

Código de conducta en las relaciones de poder

Prevención del abuso espiritual y del abuso sexual



1) Objetivos

04

2) Implementación

06

3) Actitudes básicas

08

4) Estándares de calidad

12

a. ¿Cómo respetar la autodeterminación espiritual?

b. ¿Cómo evitar la manipulación espiritual?

c. ¿Cómo separar la misión eclesial de la vida privada?

14

d. ¿Cómo respetar la autodeterminación sexual?

e. ¿Cómo gestionar con prudencia las situaciones bilaterales en la asistencia pastoral?

19

f. ¿Cómo estructurar profesionalmente el acompañamiento espiritual?

g. ¿Cómo gestionar de forma adecuada la cercanía emocional?

20

h. ¿Cómo gestionar de forma cuidadosa la cercanía física?

i. ¿Cómo ofrecer ayuda respetando los límites?

22

j. ¿Cómo estructurar la labor pedagógica con los menores?

k. ¿Cómo respetar la privacidad en los dormitorios?

25

l. ¿Cómo respetar la intimidad personal en los baños, los vestuarios o las salas de ducha?

m. ¿Cómo comunicar con cuidado desde una posición de poder?

26

n. ¿Cómo comunicar en las redes sociales respetando los roles?

5) Declaración de compromiso

28

6) Conceptos

30

Prefacio

La discusión sobre el abuso sexual y el abuso espiritual en la Iglesia católica pone de manifiesto lo importante que es la prevención estructural del abuso de poder. Los valientes y conmovedores testimonios de las víctimas (que se intercalan como citas en este código de conducta) subrayan la urgencia con la que la Iglesia debería aprender de semejantes delitos. Para que la prevención surta sus efectos en el día a día y no se quede en una mera declaración de buenas intenciones, se deberá tener en cuenta en el control de calidad cotidiano en todas las esferas de poder. Con el presente código de conducta se pone a disposición de los responsables y de los colaboradores eclesiales una guía concreta con exigencias claras, estándares de calidad vinculantes e impulsos para el diálogo indispensable. Como instrumento para la reflexión sobre el poder y el desarrollo de la calidad, establece las bases para una gestión previsor y compartida de los riesgos del abuso de poder con un firme arraigo en la vida cotidiana. El código de conducta defiende una cultura abierta y vinculante de la «predisposición al diálogo» y de la transparencia en todos los niveles jerárquicos de la Iglesia. Se dirige tanto a los colaboradores y mandatarios como a los dirigentes.

El código de conducta se centra en los desequilibrios de poder y en las relaciones asimétricas entre agentes clericales y niños o adolescentes, entre empleados eclesiales y adultos en busca de asistencia pastoral, así como entre dirigentes y colaboradores profesionales de la Iglesia.

Todas las instituciones eclesiales y sus actores deben compartir la responsabilidad de discutir e implementar las medidas aquí presentadas. El poder requiere reflexión, atención, prudencia y transparencia, dado que en estructuras de poder desiguales las transgresiones y los abusos de todo tipo cobran una especial gravedad. Por tanto, el poder exige actuar con responsabilidad: este código de conducta apoya a todos en su proceso de aprendizaje.

Karin Iten y Stefan Loppacher,
Prevención del abuso de poder en el obispado de Coira

«Los sistemas de abuso no solo explotan y oprimen, también sustentan y facilitan la supervivencia. Es como si se bebiera de una fuente envenenada: el agua basta para sobrevivir, pero no apaga la sed y tampoco restablece la salud.»

El código de conducta se centra en el abuso espiritual y el abuso sexual porque ambas formas de violencia se basan en una estructura manipulativa, se tabuizan mucho y pueden tener consecuencias graves y de largo alcance para los afectados. Además, ambas formas de violencia están estrechamente interconectadas. En el contexto eclesiástico, los delitos sexuales suelen estar directamente relacionados con el ejercicio del poder espiritual. La transmisión de contenidos, valores e ideales religiosos y el acompañamiento pastoral no deben contribuir al aumento de la dependencia o al abuso con fines personales o eclesiásticos. Se requiere una reflexión sincera y un diálogo abierto.

«El hecho de que se me vendiera todo con un envoltorio piadoso y como experiencia religiosa supuso la puerta de entrada sutil, perversa y maliciosamente ideada que hizo posible que al final se estableciera esa cercanía física.»



a. Reflexión sobre el poder

El código de conducta tematiza las actitudes básicas en posiciones de poder que permiten establecer una cultura del respeto de los límites. Algunas actitudes ya se están adoptando en muchos lugares, pero, en el sentido de una Iglesia que aprende como organización, en algunos aspectos aún existe margen de mejora. Tanto los responsables en sus funciones de liderazgo como los colaboradores asumen la responsabilidad de la implementación y la concreción de estas actitudes. El código de conducta facilita el trabajo de adopción de estas actitudes en todos los niveles de la jerarquía con el objetivo de fomentar la reflexión sobre el poder y la responsabilidad en las posiciones de poder, pudiendo así contribuir a un cambio de cultura.

b. Intercambio

El código de conducta explicita situaciones delicadas o de riesgo concretas que se sitúan en una zona gris (es decir, situaciones sin relevancia jurídico-penal, pero que pueden propiciar transgresiones y manipulaciones). De este modo se consigue que los riesgos sean transparentes y que se tematizen antes de que se introduzcan o se agraven las conductas inadecuadas. Que haya reuniones de equipo y entre dirigentes de forma recurrente en el día a día crea las posibilidades de intercambio necesarias, las cuales se deberán establecer en todos los ámbitos laborales. Los recuadros de preguntas facilitan entrar en la discusión, en la que las inseguridades también tienen cabida.

c. Control de calidad

El código de conducta establece un marco en forma de estándares de calidad y ofrece orientación en la gestión de las situaciones de riesgo en la labor eclesiástica. Dicho código no tiene pretensiones paternalistas, sino que tiene por objetivo hacer tangible la profesionalidad en las posiciones de poder. De este modo se reducen no solo los riesgos para todas las partes involucradas, sino también las ambigüedades y los malentendidos. Los estándares son vinculantes para todas las personas dirigentes y todos los empleados. Evidentemente, la lista de los diferentes estándares de calidad no es exhaustiva; pretende más bien incentivar la gestión profesional de nuevas situaciones de riesgo a través del diálogo.

d. Gestión de riesgos

El código de conducta introduce límites claros en las zonas grises, mediante los cuales se pone freno no solo a las transgresiones y manipulaciones, sino también a la adopción de malas conductas aún más graves o incluso a la comisión de delitos, como el abuso sexual. Así se podrán limitar los riesgos de antemano. Dado que el abuso se suele desarrollar de forma estratégica, es necesario que la Iglesia establezca estos frenos no solo en la esfera individual, sino también en el plano estratégico y, por lo tanto, estructural.

e. Límites del presente código de conducta

La prevención estructural es, en primer lugar, una tarea de liderazgo y consiste en diferentes segmentos de gestión. El presente código de conducta pertenece al segmento de la gestión de riesgos. Los segmentos de la gestión de denuncias, reclamaciones y crisis no forman parte de este folleto y se expondrán en otros instrumentos (concepto de intervención). El código de conducta no ofrece un marco de acción para casos en los que surjan sospechas de actos criminales, y tampoco constituye una guía para la gestión de delitos penales.

?

¿Qué puntos del código de conducta ya estoy implementando?

¿En qué áreas tengo todavía margen de mejora?

¿Cómo me ven los demás miembros del equipo?

El código de conducta (abreviado con las siglas CC en lo sucesivo) solo podrá contribuir a un cambio de cultura a través de su recurrente y periódica tematización en la cotidianeidad. Para una reflexión crítica y reiterada sobre su propia posición de poder y una gestión profesional de las situaciones de riesgo, es necesario que el CC se integre en la vida laboral cotidiana. Un cambio de cultura no se puede decretar desde los despachos; solo los espacios para el discurso y la negociación son capaces de promover el cambio. Un diálogo real sobre los estándares de calidad no se establece por sí solo: hay que fomentarlo de manera activa, insertándolo en un cuadro estructural y fijando puntos de referencia temporales.

a. Reclutamiento de personal y capacitación profesional

- Hacer preguntas sobre temas del CC durante la entrevista de trabajo.
- Introducir referencias al CC en la decisión de contratación o en el contrato de trabajo.
- Entregar el CC en el marco de la contratación.
- Abordar el CC y firmar la declaración de compromiso durante la entrevista del período de prueba.
- En el caso de un nombramiento eclesialístico sin nueva relación laboral: renovar la firma durante el período de iniciación en la nueva función.
- Una denegación de la firma sería una muestra de déficits cualitativos masivos en la capacidad de reflexión, pues la persona tiende a asumir juicios sumarios o no apoya en la medida suficiente los objetivos de la prevención. En este caso se desaconseja una colaboración ulterior.
- Archivar la declaración de compromiso en el expediente personal.



¿Cómo puedo contribuir al cumplimiento y a la concretización del código de conducta en el día a día?

¿Qué espero de mis colegas de trabajo y de mis superiores?

b. Gestión del personal para el apoyo

- Charlas directivas proactivas y cotidianas sobre el CC, especialmente sobre los estándares de calidad y las situaciones de riesgo.
- Conversaciones retroalimentativas sobre el CC más allá de las fronteras jerárquicas.
- Entrevistas anuales de evaluación: abordar el CC en relación con las áreas concretas de trabajo y, si fuera necesario, con documentación en los acuerdos sobre objetivos.
- En el caso de contratos de trabajo preexistentes, se ha de firmar el CC a más tardar durante la entrevista anual de evaluación.
- Los temas del CC deben constituir un punto integral de la evaluación durante la entrevista de salida y en el certificado de trabajo.
- En el ámbito del trabajo benéfico, los responsables de los voluntarios han de realzar y discutir aquellos puntos que se consideren importantes para la ejecución de las respectivas tareas.

c. Gestión del personal para corregir conductas indebidas

- Charlas directivas inmediatas y acuerdos sobre déficits cualitativos o contravenciones del CC (asistencia y acompañamiento hasta la imposición de condiciones individuales).
- Medidas en materia laboral en caso de incumplimiento de las condiciones individuales (desde el apercibimiento hasta el despido).
- Indicaciones tanto en los certificados de trabajo como en las referencias sobre transgresiones que incumplen las condiciones y que han llevado al despido.

d. Control de calidad sobre su propia labor directiva

- Tanto el personal directivo como los empleadores y empleadoras se comprometen a firmar el CC.
- Recabar de forma activa las retroalimentaciones sobre la propia labor directiva en el cuadro de las entrevistas de evaluación (cultura de criticabilidad de la directiva).
- Abordar el tema del poder en el coaching de liderazgo y en las charlas de promoción con el personal directivo.
- El CC ofrece orientación a los funcionarios públicos en su función de autoridad contratante y sirve de guía para una política y una gestión correcta del personal.



«Fue esa impotencia de no ser capaz de discernir lo correcto de lo incorrecto lo que acabó destrozándome. Perdí el norte.»

e. Espacios de equipo en todos los niveles de la jerarquía

- Incorporar el CC en las formaciones obligatorias para la prevención del abuso.
- Agendar de manera recurrente la implementación del CC en reuniones de equipo (p. ej., mediante las preguntas introductorias de los recuadros).
- Abordar el tema de las inseguridades y dificultades en la implementación del CC en al menos una reunión de equipo cada año.
- Retroalimentaciones profesionales entre colegas sobre las situaciones de riesgo en el día a día.
- Asesoramiento, supervisión o intervisión sobre temas del CC.

f. Comunicación externa

- Hacer accesible el CC al público general en el sitio web de la propia parroquia o institución.
- Hacer transparentes los estándares del CC en las sesiones informativas, especialmente en el ámbito de la catequesis y del trabajo con jóvenes.
- Remitir con regularidad al CC en comunicados —como las cartas a los padres— relativos a asuntos como campamentos, excursiones y el cuidado de menores.
- Remitir a determinadas secciones del CC a la hora de asesorar a personas en busca de ayuda, sobre todo al principio de un compromiso a largo plazo, como por ejemplo un acompañamiento religioso.

La reflexión sobre el poder y las actitudes compartidas frente al mismo constituyen la base para una cultura de la atención, y todos contribuimos a crear y defender esa cultura. Por consiguiente, hemos decidido redactar el siguiente texto en primera persona.

a. Poder y responsabilidad

Soy consciente de que mi poder como persona eclesial es muy amplio. Tengo una influencia considerable desde el punto de vista estructural, espiritual, psicológico, pedagógico o de mi estatus. Esta realidad se pone de manifiesto incluso cuando no busco activamente ese poder, pues se me atribuye debido a mi función. Soy consciente de que las personas que se encomiendan a mí son dependientes y vulnerables. Respeto la integridad psíquica, física y sexual de las personas con las que me relaciono en el marco de mi actividad eclesial y evito cualquier acción que las pueda constreñir. En estas relaciones asimétricas me encuentro siempre en la posición más fuerte, por lo que asumo la responsabilidad de definir y respetar los límites. No puedo delegar dicha responsabilidad; es una obligación que no solo concierne a los niños y a los jóvenes, sino también a los adultos que se confían a mí o a los que yo guío como líder.

b. Poder y claridad en los roles

Procuró que los roles sean claros, que mi rol sea congruente con mi comportamiento y viceversa. Una conducta que respeta la claridad en los roles dificulta la disimulación del poder y la sobrevaloración espiritual de la propia función y posición. De ser necesario, comunico mi rol y mis funciones a mi entorno para prevenir de manera activa los malentendidos o las expectativas poco realistas. Además, tengo el derecho y el deber de trazar una línea clara entre mi misión eclesial y mi vida privada. Gestiono de manera activa, transparente y escrupulosa los cambios de roles entre la esfera privada y el entorno profesional. Tengo el derecho y la obligación de establecer dichos límites, también por el bien de mi alma. Sé que una conducta que no diferencia los roles puede suponer un riesgo considerable para todas las partes, incluso para mí.

c. Poder y cercanía

Sé que mi actividad eclesial requiere cierta cercanía emocional y física, pero que igualmente es importante mantener una distancia responsable y coherente con los roles. Este equilibrio exige una reflexión constante y concienzuda sobre mis actitudes y acciones en cada situación concreta. Respeto al máximo la esfera privada e íntima de las personas. Mi misión y función como superior o empleado en una posición de poder, y no mis necesidades personales, son las que determinan la cercanía emocional y física que debo tener con las personas que se encomiendan a mí. Mis necesidades de cercanía se circunscriben a mi vida privada y no tienen nada que ver con las relaciones asimétricas de mi actividad eclesial.

d. Poder y modestia

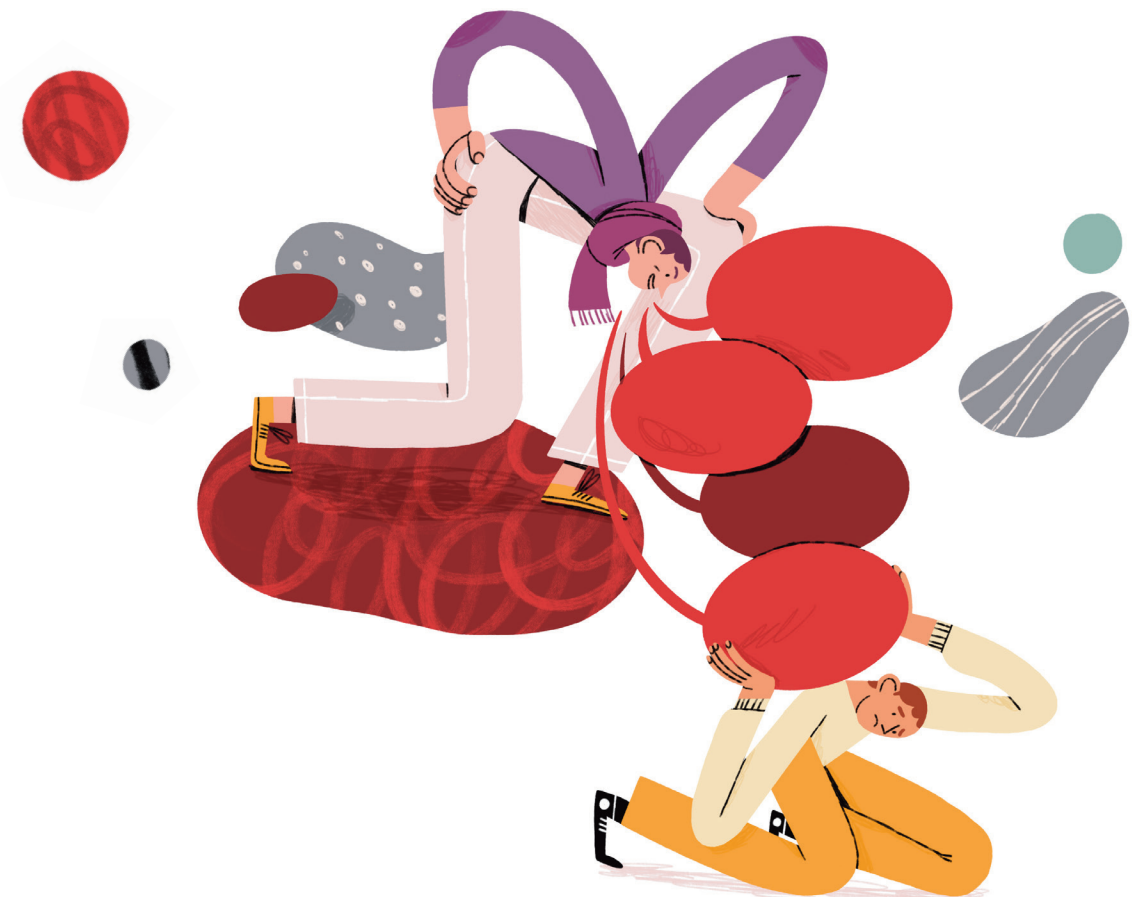
A pesar de mi misión eclesial o mi estatus clerical, sé que no soy un ser humano perfecto, por eso trabajaré activamente para evitar sobrevalorarme como persona. Sé que el poder puede dar lugar a puntos ciegos o a actitudes elitistas, por lo que me centraré de igual manera en mis puntos fuertes y débiles. No creo expectativas que soy incapaz de cumplir a largo plazo. Mis actos llevan al empoderamiento progresivo y a la autodeterminación de todas las personas, y no a una mayor dependencia hacia mí. Estoy en constante autoaprendizaje y aclaro situaciones de riesgo a través de un enfoque compartido con el equipo o los superiores. Aprovecho las posibilidades de la intervención y supervisión con el propósito de mejorar mi gestión de situaciones delicadas.

e. Poder y estima

Me centro en los recursos heterogéneos de las personas, y lo hago con independencia de su sexo, de su orientación sexual, de su origen o de su función en la Iglesia. Además, no reduzco a las personas a sus defectos y me abstengo de hacer valoraciones o juicios irreflexivos. Más bien me dirijo hacia ellas con la mayor franqueza y consideración posibles. Respeto a las personas como individuos con su propia trayectoria vital y su propio itinerario de fe y no me permito despreciarlas o discriminarlas por ello,

incluso si su camino no se corresponde con mis expectativas. Incentivo los distintos potenciales de las personas y fomento, al mismo tiempo, su bienestar general y su libertad de decisión. La misoginia, la homofobia, el racismo u otras actitudes atentatorias contra la dignidad humana o las estigmatizaciones son incompatibles con mi misión eclesial.

«Durante el tiempo que mantuvo estos contactos sexualizados conmigo, nunca cuestionó la etiqueta de “acompañante espiritual” y su papel de “confesor”; lo hizo todo bajo el pretexto del servicio sacerdotal que me dispensaba con santurronería, supuestamente para favorecerme a mí.»



?

¿Qué actitudes son especialmente importantes para mí?

¿Qué actitudes considero especialmente exigentes?

¿Dónde existen desequilibrios de poder en mi trabajo cotidiano?

«Cuando expresabas la más mínima crítica, enseguida te contestaban que podías irte si no te sentías a gusto. A veces incluso te amenazaban directamente con echarte a patadas.»

f. Poder y criticabilidad

Me importa tener una amplia predisposición para cuestionarme a mí mismo activamente y para mostrar un espíritu crítico. Sé que nadie es infalible e intocable en una posición de poder y acepto las críticas en todos los niveles de la jerarquía. No me atrincheró ante las críticas, quitándome de encima o minimizando a los que me critican o escondiéndome detrás de mi cargo. Como superior siempre trataré de promover que los colaboradores y colaboradoras expresen sus propias opiniones e intervengan cuestionándose a sí mismos. Solo se podrá conservar la propia capacidad de aprendizaje si se toman en serio, se incluyen y se toleran las críticas. También me esfuerzo en incluir de manera periódica las perspectivas externas para evitar los puntos ciegos. Como líder me rodeo de voces críticas en aras de limitar mi propio poder. De este modo contribuyo a cultivar un espíritu abierto en una organización orientada al aprendizaje.

g. Poder y predisposición al diálogo

El aprendizaje en equipo, un análisis conjunto sin resultados preestablecidos, así como una cultura que propicie el debate y la resolución de los conflictos, son más importantes que el conformismo o la armonía superficial. Las discusiones constructivas en todos los niveles de la jerarquía establecen la base de confianza necesaria para ello. Trato a los compañeros y compañeras de equipo con toda confianza y soy, al mismo tiempo, exigente con la calidad. También abordo las desavenencias que puedan surgir a raíz de su comportamiento en su posición de poder. Para que sea posible un discurso profesional que no desemboque en conflictos, ataques o pérdidas de respeto en el ámbito de lo personal, la cultura de la retroalimentación debe ir acompañada de una objetivación de la situación. A la hora de valorar las críticas y las sugerencias, trato de centrarme en la situación concreta sin cuestionar a la persona como tal. Estoy preparado para reconducir una discusión emocional a un plano profesional. Tengo derecho a plantear mis inseguridades y a tratarlas en un marco adecuado (reuniones en equipo, acompañamientos, supervisiones o intervenciones).

h. Poder y transparencia

Estoy dispuesto a compartir y hacer transparentes mis reflexiones pastorales, pedagógicas y sociales, así como las decisiones que tomo como persona dirigente. Además, me abstengo de instrumentalizar a las personas, los objetivos y valores para fines personales y me comprometo a ser honesto. Esto significa que pongo sobre la mesa con sinceridad mis reflexiones, mis actitudes y objetivos, los cuales sirven para cumplir mi misión en el marco de mi actividad eclesial y no para fines personales u otros propósitos. Por consiguiente, procuro reflexionar continuamente sobre mi comportamiento y también sobre mis motivaciones, y, a mi leal saber y entender, renuncio a cualquier tipo de manipulación durante el ejercicio de mis funciones. Respeto siempre los procesos de toma de decisiones declarados y formales, y no establezco caminos de poder paralelos, informales, inextricables y ocultos (p. ej., redes exclusivistas o eminencias «grises» influyentes).

i. Poder y ejemplaridad

Como líder y dirigente predico con el ejemplo a la hora de ejercer el poder y trato con cortesía e imparcialidad a las personas. Soy responsable del acompañamiento y del control de calidad en situaciones de riesgo. Soy coherente con una cultura de liderazgo abierta y no represiva, y asumo la responsabilidad cuando los colaboradores y colaboradoras denuncian irritaciones en las zonas grises o si hacen observaciones al respecto. En el marco de mi obligación asistencial como superior, le doy mucha importancia a los límites psíquicos y físicos que me ponen las personas y los colaboradores que se han encomendado a mí, y no espero de nadie que se sacrifique por las actividades eclesiales. No exijo que nadie esté dispuesto a trabajar y a sufrir infinitamente, al contrario, apoyo las actitudes alegres y positivas, lo cual favorece también la conciliación de la vida personal con la laboral.

j. Poder y cuidado personal

Pese a la posición de poder que ocupo, sigo siendo una persona vulnerable con sus contradicciones, defectos e inseguridades. Para mantener los pies en la tierra, me apoyo en mi espiritualidad y en mis relaciones interpersonales. El poder puede hacer que me sienta solo si me impongo el deber de afrontarlo todo de forma autónoma y a la perfección. Pedir ayuda a mi red profesional (p. ej., solicitando un acompañamiento en el liderazgo o un asesoramiento individual) no es una señal de debilidad, sino de fortaleza. Estoy dispuesto a pedir ayuda para compensar mis limitaciones. Sé que forma parte del juego que uno a veces se sienta abrumado en su posición de poder o que uno no se vea capaz de cumplir con las expectativas. Por eso, en el día a día laboral, trato de buscar continua y activamente una resonancia positiva y los apoyos e impulsos pertinentes, cultivando así una cultura del error y del aprendizaje en la que todos y todas se sienten arropados, a pesar de su vulnerabilidad.

«Inevitablemente, tienes la sensación de que, de alguna manera, el sufrimiento constituye una parte indefectible del itinerario espiritual y que no es ningún motivo para cambiar o cuestionar nada.»

?

¿Sobre qué tipo de actitudes tengo dudas que necesitan una respuesta?

¿Qué actitudes añadiría en relación con el poder?

Los estándares de calidad concretizan las actitudes básicas para situaciones de riesgo cotidianas de personas en posiciones de poder. De este modo, queda más claro y se puede discutir mejor qué se entiende por riesgos y por calidad.

a. ¿Cómo respetar la autodeterminación espiritual?

- En las relaciones pastorales es fundamental respetar la dignidad personal, la individualidad y la libertad de cada persona. Apoyo a las personas que se confían a mí en su autodeterminación y no las coacciono, ni las aboco a la dependencia.
- Estoy dispuesto a cuestionar de manera crítica mis propias pretensiones, mis patrones de pensamiento y mis ideales y a no proyectarlos a otras personas.
- Promuevo una oferta espiritual variada.
- Procuro que el trasfondo y el contexto de una oferta espiritual sean transparentes.
- Respeto las decisiones y los actos individuales de una persona que se ha encomendado a mí a la hora de aleccionarla en la fe.
- Acepto las aproximaciones individuales a temas como la culpa, el pecado, la salvación, la gracia, la reconciliación y el perdón.
- Soy consciente de que cada persona busca sentido en situaciones vitales muy distintas (p. ej., divorcios) y que, por ende, desea acceder a una oferta espiritual determinada, y me abstengo de crear tabúes denigrantes.
- Valoro la diversidad y la variedad, especialmente en las biografías (de fe), incluso cuando no se corresponden con mi propia experiencia.

b. ¿Cómo evitar la manipulación espiritual?

- No confundo mi propia voz con la voz divina y procuro activamente que las personas asistidas espiritualmente no caigan en semejante confusión.
- No me arrogo el monopolio interpretativo a la hora de valorar las situaciones vitales o los embates del destino de otras personas.
- No presiono creando expectativas insolentes desde una perspectiva elitista (p. ej., sobrevalorando la propia parroquia o comunidad), y no exijo obediencia ni sumisión.
- Rechazo rotundamente determinados actos espirituales conseguidos mediante la fuerza de la manipulación o mediante amenazas de cualquier tipo.
- Transmito imágenes edificantes y reconfortantes de Dios y sitúo en su contexto teológico las representaciones amenazantes.
- No alimento el miedo, ni intimido a las personas con argumentos piadosos.
- No descodifico como signos de Dios las circunstancias de la vida cotidiana para conseguir objetivos encubiertos o intereses particulares.
- No me meto en la vida privada de las personas mediante actitudes paternalistas, la vigilancia o intrusiones en las relaciones personales.
- No provoco sentimientos de culpabilidad, ni acepto la humillación de nadie.
- Jamás instrumentalizaré citas bíblicas o dogmas para justificar comportamientos discriminatorios o hacer declaraciones manipulativas.
- Aliento a las personas a que recurran a la asistencia médica o terapéutica, en caso de necesitarla, y nunca trataré de sustituir esas ayudas por ofertas espirituales.

«A través de la exégesis de pasajes bíblicos, de oraciones, de acontecimientos y textos solemnes religiosos me exigía reiteradamente obediencia a Dios. Irremediablemente, tanto en el fuero interno como externo, estaba a su merced. No había escapatoria.»



«La facultad de definir los pecados otorga a los delincuentes un poder inmenso y muchas veces con sesgo de género sobre las víctimas.»



¿Qué estándares confirman que he hecho bien mi trabajo hasta la fecha?

¿Qué estándares me están llevando al límite?

¿Quién podría apoyarme en mi proceso de aprendizaje?

«No podía dormir porque el cura me llamaba todas las noches hacia las 21.30 horas para hablarme con insistencia durante tres buenas horas hasta medianoche o más. El miedo a sus llamadas me atormentaba todas las tardes.»

c. ¿Cómo separar la misión eclesial de la vida privada?

- ☐ Mi misión eclesial tiene límites. Debe haber horarios claramente definidos en los que tengo el derecho a no ser consultado.
- ☐ Comunico mi misión, pero también los límites de la misma.
- ☐ Para llevar a cabo mi misión, me comprometo a buscar un marco profesional en cualquier lugar (p. ej., una sala de reunión).
- ☐ Tengo derecho a la privacidad, inclusive en la casa parroquial. Los espacios para actividades oficiales son limitados.
- ☐ Realizo las consultas pastorales en salas neutrales de la Iglesia y no en mis estancias particulares.
- ☐ Comunico a mi entorno los cambios de roles entre mi misión eclesial y mi compromiso personal.
- ☐ Dejo claro a mis superiores cuando se entremezcla lo privado con lo profesional.
- ☐ Debo abstenerme de invitar a menores a mi casa.
- ☐ No permito que niños o adolescentes de mi entorno profesional me acompañen en viajes oficiales o en actividades privadas.
- ☐ No se permiten encuentros íntimos (p. ej., en saunas, instalaciones de spa o salones de masajes) con personas que mantienen una relación de dependencia.
- ☐ Las relaciones íntimas y los encuentros sexuales son incompatibles con una relación de asistencia pastoral.
- ☐ Los contactos sexualizados con colaboradores son incompatibles con mi función de superior en una posición de poder y, por lo tanto, son inadmisibles.

d. ¿Cómo respetar la autodeterminación sexual?

- ☐ Reconozco la sexualidad como parte integral de la existencia humana.
- ☐ Por actitud humanitaria e integrativa se entiende que las personas pueden decidir bajo su propia responsabilidad sobre las dimensiones sensoriales de su sexualidad (función del placer, funciones social, identitaria y reproductiva).
- ☐ Reconozco los derechos sexuales como derechos humanos, especialmente, el derecho a la autodeterminación sexual.
- ☐ No insto a los jóvenes a cumplir ningún tipo de precepto de pureza, voto de castidad o mandamientos similares.
- ☐ Me abstengo de cualquier forma de discriminación por motivos de orientación o identidad sexual.
- ☐ Si alguien comunica tener una orientación sexual no normativa, le doy mi apoyo y, en cualquier caso, me abstengo de proponerle medidas de conversión (p. ej., terapias o «rezos para sanarse»).
- ☐ Aclaro qué contenidos sexuales tienen cabida en la Iglesia y cuáles deben encuadrarse en otras estructuras (p. ej., escuela, familia o terapias).
- ☐ Hablo sobre sexualidad con la mayor prudencia posible en todas las ofertas pastorales (misa, asistencia pastoral juvenil y prematrimonial, etc.).
- ☐ Interpreto de manera prudente los enunciados bíblicos sobre sexualidad, y tengo en cuenta su contexto y su época.
- ☐ Prescindo de toda valoración general negativa sobre comportamientos relacionados con la orientación sexual supuestamente inconformes con la Biblia.
- ☐ En conversaciones pastorales no retomo activamente los temas relacionados con la sexualidad. En cualquier caso, me abstengo de interrogar ofensivamente a alguien sobre su vida íntima y su situación sentimental, inclusive en las conversaciones que mantengo con el personal en calidad de superior.
- ☐ Trato con transparencia los temas y los métodos de mi trabajo que guardan relación con temáticas sexuales.



«Siempre tengo la sensación de que antes de entrar en la iglesia se me examina y me exigen cumplir con una norma determinada. No puedo, ni se me permite ser como soy.»

?

¿Con qué estándares estamos de acuerdo como equipo?

¿Dónde sigue habiendo discrepancias a la hora de concretizarlos?

¿Cómo podemos utilizar estas discrepancias de una manera constructiva o para avanzar juntos?



«Se enfatizó repetidamente que ninguna psicoterapia sería capaz de ofrecer lo que en pocos días se podría conseguir a través de la oración, la obra de Dios y la vida comunitaria. Por lo tanto, estaba atrapada: si no funcionaba aquí, aún menos habría alguien que me pudiera ayudar “desde fuera”.»



?

¿Qué estándares son fáciles de cumplir para mí?

¿En qué ámbitos he cometido errores?

¿Qué he aprendido de ellos?

e. ¿Cómo gestionar con prudencia las situaciones bilaterales en la asistencia pastoral?

- ☐ En las conversaciones pastorales creo un ambiente de confianza, pero a la vez razonable y transparente.
- ☐ Que las reuniones tengan un carácter profesional (p. ej., en cuanto al lugar, la hora y la infraestructura) recae en mi área de responsabilidad.
- ☐ Garantizo el acceso al público de todas reuniones bilaterales (p. ej., en salas no cerradas).
- ☐ Soy consciente de mis propias limitaciones profesionales y no me excedo en mis competencias a la hora de realizar un acompañamiento, incluso si así lo esperan de mí.
- ☐ Me limito a tratar los temas en los que me siento competente; de lo contrario, derivó a la persona acompañada a un especialista.
- ☐ No soy yo quien propone los temas, sino las personas que buscan asesoramiento espiritual.
- ☐ Respeto las decisiones de las personas en busca de ayuda y trato de fomentar su autonomía.
- ☐ En las confesiones trato de encontrar soluciones transparentes, pero discretas que ofrezcan un buen ambiente. Para tal propósito no son adecuados los confesionarios con poca luz.
- ☐ Evito cualquier circunstancia que pueda reforzar el desequilibrio de poder entre mí y la persona acompañada.
- ☐ Transmito de forma transparente mis propias posibilidades y limitaciones como asistente espiritual, y comunico de manera clara y realista los objetivos de la pastoral.
- ☐ La pastoral individual requiere un alto grado de autorreflexión y claridad respecto a los roles. Asimismo, debe limitarse en el tiempo, ya que, de lo contrario, puede consolidar patrones disfuncionales o conducir al estancamiento.
- ☐ Las situaciones que me agobian o desconciertan las hablo con el equipo, con el superior o en un contexto profesional adecuado, como las supervisiones o situaciones similares.

f. ¿Cómo estructurar profesionalmente el acompañamiento espiritual?

- ☐ Soy consciente de que en los acompañamientos espirituales se me confían muchos asuntos privados, lo cual propicia manipulaciones y abusos de todo tipo.
- ☐ Jamás propondré a nadie de manera activa que se deje acompañar espiritualmente. La iniciativa debe partir siempre de la persona que busca este tipo de acompañamiento.
- ☐ Cada vez que soliciten un acompañamiento espiritual conmigo, examinaré escrupulosamente si estoy capacitado para ello y si puedo guardar la distancia profesional necesaria; de lo contrario, derivaré a la persona en cuestión a otro asistente pastoral.
- ☐ No son ni mis intereses personales ni mis experiencias espirituales, sino las preguntas y las necesidades de la persona en busca de ayuda las que determinan el contenido, la metodología y la finalidad del acompañamiento.
- ☐ Realizo el acompañamiento y el asesoramiento con el máximo respeto por la libertad y la responsabilidad propia de la persona acompañada.
- ☐ Soy consciente de que una oferta de acompañamiento nunca debe llevar a una situación de mayor dependencia hacia mi persona o de un grupo específico o una comunidad determinada, sino que debe servir para fomentar la autonomía.
- ☐ Soy consciente de que todo lo que se habla durante un acompañamiento queda sujeto a la confidencialidad pastoral y que la ley penal me obliga como asistente pastoral a guardar el secreto profesional.
- ☐ Respeto y protejo ante cualquier circunstancia el derecho de los creyentes a elegir libremente y en todo momento al asistente pastoral que prefieran para confesarse (CIC can. 991).
- ☐ A excepción de casos urgentes, el acompañamiento espiritual tiene lugar, por lo general, en el marco de mi actividad eclesial y, por tanto, durante mi horario de trabajo.
- ☐ Reflexiono recurrentemente sobre mi labor de acompañamiento en el marco del asesoramiento entre colegas o de la supervisión, y estoy dispuesto a seguir perfeccionando mis conocimientos.

«La asistente pastoral no me cedió la responsabilidad última para las decisiones personales (“Examínate a ti misma”), sino que me hablaba de mandamientos legitimados por Dios (“Dios quiere que hagas esto”).»

g. ¿Cómo gestionar de forma adecuada la cercanía emocional?

- ☐ Por mi trabajo recibo un salario. Las personas que se han encomendado a mí no me deben nada por mi labor.
- ☐ Actúo como empleado intercambiable de la organización y no hago nada para que sea insustituible como persona.
- ☐ No doy un trato privilegiado a ninguna persona del grupo por parecerme más simpática o tener una relación más estrecha con ella.
- ☐ Evito ser la única persona de referencia; al contrario, contribuyo a fortalecer la red de contactos de las personas.
- ☐ No asumo ningún rol especial que sea incapaz de desempeñar a largo plazo (p. ej., padre sustituto).
- ☐ No doy regalos extraordinarios a ningún individuo particular, ni establezco estatus especiales o vínculos de exclusividad con nadie.
- ☐ En situaciones de consuelo recurrentes con niños (p. ej., deseo ferviente de volver a casa) involucro a los titulares de la patria potestad.
- ☐ Las situaciones emocionales exigen autenticidad y un mínimo de reflexión para evitar actos reflejos.
- ☐ Si una persona busca demasiada cercanía, corrijo con deferencia y la rechazo sin avergonzar a nadie.
- ☐ Si en la asistencia pastoral siento el deseo de mantener una relación privada o sexual con alguien, remito a la persona en cuestión a otros asistentes espirituales.
- ☐ Un lenguaje sexualizado o un ambiente erótico no tienen cabida ni en una relación diferencial de poder ni en el lugar de trabajo.

«Tras apenas medio año con encuentros casi semanales, me apartó repentinamente de la mesa para sentarse a mi lado hombro con hombro, agarró mis manos y las acarició. “¡Mire qué hermosa le ha creado Dios!”»

h. ¿Cómo gestionar de forma cuidadosa la cercanía física?

- ☐ Las personas acompañadas suelen ser quienes inician el contacto físico conmigo, no yo.
- ☐ Señalo con atención, pero también con firmeza qué contactos físicos no corresponden a mi rol.
- ☐ Cualquier contacto físico que yo inicie debe estar motivado por razones profesionales.
- ☐ Anticipo las acciones que implican algún contacto físico (p. ej., asistencias de todo tipo) y las acompaño verbalmente.
- ☐ Si la persona acompañada espera de mí un contacto físico que excede mi rol, tengo el derecho y la obligación de rechazar estos contactos con deferencia y rotundidad, advirtiéndole sobre los límites profesionales existentes en mi función.
- ☐ A la hora de gestionar las relaciones en función de mi rol eclesial y del contexto concreto, trato de adaptar mis hábitos de conducta culturales (p. ej., cultura de origen o familiar) en torno a la corporalidad.
- ☐ No llevo a cabo ningún rito en el que se prevé un contacto físico sin previo consentimiento.
- ☐ En situaciones de consuelo, ofrezco varias opciones para elegir y pregunto qué es lo que la persona necesita.
- ☐ Tengo en cuenta la colaboración activa y admito la posibilidad de evasivas y rechazos.
- ☐ En torno al contacto físico, evito los actos reflejos o la rutina irreflexiva.
- ☐ Los abrazos, masajes o besos efusivos no tienen cabida en mi posición de poder.
- ☐ Habida cuenta de mi posición de poder superior, no debo plantear, ni corresponder jamás a propuestas sexualizadas o relaciones sexuales.

?

¿Sobre qué situaciones de riesgo prefiero hablar?

¿Sobre qué situaciones me cuesta hablar?

¿Quién o qué facilitaría el intercambio de puntos de vista?

«De vez en cuando y de pasada, utilizaba los gestos físicos, a menudo en presencia de otras personas, por ejemplo, cuando en una excursión la gente joven estaba descansando. Posó su mano en mi nuca. Todo el mundo lo podía ver. Sentí vergüenza. Pero como lo hizo en público, daba la impresión de que esta cercanía estaba permitida.»



«Me sentía en deuda con él porque había pasado mucho tiempo conmigo, me había dado consuelo muchas veces y porque reiteradamente me había asegurado que no existía nadie que tuviera mejores intenciones conmigo que él.»

i. ¿Cómo ofrecer ayuda respetando los límites?

- ☐ Solo ofrezco ayuda de conformidad con mi misión o cuando no rebasa los límites previamente acordados, respectivamente.
- ☐ No soy competente para ejercer servicios de cuidados (p. ej., visitas a enfermos), sino que es una tarea que incumbe al personal sanitario.
- ☐ Tratándose de personas con necesidades asistenciales específicas, me comprometo a averiguar qué tipo de servicios necesitan y quiénes tienen la competencia para ello.
- ☐ Doy mucha prioridad a la autonomía y solo ayudo tanto como sea necesario y lo menos posible. Hay que evitar el paternalismo y un cuidado excesivo.
- ☐ Pregunto si la persona afectada desea recurrir a algún tipo de asistencia.
- ☐ A la hora de prestar ayuda, elijo un entorno neutral (p. ej., un cara a cara o un contacto visual de igual a igual).
- ☐ Cuando se trata de realizar una tarea delicada (p. ej., control de garrapatas), evito los contactos bilaterales y consulto a un tercero.
- ☐ A la hora de ayudar al afectado o a la afectada, incluyo a otras personas de la misma edad para que se aleccionen entre sí.
- ☐ Cuando se trata de dispensar ayuda extraordinaria, consulto a otra persona del equipo o del grupo.
- ☐ La asistencia en casos de emergencia y la prevención contra accidentes prevalecen ante la protección contra los contactos ambiguos.
- ☐ Posteriormente, aclaro estas situaciones con transparencia si no se hubiera podido hacer antes.

j. ¿Cómo estructurar la labor pedagógica con los menores?

- ☐ Comunico con transparencia los contenidos, los objetivos y los métodos centrales, así como el marco temporal de este tipo de trabajos.
- ☐ Consulto periódicamente las opiniones del grupo meta sobre los métodos elegidos y reflexiono sobre el proceso y los resultados.
- ☐ A la hora de realizar ejercicios y juegos grupales, ofrezco la posibilidad de retirarse o de renunciar a participar.
- ☐ En el ámbito de las ofertas formativas y recreativas me comprometo a crear un entorno grupal, siempre y cuando sea posible.
- ☐ Evito situaciones bilaterales prolongadas y confusas con menores.
- ☐ Las asistencias en situaciones bilaterales persiguen un objetivo profesional declarado.
- ☐ Siempre realizo las entrevistas personales o las sesiones de asistencia individual con niños o adolescentes en espacios públicamente accesibles o visibles desde fuera.
- ☐ Siempre permito el acceso de terceros a las situaciones bilaterales con menores (p. ej., asistencia en conversaciones confidenciales).
- ☐ Cuando realizo acompañamientos periódicos de menores o visitas domiciliarias u hospitalarias, me pongo de acuerdo con los titulares de la patria potestad.
- ☐ Organizo las reuniones de tal manera que los titulares de la patria potestad o mis superiores puedan acudir en todo momento.



¿Qué estándares se caracterizan por tener ventajas y desventajas?

¿Cómo consigo centrarme en las ventajas?

¿Cómo consigo reducir las desventajas?

«Trataba a toda la gente joven de esa manera “liviana”. Yo percibía sus tocamientos como expresión de su afecto, por ejemplo, cuando una vez puso su mano encima de mi pierna en un viaje en coche. Ahora, en retrospectiva, entiendo que esos tocamientos eran el inicio del abuso.»



«Cuanto más me desesperaba al contarle mis cosas, más se acercaba a mí, abrazándome y dándome masajes, hasta que acabó poniendo mi mano encima de su pantalón.»



k. ¿Cómo respetar la privacidad en los dormitorios?

- ☐ En las excursiones y los campamentos con pernoctaciones siempre hay al menos dos personas dirigentes, a ser posible un hombre y una mujer.
- ☐ Me coordino previamente con el equipo antes de asignar los dormitorios (habitaciones, tiendas de campaña, coches-cama).
- ☐ Para proteger la intimidad de todos, no duermo en la misma estancia que los niños y adolescentes.
- ☐ Solo se admiten excepciones en los dormitorios comunes si es posible mantener una distancia prudencial con los menores y si los padres han sido informados previamente.
- ☐ El equipo decide sobre los toques de diana que, además, no deben ser individualizados (p. ej., despertar colectivo con música).
- ☐ En los campamentos o las excursiones con pernoctaciones deben quedar entreabiertas las puertas del dormitorio durante las breves visitas de la dirección.
- ☐ Las visitas a los dormitorios deben estar justificadas por motivos pedagógicos o profesionales (p. ej., para pedir silencio nocturno).
- ☐ Antes de entrar en un dormitorio o una habitación de hospital, llamo a la puerta y doy un aviso verbal.
- ☐ En la medida de lo posible, se procura que la persona acompañante que visite los dormitorios del campamento sea del mismo sexo.
- ☐ La cama pertenece al niño, al adolescente o al paciente, tanto en las excursiones, en los campamentos como en las visitas a domicilio o en el cuidado pastoral en hospitales o prisiones. Siempre me siento en una silla, nunca en la cama.

l. ¿Cómo respetar la intimidad personal en los baños, los vestuarios y las salas de ducha?

- ☐ Presto atención al uso separado por sexos de estos espacios y a que estos dispongan de la infraestructura conveniente.
- ☐ Busco soluciones para personas que claramente no se sienten pertenecientes a su género asignado.
- ☐ En el caso de que las duchas sean colectivas, acuerdo previamente con los niños y los adolescentes las reglas de uso.
- ☐ Los espacios reservados a la esfera íntima los utilizo siempre (tanto espacial como temporalmente) por separado y nunca junto con los menores cuyo cuidado se me ha encomendado.
- ☐ Jamás entro en los espacios reservados a la esfera íntima sin justificación profesional (p. ej., socorro, supervisión).
- ☐ Llamo a la puerta y anuncio mi visita antes de entrar.
- ☐ En los espacios reservados a la esfera íntima, solo presto asistencia en la medida en que mi misión lo permite y tal y como se acordó previamente con el equipo.
- ☐ La permanencia en dichas estancias se anuncia previamente al equipo y se limita en el tiempo para que se sepa de manera transparente quién se encuentra en esos espacios.
- ☐ Siempre y cuando sea posible, evito las situaciones bilaterales a puerta cerrada (p. ej., dejando la puerta entreabierta).
- ☐ Cuando se haya producido una situación semejante, lo comunico a la dirección de manera transparente.

«Me dijo: “Esto es muy normal. Es algo totalmente puro y limpio. Dios quiere ayudarte con eso, pero no debe saber nadie más que tú lo que es la voluntad de Dios.”»

?

¿Qué estándares hacen más sencillo el trabajo cotidiano?

¿Qué estándares lo hacen más difícil?

¿Son estos estándares por ello más o menos relevantes?

m. ¿Cómo comunicar con cuidado desde una posición de poder?

- ☐ Tomo en serio a todas las personas como individuos que conocen muy bien sus necesidades, y les pregunto por sus puntos de vista.
- ☐ Sé que las contradicciones y las incertidumbres forman parte de la vida y me esfuerzo en la búsqueda colectiva y abierta de respuestas.
- ☐ No eludo las preguntas críticas recurriendo a tópicos que no tienen ninguna relevancia para la experiencia de la persona que tengo enfrente.
- ☐ Contesto de manera franca y profesional a preguntas íntimas y compruebo si soy la persona adecuada para una conversación de esta índole.
- ☐ No utilizo un lenguaje o gestos irrespetuosos y renuncio a técnicas injustas, como argumentos irrefutables, preguntas capciosas, exageraciones o la tergiversación de opiniones.
- ☐ No utilizo un lenguaje sexualizado (apodos cariñosos, bromas sexistas, piropos que aluden a la forma corporal o expresiones similares).
- ☐ No empleo un lenguaje que denota camaradería porque es inapropiado para mi rol.
- ☐ Me abstengo de cualquier técnica manipulativa, como el gaslighting (cuestionamiento de la percepción del otro) o el chantaje emocional (control del comportamiento mediante el fomento del miedo, de la lástima o de sentimientos de culpabilidad).
- ☐ No creo tabúes, ni establezco votos de silencio por iniciativa propia.
- ☐ Justifico las decisiones que tomo como persona dirigente, especialmente, si son relevantes para otros.
- ☐ Expongo con claridad los procesos decisorios y colaborativos y creo transparencia, reduciendo así la arbitrariedad.
- ☐ No doy ningún ultimátum si no se sustenta en una sólida base jurídico-legal.

«Por la tarde recibí un mensaje en mi móvil con el siguiente contenido: “¿Qué harías si te murieras esta noche? ¡Pues, te irías al infierno!”»

n. ¿Cómo comunicar en las redes sociales respetando los roles?

- ☐ Se ha mostrado como medida eficaz que el empleador ponga a disposición su número de teléfono móvil, especialmente en el caso de empleados que trabajan directamente con niños y adolescentes.
- ☐ Para este fin recurro a cuentas y plataformas profesionales y no a cuentas privadas.
- ☐ Informo al equipo con transparencia sobre los contactos que he mantenido con niños y adolescentes.
- ☐ Soy consciente de que también debo cumplir una función ejemplar en las redes sociales.
- ☐ Comunico de forma neutral y de manera que los titulares de la patria potestad o los compañeros de equipo no se sientan molestos al leer mis mensajes.
- ☐ Siempre y cuando sea posible, me comunico con los menores en grupo y no a través de contactos bilaterales.
- ☐ Desde mis cuentas profesionales no hago ningún tipo de observación ni valoración de publicaciones, mensajes y comentarios privados.
- ☐ Al publicar fotos, vídeos o audios, respeto el derecho general a la personalidad y el derecho a la propia imagen.
- ☐ Pido el correspondiente consentimiento por escrito para la utilización de dichas imágenes.

«Me abrazó en plena calle y me dijo: “Estamos enamorados. ¡Nos vamos a casar!” Me lo dijo en broma. Para mí era vergonzoso.»



?

¿Qué otras situaciones de riesgo me ponen a prueba?

¿Qué conductas me han resultado útiles?

¿Cómo puedo mejorar mi transparencia?

- ☐ Me comprometo a poner en práctica el presente código de conducta de la Iglesia católica del obispado de Coira, a comportarme en situaciones de riesgo de conformidad con las actitudes básicas y los estándares de calidad, a reflexionar sobre ellos y a concretarlos de forma continuada en el día a día.
- ☐ Tomo nota de que cualquier adaptación del código de conducta motivada por una situación no contemplada requiere una justificación profesional y un acuerdo transparente. En los casos de transgresiones no transparentes del presente código, la persona dirigente podrá imponer obligaciones que se anotarán en mi expediente personal. Soy consciente de que el reiterado incumplimiento de estas obligaciones podrá acabar en un despido con su mención correspondiente en el certificado de trabajo y en las referencias a terceros.
- ☐ Como superior directo soy consciente de que el cumplimiento de este código de conducta constituye una parte integral de mis funciones como dirigente, entre las que se incluyen el fomento activo de una cultura del conflicto y de la retroalimentación. Me comprometo a tomar en serio las críticas, las irritaciones y los avisos de los empleados, y a actuar en consecuencia.
- ☐ Estoy dispuesto a implicarme en estas cuestiones y a adquirir conocimientos sólidos sobre la prevención del abuso a través de formaciones vinculantes.
- ☐ Me comprometo a notificar a la autoridad competente si se ha incoado un procedimiento penal contra mi persona por delitos sexuales, si pende un tal procedimiento o si ya he sido condenado por un delito de esta naturaleza en el pasado.
- ☐ En el caso de sospechas vagas o fundadas de delito, emito inmediatamente una notificación interna según los mecanismos de denuncia preestablecidos y las obligaciones de declaración internas, y renuncio a dar ulteriores pasos descoordinados. En particular, un enfrentamiento por cuenta propia con la persona inculpada jamás formará parte de mis obligaciones y se deberá omitir categóricamente.
- ☐ Tomo nota de que se guardará una copia de esta declaración de compromiso en mi expediente personal.

Lugar y fecha:.....

Apellidos, nombre:.....

Función:.....

Parroquia/empleador:.....

Firma del/de la colaborador/a:

Firma del/de la superior:

«Esa división entre el “nosotros y los otros” me ha aislado. Es decir, nosotros, los que quedamos como los santos elegidos contra el malvado mundo del que, de alguna manera, hay que rehuir.»

?

¿Para qué actitudes y estándares de calidad necesito apoyo?

¿Dónde puedo conseguir dicho apoyo?



6. Conceptos

Abuso espiritual

El abuso espiritual consiste en la limitación de la autonomía espiritual y conduce a la angustia espiritual y a una amplia vulnerabilidad de la persona acompañada (Doris Wagner, 2019). Se abusa del nombre de Dios para tener poder sobre las personas. Se confunden las voces de los asistentes pastorales con la voz de Dios (Klaus Mertes, 2019). El abuso espiritual está relacionado con la manipulación, la opresión y la explotación de otras personas en el nombre de Dios con el fin de someterlas a la consecución de propósitos y objetivos particulares. Esto se consigue a través de dependencias emocionales perjudiciales y manipulaciones mentales que desfiguran la doctrina, los valores y los conceptos cristianos con el propósito de utilizarlos para colmar las propias apetencias de poder (Hannah A. Schulz, 2019).

Abuso sexual

Se entiende por abuso sexual cualquier acto sexual llevado a cabo por una persona adulta contra un menor de edad. El autor del delito aprovecha su posición de poder y autoridad para satisfacer sus propias necesidades en perjuicio de la persona menor de edad, que por razón de su inferioridad física, psíquica, cognitiva o lingüística no puede dar su consentimiento con conocimiento de causa a un acto de esta naturaleza (según Bange y Deegener, 1996). En el contexto de desequilibrios de poder se debe extrapolar este concepto a adultos en situaciones precarias (necesidad de ayuda) o en relaciones de dependencia, dado que la posición de estos adultos es comparable en muchos sentidos a la de los menores porque se caracteriza por una fuerte dependencia emocional y por la posibilidad limitada de enjuiciar una situación y de buscar ayuda. No siempre está en juego la fuerza bruta: las víctimas sufren distintos tipos

de manipulaciones, como por ejemplo la persuasión, el uso de la coacción sutil o de la extorsión, la deformación de la realidad o el abuso espiritual mediante el uso de trucos lúdicos o pasando por alto cualquier resistencia física o verbal (adaptado de May, 1997). El abuso sexual de menores y personas en situaciones precarias o relaciones de dependencia constituye un delito (perseguido y castigado por oficio).

Acoso sexual

Se entiende por acoso sexual en el lugar de trabajo cualquier comportamiento de naturaleza sexual o en relación con la identidad de género destinada a perjudicar la dignidad de mujeres y hombres en el lugar de trabajo, en particular, las amenazas, la promesa de ventajas, las coacciones y el uso de la fuerza para conseguir concesiones de índole sexual. El acoso sexual se puede cometer mediante palabras, gestos o actos (p. ej., insinuaciones o comentarios sexuales, contactos físicos no deseados) y, en virtud de la ley sobre la igualdad de género, está prohibido, lo cual también se aplica en el caso de la Iglesia. En el lugar de trabajo, los márgenes de los comportamientos tolerables son más estrechos que en la esfera privada. El acoso sexual se ejerce con frecuencia en situaciones de desequilibrio de poder, también en el lugar de trabajo. La ley sobre la igualdad de género incrimina con mayor rigor el acoso cometido por superiores, puesto que las personas dirigentes determinan la cultura de una organización y son responsables para la protección de la integridad sexual de las personas en una empresa. La ley penal también prohíbe el acoso sexual como delito perseguido solo a instancia de parte (es decir, cuando los mismos afectados presentan una querrela penal).

«Utilizaba mi espiritualidad, mi familiaridad con el silencio y la perseverancia ante Dios. Para doblegarme utilizaba sus conocimientos sobre mis experiencias del pasado, que habíamos abordado en las confesiones.»

Pie de imprenta

Citas: Declaraciones de personas afectadas sacadas de los libros «Erzählen als Widerstand. Berichte über spirituellen und sexuellen Missbrauch im Raum der Kirche» (La narración como resistencia. Relatos sobre experiencias de abuso sexual y espiritual en el ámbito eclesiástico), editado por Barbara Haslbeck, Regina Heyder, Ute Leimgruber y Dorothee Sandherr-Klemp (Editorial Aschendorff, 2020), y «Gefährliche Seelenführer? Geistiger und geistlicher Missbrauch» (¿Guías espirituales peligrosos? Abuso mental y espiritual), editado por Heinrich Timmerevers y Thomas Arnold (Herder Thema, 2020).

Las citas son de Ellen Adler (p. 30), Anna Althaus (p. 7), Katharina Aufroth (p. 15), Momo Eiche (p. 25), sor Maria Gärtner (p. 14), Iris Giovanetti (pp. 10 y 27), Katharina Hoff (pp. 4 y 13), Thea Kleinert (pp. 3 y 18), Martha Laufbacher (pp. 20 y 24), Miriam Leb (p. 26), Petra Niemeyer (p. 22), Edith Schwarzländer (pp. 9, 21 y 23), Stefanie Butenkemper (pp. 11, 19 y 30) y Stefan Hoffman (p. 29).

Texto: Karin Iten, Stefan Loppacher, Prevención del abuso de poder en el obispado de Coira

Con la colaboración de: Sabine Bohnert, Linda Cantero, Nadja Eigenmann, Felix Hunger, Patricia Spyka, Johannes Utters, Michael Zingg, Christiane Weinand e Dolores Waser Balmer

Ilustraciones: Team Tumult, Justine Klaiber
Maquetación: Team Tumult, Daniel Harisberger

Lectorado del original: Schreibgut, Caroline Vogelsang

Traducción del alemán: Suárez Translations, Antonio Suárez

Impresión: Eichholzer Druck + Kopie SA

Financiación: Iglesia católica en el Cantón de Zúrich y obispado de Coira

Editora: Prevención del abuso de poder en el obispado de Coira, c/o Katholische Kirche im Kanton Zürich, Hirschengraben 66, 8001 Zúrich

© 2023

«No parecían ser personas las que me querían imponer sus ideas, sino el mismo Dios, cuya voluntad yo quería cumplir. De este modo no quedaba ningún margen para la protesta.»





Prevención del abuso de poder
en el obispado de Coira