



ARCHDIOCESE
OF PORTLAND
IN OREGON

Código de Conducta para el Personal de la Iglesia

Promulgated by
Archbishop John G. Vlazny
October 9, 2008
Revisado 1 de julio de 2015

Código de Conducta para el Personal de la Iglesia de la Arquidiócesis de Portland en Oregón

Table of Content

I.	Introducción	3	
	A.	Preámbulo	3
	B.	Principios Teológicos para un Código de Conducta	3
		1. Modelado en Jesucristo	3
		2. Comunión para la Misión	4
		3. Ministerio en la Iglesia	4
II.	Estándares Éticos en el Ministerio	4	
	A.	Conducta a Observar Cuando se Ofrece Cuidado Pastoral	4
	B.	Conducta a Observar Cuando se Ofrece Consejería Pastoral y Dirección Espiritual	5
	C.	Conducta Sexual	6
	D.	Relaciones Apropriadas en el Ministerio	7
	E.	La Administración	8
	F.	Conflicto de Intereses	9
	G.	Buena Reputación	9
	H.	Confidencialidad	9
	I.	Archivos e Información	10
		1. Archivos Sacramentales	10
		2. Archivos Financieros	11
		3. Otros Archivos	11
III.	Consideraciones Especiales para el Ministerio de Niños y Jóvenes	11	
IV.	Estándares Éticos Relacionados a Ministros Ordenados	12	
	A.	Ejercitando Liderazgo	13
	B.	Relaciones Apropriadas	13
	C.	Enseñar y Predicar	13
	Declaración de Acuerdo Formal	14	

Código de Conducta para el Personal de la Iglesia de la Arquidiócesis de Portland en Oregón

I. Introducción

A. Preámbulo

Este *Código de Conducta* (“*Código*”) está dirigido a todo el personal de la iglesia en la Arquidiócesis de Portland en Oregón – clero, empleados, y voluntarios- que trabajan en parroquias, escuelas, cementerios, u otras agencias o programas parroquiales o arquidiocesanos. Este presenta las guías de comportamiento que reflejan los valores morales Cristianos y principios éticos estándar.

El ministerio pastoral involucra necesariamente la interacción con la gente. El propósito de este *Código* es asegurar que tales interacciones sean siempre apropiadas, que los límites correctos sean siempre cumplidos, y que la dignidad de cada persona sea respetada. Aunque las guías del *Código* no son exhaustivas, todavía proveen un claro estándar de comportamiento que puede indicar el tono del ministerio y ayudar a asegurar relaciones apropiadas con todas personas.

Como personal de la iglesia –clero, empleados, y voluntarios- nuestra conducta tanto pública como privada puede inspirar y motivar a otros a hacer buenas obras. A la vez, nuestra conducta puede también escandalizar a la gente que servimos y debilitar su fe. Por eso, todo personal de la iglesia tiene la obligación de observar su propio comportamiento y asegurar que éste refleje los estándares más altos de conducta.

Se espera, entonces, que todo el personal de la iglesia lea este *Código* y que siga sus directrices. Le debemos ese cumplimiento a nuestra gente. Aquellos que descarten el *Código* pueden ser sujetos a acción correctiva.

Este *Código* pretende complementar otras políticas y procedimientos que se aplican al personal de la iglesia, tal como el *Manual del Empleado para el Personal de las Parroquias y de las Escuelas*, el *Manual para Personal Eclesiástico*, la *Política de Abuso a Menores de la Arquidiócesis de Portland*, y otros manuales semejantes. El personal de la iglesia queda sujeto a, y debería, estar familiarizado con éstas políticas y procedimientos.

B. Principios Teológicos para un Código de Conducta

1. Modelado en Jesucristo

Como hombres y mujeres de fe, nuestras palabras y obras son modeladas en la persona de Jesucristo. En los Sacramentos de Iniciación, nos vestimos de Cristo, y nos convertimos en miembros de su cuerpo, el cual es la Iglesia. Por eso, somos llamados a vivir vidas de santidad de acuerdo de nuestro estatus como Cristianos.

Jesús demostró un respeto profundo por las personas. Ya fuera tratando con los funcionarios más altos o los mendigos más bajos, Jesús los trató a todos, hombres y mujeres, con dignidad, amor, y respeto. “Judeo o Griego, esclavo o libre,” Jesús predicaba una igualdad de las personas en el Reino.

Por lo tanto, como personal de la iglesia, seguimos el ejemplo de Jesucristo, y les demostramos a todos los hombres y mujeres la dignidad y el respeto que se merecen como hijos de Dios.

2. Comunión para la Misión

Los hombres y las mujeres son creados a la imagen de Dios; es decir, en la imagen de la Trinidad. La Trinidad es una comunión de personas. Creados en esta imagen, los hombres y las mujeres no solamente comparten una profunda comunión entre ellos mismos, sino que también comparten en la misión de la Trinidad. Esta misión nos está revelada en Jesucristo, el cual predicó las Buenas Nuevas del Reino. La respuesta correcta a estas Buenas Nuevas es el discipulado.

Como personal de la iglesia, ya sea ordenado o laico, reconocemos nuestro llamado al discipulado. También reconocemos que cada uno de nosotros trae al ministerio nuestros propios dones únicos. Estos dones, estos carismas, son dados para la construcción de la Iglesia y para el bienestar de humanidad. Son para unir, no para dividir, al pueblo de Dios. Como dice San Pablo, “a cada cual se le concede la manifestación del Espíritu para el bien común” (1 Cor 12:7). Cuando nuestros dones trabajan juntos, el cuerpo de Cristo se hace visible.

Por eso, afirmamos la presencia de los dones de Dios de los demás, y nos comprometemos nosotros mismos a trabajar en colaboración con nuestro obispo, nuestros sacerdotes, y con nuestros ministros. De esta manera, preservaremos la unidad de la Iglesia, hablaremos con una voz común, y seremos testigos del amor de la Trinidad.

3. Ministerio en la Iglesia

La Iglesia continúa la misión de Jesús, proclamando el Reino y transformando el mundo bajo la luz del Evangelio. Como personal de la iglesia, reconocemos que representamos a la Iglesia Católica en lo que decimos y lo que hacemos.

Por eso, estamos obligados a enseñar fielmente lo que nos ha dado el Magisterio de la Iglesia, y a vivir en una manera que sea consistente con las enseñanzas morales de la Iglesia.

II. Estándares Éticos en el Ministerio

A. Conducta a Observar Cuando se Ofrece Cuidado Pastoral

El personal de la iglesia y ministros eclesiales (aquellos que trabajan en puestos específicamente ministeriales) deben ser fieles a sus roles ministeriales individuales. El

poder inherente en los eclesiales puede influenciar a otros. Aquellos que ocupan estos roles deberán ser sensibles a ese poder relativo y nunca ejercerlo inoportunamente. Algunas veces, el personal de la iglesia necesitará explicar y hasta articular límites apropiados para aquellos que buscan auxilio de la Iglesia pero puede que no sepa cómo se constituye dicho límite. Es un principio fundamental que aquel que tenga el poder más grande en una relación, tenga la responsabilidad más grande de actuar ética, moral, y legalmente.

- Aquellos que trabajan principalmente con pastoral no deben sobrepasar sus capacidades en situaciones de consejería. Deberían de referir a aquellos que buscan ayuda a profesionales calificados cuando esto sea pertinente.
- Al comienzo de una relación pastoral de consejería, el ministro eclesial debe informar sobre la confidencialidad del individuo y los límites de confidencialidad (por ejemplo: si la persona aconsejada revela la intención de ponerse a sí mismo o a otros en peligro inminente). En estos casos, el ministro eclesial debe contactar a las autoridades necesarias, con o sin consultar o pedir ayuda de otros profesionales, con o sin el permiso de la persona aconsejada.
- Los ministros eclesiales, por su relación con la Iglesia y con el Pueblo de Dios, ocupan un puesto de confianza. A menudo, las personas se acercan a ellos con grandes y pequeños problemas. Los ministros eclesiales deben respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona en cada encuentro.
- Cuando se llevan a cabo talleres y programas, hay que asegurar que ninguna persona sea sujeto a trauma o abuso como resultado de interacciones de grupo. Sesiones de este tipo incluyen también a: grupos para compartir fe, grupos de Biblia, grupos de Confirmación, grupos de Rito de Iniciación para Adultos (RCIA) etc.
- Cuando existen relaciones personales o profesionales preexistentes (por ejemplo: un empleado, un colega profesional, o un amigo), los ministros eclesiales deben evitar entrar en una relación continua de consejería.

B. Conducta a Observar Cuando se Ofrece Consejería Pastoral y Dirección Espiritual

Los ministros eclesiales cuyo trabajo principal es la dirección espiritual o la consejería pastoral se conforman a estándares adicionales en su relación con aquellos a los que aconseja. Estas son relaciones que duran más tiempo, que son más formales y más íntimas.

- Los consejeros pastorales y directores espirituales deberían ser fieles a los códigos éticos pertinentes a sus profesiones.
- Los consejeros pastorales y directores espirituales debe evitar tener contacto social innecesario con las personas que están recibiendo consejería durante el curso de la misma. El contacto físico (por ejemplo: abrazos, agarrarse la mano) entre consejeros

pastorales, directores espirituales y aquellos a los que aconsejan puede ser malinterpretado y debe ser evitado. Es especialmente importante que nunca participen en intimidades sexuales. Esto incluye contacto físico forzado y comentarios sexuales inapropiados. En estas relaciones, la intimidad sexual nunca es consensual.

- Los consejeros pastorales y directores espirituales no deben grabar en video o audio las sesiones.
- Las sesiones no deberían ser celebradas en sitios u horas que pudieran causar confusión sobre la naturaleza de la relación para la persona que está siendo aconsejada. Por eso, las sesiones deberían ser conducidas en un entorno profesional y no en habitaciones privadas.
- Los consejeros pastorales y directores espirituales deberán mantener un diario de las horas y lugares de las sesiones con cada persona que está siendo aconsejada. Una simple anotación en un libro de citas, la cual es guardada como un documento permanente, es un registro suficiente.
- Los consejeros pastorales y directores espirituales deberán salvaguardar la información personal individual, incluso, pero no limitado a, toda la información recolectada en las sesiones de consejería, discusiones de personal, visitas al hogar, relaciones de los feligreses, y discusiones de preparación matrimonial. Compartir información con otros con respecto a estos tipos de contacto deben de ser siempre hechos con prudencia y solamente para el beneficio de los individuos involucrados, y con su permiso explícito, salvo cuando sea requerido por la ley.
- Cuando la opinión independiente de un consejero pastoral o director espiritual es comprometida (por ejemplo: por relaciones personales o profesionales previas o actuales, cuando él o ella se involucran personalmente, o cuando é o ella se convierte en el defensor de una persona en contra de otra), el consejero o director debe avisar a las partes que de ahora en adelante no puede proporcionar consejería y que debe referirles a otros consejeros.

C. Conducta Sexual

Nuestra tradición Católica Romana nos llama a todos a vivir una vida de castidad fiel que ve la sexualidad humana bajo la luz del Evangelio. Todos los Católicos están obligados a ser castos de acuerdo a su estado de vida. Ya sea soltero o casado, sacerdote célibes o religioso, todos estamos comprometidos a una vida de castidad que refleja el entendimiento de que la sexualidad humana es un regalo de Dios.

Se espera una conducta sexual apropiada por parte de todo el personal de la iglesia. Se debería de tener una precaución particular cuando se está cuidando o trabajando con alguien que sea particularmente susceptible a la manipulación debido a su edad o a una discapacidad física, emocional, o mental.

- El personal de la iglesia que se ha comprometido al celibato debe de ser testigo de este carisma en todas sus relaciones. Asimismo, aquellos que han hecho un compromiso matrimonial deben de ser testigos de este carisma en todas sus relaciones. Se espera que todos –célibes, casados, o solteros- vivan vidas castas.
- Las interacciones con connotaciones sexuales entre colegas, o con las personas que se sirven en el ministerio, nunca son parte del papel ministerial. Las interacciones con connotaciones sexuales incluyen, por ejemplo, caricias innecesarias, insinuaciones sexuales o caricias sexuales, comentarios o chistes sexuales, exposición de materiales ofensivos (incluso exposiciones o transmisiones electrónicas).
- El personal de la iglesia no debe, por obtener algún contacto sexual o intimidad sexual, o por cualquier otra razón, aprovecharse de la confianza encomendada por la comunidad de fe.
- Para el propósito de esta política, el término *intimidad sexual* significa contacto sexual de cualquier tipo (aún siendo éste consensual), así como conversaciones sexualmente explícitas que no están relacionadas con las legítimas obligaciones del personal de la iglesia, tal como la transmisión de las enseñanzas morales de la Iglesia en ministerio catequético.
- Las acusaciones de conducta sexual inapropiada se deben tomar muy seriamente, y si es apropiado, se debe reportar a la autoridad pertinente en la parroquia, escuela, arquidiócesis, u organización. Si la situación involucra a un menor edad, las acusaciones deberán también ser reportadas a las autoridades civiles, siguiendo así la *Política de Abuso a Menores de la Arquidiócesis de Portland* (<http://www.archdpx.org/abuse-policy-revised/>) y el *Estatuto para la Protección de Niños y Jóvenes* de la Conferencia Católica de los Obispos de los Estados Unidos (<http://www.usccb.org/bishops/charter.pdf>).
- El personal de la iglesia debería de conocer el reglamento de abuso a menores y los requisitos para hacer los reportes por el Estado de Oregón y seguir estos mandatos.
- La Oficina Arquidiocesana de Protección al Menor está disponible para asistir y consultar sobre todos los temas relacionados con una conducta sexual inapropiada, incluyendo la notificación a las autoridades civiles correspondientes.

D. Relaciones Apropriadas en el Ministerio

El ministerio Cristiano involucra el ejercicio del liderazgo en variados entornos, incluyendo la parroquia, el Centro Pastoral, hospitales y residencias de ancianos, centros de retiros y varios centros educacionales. En todos los lugares, el personal de la iglesia debe ejercer su liderazgo de una manera ética. Particularmente, esto significa el trato justo para todas las personas con quien se relaciona para la operación y administración diaria de sus programas y servicios.

Las secciones a continuación enfatizan el respeto, el empoderamiento (empowerment), y la comunicación mientras se trabaja con personal de la iglesia, incluyendo a profesionales y voluntarios.

- El personal de la iglesia debe buscar por relaciones apropiadas en su ministerio. Lo que quiere decir que, se relacionarán con otros con respeto, sensibilidad, y reverencia. No existe un lugar dentro del rol ministerial para difamaciones racistas ó étnicas ó comentarios despectivos semejantemente basados en otros estereotipos negativos.
- Las reuniones se deben de llevar a cabo con cortesía y apertura hacia el punto de vista de los demás. El personal de la iglesia cultivarán un ambiente donde sea seguro para los demás hablar, intercambiar ideas, y ofrecer críticas constructivas cuando es necesario.
- El personal de la iglesia trabajará para traer hacia adelante los dones de las personas. También respetarán los diversos talentos que ellos traen a la Iglesia. Cuando la supervisión es apropiada, ésta deberá ser hecha con comunicación y expectativas claras.
- Aquellos en la Iglesia que toman decisiones sobre el personal y otras decisiones administrativas deberían hacerlo de acuerdo con las obligaciones de las leyes civiles y canónicas. Estas decisiones también deberían reflejar los valores del Evangelio y las Enseñanzas Sociales Católicas.
- El personal de la iglesia debe de comprometerse a establecer y mantener un ambiente ministerial en el cual el trato justo y ético para todo el mundo sea lo más importante.

E. La Administración

El personal de la iglesia debe administrar responsablemente todos los recursos materiales y financieros dentro del área de su ministerio.

- El personal de la iglesia debe reconocer que los recursos que apoyan los ministerios eclesiales vienen gran parte de las contribuciones de los fieles Cristianos. Por eso, los recursos deberían ser utilizados de una manera prudente y responsable, evitando así el mal manejo y el desperdicio.
- Una apropiada administración incluye, el reporte regular de las finanzas de la parroquia de una manera transparente.
- El personal de la iglesia debe actuar dentro de las directrices aprobadas del *Manual Administrativo de las Parroquias Arquidiócesanas* y el *Manual del Empleado para el Personal Parroquial y Escolar*.

F. Conflicto de Intereses

El personal de la iglesia debe evitar los conflictos de interés, ya que la existencia de estos, o la sola apariencia de estos, puede poner en duda la integridad de la persona y dañar la reputación de la organización.

- Algunas situaciones que tienen el *potencial* para ser un conflicto de interés incluyen, pero no se limita a, lo siguiente:
 - o Llevar a cabo negocios privados con la Iglesia o con cualquiera de sus miembros;
 - o Aceptar o dar regalos considerables por servicios o favores;
 - o Emplear a miembros de la familia o amigos sin la aprobación de autoridad eclesiástica competente;
 - o Actuar con una imparcialidad indebida hacia ciertos empleados o miembros de la iglesia, especialmente en situaciones que involucren asuntos de la iglesia;
 - o Violar la confianza de una persona para beneficiarse a uno mismo.
- El personal de la iglesia que recibe compensación financiera por su servicio ministerial, no debe recibir compensación adicional por el trabajo que ordinariamente le corresponde como parte de su trabajo o ministerio pastoral.
- El personal de la iglesia deberían revelar a la autoridad correspondiente todos los factores relevantes que podrían causar un conflicto de intereses.

G. Buena Reputación

Las enseñanzas de la Iglesia enfatizan la dignidad de la persona humana y el valor de la reputación de cada persona.

El personal de la iglesia, por lo tanto, no debe dañar ilegalmente la buena reputación de otra persona, ni debe violar la privacidad de la misma.

H. Confidencialidad

Las personas que tienen contacto con personal de la iglesia están entrando en una relación marcada por el respeto, la confianza, y la confidencialidad. Esta confidencialidad es absoluta e inviolable en el confesionario. Por lo tanto, absolutamente bajo ninguna circunstancia puede haber ninguna divulgación, directa o indirecta, de información recibida en la absoluta confidencialidad del sacramento de la confesión.

Más allá de la absoluta confidencialidad de la confesión, las siguientes obligaciones deben de ser cumplidas:

- La información revelada durante el curso de la consejería, asesoría, dirección espiritual, o cualquier otro contacto ministerial debe llevarse a cabo bajo la más estricta confidencialidad.
- El personal de la iglesia debe salvaguardar la información personal y la confidencialidad de cualquier anotación, archivo, o registro electrónico que se refiera al contacto ministerial con los individuos.
- El conocimiento que surja del contacto ministerial puede ser usado para enseñar, escribir, o predicar, u otras presentaciones públicas, solamente cuando se hayan tomado las medidas efectivas para salvaguardar la identidad y confidencialidad individual.
- En ciertas circunstancias, romper la confidencialidad es permitido. Por ejemplo, el personal de la iglesia puede, y algunas veces debe, comunicarse con la autoridad civil pertinente y con la autoridad de la iglesia y/o con padres y custodios legales, cuando un individuo representa un peligro claro e inminente para si mismo o para otros, o en el caso de abusos a menores.
- En caso de que sea necesario consultar con un profesional calificado, se debe de cuidar la identidad de la persona involucrada y limitar el contenido de la información compartida. El personal de la iglesia debe de considerar cuál información necesita ser compartida, con quién, y la razón para ser expuesta.
- En procedimientos legales, en los cuales el trabajador de la iglesia es un acusado y las acusaciones provienen de un contacto profesional (aparte del sacramento de la confesión), se puede permitir, según sea necesario, la revelación de información confidencial obtenida de ese contacto para una defensa legal. En esta situación, se debe buscar consejo legal.

I. Archivos e Información

Se mantendrá una apropiada confidencialidad al crear, guardar, acceder, transferir, y eliminar los archivos y la información.

El personal de la iglesia debe salvaguardar la información personal incluyendo, pero no solamente, toda la información reunida en las sesiones de consejería, discusiones de personal, visitas al hogar, relaciones entre los feligreses, y discusiones de preparación matrimonial. Compartir información con otros sobre estos tipos de contactos debe de ser hecho siempre con prudencia, solamente para el beneficio de las personas involucradas, y siempre con el permiso específico del individuo, excepto cuando sea requerido por la ley.

1. Archivos Sacramentales

Archivos y certificados sacramentales serán considerados confidenciales por el personal de la iglesia y los empleados y voluntarios bajo su dirección. Cuando, para informes eclesiales

válidos o para propósitos estadísticos parroquiales, y con la aprobación del sacerdote o del administrador pastoral y siguiendo las pautas en el manual de *Archivos Sacramentales*, la información de estos archivos se hace pública, se debe de tener gran cuidado en preservar la privacidad de los individuos.

Se puede dar acceso al público de aquellos archivos sacramentales que tengan más de 70 años, excepto por información relacionada con adopciones y legitimidad, la cual nunca puede hacerse pública. Un empleado entrenado que este autorizado para ubicar información solicitada o para supervisar el uso de dichos archivos deberá de manejar las solicitudes de archivos más recientes.

2. Archivos Financieros

Aunque el sacerdote o administrador pastoral debe ser el responsable del estado financiero de la parroquia, algunos archivos financieros de la parroquia son documentos confidenciales. Sin embargo, cuando se requiera legalmente, estos archivos podrían ponerse a la disposición de las autoridades civiles o eclesiásticas correspondientes. Se debe contactar al Departamento de Servicios Financieros del Centro Pastoral para toda información relacionada con la divulgación de información financiera confidencial.

Los archivos de contribuciones individuales hechas por miembros de la iglesia serán considerados confidenciales. Se puede usar tabulaciones resumidas de contribuciones para uso informativo y presupuestario, siempre y cuando, la identidad individual de los contribuidores no se haga pública. Si un individuo desea hacer pública su contribución financiera ó no-financiera, se deberá de documentar y guardar un archivo del permiso de esa persona

3. Otros Archivos

Otros archivos confidenciales (por ejemplo: archivos educativos, personales, médicos e información de seguro médico) serán mantenidos, usados, revelados, y eliminados de acuerdo con las políticas arquidiócesanas y con las leyes civiles correspondientes.

III. Consideraciones Especiales para el Ministerio de Niños y Jóvenes

Aquellos que ayudan a los padres en la formación Cristiana de sus hijos expresan las inquietudes y los dones de toda la comunidad de fe. Los padres, y aquellos involucrados en las vidas y la formación de niños y jóvenes, comparten una relación formativa y poderosa. El personal de la iglesia se honra con esta oportunidad y está comprometido a respetar la confianza que los padres depositan en ellos.

Por la gran vulnerabilidad de estos jóvenes y por el personal de la iglesia que los sirven, se exige consideraciones especiales en este trabajo.

- El personal de la iglesia apoya los derechos y roles de los padres mientras cumplen con las necesidades y preocupaciones de sus niños dependientes.
- Todo el personal de la iglesia, que participa en el ministerio de niños y jóvenes, debe seguir la política arquidiocesana de someterse a una investigación de antecedentes y a entrenamientos regulares de ambiente seguro sobre la concientización del abuso, la prevención, y los procedimientos que hay que seguir para presentar un reporte.
- Todo ministerio con niños y jóvenes debe ser sancionado por las autoridades pertinentes, conducido dentro de un enfoque de equipo, y cumpliendo con todas las políticas arquidiocesanas y parroquiales relacionadas con seguridad, transporte, permiso de los padres, y emergencias médicas.
- Nunca se puede usar castigo corporal o lenguaje degradante para disciplinar u organizar a niños y jóvenes.
- El contacto físico (abrazos, etc.) con niños y jóvenes puede ser fácilmente malinterpretado, y debe por lo tanto ocurrir solamente cuando sea completamente no-sexual y en presencia de otros adultos.
- En el caso de alojamiento de un día para el otro, nunca se debe proporcionar una habitación compartida privada entre un niño solo y un adulto, ya sea en ó fuera de la propiedad de la iglesia, al menos que involucre al padre ó custodio legal y al niño.
- Se prohíbe absolutamente el uso de tabaco, alcohol, marijuana o drogas ilícitas (ó estar bajo la influencia de alcohol, marijuana o drogas) mientras se esté trabajando con niños y jóvenes.
- El personal de la iglesia debe evitar desarrollar relaciones inapropiadas con menores, empleados, o voluntarios.
- La observación de una grave e inapropiada conducta, incluyendo una mala conducta sexual, sin importar las circunstancias, debe ser tomada seriamente y el pastor u otro supervisor debe ser informado de la misma y, cuando sea del caso, se debe de notificar también a las autoridades civiles.

IV. Estándares Éticos Relacionados a Ministros Ordenados

Aunque todos estos estándares éticos del ministerio se aplican a ministros ordenados y ministros eclesiales laicos; los sacerdotes y los diáconos entran en una relación sacramental con los fieles a través del Sacramento de la Ordenación. En la tradición Católica, esto le proporciona al ordenado una posición de reverencia e influencia en la vida de las personas a quien sirven. Por lo tanto, el ordenado está llamado a prestar especial atención al ejercicio ético de este poder y de su influencia.

A. Ejercitando Liderazgo

- Los ministros ordenados sirven para traer a la luz, aceptar, y utilizar los dones y talentos de laicado, tanto de profesionales como de voluntarios.
- Los ministros ordenados deben tener extrema cautela para que nunca causen o se aprovechen de la discordia ó alienación en la comunidad de la iglesia.
- Igualmente, el ministro ordenado nunca debe usar su puesto ministerial para solicitar favores personales o para obtener ayuda financiera.
- Los ministros ordenados tienen la responsabilidad ética de responder a las directivas de legítima autoridad en asuntos de fe, cuidado pastoral, administración, y comportamiento personal.

B. Relaciones Apropriadas

- En relaciones personales y profesionales, un sacerdote o diácono nunca debe usar su puesto para fomentar una relación de dependencia psicológica o emocional, ni debe participar en intimidades sexuales de cualquier tipo fuera del matrimonio.
- El ministro ordenado no debería fomentar ninguna relación con apariencia inapropiada a personas razonables, y debe estar atento a evitar el escándalo.
- El contacto personal y profesional con menores debe de llevarse a cabo en sitios visibles y/o en situaciones que son públicas. Bajo ninguna circunstancia se permitirá el acceso de menores a las habitaciones.

C. Enseñar y Predicar

- Es poco ético para un miembro del clero representar su opinión personal como si fuera la enseñanza oficial de la Iglesia.
- El ministro ordenado no debe utilizar su puesto para negar públicamente la dignidad y el respeto a cualquiera persona o grupo de personas por su raza, edad, género, orientación sexual, fe religiosa, estilo de vida, condición física o mental, o experiencias pasadas.
- Igualmente, el ministro ordenado no debe utilizar su puesto para rechazar el derecho razonable de las personas a los sacramentos o el cuidado pastoral de la Iglesia.

**CODIGO DE CONDUCTA PARA EL PERSONAL
DE LA IGLESIA
Declaración de Acuerdo Formal**

Nombre del Lugar: _____ Ciudad: _____

Nombre deL Clero/Empleado/Voluntario _____

Yo, formalmente admito que he leído y acordado en cumplir con el *Código de Conducta para el Personal de la Iglesia de la Arquidiócesis de Portland.*

Firma del Clero/Empleado/Voluntario _____

Fecha _____