



# Código de Conducta Pastoral

**Emitido: Agosto 2003**  
**Revisado: Junio 2008 y**  
**Agosto 2017**



CATHOLIC DIOCESE OF  
**PITTSBURGH**

Este Código de Conducta Pastoral está basado en un modelo con fecha del 17 Marzo de 2003 y proveído por el Grupo Católico Nacional de Retención de Riesgo, Inc. La Diócesis de Pittsburgh expresa su sincera gratitud al Grupo Católico Nacional de Retención de Riesgo, Inc por su trabajo por al proveer un modelo y su voluntad por permitir que ese modelo sea usado como base de este Código.



Al Clero, Religiosos y Laicos de la Diócesis de Pittsburgh:

En una de las parábolas más importantes de Jesús para aquellos comprometidos con el ministerio dentro de la Iglesia, El hablo de Él mismo como El Buen Pastor que daría su vida por sus ovejas. Al seguirlo, todos estamos llamados a ser buenos pastores, que protejamos al rebaño de los depredadores. Para hacerlo algunas veces tenemos que cambiar nuestros procedimientos y suposiciones .

Esta es la segunda revisión y con una expansión significativa del Primer Código Conducta Pastoral de que la Diócesis de Pittsburgh promulgó en el 2003 y se actualizó en el 2008. Se pusieron por escrito y se codificaron los estándares y las expectativas para todos aquellos quienes actúan en nombre de la Diócesis de Pittsburgh.

Fue primero un borrador en respuesta directa al mandato dado como una respuesta por los Obispos de los Estados Unidos en nuestro Capítulo para la Protección de los Niños y Jóvenes para publicar claramente los estándares de comportamiento ministerial para el clero y todo tipo de personal en la Iglesia. Sin embargo su alcance es significativamente más amplio que el maltrato sexual a niños. El Código De Conducta Pastoral impone límites para la conducta con ambos, adultos y niños, se dirige a asuntos como acoso en los lugares de trabajo y violaciones de confidencialidad.

Esto se debe, a que en los 14 años desde su primera publicación, hemos aprendido más acerca de cómo proteger a todos-niños, adultos vulnerables, y personal de la Iglesia-de situaciones que pueden llegar a llevar a un daño. Esta nueva edición se dirige a comportamiento que puede ser por igual ilegal o pecaminoso pero que es inapropiado para cualquiera que trabaja al servicio de la Iglesia. Aunque no es exhaustivo en lo que se espera se de aquellos que cuidan por los demás en el nombre de la Iglesia, es un es una declaración sucinta y completa de los estándares de comportamiento que se espera de todo el personal de la Iglesia.

Este documento se aplica a los obispos, sacerdotes, diáconos, religiosas y laicos miembros de la fe Cristiana quienes asisten proveyendo cuidado pastoral.

Como Obispo de la Diócesis de Pittsburgh, estoy agradecido por su servicio a la Iglesia y por su voluntad para proteger a todos aquellos o los que se les ha confiado el cuidado de la Iglesia. Su aceptación por escrito de este documento es testimonio de su compromiso en este esfuerzo. Usted está contestando a la llamada de Cristo de proteger a Su rebaño y protegerlo en contra de cualquiera que quiera hacerle daño.

Les pido que vean este Código de Conducta Pastoral como un instrumento de ayuda que los asistirá en su servicio, protegiendo a ambos, a ustedes mismos y a aquellos a los les imparten nuestra misión de traer el amor de Dios.

Agradecido por nuestra creencia de que “Nada es imposible para Dios,”

Su hermano en Cristo,

Monseñor, David A. Zubik

Obispo de Pittsburgh

# **Código de Conducta Pastoral para el Personal de la Iglesia Dentro de la Diócesis de Pittsburgh**

## **Table of Contents**

Letter from the Diocesan Bishop	i
I. Preámbulo	1
II. Obligaciones	1
III. Estándares Pastorales	1
1. Conducta para Consejo Pastoral y Dirección Espiritual	1
2. Confidencialidad	2
3. Conducta con Niños, Jóvenes y Adultos Vulnerables	3
4. Conducta Sexual	6
5. Acoso	7
6. Archivos e Información	8
7. Conflictos de Interés	8
8. Reportar Mala Conducta	9
9. Administración	10
10. Bienestar del Personal de la Iglesia	10
Apéndice: Guías de Procedimiento por Violación del Código	11
Reconocimiento de Haber Recibido el Código de Conducta Pastora	

\*Para propósitos de este Código de Conducta Pastoral del término “personal de la Iglesia” incluya a cualquier persona que realiza trabajos para la Iglesia bajo los auspicios de la Diócesis de Pittsburgh o en alguna de sus Parroquias. Esto incluye obispos, sacerdotes, diáconos, seminaristas, personas de vida consagrada, empleados laicos, y empleados contratados que han sido empleados por la Diócesis de Pittsburgh o cualquiera de sus parroquias, escuelas, junto con aquellas personas que proveen servicios de voluntariado a/por la Diócesis de Pittsburgh cualquier parroquia o escuela dentro de la Diócesis.

## I. Preámbulo

Todo el personal de la Iglesia se ha de comportarse de forma que mantenga los valores y conducta Cristianos. El personal de la Iglesia, como se refiere aquí, es cualquier persona que realiza trabajos para la iglesia bajo los auspicios de la Diócesis de Pittsburgh o una de sus parroquias o escuelas. Este Código Pastoral de Conducta provee un conjunto de estándares de conducta ya sea proveyendo o apoyando el cuidado pastoral del fiel Cristiano y todos los demás. El código no presenta una lista exhaustiva de las expectativas, estándares, o requisitos. Más bien, este código acompaña la ley universal de la Iglesia, la ley civil, y las políticas diocesanas. El personal de la Iglesia tiene que conocer y comprometerse a todas estas normas que gobiernan la conducta pastoral.

## II. Obligaciones

La obligación de adherirse al Código de Conducta Pastoral recae sobre cada individuo. El personal de la Iglesia que no cumple este Código de Conducta Pastoral será sujeto a acciones correctivas incluyendo posiblemente su despido. La acción correctiva puede ser de varias formas - desde un reproche verbal hasta el ser removido del ministerio - dependiendo de la naturaleza y circunstancias específicas de la ofensa y del grado del daño (Ver Apéndice de Procedimientos)

## III. Estándares Pastorales

La conducta pública y privada del personal de la Iglesia puede inspirar y motivar a la gente, pero puede también escandalizar y socavar la fe de la gente. El personal de la Iglesia, en todo momento, debe de estar consciente de las obligaciones que acompañan a su trabajo. Ellos deben de conocer también que la bondad y la gracia de Dios los apoya en su ministerio.

El personal de la Iglesia debe primero reconocer que son discípulos de Jesucristo y miembros de Su Iglesia. Por lo tanto para servir de manera efectiva a los demás, el personal de la Iglesia debe tener primero una íntima relación con Nuestro Señor también necesitan asegurar la estabilidad de su propia salud espiritual, física mental y emocional.

### 1. Conducta para Consejo Pastoral y Dirección Espiritual

**El personal de la Iglesia debe respetar los límites en su comportamiento ministerial, especialmente en lo relacionado al consejo pastoral y dirección espiritual.**

1.1 El personal de la Iglesia no puede ir más allá de sus capacidad en situaciones de consejería y debe referir a los clientes a profesionales cuando sea apropiado.

1.2 El personal de la Iglesia debe de considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de entrar en una relación de consejería con alguien con quienes los hayan tenido una relación anterior (i.e., empleado, colega profesional, amigo u otra relación anterior). [Ver Sección 7.2.2]

1.3 El personal de la Iglesia no debe grabar estas sesiones ni en formatos de audio o de video.

1.4 El personal de la Iglesia no debe nunca tener intimidad sexual con la persona a la que le den consejería. Esto incluye contacto consensual o no consensual, contacto físico forzado, y comentarios de origen sexual inapropiados.

1.5 El personal de la Iglesia asume completa responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de consejería y relacionadas a la consejería.

1.6 El contacto físico de cualquier tipo (i.e. tocar, abrazar, agarrar) entre el personal de la Iglesia y la persona a la que se da consejería, puede ser mal interpretado y debe ser evitado.

1.7 Las sesiones serán llevadas a cabo en horarios apropiados y en lugares profesionalmente adecuados en donde el consejero esté a la vista de los demás, tales como una oficina que tenga una ventana descubierta.

1.7.1 Ninguna sesión se llevará a cabo en viviendas privadas.

1.7.2 Las sesiones no deben ser llevadas a cabo en lugares u horarios que tenderían a causar confusión acerca de la naturaleza de la relación con la persona recibiendo la consejería.

1.8 El personal de la Iglesia que provea consejo pastoral o dirección espiritual debe mantener un registro de los horarios y de los lugares de las sesiones con cada persona que reciba consejería.

1.9 Todas las sesiones de consejería deben tener una duración fija, despidiéndose inmediatamente al concluir la sesión.

## 2. Confidencialidad

**La información dada al personal de la Iglesia durante el curso del consejo pastoral, dirección espiritual debe ser mantenidas bajo la más estricta confidencialidad posible.**

2.1 La información obtenida en el transcurso de las sesiones individuales o de grupo debe ser confidencial, excepto por razones profesionales poderosas o requeridas por la ley.

2.1.1 Si existe peligro claro e inminente al cliente o a otros, el personal de la Iglesia puede revelar solamente la información necesaria para proteger a las partes afectadas y para prevenir el daño.

2.1.2 Antes de divulgar la información, si es posible, el personal de la Iglesia informará a la persona que recibe la consejería acerca de la divulgación de información y de las posibles consecuencias.

2.2 El personal de la Iglesia debe discutir la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona en consejería.

2.3 El personal de la Iglesia debe de mantener mínimos registros del contenido de las sesiones.

2.4 La información obtenida de este contacto profesional podrá ser usado en enseñanzas, escritos, homilías, u otras presentaciones públicas solamente cuando se tomen las medidas eficaces para proteger completamente la identidad del individuo y la confidencialidad de lo revelado.

2.5 Si al dar consejería a un menor (i.e., menores de 18 años) de manera formal, si el personal de la Iglesia descubre que existe una seria amenaza al bienestar del menor y que comunicar la información confidencial a un padre o a guardián legal es esencial para la salud y bienestar del niño, el personal de la Iglesia hará lo siguiente:

- Tratar de obtener el consentimiento del menor para desplegar la información específica;
- Revelar solamente la información necesaria para proteger la salud y el bienestar del menor si no se obtiene el consentimiento; y
- Consultar con las autoridades apropiadas de la Iglesia, tales como el supervisor inmediato, antes de revelar la información.

*Estas obligaciones son independientes de la confidencialidad del confesionario. **Un sacerdote nunca puede revelar nada revelado en el Sacramento de la Confesión, ni siquiera con el permiso del penitente.** Además todas las otras personas que en cualquier forma (i.e. de manera inadvertida la escucharon) escucharon información en el confesionario están obligados a mantenerla en secreto. (Canon 983)*

### 3. Conducta con Niños, Jóvenes y Adultos Vulnerables

**El personal de la Iglesia que trabaja con niños, jóvenes y adultos vulnerables debe mantener una relación abierta y de confianza entre los supervisores adultos de los jóvenes y los adultos vulnerables.**

3.1 El personal de la Iglesia tiene que estar consciente de su propia vulnerabilidad, así como las de los demás, cuando trabajan solos con jóvenes. El personal de la Iglesia debe de trabajar en equipo al llevar a cabo actividades con jóvenes.

3.2 El contacto físico con jóvenes puede ser mal interpretado, y solamente debe ocurrir (a) solamente cuando son de contenido no sexual, (b) de otra forma apropiada, (c) en público. Algunos ejemplos de **FORMAS APROPIADAS** de contacto físico incluyen, pero no se limitan a las siguientes:

- Abrazo casual
- Palmadas en la espalda
- Dar la mano
- Chocar las manos y golpear las manos
- Alabo verbal
- Tomarse de las manos al caminar con niños pequeños
- Sentarse al lado de niños pequeños
- Tomarse de las manos al orar
- Palmadas en la cabeza cuando sea culturalmente apropiado

Ejemplos de **FORMAS INAPROPIADAS** de contacto físico que no se debe de tener, incluyen pero no se limitan a las siguientes:

- Besos en la boca o dar abrazos inapropiados o largos
- Sentar a niños aproximadamente mayores de 5 años en las piernas
- Tocar las nalgas, los genitales o los senos y tocar las rodillas, muslos, o piernas como signos de afecto
- Mostrar signos físicos de afecto en lugares aislados en lugares como recamaras, closets, áreas únicamente para empleados, u otros cuartos privados
- Dormir en la misma cama con un menor, joven o un adulto vulnerable
- “Lucha” con menores, jóvenes, y adultos vulnerables excepto cuando sea entrenando en un deporte legítimo, en cuyo caso otro adulto debe estar presente
- Hacer cosquillas y cargar en la espalda
- Cualquier tipo de masaje dado por un adulto a un menor, joven o adulto vulnerable
- Cualquier despliegue de afecto (no deseado) hacia un menor, joven o adulto vulnerable
- Acciones que incluyen cumplidos de carácter de atracción sexual, o de desarrollo sexual
- Los estudiantes o los adultos vulnerables podrán recibir asistencia solamente con su atuendo (i.e., botones, corbatas, camisas) si están físicamente imposibilitados de hacerlo ellos mismos y si hay otros adultos presente como testigo

3.3 Deben estar claros los límites sociales entre los adultos que sirven a la Iglesia y los menores o adultos vulnerables con los que tienen una responsabilidad profesional o voluntaria.



**3.4 La Ley de Dos:** El personal debe estar consciente de su propia vulnerabilidad a las acusaciones al trabajar solos con menores y adultos vulnerables. “La Ley de dos” protege a ambos, el personal de la Iglesia y aquellos a su cuidado: En cualquier momento que un empleado voluntario actué como representante de la Iglesia en la presencia de menores o adultos vulnerables, debe haber siempre otro adulto responsable a la vista de ese encuentro. Por lo menos deben estar presente 2 adultos para cualquier actividad patrocinada para menores, en una parroquia, escuela o institución diocesana, y el número de adultos debe aumentar en proporción al número de menores. Las únicas excepciones a esta regla son (1) cuando un sacerdote escucha el Sacramento de la Confesión y (2) durante el horario regular de clases llevado a cabo en los predios de la parroquia, escuela católica o cualquier otra institución diocesana.

3.4.1 Los encuentros con jóvenes deben llevarse a cabo en áreas apropiadas de la iglesia o de la escuela, tales como una oficina, salón social o salón de encuentros, que esté a la vista de los demás.

3.4.2 Las reuniones entre el personal de la Iglesia y jóvenes fuera de la parroquia deben ser organizados como una actividad de grupo organizada, llevada a cabo en una área pública con, por lo menos otro adulto presente y para la que los padres hayan dado permiso por escrito.

3.4.3 Cuando se reúnen uno-uno con jóvenes, el personal de la Iglesia lo hará en un lugar que será visible a los demás y debe tener un escritorio, mesas o por lo menos a un distancia de tres pies entre ambos.

3.4.4 El acceso a los vestidores, vestidores del teatro u otros lugares en donde los menores puedan desvestidos está limitado a los entrenadores, directores de deportes, entrenadores, personal médico, directores de teatro, supervisores asignados de disfraces y personal de limpieza. Se deberá mantener una lista de las personas autorizadas. Otros miembros del personal de la escuela y padres tienen prohibido entrar en estas áreas cuando están siendo utilizadas. **Bajo ninguna circunstancia** se permite tomar fotografías o videos en áreas donde menores o adultos se pueden estar cambiando ropas.

3.5 Las reuniones con jóvenes o con adultos vulnerables sin chaperón en áreas privadas están prohibidas.

3.6 El personal de la Iglesia debe limitar el contacto con menores en páginas de redes sociales/cuentas que (1) han sido aprobadas por su supervisor y (2) tiene múltiples administradores y monitores de la Iglesia. Ningún tipo de comunicación privada a través de las redes sociales están permitidas.

3.6.1 Toda la correspondencia debe ser dirigida a los padres/guardianes del joven. No es apropiado sostener comunicaciones con jóvenes por teléfono, textos o redes sociales.

3.6.2 Cualquier e-mails de grupos a menores de ser (1) relacionados exclusivamente a trabajo y (2) enviados con "blind copy" (bcc), o sea que la dirección de e-mail no se distribuya entre el grupo sin "permiso."

3.7 El personal de la Iglesia debe abstenerse de (a) uso del alcohol mientras trabaja con jóvenes o adultos vulnerables, y (b) posesión o uso de drogas ilícitas en todo momento.

3.8 La posesión o uso de armas de fuego mientras se trabaja con menores o adultos vulnerables está prohibida excepto en el caso de una ley local, estatal o por un oficial de la ley que carga legalmente un arma relacionado con su trabajo.

3.9 El personal de la Iglesia no compartirá alojamiento privado durante la noche con jóvenes en forma individual. Esto incluye, pero no se limita a, alojamiento en cualquier facilidad privada propiedad de la Iglesia, residencia, cuarto de hotel o cualquier otro sitio en donde no haya otro adulto presente.

3.10 En raras situaciones de emergencia, cuando el alojamiento es necesario para la salud y el bienestar del joven, el personal de la Iglesia debe tomar medidas extraordinarias para proteger a las partes de las apariencias inapropiadas y de riesgo de perjuicio. Se debe dar un enfoque de equipo para manejar las situaciones de emergencia.

#### **4. Conducta Sexual**

**El personal de la Iglesia no se aprovechara de la confianza puesta en ellos por la comunidad de fieles para obtener trato sexual o intimidad.**

4.1 El personal de la Iglesia que está comprometido a un modo de vida célibe están llamados a ser un ejemplo de castidad célibe en todas sus relaciones siempre.

4.2 El personal de la Iglesia que provee servicios de consejo pastoral o dirección espiritual debe evitar desarrollar una relación íntima inapropiada con menores, otro personal de la Iglesia, o feligreses. El personal de la Iglesia se debe comportar de forma profesional en todo momento.

4.3 El personal de la Iglesia no debe buscar apoyo emocional en los feligreses, empleados subordinados, o personas a las que den guía espiritual; en lugar de eso, deben buscar en otros grupos dentro de la diócesis.

4.4 Nadie del personal de la Iglesia puede explotar a alguien con propósitos sexuales. Esto incluye también ver pornografía.

4.5 Ver o poseer pornografía infantil es un crimen bajo las leyes federales; acusaciones acerca de este tipo de comportamiento deben ser reportadas inmediatamente a la autoridad civil competente y a la apropiada persona a cargo (i.e. pastor, director, supervisor).

4.6 Acusaciones de abuso sexual que involucren a un menor deben ser tomadas seriamente y se reportaron primero a la autoridad civil (ChildLine: 1-800-932-0313 or [www.compass.stat.pa.us/cwis](http://www.compass.stat.pa.us/cwis)) y luego a la apropiada persona a cargo (i.e. pastor, director, supervisor).

4.7 Acusaciones de mala conducta sexual (i.e. abuso sexual, explotación sexual, o acoso sexual) que involucren adultos se tomarán seriamente y han de ser reportadas a la persona apropiada a cargo (i.e. pastor, director, supervisor), quienes podrán reportar las acusaciones a las apropiadas autoridades civiles.

4.8 Se espera que el personal de la Iglesia conozca las obligaciones de la Ley de Servicios de Protección a los Niños (Child Protective Services Law) y los requisitos para reportar que son obligatorios. Además, las políticas de la Diócesis acerca de la mala conducta sexual y abuso sexual deben de ser obedecidas para proteger los derechos de todos los involucrados.

4.9 El personal de la Iglesia debe revisar y conocer el contenido de las regulaciones y requerimientos para reportar el abuso a niños del Estado de Pennsylvania y deben seguir estos mandatos. (*Referencia reportar a la Ley de Servicio de Protección de Niños de Pennsylvania*)

## 5. Acoso

**El personal de la Iglesia no debe acosar de manera física, psicológica o de forma escrita al personal, voluntarios, o feligreses y no van a tolerar tal acoso por el personal o voluntariado de la Iglesia.**

5.1 El personal de la Iglesia va a mantener un ambiente profesional de trabajo que esté libre de intimidación o acoso físico, psicológico, por escrito, de forma electrónica o verbal.

5.2 El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, escritos o verbales, incluyendo, pero no limitado, a los siguientes:

- Acoso físico o mental;
- Insultos raciales;
- Insultos peyorativos de naturaleza étnica;
- Avances sexuales no deseados o tocar;
- Comentarios o bromas de índole sexual;
- Solicitar favores sexuales como condición de empleo, o que afecten otras decisiones, tales como ascensos o salarios;
- Mostrar materiales ofensivos;
- Chismes difamatorios, o difamar a un individuo con otro empleado, excepto cuando se reportan formalmente preocupaciones serias a un supervisor o autoridad civil;
- Publicaciones inapropiadas en las redes sociales

5.3 El acoso puede ser un único incidente fuerte o un patrón persistente de comportamiento en donde el propósito o el efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo intimidante.

5.4 Las acusaciones de acoso se van a tomar seriamente y se deben reportar inmediatamente a la apropiada autoridad de la Iglesia tales como el director pastoral, administrador de catequesis, el Vicario del Clero, el Vicario de Servicios Canónicos, o el Superintendente de Escuelas Católicas.

Se van a seguir las políticas diocesanas para proteger los derechos de todos los involucrados.

## **6. Registros e Información**

**Va a ser mantenida en confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir y desechar los registros de la Iglesia.**

6.1 Los archivos Sacramentales se consideran confidenciales. Cuando se reúne y se publica información estadística de estos registros, se debe de tener mucho cuidado para preservar el anonimato de los individuos.

6.2 El acceso a los registros sacramentales está restringido por 100 años a partir de la fecha de la creación del registro (pero no al registro mismo) y solamente se puede entregar de acuerdo con las políticas diocesanas.

6.2.1 La información acerca de adopciones y legitimidad permanece confidencial sin importar el tiempo.

6.2.2 Solamente el personal de la Iglesia que esté autorizado al acceso de los registros y supervise su uso va a manejar las las solicitudes para registros más recientes.

6.3 Los registros financieros de la parroquia son confidenciales. La información financiera que se pone a la disposición del Consejo Pastoral Financiero y, en de una forma resumida cada año a la Parroquia. Se deben cumplir las Políticas Financieras Diocesanas. Se contactará a la Oficina Diocesana de Servicios Legales y Civiles al recibirse alguna solicitud para divulgar registros financieros.

6.4 Los registros de contribuciones individuales deben ser considerados privados y deben mantenerse bajo estricta confidencialidad.

## **7. Conflictos de Interés**

**El personal de la Iglesia debe evitar situaciones que puedan presentar un conflicto de interés incluso la apariencia de un conflicto de interés puede poner a tela de juicio la integridad y conducta profesional.**

7.1 El personal de la Iglesia debe divulgar a las autoridades apropiada (i.e supervisor) todos los factores relevantes que puedan potencialmente puedan crear un conflicto de interés.

7.2 El personal de la Iglesia debe informar a todas las partes cuando surja un real o potencial conflicto de interés. La resolución del problema es la de proteger a la persona recibiendo servicios ministeriales.

7.2.1 Nadie dentro del personal de la Iglesia debe aprovecharse de nadie a quien se le está proveyendo servicios para obtener sus propios intereses personales, políticos o de negocios.

7.2.2 El personal de la Iglesia no debe proveer servicios de consejería a nadie con quien tengan una relación de negocios, profesional o social. Cuando esto no se puede evitar, el cliente ha de ser protegido. El consejero establecerá y mantendrá claros los límites apropiados.

7.2.3 Cuando se esté proveyendo consejo pastoral o dirección espiritual a dos o más personas con quien ha tenido un relación personal o de negocios anterior, el personal de la Iglesia ha de:

- Debe aclarar a todas las partes la naturaleza de cada relación,
- Anticipar cualquier conflicto de interés,
- Tomar acciones apropiadas para eliminar el conflicto, y
- Obtener un consentimiento por escrito de todas las partes para continuar los servicios.

7.3 Los conflictos de interés pueden surgir cuando el juicio del personal de la Iglesia está impedido por:

- Asuntos anteriores,
- Llegar a estar personalmente involucrado, o
- Ponerse de lado de una persona en contra de la otra.

En estas circunstancias, el personal de la Iglesia va a avisar a las partes que él o ella no puede ya proveer servicios y referirlos a otra individuo competente y calificado para dar asistencia.

## **8. Reportar Mala Conducta**

**El personal de la Iglesia tiene el deber de reportar su propia mala conducta ética o profesionalmente y la mala conducta de los demás.**

8.1 El personal de la Iglesia se responsabiliza por mantener los estándares éticos y profesionales más elevados. Cuando existe una indicación de conducta ilícita por parte del personal de la Iglesia, el personal de la Iglesia va a notificar inmediatamente a las autoridades civiles pertinentes y a la Oficina Diocesana para Servicios Legales y Civiles.

8.2 Cuando exista la incertidumbre acerca de si una situación o conducta que viole el Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, morales o éticos, el personal de la Iglesia debe consultar con la apropiada autoridad de la Iglesia (tal como el superior inmediato).

8.3 Cuando aparezca que la conducta del personal de la Iglesia está violando el Código de Conducta Pastoral u otros principios religiosos, éticos o morales tal conducta deberá de ser reportada a la autoridad de la Iglesia apropiada tal como el superior inmediato. Si el supervisor inmediato no tiene supervisor directo en ese lugar, deberá de ser reportado a la Oficina Legal de la Diócesis.

8.4 Las acusaciones de abuso sexual involucrando a un menor, aunque sean inciertos, deben ser tomados seriamente y reportados primero a la autoridad civil pertinente (Childline: 1-800-932-0313 or [www.compass.stat.pa.us/cwis](http://www.compass.stat.pa.us/cwis)) y luego a la apropiada persona a cargo (i.e pastor, director o supervisor).

8.5 La obligación del personal de la Iglesia de reportar la mala conducta de los clientes está sujeta a confidencialidad. Sin embargo, cualquier acuerdo o deber de mantener la confidencialidad se somete a la necesidad de reportar la mala conducta que amenaza la seguridad, salud, o bienestar de cualquiera de las personas involucradas, excepto como se prevé en la Sección 2.5.

## 9. Administración

**En reconocimiento a la dignidad de la persona humana, los empleadores y supervisores deben tratar al personal de la Iglesia con justicia, dignidad y respeto en las funciones administrativas de sus ministerios del día a día.**

9.1 Las decisiones del personal y administrativas tomadas por el personal de la Iglesia han a cumplir las obligaciones de la ley civil y canónica y también reflejar las enseñanzas sociales Católicas y de este Código de Conducta Pastoral.

9.2 El personal de la Iglesia no debe usar su posición para ejercitar un poder y autoridad irracional e inapropiado.

## 10. El Bienestar del Personal de la Iglesia

**El personal de la Iglesia tiene el deber de de ser responsable de su propia salud espiritual, física, mental y emocional.**

10.1 El personal de la Iglesia debe darse cuenta de signos que indican problemas potenciales con con sus propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.

10.2 El personal de la Iglesia debe buscar ayuda inmediata cuando noten signos de alarma en su estado emocionales y en su comportamiento en su vida profesional y personal.

10.3 El personal de la iglesia Católica debe dirigir sus propias necesidades espirituales con una participación regular a la vida Sacramental de la Iglesia a través de la recepción frecuente de la Eucaristía y el sacramento de la Confesión o Reconciliación. También deberían de participar en actividades de desarrollo espiritual, tales como tiempos contemplativos, retiros y dirección espiritual y cosas semejantes.

## **APENDICE**

### ***Guías de Procedimiento por Incumplimiento al Código de Conducta Pastoral***

A. Cuando el supervisor inmediato de un empleado o voluntario del personal de una Iglesia recibe información de que la conducta de un empleado o voluntario constituye una acusación de de violación al Código de Conducta Pastoral, el supervisor inmediato debe informar inmediatamente a la autoridad eclesiástica pertinente (por ejemplo, en una parroquia ese sería el pastor). Cualquier acusación o sospecha de abuso infantil debe de reportarse inmediatamente al ChildLine (1-800-932-0313 or [www.compass.state.pa.us/cwis](http://www.compass.state.pa.us/cwis)) y después a La Oficina de del Coordinador de Asistencia Diocesana.

B. Si el pastor comete una supuesta violación al Código de Conducta Pastoral, es cómplice, o está involucrado de cualquier forma, el asunto será manejado por él por el Vicario para el Clero de acuerdo con la ley universal de la Iglesia y las políticas de la Diócesis de Pittsburgh.

C. Al recibir la información acerca de la violación al. Código de Conducta Pastoral, la autoridad eclesiástica apropiada consultará con la Oficina Legal de la Diócesis, la cual coordinará la apropiada respuesta e investigación.

D. Si la persona perjudicada por la alegada violación o la persona acusada cree que los procedimientos seguidos o los hechos reunidos en la investigación, que en la resolución fueron defectuosos o incompletos, puede apelar la resolución utilizando los debidos procedimientos procesales de la Diócesis de Pittsburgh, los cuales son administrados por la Oficina de Procedimientos Administrativos.





## DIOCESIS CATOLICA DE PITTSBURGH

### Reconocimiento de Recibo del Código de Conducta Pastoral

*De acuerdo con mi rol como personal de la Iglesia, y en testimonio al Evangelio de Jesús, me conduciré con integridad, actuando en una forma consistente con la disciplina y enseñanzas de la Iglesia Católica. Guiaré mi comportamiento bajo la ley civil y canónica, por las políticas de la Diócesis de Pittsburgh y por el Código de Conducta Pastoral por...*

1. Respetando los derechos de cada persona y progresando en su bienestar durante el curso de la consejería, dirección espiritual.
2. Sosteniendo en la más estricta confidencia la información dada durante el tiempo de de consejería o dirección espiritual.
3. Manteniendo una relación abierta y de confianza al trabajar con jóvenes, libres de comportamiento inapropiado que los pondría en riesgo.
4. Honrando la confianza puesta en el personal de la Iglesia al no explotar a nadie para obtener favores sexuales u obtener o intimidar.
5. Proveer un ambiente de trabajo profesional que sea libre de acoso físico, psicológico, intimidación por escrito o verbal.
6. Mantener la confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir y disponer de los registros de la Iglesia.
7. Evitar las situaciones que puedan presentar un conflicto de interés.
8. Reportar a las autoridades pertinentes mi propia mala conducta ética o profesional y la de los demás.
9. Tratar al personal de la Iglesia con justicia en el trabajo y ministerio del día a día.
10. Ser responsable de mi propia salud espiritual, física, mental y emocional.

**HE LEÍDO CUIDADOSAMENTE, ENTENDIDO Y POR LO TANTO ME PROPONGO CONDUCIRME COMO SACERDOTE, ADMINISTRADOR DE LA PARROQUIA, DIÁCONO, SEMINARISTA, EMPLEADO DE LA IGLESIA O VOLUNTARIO DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL.**

---

(Nombre)

(Parroquia, Escuela, Oficina o Programa)

---

(Puesto)

(Fecha)

**FAVOR DE REGRESAR EL ORIGINAL FIRMADO A LA PARROQUIA O LA DIÓCESIS Y CONSERVE OTRA COPIA PARA SU ARCHIVO.**



## DIOCESIS CATOLICA DE PITTSBURGH

### Reconocimiento de Recibo del Código de Conducta Pastoral

*De acuerdo con mi rol como personal de la Iglesia, y en testimonio al Evangelio de Jesús, me conduciré con integridad, actuando en una forma consistente con la disciplina y enseñanzas de la Iglesia Católica. Guiaré mi comportamiento bajo la ley civil y canónica, por las políticas de la Diócesis de Pittsburgh y por el Código de Conducta Pastoral por...*

1. Respetando los derechos de cada persona y progresando en su bienestar durante el curso de la consejería, dirección espiritual.
2. Sosteniendo en la más estricta confidencia la información dada durante el tiempo de de consejería o dirección espiritual.
3. Manteniendo una relación abierta y de confianza al trabajar con jóvenes, libres de comportamiento inapropiado que los pondría en riesgo.
4. Honrando la confianza puesta en el personal de la Iglesia al no explotar a nadie para obtener favores sexuales u obtener o intimidar.
5. Proveer un ambiente de trabajo profesional que sea libre de acoso físico, psicológico, intimidación por escrito o verbal.
6. Mantener la confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir y disponer de los registros de la Iglesia.
7. Evitar las situaciones que puedan presentar un conflicto de interés.
8. Reportar a las autoridades pertinentes mi propia mala conducta ética o profesional y la de los demás.
9. Tratar al personal de la Iglesia con justicia en el trabajo y ministerio del día a día.
10. Ser responsable de mi propia salud espiritual, física, mental y emocional.

**HE LEÍDO CUIDADOSAMENTE, ENTENDIDO Y POR LO TANTO ME PROPONGO CONDUCIRME COMO SACERDOTE, ADMINISTRADOR DE LA PARROQUIA, DIÁCONO, SEMINARISTA, EMPLEADO DE LA IGLESIA O VOLUNTARIO DE ACUERDO CON EL CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL.**

---

(Nombre)

(Parroquia, Escuela, Oficina o Programa)

---

(Puesto)

(Fecha)

**FAVOR DE REGRESAR EL ORIGINAL FIRMADO A LA PARROQUIA O LA DIÓCESIS Y CONSERVE OTRA COPIA PARA SU ARCHIVO.**



**DIÓCESIS CATÓLICA DE PITTSBURGH**

111 Boulevard of the Allies

Pittsburgh, PA 15222

©2018