

DIOCESE OF SACRAMENTO

2110 Broadway • Sacramento, California 95818 • 916/733-0200 • Fax 916/733-0215

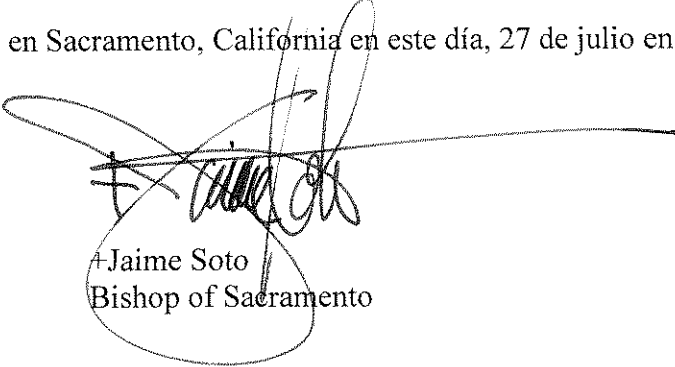
OFFICE OF THE BISHOP

Decreto de Promulgación Código de Conducta Pastoral

Yo, el abajo firmante Obispo de la Diócesis de Sacramento, por el presente decreto que la revisión adjunta del Código de Conducta Pastoral es ley particular de la Diócesis de Sacramento, y es efectiva tras la promulgación.

Yo decreto, además, que sea promulgado a través de su publicación en el sitio web diocesano, y que copias sean distribuidas como se indica en la Sección 8 de esta política y que notificación de esta promulgación se realice en la columna *Oficial (Official)* del *Heraldo Católico (Catholic Herald)*.

Dado en el Centro Pastoral Diocesano en Sacramento, California en este día, 27 de julio en el año de nuestro Señor, dos mil once.



+Jaime Soto
Bishop of Sacramento



Kathy Conner
Chancellor

DIÓCESIS DE SACRAMENTO

Código de Conducta Pastoral

Para Sacerdotes, Diáconos, Ministros de Pastoral, Administradores, Miembros del Personal, y Voluntarios

I. Preámbulo

Todos los sacerdotes, diáconos, ministros de pastoral, administradores, miembros del personal y voluntarios (colectivamente llamados Trabajadores de la Iglesia) en nuestras parroquias, comunidades/institutos religiosos, y organizaciones deben comportarse y guiarse siempre por los valores cristianos. Este *Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Ministros de Pastoral, Administradores, Miembros del Personal y Voluntarios (Código de Conducta Pastoral)* no tiene como fin prever toda situación que pueda presentarse; más bien, ofrece una serie de normas que guíen el comportamiento de todos los que trabajan en el ministerio pastoral de la Iglesia. Cuando el ministerio pastoral cubra parte del trabajo administrativo en las parroquias, el *Código de Conducta Pastoral* complementará y suplementará las normas de conducta que rigen el trabajo administrativo y que se encuentran en el Manual del Personal de la Diócesis de Sacramento.

II. Responsabilidad de Cumplimiento

La conducta privada y pública de los Trabajadores de la Iglesia puede ser fuente de inspiración y motivación para el público, pero también puede ser motivo de escándalo y sofocar la fe del pueblo. Los Trabajadores de la Iglesia han de tener presente en todo momento las responsabilidades que su trabajo conlleva, y el impacto potencial de su conducta. También han de tener presente que la bondad y la gracia de Dios los sostiene en su ministerio.

En consecuencia, cada individuo tiene la responsabilidad de observar este *Código de Conducta Pastoral*. Los Trabajadores de la Iglesia que infrinjan este *Código de Conducta Pastoral* serán sancionados por la Diócesis de Sacramento. Esta sanción puede darse en varias formas -- desde la llamada de atención verbal hasta el despido del ministerio -- dependiendo de la naturaleza y circunstancias específicas de la ofensa y del grado de daño causado. Cualquier conducta definida como un acto criminal por la ley del estado de California será reportada a las autoridades competentes.

Promulgamos este *Código de Conducta Pastoral* con el ánimo de crear un ambiente seguro, y cristiano para todos los que participan en el ministerio de la Iglesia en la Diócesis de Sacramento.

III. Normas de Conducta

1. Conducta de los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales

Hay normas pastorales específicas para los Trabajadores de la Iglesia que prestan servicios de consejo pastoral, espiritual, y/o terapéuticos a individuos, familias, u otros grupos. (Colectivamente se les llama "Consejeros Pastorales y Directores Espirituales".)

Por la naturaleza misma de sus responsabilidades particulares, los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben respetar los derechos y velar por el bienestar de cada persona atendida por ellos/as.

- 1.1. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no sobrepasarán los límites de su competencia, y deben remitir el cliente a otros profesionales cuando aquél necesite atención y cuidado fuera del alcance de la capacidad o facultad del consejero/director. Por ejemplo, Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no le proveyerán consejería matrimonial terapéutica a matrimonios en crisis y deberán referir a dichas personas a terapeutas matrimoniales y familiares con licencia y debidamente cualificados, quienes preferiblemente sean Católicos y estén familiarizados con las enseñanzas de la Iglesia sobre el matrimonio.
- 1.2. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales (miembros del clero y Religiosos/as en particular), han de tener presente siempre que su posición y autoridad como ministros religiosos puede dar pie a que algunas personas se sientan atraídas a sobrepasar los límites de una relación aceptable cuando trabajan con ellas. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantenerse alerta ante circunstancias en que el individuo empiece a buscar consejos o una relación fuera del marco en que el ministro religioso puede ayudarle debidamente. En tales casos, los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben dar los pasos necesarios para aclarar y limitar debidamente las fronteras de la relación y, de ser preciso, remitir a la persona a otro consejero o profesional.
- 1.3. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales han de considerar cuidadosamente las consecuencias posibles antes de empezar a aconsejar a una persona con quien tengan alguna relación previa (ej., empleado, colega profesional, amigo/a, u otra relación existente). [*Ver la Sección 6*]
- 1.4. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben grabar la conversación o sesión ni tomar video, ni guardar cualquier otro registro electrónico de sus interacciones, incluyendo las sesiones de consejería, de las personas con las cuales están trabajando.
- 1.5. El Clero y los Religiosos/as que llevan una vida célibe son llamados a dar ejemplo de castidad en toda clase de relación y en todo momento, particularmente en situaciones de consejo pastoral. El Clero y los Religiosos/as deben ser conscientes de sus obligaciones con respecto a esto y esforzarse por tratar incluso, de evitar la apariencia de algo impropio en su interacción física con otros, particularmente con aquellas personas con las cuales tienen una relación pastoral.
- 1.6. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales jamás deben involucrarse románticamente y/o sexualmente con las personas a las que aconsejan. Esto incluye contacto con o sin consentimiento, contacto físico a la fuerza y comentarios impropios de índole sexual.

- 1.7 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales jamás han de involucrarse románticamente y/o sexualmente con personas que tengan una relación cercana con el cliente (como parientes o amigos del cliente) porque debe suponerse que una relación íntima de esta índole acarrea riesgo potencial de aprovecharse o de dañar al cliente.
- 1.8 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales cargan con toda la responsabilidad de establecer y mantener límites correctos y bien definidos en toda clase de consejos y situaciones que se relacionen con éstos.
- 1.9 El contacto físico indecoroso, de cualquier clase, entre el Consejero Pastoral o Director Espiritual y las personas a las que aconsejan (ej., tocar, abrazar, acariciar aparte de la clase de contacto limitado que puede esperarse de un saludo o gesto de consuelo cristiano a una persona afligida) puede ser mal interpretado y debe evitarse.
- 1.10. Las sesiones de consejo deben efectuarse en lugares apropiados en horas hábiles. Como regla general, las sesiones deben efectuarse en un ambiente profesional en una oficina parroquial o, si no se dispone de tal oficina, en las áreas de recepción o de reunión en la rectoría u otro edificio parroquial.
 - 1.10.1 Las sesiones no deben efectuarse en las habitaciones privadas del Consejero Pastoral, del Director Espiritual o del cliente.
 - 1.10.2 Las sesiones no deben efectuarse en lugares y horas que se presten a confusión de parte del cliente sobre la naturaleza de la relación de consejero/aconsejado. Las sesiones de consejo generalmente deben darse en horas hábiles y en situaciones congruentes con las normas estipuladas más adelante.
 - 1.10.3 En casos críticos y/o de emergencia, puede ser necesario que la sesión se efectúe en un lugar y en una hora que sea más conveniente para la persona aconsejada.

Las habitaciones u oficinas donde se efectúen las sesiones deben tener una ventanilla en la puerta, o, como mínimo, la puerta debe quedar abierta o entreabierta. Si al hacerlo, esto pone en peligro la confidencialidad de la comunicación entre consejero y aconsejado, entonces debe conseguirse otra ubicación adecuada.

2. Confidencialidad

La información revelada al Consejero Pastoral o Director Espiritual en el transcurso de las sesiones de consejo o dirección espiritual serán mantenidas en la más estricta confidencialidad.

Se debe consultar con el supervisor(a) diocesano indicado antes de revelar cualquier información confidencial que se obtenga en las sesiones de consejo o dirección espiritual, en los casos donde existe una sospecha razonable de abuso de menores, ancianos mayores de 65 años de edad o adultos dependientes. Los que reportan obligatoriamente deben, por ley, notificar las sospechas de manera directa a las autoridades civiles.

Las obligaciones estipuladas en estas Normas de Consejo Pastoral son independientes del sello de confidencialidad inviolable del Sacramento de la Reconciliación. Absolutamente, en ninguna circunstancia, puede revelarse -- ni siquiera de manera indirecta -- lo confesado en el Sacramento de la Reconciliación.

- 2.1 La información obtenida en el transcurso de las sesiones tendrá carácter confidencial, salvo cuando se presenten razones profesionales ineludibles (como se indica más adelante) o cuando lo mande la ley.
 - 2.1.1 Si se percibe un peligro claro e inminente para el cliente o para otras personas, el Consejero Pastoral o Director Espiritual podrá revelar únicamente la información necesaria para proteger a las partes afectadas y evitar daños a terceros.
 - 2.1.2 Antes de revelar lo que el cliente le ha dicho, si es factible, el Consejero Pastoral o Director Espiritual debe avisarle que lo que le ha confiado será revelado, y le hará ver las posibles consecuencias.
- 2.2 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales discutirán con cada persona aconsejada la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones.
- 2.3 Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantener anotaciones mínimas del contenido de las sesiones, con el fin de resguardar cualquier revelación inadvertida de las confidencias del cliente. Sin embargo, se mantendrán registros de todas las referencias hechas a profesionales competentes.
- 2.4 El conocimiento que se logre del contacto profesional podrá emplearse en la enseñanza, en escritos, homilías u otra clase de presentaciones públicas únicamente cuando se tomen las medidas necesarias que resguarden absolutamente la identidad del individuo.

3. Interacción con Menores de Edad

Los Trabajadores de la Iglesia han de poner particular atención a que todo contacto con adolescentes (menores de 18 años) sea correcto.

- 3.1 Cuando trabajan sólo con menores de edad, los Trabajadores de la Iglesia deben tener presente su propia vulnerabilidad y la de otros, ante la apariencia o percepción de indecoro. Para manejar cualquier actividad de adolescentes, por consiguiente, los Trabajadores de la Iglesia en todo momento deben también emplear el enfoque de equipo. Por lo menos dos adultos (preferiblemente un equipo de varios adultos) deben organizar y supervisar las actividades de los adolescentes.
- 3.2 Excepto en casos de emergencia o situaciones urgentes que involucran la seguridad del adolescente, los Trabajadores de la Iglesia nunca deben estar solos con un menor de edad durante alguna actividad o situación relacionada con la parroquia o con la Iglesia. Por ejemplo, los adultos deben evitar toda situación que los deje solos con un menor de edad en la rectoría, edificio parroquial, escuela, u otro lugar cerrado (salvo como sea necesario para el Sacramento de la Reconciliación).
- 3.3 Los Trabajadores de la Iglesia observarán cuidadosamente los límites relacionados con cualquier clase de contacto físico con los adolescentes. Más allá de un sencillo apretón de manos o un abrazo corto y amigable, todo contacto físico debe ocurrir en público. Además, los Trabajadores de la Iglesia deben ser prudentes, discretos y respetuosos para evitar toda apariencia de indecoro.
- 3.4 El Clero y los Religiosos/as nunca deben permitir que ningún adolescente pase la noche en sus habitaciones privadas o en su residencia, ni se le debe permitir al Clero y a los Religiosos/as compartir una habitación para pasar la noche con un menor de edad. Puede hacerse una excepción cuando se trate de algún miembro inmediato de la familia del Clero o Religioso/a, siempre y cuando un padre o guardián adulto del menor también se quede a pasar la noche y que se les provea al menor de edad y su padre o guardián adulto alojamiento aparte.
- 3.5 Los Trabajadores de la Iglesia no deben compartir alojamiento, o dar alojamiento privado o para pasar la noche, a ningún adolescente incluyendo, pero no limitándose a, alojamiento en cualquier lugar que pertenezca a la Iglesia, residencia particular, habitación de hotel o en otro lugar donde no haya otro adulto presente en su capacidad de supervisor.
 - 3.5.1 Los Trabajadores de la Iglesia emplearán el enfoque de equipo para manejar las situaciones de emergencia. Los adultos que formen el equipo deben consultarse mutuamente sobre el enfoque óptimo a emplear en situaciones de emergencia.
- 3.6 Los Trabajadores de la Iglesia tienen prohibido transportar a adolescentes a casa u otro lugar, salvo que en el vehículo esté presente otro adulto o que el padre/ madre

y/o guardián del menor de edad haya dado permiso previo expresamente. Los Trabajadores de la Iglesia del mismo modo no deben permitir que otros adultos lleven a los menores de edad a casa u otro lugar, salvo que estén presente en el vehículo por lo menos dos adultos o que el padre/ madre y/o guardián del adolescente haya dado permiso previo expresamente.

- 3.7 Los Trabajadores de la Iglesia no le darán regalos a un menor de edad específico que esté bajo su cuidado o vigilancia a menos que se le de un regalo a todos los menores de edad bajo su cuidado, incluso en esas situaciones, dicho regalo debe ser modesto, una muestra de amistad o apreciación. Esta previsión no se interpretará de una forma que excluya al Clero y los Religiosos/as de dar regalos a los adolescentes que son miembros inmediatos de sus familias, como sobrinas y sobrinos.
- 3.8 Los Trabajadores de la Iglesia se familiarizarán y comprenderán el contenido de los reglamentos impuestos por el Estado de California en lo que se refiere al abuso de menores, así como la obligación de denunciar tales casos. Además, deben cumplir lo que mandan dichas leyes. Los Trabajadores de la Iglesia deben terminar, en un tiempo breve, un adiestramiento de ambiente seguro y/o de protección a menores, requerido por la Diócesis de Sacramento.
- 3.9 Los Trabajadores de la Iglesia deben tomar toda acción necesaria para asegurarse que ninguna persona que esté trabajando con menores de edad posea drogas ilícitas o esté bajo la influencia del alcohol o drogas ilícitas. Los Trabajadores de la Iglesia deben tomar toda acción necesaria para asegurarse que menores de edad bajo su cuidado o supervisión no tengan acceso a drogas ilícitas o alcohol. Los Trabajadores de la Iglesia también deben abstenerse de facilitar o suplir el uso de drogas o alcohol a jóvenes y adultos menores de 21 años. Personas menores de 21 años pueden, por supuesto, participar de las dos especies de la Eucaristía, incluyendo la Sangre Preciosa, de acuerdo con las normas del derecho canónico.

4. Conducta Sexual

Los Trabajadores de la Iglesia no deben aprovecharse, para fines sexuales o íntimos, de la confianza puesta en ellos por la comunidad de fieles.

- 4.1 El contacto físico con las personas puede ser mal interpretado. El contacto de los Trabajadores de la Iglesia con otros individuos, cuando lo haya y si es que llega a ocurrir, debe estar, (a) completamente desprovisto de toda naturaleza sexual, (b) no debe ser en manera alguna indecoroso, y (c) debe ocurrir en un lugar público.
- 4.2 El Clero y los Religiosos/as quienes están obligados a la disciplina de la vida célibe en virtud de su orden o profesión religiosa, son llamados a dar ejemplo de castidad célibe en toda clase de relación y en todo momento, y deben evitar escrupulosamente cualquier forma de conducta sexual con otras personas. Diáconos permanentes están llamados a ser un ejemplo de la castidad conyugal y deben evitar escrupulosamente participar en cualquier forma de conducta sexual o romántica con

otras personas que no sea su cónyuge.

- 4.3 Los Trabajadores de la Iglesia que prestan servicios de consejo pastoral o dirección espiritual, deben evitar que se produzcan relaciones íntimas indecorosas con menores de edad, con otros miembros del personal, o con otras personas. Todos los Trabajadores de la Iglesia deben comportarse de manera profesional en todo momento, apegándose a las normas de conducta de los empleados estipuladas en el *Manual del Personal* y en las *Normas del Personal del Clero*, según corresponda, de la Diócesis de Sacramento.
- 4.4 Ningún Trabajador de la Iglesia debe aprovecharse de otra persona, joven o adulta, para fines sexuales.
- 4.5 Los Trabajadores de la Iglesia tienen la obligación de denunciar toda conducta sexual impropia que infrinja este *Código de Conducta Pastoral*. Cuando los Trabajadores de la Iglesia que denuncian o responden a acusaciones de mala conducta sexual piden que se les ayude con un intérprete en su propio idioma, se hará todo lo posible por facilitarle tal ayuda en la medida que sea razonable y factible en tales circunstancias, lo cual se determinará a discreción de la Diócesis.
- 4.6 Es norma de la Diócesis de Sacramento investigar, de manera completa y con prontitud, toda denuncia de mala conducta sexual, y denunciar ante las autoridades civiles competentes los casos de conducta sexual con menores. En toda investigación de esta índole se observarán los procedimientos congruentes con lo establecido en el *Manual del Personal* y en el *Reglamento y Procedimiento de Administración Acerca de Conducta Sexual Inapropiada* de la Diócesis de Sacramento, y de manera que se protejan los derechos de todos los involucrados. Si la investigación confirma que la mala conducta sexual ha ocurrido, la Diócesis tomará las medidas correctivas necesarias, incluyendo disciplinar al hechor, hasta e incluyendo el despido inmediato del empleo o ministerio.

5. Hostigamiento

Los Trabajadores de la Iglesia no deben involucrarse en ninguna forma de hostigamiento contra otros miembros del personal, voluntarios, o feligreses, y no deben tolerar el hostigamiento de parte de otros Trabajadores de la Iglesia.

- 5.1 Los Trabajadores de la Iglesia cuidarán que el ambiente de trabajo sea profesional y que se mantenga libre de toda clase de hostigamiento o discriminación.
- 5.2 El hostigamiento incluye una conducta inapropiada e indeseada, ya sea verbal, física o visual, que se base en las características protegidas por la ley, tales como raza, color, género, religión, origen étnico, edad o incapacidad física o mental. Algunos ejemplos de hostigamiento incluyen, pero no necesariamente se limitan a, bromas, burlas, poner en ridículo a la persona basándose en cualquier característica protegida por ley. El hostigamiento sexual, una forma particular de discriminación sexual, es

aquella conducta que se basa en el sexo, ya sea dirigido hacia una persona del sexo opuesto o del mismo sexo, e incluye propuestas sexuales explícitas, insinuaciones sexuales, comentarios insinuantes, bromas o burlas de orientación sexual, bromas prácticas, bromas con material impreso o visual obsceno, y contacto físico como manoseo, pellizco, o roce del cuerpo contra el de otra persona.

- 5.3 Todos los Trabajadores de la Iglesia comparten la responsabilidad de velar por que cada parroquia esté libre de hostigamiento. Si algún empleado parroquial u otro Trabajador de la Iglesia perciben que él o ella ha sido objeto, o ha sido testigo, de hostigamiento, él o ella debe hacérselo saber a su supervisor inmediato, al párroco o, en su lugar, a la Oficina del Obispo, donde el reporte será entregado a la persona delegada por el Obispo para estos asuntos. La diócesis prohíbe que se tomen represalias contra la persona que denuncia el incidente de hostigamiento, que ayuda a registrar la queja de hostigamiento, o que coopera en la investigación del caso.
- 5.4 La diócesis tiene por norma investigar a fondo y con prontitud todas las quejas de hostigamiento o discriminación. Si la investigación confirma que se han violado las normas contra el hostigamiento estipuladas en este *Código de Conducta Pastoral*, la diócesis dará los pasos correctivos necesarios, incluyendo disciplinar al culpable, llegando hasta el despido o remoción inmediata del ministerio.

6. Conflictos de Interés

Los miembros del clero, del personal y voluntarios han de evitar situaciones que presenten conflictos de interés.

- 6.1 El conflicto de interés se da cuando los Trabajadores de la Iglesia emplean o intentan emplear el uso de sus puestos de trabajo para beneficio personal o de manera que perjudique u obstaculice los intereses o misión de la diócesis. Es conflicto de interés, por ejemplo, que los Trabajadores de la Iglesia participen en actividades de negocios independientes que de alguna u otra manera se aprovechan (o tienen apariencia de explotar) su posición de ministros religiosos/pastorales a expensas de las personas atendidas por el ministerio.
- 6.2 Los Trabajadores de la Iglesia deben evitar todo conflicto de interés. Los Trabajadores de la Iglesia que tengan negocios independientes deben hacérselo saber a las personas que reciben sus servicios, antes de iniciar cualquier clase de transacción con ellas. Además, los Trabajadores de la Iglesia no deben aprovecharse en manera alguna de las personas a las que sirven.
- 6.3 Los conflictos de interés pueden surgir también cuando el juicio independiente del Consejero Pastoral o Director Espiritual se ve entorpecido por tratos previos con el cliente, por involucramiento personal con éste, o por tomar partido por una persona contra otra. De producirse tales circunstancias, el Consejero Pastoral o Director Espiritual avisará a las partes involucradas que él o ella ya no podrá continuar sus servicios, y las remitirá a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

7. Denuncia de Mala Conducta Ética o Profesional o Actividad Criminal

Los miembros del clero, del personal, y voluntarios tienen la obligación de denunciar su propia mala conducta ética o profesional, o la de otras personas.

- 7.1 Los Trabajadores de la Iglesia han de ser mutuamente responsables de observar las más altas normas éticas y profesionales. Cuando haya indicios de conducta ilícita de parte de otros Trabajadores de la Iglesia, todos tienen la obligación de notificarlo a la Oficina del Obispo y dar parte inmediatamente a las autoridades civiles competentes.
- 7.2 Cuando haya dudas sobre si la situación o conducta infringe este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos, los Trabajadores de la Iglesia deben consultar con los supervisores y/o las otras personas indicadas en las secciones correspondientes del Manual del Personal de la diócesis.
- 7.3 Cuando parezca que un miembro del clero, del personal o voluntario ha infringido este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos, los Trabajadores de la Iglesia deben:
 - Informar sobre el asunto a un supervisor o a la persona en el siguiente escalafón de autoridad, o
 - Remitir el asunto directamente a la Oficina del Obispo.

8. Administración

El Clero, miembro del personal y voluntarios deben reconocer recepción de este Código de Conducta Pastoral y someterse a una verificación de antecedentes y completar cualquier otra capacitación adicional de ambiente seguro.

- 8.1 Las decisiones referentes al personal o de índole administrativa tomadas por los Trabajadores de la Iglesia se regirán por el derecho canónico o civil, y por este *Código de Conducta Pastoral*, además de ceñirse a las estipulaciones pertinentes del *Manual del Personal* de la diócesis.
- 8.2 Todo miembro del personal empleada por la Diócesis de Sacramento recibirá una copia de este *Código de Conducta Pastoral* y reconocerá haberlo recibido.
- 8.3 Voluntarios trabajando en un ministerio con menores de edad, recibirán una copia de este *Código de Conducta Pastoral*, el *Reglamento y Procedimiento de Administración Acerca de Conducta Sexual Inapropiada* y las *Guías para Adultos que Trabajan con Niños y Jóvenes* y deben reconocer haber recibido estos documentos.

- 7.4 A miembros del personal y voluntarios que trabajen con menores de edad es requerido se sometan a una verificación de antecedentes antes de ejercer su ministerio, empleo o trabajo voluntario. Adicionalmente, cada persona trabajando con menores de edad debe completar el adiestramiento de *Shield the Vulnerable*.
- 7.5 Voluntarios en cuyo ministerio no trabajan con menores de edad también recibirán copias impresas del *Código de Conducta Pastoral* y del *Reglamento y Procedimiento de Administración Acerca de Conducta Sexual Inapropiada* y deben reconocer haber recibido estos documentos.
- 8.6 Esta póliza estará disponible al público en general por medio del sitio de Internet diocesano.

9. Trabajadores de la Iglesia: Bienestar Personal

Los Trabajadores de la Iglesia tienen la obligación de responsabilizarse de su propia salud espiritual, física y mental.

- 9.1 Los Trabajadores de la Iglesia han de estar atentos a cualquier señal que indique problemas potenciales con su propia salud espiritual, física, mental y/o emocional.
- 9.2 Los Trabajadores de la Iglesia deben buscar ayuda inmediatamente siempre que detecten señales de advertencia en sus propias vidas profesionales y/o personales.
- 9.3 Los Trabajadores de la Iglesia deben atender sus propias necesidades espirituales. Es sumamente recomendable que busquen la ayuda de un Director Espiritual.
- 9.4 El uso indebido o ilícito de alcohol y drogas está prohibido.

Revisado y Promulgado en este día, 27 de julio en el año de nuestro Señor, dos mil once.