



Diocese of Palm Beach

**CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL
PARA
EL PERSONAL DE LA IGLESIA**

January 2025

Índice

I.	Preámbulo	2
II.	Responsabilidad	3
III.	Estándares Pastorales	3
	1. Conducta para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales	3
	2. Confidencialidad	4
	3. Conducta con Menores y Adultos Vulnerables	5
	4. Conduda en las Comunicaciones	5
	5. Comportamiento Sexual	6
	6. Acoso	7
	7. Parroquia, Instituto Religioso o Sociedad de Vida Apostólica y Registros de Organizaciones e Información	8
	8. Conflicto de Interés	8
	9. Reportar Mala Conducta Ética o Profesional	9
	10. Administración	10
	11. Bienestar del Personal de la Iglesia	10
	12. Reportar Mala Conducta de <i>Vos Estis</i>	10
IV.	Acuerdo y Firma	11

I. Preámbulo

El *Código de Conducta Pastoral para el personal de la Iglesia de la Diócesis de Palm Beach* (conocido como el *Código de Conducta Pastoral*) establece una serie de normas para defender los valores cristianos de conducta. El *Código de Conducta Pastoral* pretende ser una estructura para responder a una variedad de circunstancias, pero no pretende responder a todas las situaciones que pueden ocurrir en el ministerio.

El *Código de Conducta Pastoral* debe ser considerado junto con los siguientes documentos oficiales de la Diócesis de Palm Beach:

- *La guía de reglamentos y procedimientos de la Diócesis de Palm Beach relacionados a la protección Infantil y adultos vulnerables;*
- *Las políticas y procedimientos relacionados a prevenir, educar, reportar y las consideraciones pastorales en relación al abuso sexual;*
- *El procedimiento diocesano en el evento de una denuncia de abuso sexual a menores de edad por un miembro del personal de la iglesia;*
- *El procedimiento para reportar denuncias de abuso sexual de menores de edad y adultos vulnerables.*

Además, estos documentos deben verse junto con los siguientes documentos oficiales de la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos:

- *El código para la Protección Infantil y Jóvenes - Edición revisada 2011; y*
- *Las normas esenciales para las políticas Diocesanas / Eparquía que tratan las denuncias de abuso sexual de menores de edad por parte de sacerdotes y diáconos.*

Y también, deben estar de acuerdo con:

- El *Código de Derecho Canónico;*
- La *Ley Estatutaria del Estado de la Florida;* y
- El *Código de Éticas para los Maestros de las Escuelas Católicas,* de la Asociación Nacional de Educación Católica.

Las personas que deben cumplir con el *Código de Conducta Pastoral* son los sacerdotes, diáconos, religiosos y religiosas, seminaristas, aspirantes a diáconos, ministros pastorales, empleados y voluntarios, conocidos como “Personal de la Iglesia” en nuestras parroquias, escuelas, instituciones religiosas, sociedades y organizaciones de vida apostólica, como se define en las *Políticas y procedimientos relacionados a prevenir, educar, reportar y las consideraciones pastorales en relación al abuso sexual.*

II. Responsabilidad

La conducta pública y privada del Personal de la Iglesia puede inspirar y motivar a las personas, pero también puede escandalizar y quebrantar la fe del pueblo. El Personal de la Iglesia, debe, en todo momento, ser conciente de las responsabilidades que conlleva su trabajo y también que la gracia y la bondad de Dios los acompaña en su ministerio.

La responsabilidad de cumplir con el *Código de Conducta Pastoral* depende de cada individuo. El Personal de la Iglesia que ignore este *Código de Conducta Pastoral* estará sujeto a acciones correctivas de acuerdo con las políticas de la Diócesis de Palm Beach y los *Reglamentos y Normas* de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos mencionados en el *Preámbulo* de este documento, y en el *Código de Derecho Canónico*. La acción correctiva también puede ser tomada por un superior administrativo, de acuerdo con las políticas de la Diócesis de Palm Beach, incluidas en el *Código de Conducta Pastoral*, dependiendo de la naturaleza específica y las circunstancias de la situación.

III. Estándares Pastorales

1. Conducta para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales¹

El Personal de la Iglesia que presta servicios de consejería pastoral o dirección espiritual debe respetar los derechos de cada persona y velar por su bienestar.

- 1.1 El Personal de la Iglesia no debe ir más allá de su competencia en situaciones de asesoramiento y debe referir a los clientes a otros profesionales cuando sea necesario.
- 1.2 El Personal de la Iglesia debe considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de iniciar una consejería con alguien con quien haya tenido alguna relación preexistente (i.e. empleado, colega profesional, amigo u otra relación ya existente). [Ver Sección 7.2.2]
- 1.3 El Personal de la Iglesia no debe grabar cintas de audio o video en las sesiones.
- 1.4 El Personal de la Iglesia nunca debe involucrarse en relaciones de intimidad sexual con las personas que aconseja. Esto incluye contacto con o sin consentimiento, contacto físico forzado y comentarios sexuales no apropiados.
- 1.5 El personal de la iglesia no debe involucrarse en relaciones de intimidad sexual con personas cercanas al cliente, como familiares o amigos, cuando existe el riesgo de explotación o daño potencial al cliente. El personal de la Iglesia debe suponer que existe el potencial de explotación o daño en tales relaciones íntimas.

¹ Consejeros Pastorales y Directores Espirituales: El clero, empleados o voluntarios que proveen servicios de consejería pastoral, espiritual, y/o terapéutico a individuos, familias y otros grupos.

- 1.6 El Personal de la Iglesia asume total responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en toda relación de consejería.
- 1.7 El contacto físico de cualquier tipo (i.e. tocar, abrazar, coger de la mano) entre el Personal de la Iglesia y las personas a quienes aconsejan puede malinterpretarse y debe evitarse.
- 1.8 Las sesiones deben ser conducidas en lugares y horarios apropiados.
 - 1.8.1 Ninguna sesión debe ser conducida en viviendas privadas.
 - 1.8.2 Las sesiones no deben ser conducidas en lugares y horarios que puedan causar confusión sobre la naturaleza de la relación con la persona a quien se aconseja.
- 1.9 El Personal de la Iglesia debe mantener un registro de los horarios y lugares de las sesiones con cada persona a la que aconseja.

2. Confidencialidad

La información revelada al Personal de la Iglesia durante la sesión de consejería o dirección espiritual se llevará acabo con la más estricta confidencialidad posible.

- 2.1 La información obtenida en el transcurso de las sesiones será confidencial excepto por razones profesionales convincentes o según lo exija la ley.
- 2.2 El Personal de la Iglesia debe discutir la naturaleza de la confidencialidad y sus límites con cada persona en la consejería.
- 2.3 El Personal de la Iglesia debe mantener registros mínimos sobre el contenido de las sesiones. La Ley Estatutaria de la Florida, 455.667, capítulos 64B4-9.001 y 64B4-9002 describen los requisitos para los registros de los clientes que deben seguir todos los asesores con licencia que prestan servicios de consejería.
- 2.4 El conocimiento que surge del contacto profesional puede ser utilizado en la enseñanza, redacción, homilías u otras presentaciones públicas solo cuando se toman medidas efectivas para salvaguardar absolutamente tanto la identidad de la persona como la confidencialidad de las divulgaciones.
- 2.5 Si hay un peligro claro e inminente a un menor de edad o a un adulto vulnerable, el Personal de la Iglesia debe actuar de acuerdo a las normas enumeradas en el *Preámbulo del Código de Conducta Pastoral*, y la Ley Estatutaria del Estado de la Florida.

Estas obligaciones son independientes de la confidencialidad de la celebración del Sacramento de la Penitencia. De acuerdo con la Ley de la Florida y la Ley Canónica, bajo ninguna circunstancia puede haber

ninguna divulgación, incluso revelación indirecta de la información recibida por medio de la celebración del Sacramento de la Penitencia.

3. Conducta con Menores y Adultos Vulnerables

El Personal de la Iglesia debe mantener una relación abierta y confiable con los menores de edad y los adultos vulnerables.

- 3.1 El Personal de la Iglesia debe ser conciente de su propia vulnerabilidad y la de los demás cuando éste trabajando con menores de edad y adultos vulnerables.
- 3.2 El contacto físico con menores de edad y adultos vulnerables puede malinterpretarse y debe ocurrir (a) solamente cuando es completamente no sexual y apropiado, y (b) nunca en privado.
- 3.3 El Personal de la Iglesia debe abstenerse en todo momento de (a) posesión ilegal y/o uso ilegal de drogas y/o alcohol, y (b) el uso de alcohol cuando está trabajando con menores de edad o con adultos vulnerables.
- 3.4 El Personal de la Iglesia no debe compartir alojamiento privado durante la noche con un menor o un adulto vulnerable. Esto incluye alojamiento en cualquier instalación o propiedad de la Iglesia, residencia privada, habitación de hotel, o cualquier otro lugar donde no haya otra supervisión de un adulto presente.
 - 3.4.1 En situaciones de emergencia excepcionales, cuando es necesario dar alojamiento por razones de salud o bienestar del menor o del adulto vulnerable, el Personal de la Iglesia debe tomar cuidado extremo de proteger a todas las partes que están involucradas de cualquier apariencia de conducta inapropiada y de cualquier riesgo de daño.
 - 3.4.2 Se debe trabajar en equipo para responder a las situaciones de emergencia.

4. Conducta en las Comunicaciones:

En el discurso sobre las "Redes Sociales" del Papa Benedicto XVI con motivo de la 47ª Jornada Mundial de las Comunicaciones Sociales, se invitó a la Iglesia a emplear diversos medios de comunicación social para llevar a cabo la tarea de la evangelización. Teniendo en cuenta esa invitación, se deben considerar los siguientes puntos:

- 4.1. Ningún miembro del personal de la Iglesia debe iniciar contacto con un menor través de mensajes de texto, llamadas telefónicas o medios electrónicos, a menos que sea parte de (1) un aviso grupal o (2) relacionado con un ministerio, trabajo de la parroquia, escuela, pastoral universitaria, etc. Siempre que sea posible, estas últimas comunicaciones deben realizarse a través de una plataforma oficial de comunicación de la organización correspondiente.

- 4.2 En el caso de que un menor o un adulto vulnerable inicie el contacto solicitando una reunión por algo de naturaleza personal, la respuesta debe limitarse a establecer una fecha, hora y lugar para la reunión en un entorno adecuado. Se debe mantener un registro recuperable de esta respuesta y, si es necesario, enviarlo al supervisor correspondiente. En asuntos relacionados con el Sacramento de la Reconciliación, no se debe conservar ningún registro. El Sacramento debe celebrarse en un confesionario o sala de reconciliación siempre que sea posible.
- 4.3. En todas las demás reuniones con menores, se debe ofrecer o solicitar la notificación o el permiso de un padre o tutor. Dependiendo de la naturaleza de la discapacidad de un adulto vulnerable, se debe realizar una notificación similar al tutor legal.
- 4.4. No se debe solicitar información personal de menores o adultos vulnerables ni compartirla a través de mensajes de texto o redes sociales. En caso de que el personal de la Iglesia reciba material lascivo o sugestivo de menores o adultos vulnerables, debe informarlo a su supervisor.
- 4.5. Las comunicaciones y/o la información mostrada o compartida por el personal de la Iglesia con un menor a través de las redes sociales deben ser consistentes con los valores y enseñanzas de la Iglesia y ser accesibles públicamente para los padres, tutores y supervisores.
- 4.6. El personal de la iglesia se comunicará con los menores de 8:00 a. m. a 9:00 p. m., excepto en los casos de eventos patrocinados por la diócesis, la parroquia o la escuela que se extiendan más allá de las 9:00 p. m.

5. Comportamiento Sexual

El personal de la Iglesia no debe, bajo ninguna circunstancia explotar la confianza que la comunidad de fe ha puesto en ellos.

- 5.1 El Personal de la Iglesia que tiene compromiso de celibato está llamado a ser un ejemplo de castidad célibe en todas sus relaciones en todo momento.
- 5.2 El Personal de la Iglesia que presta servicios de consejería pastoral o dirección espiritual debe evitar involucrarse en relaciones íntimas inapropiadas con menores, adultos vulnerables, otros miembros del personal y miembros de sus parroquias. El Personal de la Iglesia debe comportarse de manera profesional en todo momento.
- 5.3 Ningún miembro del Personal de la Iglesia puede explotar a otra persona con fines sexuales.
- 5.4 El personal de la Iglesia no debe suministrar a nadie, especialmente a los menores de edad o adultos vulnerables, con videos, lecturas o material gráfico

que sean inapropiados o de naturaleza sexual. Crear, distribuir o mantener la pornografía infantil en cualquier forma es un delito en el Estado de Florida y se informará inmediatamente a las autoridades.

- 5.5 Se deben tomar en serio las acusaciones de conducta sexual inapropiadas y reportar a la persona designada en la parroquia, diócesis u organización y a las autoridades si la situación involucra a un menor. Los procedimientos de la Diócesis de Palm Beach se deben cumplir para proteger los derechos de todos los que están implicados.
- 5.6 El Personal de la Iglesia debe revisar y conocer el contenido de las regulaciones de abuso infantil, los requisitos para reportar la situación en el estado de La Florida y cumplir dichas regulaciones (**Ver Procedimiento para Reportar Denuncias de Abuso Sexual de Menores**).

6. Acoso

El Personal de la Iglesia no debe involucrarse en acoso físico, psicológico, escrito, verbal, de estudiantes, empleados, voluntarios o feligreses y no debe tolerar tal hostigamiento por otros miembros del personal de la Iglesia.

- 6.1 El Personal de la Iglesia debe proporcionar un ambiente profesional de trabajo, libre de intimidación o acoso físico, psicológico, tanto escrito como verbal.
- 6.2 El acoso comprende una amplia gama de comportamientos; físico, escrito o verbal, que incluye, entre otras los siguientes: abuso físico o mental, insultos raciales, insinuaciones étnicas humillantes, proposiciones sexuales indeseables, comentarios o bromas sexuales, exhibición de material ofensivo, y solicitud de favores sexuales utilizados como condición para tener el empleo, o para afectar otras decisiones de personal como promoción o compensación.
- 6.3 El acoso puede ser un incidente esporádico o un patrón de comportamiento persistente cuyo propósito o efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o de intimidación.
- 6.4 Las acusaciones de acoso deben tomarse en serio y reportarlas inmediatamente al superior administrativo de la parroquia, diócesis u organización, o en el caso de empleados al director de Recursos Humanos de la Diócesis de Palm Beach, quien es responsable de la implementación de los procedimientos dados por la Diócesis de Palm Beach para garantizar la protección de los derechos de todos los que están involucrados.

7. Parroquia, Instituto Religioso o Sociedad de Vida Apostólica e Información y Registros Organizacionales

Se mantendrá la confidencialidad al crear, archivar, obtener, transferir o eliminar los registros del archivo de la parroquia, instituto religioso, sociedad de vida apostólica o registros organizacionales.

- 7.1 Los registros sacramentales, financieros o del personal son considerados confidenciales. Cuando se recopila y publica la información estadística a partir de dichos documentos o registros de la parroquia, instituto religioso, sociedad de vida apostólica o registros organizacionales, se debe tomar gran precaución para preservar el anonimato de las personas.
- 7.2 Los registros sacramentales, financieros o del personal son propiedad de la Iglesia. Los registros de la parroquia, instituto religioso o sociedad de vida apostólica u organización se consideran privados y se mantendrán en la más estricta confidencialidad. Solo los miembros del personal que están autorizados para acceder a dichos documentos y a supervisar su uso deben manejar las solicitudes de dichos registros. Si hay alguna pregunta con respecto a los registros, el asunto se remitirá al Canciller.
- 7.3 Los registros sacramentales, financieros o del personal de la parroquia, instituto religioso, Sociedad de vida apostólica u Organización están sujetos a revisión por la diócesis o una institución supervisora. El personal de la iglesia debe ponerse en contacto con el Canciller de la Diócesis o la Institución supervisora al recibir cualquier solicitud de divulgación de documentos a una agencia gubernamental.
- 7.4 Los registros de contribuciones individuales de la Parroquia, Instituto Religioso y Sociedad de Vida Apostólica u Organización deben considerarse privados y deben mantenerse en la más estricta confidencialidad.

8. Conflicto de Interés

El Personal de la Iglesia debe evitar situaciones que puedan presentar un conflicto de interés. Incluso la sola apariencia de conflicto de interés puede cuestionar la integridad y la conducta profesional.

- 8.1 El Personal de la Iglesia debe informar a la autoridad apropiada de la Iglesia todos los factores relevantes que potencialmente podrían crear un conflicto de interés.
- 8.2 El Personal de la Iglesia debe informar a todas las partes cuando surja un conflicto de interés real o potencial. La resolución de los problemas debe proteger a la persona que recibe los servicios del ministerio.
 - 8.2.1 El Personal de la Iglesia no debe aprovecharse de ninguna persona a la que preste servicios para favorecer sus intereses personales, religiosos, políticos o comerciales.

8.2.2 El Personal de la Iglesia no debe prestar servicios de consejería a ninguna persona con quien tenga una relación comercial, profesional, o social. Cuando esto es inevitable el cliente debe estar protegido. El consejero debe establecer y mantener límites claros y apropiados.

8.2.3 Cuando se prestan servicios de consejería pastoral o dirección espiritual a dos o más personas que tienen una relación entre ellos el Personal de la Iglesia debe:

- Aclarar con todas las partes la naturaleza de cada relación;
- Anticipar cualquier conflicto de interés;
- Tomar las medidas apropiadas para eliminar el conflicto, y
- Obtener de todas las partes involucradas consentimiento por escrito para continuar con los servicios.

8.3 El conflicto de interés puede surgir cuando el juicio independiente (libre) del Personal de la Iglesia se ve perjudicado por: tratos previos, llegando a estar personalmente involucrado, o convertirse en defensor de una de las personas e ir en contra de la otra.

En estas circunstancias, el Personal de la Iglesia debe informar a las partes interesadas que ya no puede prestar los servicios y remitirlos a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

9. Reportar Mala Conducta Ética o profesional

El Personal de la Iglesia tiene el deber de reportar su propia conducta no ética o no profesional y la de los demás.

9.1 El Personal de la Iglesia debe responsabilizarse los unos a los otros por mantener los más altos estándares éticos y profesionales. Si se observa una conducta poco ética o profesional, se debe notificar al superior administrativo apropiado. Cuando hay indicios de acciones ilegales por parte de otro personal de la Iglesia, se debe notificar a las autoridades inmediatamente, así como el supervisor administrativo correspondiente.

9.2 Cuando existe incertidumbre sobre una situación o conducta que viola este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos, el Personal de la Iglesia debe consultar con el Canciller o con el superior administrativo responsable.

9.3 Cuando hay un miembro del Personal de la Iglesia que ha violado el *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos:

- Reportar el asunto al supervisor o a la autoridad inmediatamente superior, o
- Referir el asunto directamente al Canciller.

- 9.4 La obligación del Personal de la Iglesia de reportar la mala conducta del cliente está sujeta al derecho de confidencialidad. Sin embargo, todo acuerdo o derecho de mantener la confidencialidad debe ceder a los requisitos obligatorios de la información legal y a la necesidad de informar una mala conducta que amenazan la seguridad, la salud o el bienestar de cualquiera de las personas involucradas.

10. Administración

Los empleadores y los supervisores deben tratar justamente al Personal de la Iglesia en las operaciones administrativas cotidianas de sus ministerios.

- 10.1 Las decisiones sobre los empleados y otras decisiones administrativas tomadas por el Personal de la Iglesia deben cumplir con los requisitos de la ley civil y canónica y también reflejar las enseñanzas sociales católicas y del *Código de Conducta Pastoral*.
- 10.2 El Personal de la Iglesia no debe usar su posición para ejercer autoridad y poder irracional e inapropiado.

11. Bienestar del Personal de la Iglesia

El Personal de la Iglesia tiene la obligación de ser responsable de su propia salud espiritual, física, mental y emocional.

- 11.1 El Personal de la Iglesia debe estar atento a las señales de advertencia que indiquen problemas potenciales de su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.
- 12.2 El Personal de la Iglesia debe buscar ayuda inmediata siempre que note señales de advertencia en el comportamiento emocional en su propia vida profesional o personal.
- 12.3 El Personal de la Iglesia debe abordar sus propias necesidades espirituales. El apoyo de un Director Espiritual es altamente recomendado.
- 12.4 Se prohíbe el uso inapropiado o ilegal de alcohol y drogas.

12. Reportar Mala Conducta de Vos Estis

- 12.1 El clero y los miembros de una orden religiosa deben cumplir con todas las obligaciones de informar sobre la mala conducta de *Vos Estis* de conformidad con la Política de *Vos Estis Lux Mundi* de la Diócesis de Palm Beach.
- 12.2 Adicionalmente, el Servicio de Denuncias de Abusos de Obispos Católicos estableció una línea directa para reportar abusos sexuales, abuso de autoridad u otra mala conducta por parte de un obispo. Estos reportes se deben enviar a ReportBishopAbuse.org o al 1-800-276-1562.

IV. Acuerdo y Firma

He leído el *Código de Conducta Pastoral* para el Personal de la Iglesia de la Diócesis de Palm Beach, y entiendo su contenido. Se me ha dado la oportunidad que me lo expliquen junto con los documentos enumerados en el *Preámbulo* de este código.

Acepto que estoy obligado a cumplir este *Código de Conducta Pastoral* y seguiré cumpliendo dicho código, políticas, procedimientos y documentos enumerados en el *Preámbulo*, y una copia estará disponible cuando lo solicite.

Entiendo que se implementará un proceso justo y equitativo que garantice la protección de los derechos de los involucrados en caso de cualquier acción incompatible con este *Código de Conducta Pastoral* o la falta de acciones correctivas ordenadas por este.

Entiendo que cualquier conducta que se considere inconsistente con esta política puede resultar en acciones disciplinarias, incluyendo, la terminación del empleo en el caso de un empleado, o la remoción del cargo en el caso de un voluntario. En el caso de un clérigo o una persona en vida consagrada, se pueden imponer la privación del cargo u otras sanciones canónicas a través de los canales apropiados según el derecho de la Iglesia.

La Diócesis de Palm Beach se reserva el derecho de cambiar este *Código de Conducta Pastoral* en un futuro, para que permanezca de conformidad con los documentos indicados en el *Preámbulo*. Entiendo que se me informará sobre cualquier cambio importante, pero no se me pedirá que firme ningún apéndice a este acuerdo.

Nombre Impreso

Nombre de la Parroquia, Escuela u otra Institución

Firma

Fecha