidades que acompañan a su trabajo. Deben saber que la gracia y bondad de Dios los respaldan en su ministerio.

PRINCIPIOS GENERALES

El líder eclesiástico ético reconoce que la autoridad de liderazgo viene como un don de Dios. Una respuesta ética a ese don implica el vivir una vida de integridad y aptitud; respetando la dignidad, derechos y responsabilidades de los demás y adoptando un compromiso con la Iglesia y con la comunidad como nos fue enseñado por el Evangelio.

ADMINISTRADORES DE LA AUTORIDAD

Durante su ministerio público, Jesús encontró desafíos de los supremos sacerdotes, escribas y ancianos concernientes al origen de su autoridad. “¿Bajo que autoridad estás haciendo estas cosas?” “¿Y quién te dio esa autoridad?” (Mt. 21:23, Mk. 11:28). Los líderes eclesiásticos reconocen que la autoridad de liderazgo viene de Dios como un don para el bienestar de la Iglesia. Consecuentemente, los líderes eclesiásticos son los administradores de este don de autoridad y liderazgo. La respuesta del administrador fiel es usar este don con devoción y prudencia para el crecimiento de la Iglesia y la comunidad más amplia.

INTEGRIDAD

Se espera que los líderes eclesiásticos sean personas de integridad, honestidad y altos valores morales, y como tales tienen la responsabilidad de dirigir con el ejemplo. Se espera que en el desempeño de sus tareas se conduzcan de una manera responsable y consciente, libre de cualquier decepción, corrupción o acción que pudiera considerarse impropia.

RESPECTO A LOS OTROS

Los líderes eclesiásticos deben respetar como una creación de Dios los derechos, dignidad y valor de cada miembro de la comunidad eclesiástica.

Los líderes eclesiásticos se esfuerzan por ser sensibles a las diferencias culturales entre la gente y apreciar las oportunidades que trae la diversidad. Los líderes eclesiásticos se toman tiempo para entender la historia única de su parroquia particular, oficina o ministerio.

Los líderes eclesiásticos están conscientes que los asuntos sobre edad, género, raza, religión, incapacidades físicas y mentales y lenguaje, afectan la manera en que el mensaje del evangelio es recibido e interpretado.

APTITUD

Se espera que los líderes eclesiásticos tengan un alto nivel de aptitud en el ministerio a su cargo. Como profesionales, los líderes eclesiásticos deben esforzarse por mantener su aptitud y actualidad por medio de entrenamiento, educación continua y experiencia. Los líderes eclesiásticos no deben intentar proveer servicios en aquellas áreas para las que no están calificados. Ser apto también significa conocer nuestras limitaciones.

COMPROMISO CON LA IGLESIA Y LA COMUNIDAD COMO NOS FUE ENSEÑADO POR EL EVANGELIO

Los líderes eclesiásticos acogen las enseñanzas de Jesús y trabajan para promover el Evangelio. En el Rito de Ordenación para el Diaconado, el obispo coloca el libro de los evangelios en la mano del hombre que va a ser ordenado y le dice, “Cree lo que lees. Enseña lo que crees. Practica lo que enseñas.” Todos los líderes eclesiásticos deben tomar estas palabras con el corazón. Las escrituras y el magisterio de la Iglesia Católica Romana guían a los líderes eclesiásticos cuando se deben tomar decisiones que afectan directamente a la parroquia y a la comunidad.

Los líderes eclesiásticos deben exhibir un profundo compromiso con la Iglesia. Debe ser evidente la fidelidad a las tradiciones del pasado, atención a las realidades del presente y preparación/disposición para los desafíos del futuro. Ellos son responsables de nutrir la vida de la comunidad, especialmente su vida sacramental.

Los líderes eclesiásticos deben mostrar un compromiso no sólo con la familia parroquial, sino con las más amplias comunidades eclesiásticas y civiles, tomando especial cuidado y preocupación por las necesidades de los pobres y oprimidos. Una reflexión activa en las enseñanzas católicas sociales asistirá a los líderes eclesiásticos cuando traten preocupaciones sociales de la comunidad. Los líderes eclesiásticos deberán compartir el espíritu del ecumenismo en sus interacciones con otros grupos religiosos de la comunidad.

BIENESTAR PERSONAL

Los líderes eclesiásticos son responsables de velar por su salud física, mental, emocional, espiritual e intelectual. Los líderes eclesiásticos deben nutrir sus dones en estas áreas y atender a sus debilidades. Deben apoyarse unos a otros para mantener su bienestar y llamar la atención de otros líderes en aquellos casos donde debido a una falta de bienestar, el ministerio sufra. Los líderes eclesiásticos deben estar alertas ante cualquier impedimento a su bienestar y solicitar asistencia apropiada. Cuando sea necesario, algunos casos o impedimentos también deberán ser reportados a la autoridad responsable apropiada.

ESTÁNDARES ÉTICOS EN LAS RELACIONES PROFESIONALES

En todas las relaciones los líderes eclesiásticos deben ser guiados a la verdad y justicia por una atención desinteresada. Un comportamiento modelo de los líderes eclesiásticos que respete, proteja y comparta en cada persona el valor, la dignidad y la vida que Dios nos da. Es más, los líderes eclesiásticos están comprometidos a crear en toda su organización un ambiente que aliente y apoye la dignidad de los demás. En tal ambiente, no se pueden tolerar los conflictos de interés, el hostigamiento, el mal comportamiento sexual o cualquier otra conducta inapropiada.

1. CONFLICTOS DE INTERÉS

Los líderes eclesiásticos deben evitar ponerse en una posición que pudiera presentar un conflicto de interés, ya que la existencia o aún la apariencia de un conflicto de interés puede poner en duda su integridad y conducta profesional.

1.1 El potencial de un conflicto de interés existe en muchas circunstancias. Ejemplos de tal comportamiento de parte de un líder eclesiástico incluyen el manejo de negocios particulares u otros tratos con la Iglesia o cualquiera de sus miembros, aceptar importantes regalos no simbólicos por servicios o favores; emplearse o involucrarse en transacciones con amigos o parientes; actuar parcialmente con respecto a empleados o miembros de la Iglesia; o violar la confidencia de otro por una ganancia personal.

1.2 Un líder eclesiástico debe revelar a la autoridad responsable apropiada de cualquier circunstancia que pudiera aparentar un conflicto de interés y así aminorar una situación potencial.

2. HOSTIGAMIENTO

Los líderes eclesiásticos respetan y protegen la dignidad, el valor de cada persona y la vida que Dios nos da, sin importar el género, antecedente cultural, edad o incapacidad.

2.1 Los líderes eclesiásticos no se involucran en hostigamiento físico, psicológico o verbal de los empleados, voluntarios o parroquianos y no tolerarán ese hostigamiento por parte de otros empleados de la Iglesia, voluntarios u otros.

2.2 los líderes eclesiásticos están comprometidos a proporcionar a sus empleados un ambiente de trabajo profesional que esté completamente libre de hostigamiento. Este compromiso continúa la política diocesana de proporcionar a cada persona un empleo justo e igualitario sin importar su raza, color, sexo, origen, religión (excepto cuando la religión sea una calificación ocupacional indispensable), edad o incapacidad.

2.3 El hostigamiento abarca una amplia gama de comportamiento físico o verbal, que puede incluir pero no se limita a lo siguiente:

- abuso físico o mental;
- insultos raciales;
- difamaciones étnicas derogatorias;
- manoseos o insinuaciones sexuales no bienvenidas;
- solicitud de favores sexuales como condición para proporcionar empleo o para determinar decisiones de personal tales como contratación, promoción o compensación;
- exposición de materiales ofensivos;
- estereotipos
- apodos;
- comentarios vulgares, insensibles o sexualmente ofensivos

2.4 El hostigamiento puede presentarse como resultado de un único acto ofensivo o como un patrón persistente de comportamiento que da como resultado la creación de un ambiente de trabajo hostil, abusivo, ofensivo e intimidante, o sin razón interfiere con o afecta adversamente el desempeño u oportunidades de una persona. Tal comportamiento no es aceptable y no puede ser tolerado. Como mínimo, tal conducta constituye mala educación y un mal ejemplo. También puede ser inmoral e ilegal.

2.5 Como lo especifica la política diocesana, los líderes eclesiásticos deben seguir los procedimientos establecidos para reportar el hostigamiento (referirse a la sección 4- Documentos de Respaldo y Recursos).

2.6 Los líderes eclesiásticos deben ejercer una especial preocupación por cualquier persona que pueda ser aislada, intimidada, hostigada, alienada o ser el blanco de conducta inapropiada.

3. CONDUCTA SEXUAL

Los líderes eclesiásticos respetan la dignidad personal de todas las personas y mantienen límites profesionales apropiados que no explotan ni abusan a aquellos que están bajo su cuidado.

3.1 Los líderes eclesiásticos no explotan las relaciones de aquellos que están bajo su cuidado o supervisión para tener una ganancia sexual o una intimidad.

3.2 Es la obligación personal y profesional de los líderes eclesiásticos el tener conocimiento de lo que constituye la explotación sexual y estar familiarizados con las leyes del estado de Kansas concernientes a la explotación sexual, abuso sexual y violencia sexual (referirse a la sección 4- Documentos de Soporte y Recursos)

3.3 Los líderes eclesiásticos tienen la responsabilidad de mantener la castidad en todas las relaciones adecuadas a su estado de vida, ya sea el celibato, casados o solteros.

3.4 Se tomará seriamente cualquier alegación de mala conducta sexual y será reportada al delegado del Arzobispo, al Vicario General o al Arzobispo.

3.5 Los líderes eclesiásticos deben tener conocimiento de las Regulaciones del Estado de Kansas Sobre Abuso a Menores, así como de las Políticas y Procedimientos de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas Concernientes a la Mala Conducta Sexual y conocer los requisitos apropiados de reporte. Los líderes eclesiásticos también deben cumplir con todos los requisitos obligatorios de reporte excepto cuando la información sea recibida bajo el sello confesional.

3.6 Los líderes eclesiásticos deben siempre esforzarse por mantener la totalidad de la virtud católica.

4. COMPORTAMIENTO CON LOS MENORES

Los líderes eclesiásticos que trabajan con menores deben usar un juicio apropiado marcado por una integridad personal y profesional para asegurar relaciones sanas y confiables, evitando cualquier apariencia de impropiedad.

4.1 Los líderes eclesiásticos deben estar conscientes de su propia vulnerabilidad y la de cualquier menor con el que estén trabajando. En cualquier instancia, se debe de considerar la posibilidad de un acercamiento en equipo para hacer el ministerio con los jóvenes.

4.2 Cuando se establezcan grupos, se debe mantener una apropiada proporción entre niños y adultos.

4.3 Los líderes eclesiásticos deben ejercer una precaución prudente cuando se reúnan con menores, especialmente en encuentros de uno a uno. Se deben evitar lugares aislados de reunión.

4.4 Cualquier contacto físico con menores puede ser mal interpretado tanto por los menores como por otros adultos y únicamente debe ocurrir bajo circunstancias públicas apropiadas.

Los líderes eclesiásticos son responsables de mantener límites sexuales en la relación pastoral con los menores. Los líderes eclesiásticos deben conocer y entender las políticas y procedimientos diocesanos concernientes a las alegaciones por mala conducta sexual que involucra a menores y a mentalmente incapacitados.

4.5 Los líderes eclesiásticos no proveén o consienten en los menores el uso de alcohol, tabaco y/o cualquier droga ilegal. Es más, los líderes eclesiásticos deben abstenerse del uso de alcohol, tabaco y drogas ilegales mientras trabajen con menores.

4.6 Los líderes eclesiásticos no proveén a los menores de material inapropiado, ofensivo o explícitamente sexual, ni tratan sus propias experiencias sexuales o usan lenguaje vulgar o explícitamente sexual.

4.7 Está prohibido el proveer a los menores de la parroquia u otros menores, con quienes los líderes de la Iglesia puedan tener una relación más familiar, alojamiento para pasar la noche en rectorías u otras residencias particulares.

4.8 los líderes eclesiásticos no pueden ir de vacaciones o pasar la noche acompañados únicamente de menores a menos que sean sus propios hijos. No es apropiado que un adulto comparta la cama con un menor. No se permite compartir una habitación con un menor a menos que sea una habitación tipo dormitorio.

5. ADMINISTRACIÓN

Los líderes eclesiásticos ejercitan un trato justo a los empleados y voluntarios en el desarrollo diario de sus ministerios.

5.1 Los líderes eclesiásticos buscan relacionarse con toda la gente con respeto, sensibilidad y reverencia. Las reuniones deben conducirse con paciencia y cortesía hacia los puntos de vista de los demás en un ambiente donde sea seguro para otros ofrecer una crítica constructiva.

5.2 Los líderes eclesiásticos buscan alentar a los demás, apoyando a cada persona a vivir la vida para la que Dios la ha llamado. Deben procurar trabajar de manera que se respeten los diferentes talentos que la gente trae a la Iglesia.

5.3 Los líderes eclesiásticos ejercitan una administración responsable de todos los recursos de la parroquia. Deben asegurarse que cualquiera que sea su área de ministerio, exista una clara responsabilidad por todos los fondos de la parroquia.

5.4 Las decisiones hechas por los líderes eclesiásticos sobre personal y administración deben cumplir todos los requisitos civiles y canónicos y reflejar una fidelidad a las enseñanzas sociales de la Iglesia.

6. CONFIDENCIALIDAD

La información revelada al líder eclesiástico durante el curso de una orientación, consejo, dirección espiritual o cualquier otro contacto profesional debe mantenerse en estricta confidencia.

6.1 Los parroquianos y otras personas que acudan al líder eclesiástico deben sentir que están iniciando una relación profesional basada en el respeto y la confianza.

6.2 El líder eclesiástico debe salvaguardar la confidencialidad de cualquier nota, expediente o archivos en computadora que estén relacionados con el contacto profesional con los individuos.

6.3 Si se vuelve imprescindible la consulta con otro profesional, debe tomarse el más extremo cuidado para hacerlo, usando únicamente información que no identifique a la persona; cuando esto no sea posible, el otro profesional está obligado al mismo grado de confidencialidad que el líder eclesiástico. Si el otro profesional no se siente tan obligado, entonces no se debe hacer la revelación.

6.4 Cuando sea necesaria una consulta, el líder eclesiástico debe ejercer gran cuidado para limitar el contenido de la información a compartir. El líder eclesiástico primero debe determinar la información precisa que necesita compartirse, con quién hay que compartirla y por qué necesita compartirse.

6.5 Cuando sea necesario revelar información confidencial, únicamente se hará con el consentimiento informado por escrito del individuo involucrado.

6.6 Cuando se inicia una relación pastoral o de orientación, los líderes eclesiásticos deben desde el principio instruir a la persona con respecto a cualquier excepción al derecho normal de confidencialidad: tales como amenazas de auto lastimarse, amenazas a otras personas o la necesidad de tomar acciones correctivas en situaciones de empleo, o los requisitos de reportes civiles y canónicos que limitan en situaciones específicas los derechos absolutos de confidencialidad.

6.7 El conocimiento que surge del contacto profesional puede ser utilizado en la enseñanza, escritos, sermones u orientación solamente cuando se han tomado las medidas adecuadas para salvaguardar absolutamente la identidad individual y la confidencialidad.

6.8 Bajo ninguna circunstancia puede violarse la confidencialidad de la confesión, aún indirectamente.

7. ARCHIVOS E INFORMACIÓN

Se debe mantener la apropiada confidencialidad en la creación, archivo, acceso, transferencia y disposición de los archivos institucionales o parroquiales.

7.1 Con relación a todos los archivos sacramentales, especialmente respecto a los asuntos de adopción y legitimidad, deben observarse el Código de la ley canónica y las directivas de la Conferencia Católica de Obispos de los Estados Unidos. Los archivos sacramentales antiguos pueden estar disponibles en circunstancias especiales tales como la investigación genealógica. Los archivos sacramentales que se consideran confidenciales, únicamente pueden estar disponibles para las personas directamente afectadas, como en el proceso de preparación sacramental y en el estatus del historial de las personas.

7.2 Los archivos financieros parroquiales deben mantenerse como confidenciales con la debida consideración por la responsabilidad de la parroquia y de los institutos financieros parroquiales y diocesanos. La solicitud pública de los archivos financieros por parte del gobierno, los medios u otras entidades debe presentarse ante los apropiados oficiales diocesanos.

7.3 Los registros de las contribuciones individuales a la parroquia, deben considerarse privados. Generalmente los líderes eclesiásticos no deben informar sobre tales registros excepto cuando sea necesario. Los líderes eclesiásticos no deben solicitarlos para su beneficio o el de partes no autorizadas.

8. ORIENTACIÓN: INDIVIDUAL Y SITUACIONES DE GRUPOS PEQUEÑOS

Cuando los líderes eclesiásticos se involucran en orientación o dirección espiritual, o cuando participan o dirigen reuniones de cualquier grupo, deben respetar los derechos y proteger el bienestar de cada persona, buscar la promoción del bien común y reconocer las limitaciones de la aptitud personal.

8.1 Los parámetros para una orientación profesional por parte de los líderes eclesiásticos deben ser dictados por su formación, o la certificación de una asociación profesional reconocida por otros líderes, o la licenciatura del Estado de Kansas, u otra agencia de acreditación apropiada. La mayoría de los líderes eclesiásticos no son asesores acreditados, pero se involucran en muchos tipos de orientación pastoral, consejo y dirección espiritual. Tal orientación, consejo o dirección debe armonizarse con cualquier terapia profesional que el individuo este recibiendo en otro lugar. En algunos casos, los líderes eclesiásticos necesitan referir al individuo nuevamente con su terapeuta. En otros casos, los líderes eclesiásticos necesitan referir al individuo con un terapeuta profesional para el bien de la fe del individuo o su salvación.

8.2 Los líderes eclesiásticos deben esforzarse por asegurar que como resultado de las interacciones de grupo, ningún individuo sea objeto de abuso emocional. Debe ser clara para los participantes la naturaleza de cualquier grupo de la Iglesia, (incluyendo grupos de soporte, organizaciones parroquiales, grupos de compartición de fe, etc.) y todos los participantes deben tener claros los parámetros de confidencialidad de todas las revelaciones individuales.

8.3 Normalmente los líderes eclesiásticos no deben revelar información obtenida por una orientación pastoral o por una sesión de dirección espiritual. Para clarificación de asuntos sobre la confidencialidad, referirse a la sección 6.

8.4 Como se describe anteriormente, los líderes eclesiásticos que carecen de la acreditación profesional, normalmente deben evitar relaciones de orientación de largo plazo. Los líderes eclesiásticos al inicio de la relación de orientación deben especificar los límites de su competencia. Los asuntos fuera de la competencia del líder eclesiástico deben remitirse a otras instancias. Se recomienda remitir tempranamente. La referencia también puede ser apropiada en casos donde la relación profesional deba ser interrumpida por la reasignación de un líder eclesiástico.

8.5 Normalmente los líderes eclesiásticos no comienzan una relación de orientación profesional con alguien con quien han tenido una relación anterior, tal como un empleado, colega profesional, miembro de la familia, etc.

8.6 Cualquier contacto físico puede ser malentendido y normalmente debe ser evitado. El líder eclesiástico siempre debe estar atento y preparado para enfatizar los límites apropiados.

8.7 Las juntas y reuniones ya sea con grupos o individuos, debe ser conducidas de una manera y a una hora apropiadas. No deben producirse en viviendas privadas o en lugares u horas que puedan ser ambiguas o engañosas para cualquiera de las partes. Cuando sea posible, los líderes eclesiásticos deben evitar la combinación de espacios públicos y privados.

8.8 Los líderes eclesiásticos deben ser claros acerca de lo que constituye una orientación o una sesión de dirección espiritual. La responsabilidad debe establecerse por medio de la evaluación profesional de un par o por una supervisión como la de las técnicas de evaluación de desempeño de la Educación Pastoral Clínica (CPE). Se debe mantener un calendario con las horas y lugares de reunión, especialmente en el caso de reuniones muy frecuentes con la misma persona. Registrar o documentar todas las referencias.

8.9 Cuando el juicio independiente de un líder eclesiástico está afectado (por ejemplo, por relaciones profesionales o personales concurrentes o anteriores, donde ella o él se involucren personalmente, o donde él o ella se conviertan en defensor de una persona contra otra), el líder eclesiástico debe aconsejar a las partes que ella o él no pueden continuar la orientación y debe referir a él/ella/ellos con otros profesionales.

8.10 El cuidado pastoral tal como la orientación pastoral y la dirección espiritual son bienes espirituales de la Iglesia y son proporcionados como parte del ministerio de la Iglesia. Por lo tanto, debe evitarse cualquier asociación entre el suministro de esos servicios y el pago de una cuota o donación por esos servicios, a menos que sea establecido por la autoridad eclesiástica competente.

La violación de la provisión de este código no debe llevar a una acción de causa civil, ni debe asumir que un deber legal ha sido incumplido. Este código está diseñado para proporcionar una guía a los líderes eclesiásticos. No está diseñado para ser base de una responsabilidad civil. El código proporciona una base justa para la auto-valoración de los líderes eclesiásticos y no implica que un antagonista en un procedimiento o transacción colateral tenga el derecho a buscar el cumplimiento del código. En consecuencia, nada en el código debe de ser considerado para aumentar cualquier deber legal sustantivo de un líder eclesiástico.

DOCUMENTOS DE SOPORTE**Y RECURSOS**

Información adicional a la siguiente lista de recursos está disponible si se pone en contacto con la Oficina de la Cancillería de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas al 913-721-1570 (a menos que se enliste otro número particular)

Anotaciones a los Estatutos de Kansas 38-1521 et. seq. Reporte de Abusos, Reportes obligatorios.

Estándares de Códigos Éticos, Arquidiócesis de Milwaukee, Wisconsin.

Código de Estándares Éticos para líderes Eclesiásticos, Arquidiócesis de Anchorage, Alaska.

Código de Estándares Éticos para Sacerdotes, Administradores Pastorales, Diáconos y Oficiales Diocesanos, Arquidiócesis de Kansas City-St. Joseph.

Reconocimiento de Empleo Voluntario.

Estatutos para la Protección de Niños y Gente Joven.

Políticas & Procedimientos para la Mala Conducta Sexual, Arquidiócesis de Kansas City en Kansas.

Política de Hostigamiento Sexual, Arquidiócesis de Kansas City en Kansas.

Manual del Empleado de las Instituciones de Beneficio Católicas, Arquidiócesis Católica de Kansas City en Kansas.

Manual de las Políticas & Procedimientos de las Escuelas Católicas.

Manual de Recursos Humanos para la Arquidiócesis Católica de Kansas City en Kansas.

Resumen de Beneficios para los Empleados Laicos.

Empleo de Maestros & Directores de Escuelas, Arquidiócesis Católica de Kansas City en Kansas.

RECONOCIMIENTO DEL DOCUMENTO FUENTE

La Arquidiócesis de Kansas City en Kansas respetuosamente reconoce el importante esfuerzo anteriormente hecho por la Diócesis de Milwaukee en el borrador y emisión de su documento “Código de Estándares Éticos para líderes Eclesiásticos”. Estamos agradecidos por la oportunidad expresa de usarlo como modelo para el borrador del documento que sirve a la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas.

Iglesia o Institución: _____

Ciudad o Localidad: _____

RECIBO

Por medio del presente, reconozco que he recibido una copia del *Código de Estándares Éticos para líderes Eclesiásticos de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas*, con fecha de junio de 2003. Entiendo su significado y acepto conducirme de acuerdo con su contenido.

FIRMA

NOMBRE

FECHA

El original de este documento firmado deberá permanecer en los archivos de la Iglesia/Institución.