



# **La Diócesis de Tyler**

## **Normas de Ética e Integridad para el Personal de la Iglesia**

**Traducción del documento oficial en inglés**

**Fecha de vigencia: 1 de marzo de 2003**  
**Fecha de revisión: 1 de agosto de 2003**

# Contenido

<b>I.</b>	<b>POLÍTICA SOBRE LA CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA .....</b>	<b>1</b>
	<b>Código de Ética e Integridad para la Conducta del Personal de la Iglesia en la Diócesis de Tyler.....</b>	<b>2</b>
	<b>Decreto acerca de la Promulgación de las Normas para la Conducta del Personal de la Iglesia.....</b>	<b>3</b>
<b>II.</b>	<b>DEFINICIONES GENERALES .....</b>	<b>4</b>
	<b>A. Personal de la Iglesia.....</b>	<b>4</b>
	<b>B. Tipos de mala conducta .....</b>	<b>4</b>
<b>III.</b>	<b>PREVENCIÓN DE CONDUCTA INMORAL: NORMAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO ÉTICO Y MORAL .....</b>	<b>5</b>
	<b>A. Definiciones .....</b>	<b>5</b>
	<b>B. Normas de la Diócesis.....</b>	<b>5</b>
<b>IV.</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ACOSO: NORMAS PARA EL PROFESIONALISMO .....</b>	<b>6</b>
	<b>A. Definiciones .....</b>	<b>6</b>
	<b>B. Normas de la Diócesis.....</b>	<b>6</b>
<b>V.</b>	<b>PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN: NORMAS PARA LAS RELACIONES DE ASESORÍA.....</b>	<b>7</b>
	<b>A. Definiciones .....</b>	<b>7</b>
	<b>B. Normas de la Diócesis.....</b>	<b>7</b>
	<b>C. Confidencialidad.....</b>	<b>8</b>
	<b>D. Conflicto de intereses .....</b>	<b>9</b>
<b>VI.</b>	<b>PREVENCIÓN DEL ABUSO: NORMAS PARA TRABAJAR CON MENORES .....</b>	<b>10</b>
	<b>A. Definiciones .....</b>	<b>10</b>
	<b>B. Normas de la Diócesis.....</b>	<b>10</b>
	<b>C. Contacto físico con menores de edad .....</b>	<b>12</b>
	<b>D. Selección del personal de la Iglesia que trabaja con menores .....</b>	<b>13</b>
	<b>E. Capacitación del personal de la Iglesia que trabaja con menores .....</b>	<b>14</b>
	<b>F. Supervisión de los programas en los que participan menores.....</b>	<b>14</b>

<b>VII.</b>	<b>NORMAS PARA LA DENUNCIA DE INCIDENTES, ACUSACIONES E INQUIETUDES .....</b>	<b>16</b>
A.	Denuncia de conducta inmoral, acoso o explotación.....	16
B.	Denuncia de comportamientos sospechosos o inapropiados con menores .....	16
C.	Denuncia del abuso de menores .....	17
D.	Denuncia de abuso anterior por parte del personal de la Iglesia, particularmente sacerdotes o diáconos.....	19
<b>VIII.</b>	<b>NORMAS PARA LA APLICACIÓN PROGRESIVA DE DISCIPLINA.....</b>	<b>20</b>
A.	Normas de la Diócesis.....	20
B.	Pasos en la aplicación progresiva de disciplina .....	20
<b>IX:</b>	<b>NORMAS PARA LA RESPUESTA PASTORAL DE LA IGLESIA A LA MALA CONDUCTA EN EL EJERCICIO DEL MINISTERIO .....</b>	<b>22</b>
A.	Atención a la persona que presenta acusaciones de mala conducta .....	22
B.	Atención al personal de la Iglesia acusado de mala conducta .....	22
C.	Atención a la comunidad afectada por la mala conducta .....	23
<b>APÉNDICE A:</b>	<b>SOLICITUD PARA EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS DE LA DIÓCESIS DE TYLER .....</b>	<b>A-1</b>
<b>APÉNDICE B:</b>	<b>CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD PARA LA CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA EN LA DIÓCESIS DE TYLER .....</b>	<b>B-1</b>
<b>APÉNDICE C:</b>	<b>PROCEDIMIENTO PARA RESPONDER A CONDUCTA SOSPECHOSA O INAPROPIADA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA.....</b>	<b>C-1</b>
<b>APÉNDICE D:</b>	<b>NOTIFICACIÓN CONFIDENCIAL DE INQUIETUD .....</b>	<b>D-1</b>
<b>APÉNDICE E:</b>	<b>DOCUMENTO DE AMONESTACIÓN FORMAL.....</b>	<b>E-1</b>
<b>APÉNDICE F:</b>	<b>ARTÍCULO 5 DEL CÓDIGO PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES .....</b>	<b>F-1</b>



# REVISIONES HECHAS AL DOCUMENTO DE LAS NORMAS DE ÉTICA E INTEGRIDAD

## ***A. Fecha de revisión: 1 de agosto de 2003***

- Se modificó la Sección VI, Parte C, No. 2.
- Se modificó la Sección VIII, Parte A, No. 4.
- Se modificó el Apéndice A: *Solicitud para empleados y voluntarios de la Diócesis de Tyler.*
- Se agregó el Apéndice F.



## I. POLÍTICA SOBRE LA CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA

La Diócesis de Tyler espera que todo el personal de la Iglesia (sea sacerdote, diácono, religioso, empleado asalariado, o voluntario) conducirá su vida y su ministerio (ya sea en una parroquia, escuela católica, u otra institución o ministerio católico) en forma ética y con integridad. Si bien el Vaticano II llama a todos los cristianos confirmados a la santidad, la responsabilidad del personal de la Iglesia es mayor debido a su educación y su posición. Deben dar un ejemplo que inspire a otros a seguir a Jesucristo más de cerca en sus vidas y siempre deben salvaguardar el bienestar de los demás. Tener ética e integridad en el ministerio implica “hacer lo que es correcto” y no simplemente evitar el infringir las reglas.

Todo el personal de la Iglesia deberá dedicarse a vivir de una manera ética y con integridad, y deberá comprometerse formalmente a seguir el Código de Ética e Integridad para la Conducta del Personal de la Iglesia en la Diócesis de Tyler.

Todo el personal de la Iglesia colaborará con las investigaciones de antecedentes criminales, y si llega a ser acusado, arrestado, multado o condenado por cualquier acusación de abuso de un menor de edad o de un adulto, lo declarará de inmediato.

Se nombrará un Procurador de Justicia a quien le serán remitidas las inquietudes respecto a personal de la Iglesia que posiblemente haya infringido el Código de Ética e Integridad, Normas para la Conducta Ética, principios comúnmente aceptados de conducta profesional o social, o cualquier comportamiento que exponga al pueblo de Dios, y muy especialmente a los niños, a peligro. Se pueden informar o hacer preguntas al párroco, al director de escuela, al director de agencia, o al Procurador de Justicia o al Obispo. **Al Procurador de Justicia se le puede llamar al 903.266.2159.**

Se establecerá un comité de laicos que dará un sentido de responsabilidad al responder a posibles casos de mala conducta por parte del personal de la Iglesia; esto lo hará examinando los casos y aconsejando a la Diócesis por medio de la oficina del Vicario Judicial.

La Diócesis mantendrá directrices escritas para asegurar aún más que el comportamiento del personal de la Iglesia sea guiado por principios de ética e integridad en: sesiones de asesoría, el ministerio a menores de edad, notificación de inquietudes y otros asuntos según lo considere necesario.

La Diócesis de Tyler se ha comprometido a impartir justicia y a obrar en forma abierta. Los documentos que dan vigor a esta política y la respaldan estarán disponibles para el público en el sitio de Internet ([www.Dioceseoftyler.org](http://www.Dioceseoftyler.org)) y podrán ser solicitados de la Oficina de Negocios.

Esta política y las directrices que la acompañan sustituyen la política anterior sobre la conducta del personal de la Iglesia en la Diócesis de Tyler. Esta política se firma el 27 de febrero de 2003 y entra en vigor el 1 de marzo de 2003.

Reverendísimo Álvaro Corrada del Río, S.J.



# CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD PARA LA CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA EN LA DIÓCESIS DE TYLER

Como parte de nuestro testimonio del Evangelio de Jesucristo, es imprescindible que todo el personal de la Iglesia en la Diócesis se comporte continuamente en forma ética y con integridad. Las personas de todas edades merecen ser respetadas y protegidas en todas sus relaciones con el personal de la Iglesia. Formular normas para relaciones sanas y seguras no pretende, en ninguna forma, socavar la fuerza y la importancia del contacto personal apropiado o del papel ministerial. Más bien, es para ayudar a todos los que desempeñan las muchas responsabilidades que crean la Iglesia viviente, a fin de que puedan demostrar su amor y compasión tanto por niños como por adultos mediante relaciones sinceras y auténticas.

Se requiere de todo el personal de la Iglesia que examine cuidadosamente cada declaración en este Código de Ética e Integridad y lo firme para demostrar su compromiso de obedecer este Código en su vida y su ministerio en la Diócesis de Tyler.

- El personal de la Iglesia deberá mostrar las más altas normas de ética cristiana e integridad personal.
- El personal de la Iglesia deberá conducirse de una manera consecuente con la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- El personal de la Iglesia deberá proporcionar un ambiente de trabajo profesional que esté libre de acoso o intimidación física, psicológica, escrita u oral.
- El personal de la Iglesia deberá conducirse de manera profesional en toda relación de asesoría, consejo o guía espiritual, salvaguardando en todo momento el bienestar de la otra persona.
- El personal de la Iglesia no deberá descuidar de un menor de edad o de un adulto, ni abusar de él física, sexual o emocionalmente.
- El personal de la Iglesia deberá hacer saber de las inquietudes que pueda tener acerca de algún comportamiento sospechoso o inapropiado, a su párroco, a su director de escuela, al Procurador de Justicia, o al Obispo.
- El personal de la Iglesia deberá notificar cualquier sospecha de abuso o descuido de un menor de edad al Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas (1.800.252.5400).
- El personal de la Iglesia deberá aceptar su responsabilidad personal de proteger a los menores de edad y a los adultos de toda forma de abuso.
- El personal de la Iglesia deberá conducirse en conformidad con este Código, el derecho civil y canónico, las políticas de la Diócesis de Tyler, particularmente las directrices diocesanas para la Ética e Integridad en el Ministerio.

He leído este Código, lo entiendo, y me comprometo a vivir y a cumplir mi ministerio en conformidad con él.

\_\_\_\_\_ (Nombre)

\_\_\_\_\_ (Parroquia, Escuela, Agencia)

\_\_\_\_\_ (Fecha)

(Nota: Retenga una de las copias firmadas y devuelva la otra a la Diócesis.)

**Las inquietudes acerca de infracciones de este Código pueden ser dirigidas al Procurador de Justicia, al 903.266.2159.**



## **DECRETO ACERCA DE LA PROMULGACIÓN DE LAS DIRECTRICES PARA LA CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA**

Como Obispo, yo me comprometo a que la Diócesis de Tyler actúe continuamente en una forma que proteja a niños, menores de edad y adultos que tengan algún trato con la Iglesia o con las agencias católicas que funcionan en nuestra Diócesis.

Estas directrices cumplirán el propósito de guiar al personal de la Iglesia y a la Diócesis en el cumplimiento del compromiso de obrar en forma ética y con integridad, tal como se explica en la Política sobre la Conducta del Personal de la Iglesia y como se acordó en el Código de Ética e Integridad.

Estas directrices estarán vigentes a partir del 1 de marzo de 2003.

Reverendísimo Álvaro Corrada del Río, S.J.



## II. DEFINICIONES GENERALES

### A. *Personal de la Iglesia*

Para los propósitos de esta política, las siguientes personas están incluidas en la definición de personal de la Iglesia:

1. Sacerdotes incardinados en la Diócesis de Tyler.
2. Sacerdotes miembros de instituciones religiosas asignadas a trabajo parroquial en la Diócesis.
3. Sacerdotes de otras jurisdicciones que estén asignados a trabajo parroquial en esta Diócesis; sacerdotes que busquen ser incardinados en esta Diócesis; otros sacerdotes, incluso los que se han jubilado o quienes solicitan facultades canónicas para ejercer el sacerdocio de medio tiempo o como sacerdotes suplentes.
4. Diáconos permanentes o en transición incardinados en esta Diócesis
5. Diáconos permanentes de otras jurisdicciones que tengan facultades canónicas para trabajar en esta Diócesis.
6. Seminaristas y aquellos que estén matriculados en el Programa Permanente de Formación de Diáconos.
7. Hombres y mujeres de vida consagrada que trabajen para la Diócesis, sus parroquias, escuelas o agencias.
8. Misioneros laicos individuales que tengan alguna relación con la Diócesis.
9. Todo el personal remunerado, ya sean empleados en aspectos del ejercicio ministerial o en otros tipos de servicio por la Diócesis, sus parroquias, escuelas u otras agencias.
10. Todos los voluntarios que se supone puedan tener contacto directo con menores de edad o con adultos vulnerables mientras prestan sus servicios voluntarios en relación con la Diócesis, sus parroquias, escuelas u otras agencias. Esto incluye a cualquier persona que ingrese o se ofrezca por su propia voluntad a prestar un servicio relacionado con la Iglesia.

### B. *Tipos de mala conducta*

Para el propósito de esta política, la mala conducta incluye los cuatro tipos de comportamiento que se enumeran a continuación:

1. Conducta inmoral. Conducta que es contraria a la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia.
2. Acoso. Conducta o lenguaje que origine un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
3. Explotación. Aprovecharse injustamente de una relación de asesoría para beneficio del asesor.
4. Abuso. Maltrato físico, sexual o emocional de menores de 18 años o de adultos que sean especialmente vulnerables al abuso debido a discapacidad física o mental.



### **III. PREVENCIÓN DE CONDUCTA INMORAL: NORMAS SOBRE EL COMPORTAMIENTO ÉTICO Y MORAL**

#### **A. Definiciones**

1. La conducta inmoral se define como el comportamiento contrario al honor y dignidad del ser humano y que por lo tanto va en contra de la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia. La conducta inmoral puede tener como resultado una ofensa contra la dignidad de otra persona, escándalo entre los fieles y perjuicio al ministerio de la Iglesia.
2. El escándalo es una actitud o comportamiento que lleva a otro a hacer el mal. El escándalo lesiona la virtud y la integridad. El escándalo es una falta grave cuando lo cometen aquellos que por su naturaleza o su oficio tienen la obligación de enseñar y educar a otros (Catecismo de la Iglesia Católica, n. 2284-5). Un escándalo en la Iglesia desanima a los fieles y deshonor la proclamación del Evangelio.
3. El personal de la Iglesia goza de la credibilidad y confianza públicas. Es fundamental que dicho personal examine sus propias acciones e intenciones objetivamente para garantizar que ningún observador tenga motivo para creer que existen irregularidades en la conducta. Todo el personal de la Iglesia tiene la responsabilidad de seguir las normas de la Iglesia Católica en su trabajo cotidiano y en su vida personal.

#### **B. Normas de la Diócesis**

Es fundamental para la misión de la Diócesis de Tyler que el personal de la Iglesia muestre las normas más altas de ética e integridad personal. El propósito de esta política es asegurarse de que todo el personal de la Iglesia siga las tradicionalmente sólidas normas morales y éticas de la Iglesia Católica. Por lo tanto, el personal de la Iglesia no deberá manifestar ninguno de los comportamientos siguientes:

1. Rechazar formalmente las enseñanzas de la Iglesia Católica o la forma de vida cristiana.
2. Mostrar acciones que sean perjudiciales para el ministerio y el culto público.
3. Facilitar o participar en el aborto, el homicidio o la eutanasia.
4. Poseer materiales pornográficos.
5. Participar en el adulterio, la promiscuidad flagrante o la cohabitación ilícita.
6. Abusar del alcohol, drogas o juego.
7. Robar o participar en cualquier otra forma de hurto, incluso la apropiación indebida de los fondos de la Iglesia.
8. Participar en la explotación, acoso o abuso sexuales.
9. Participar en agresión física y peleas.
10. Perjudicar la reputación de los demás al:
  - a. Revelar las faltas o fallas de otros a personas que no tienen por qué conocerlas.
  - b. Hacer acusaciones falsas en contra de otra persona.



## **IV. PREVENCIÓN DEL ACOSO: NORMAS PARA EL PROFESIONALISMO**

### **A. Definiciones**

El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, escritos u orales que incluyen, entre otros, los siguientes:

- Maltrato físico o mental;
  - Insultos de carácter racial;
  - Calumnias étnicas;
  - Contacto o insinuaciones sexuales no deseados;
  - Comentarios o chistes de índole sexual;
  - Solicitud de favores sexuales utilizada como condición para la contratación o para afectar otras decisiones acerca del personal, como ascensos o compensación;
  - Exhibición de materiales ofensivos.
1. El acoso es el uso ofensivo del poder en el que el propósito o el efecto es crear un ambiente de trabajo hostil o intimidante.
  2. El acoso puede ser severo y/o generalizado.
    - a. La conducta severa es suficiente para alterar el ambiente del sitio de trabajo, aunque ocurra sólo una vez.
    - b. La conducta generalizada es un patrón continuo de conducta ofensiva.

### **B. Normas de la Diócesis**

1. El personal de la Iglesia no deberá participar en el acoso físico, psicológico, escrito u oral con los empleados, voluntarios o feligreses, ni tolerar el acoso por parte de otros miembros del personal de la Iglesia.
2. El personal de la Iglesia deberá proporcionar un ambiente de trabajo profesional que esté libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito u oral.



## **V. PREVENCIÓN DE LA EXPLOTACIÓN: NORMAS PARA LAS RELACIONES DE ASESORÍA**

### **A. Definiciones**

1. La asesoría, tal como se utiliza en estas políticas, tiene que ver con conversaciones no clínicas que se llevan a cabo en un contexto parroquial o ministerial; por ejemplo, cuando se escucha con reflexión, se dan consejos o se imparte guía espiritual.
2. En el contexto de esta política, la explotación se refiere al aprovechamiento injusto por parte del personal de la Iglesia, para beneficio propio, en una relación de asesoría.
3. La explotación sexual es el contacto sexual entre el personal de la Iglesia y la persona que recibe sus servicios de asesoría, sin importar quién inicia dicho contacto.
4. Un conflicto de intereses se presenta cuando el personal de la Iglesia se aprovecha de las relaciones de asesoría con el fin de promover sus propios intereses personales, religiosos, políticos o de negocios.
5. Se espera que el personal de la Iglesia evitará las situaciones y conductas que sean o puedan dar la apariencia de explotación o de conflicto de intereses.

### **B. Normas de la Diócesis**

1. El personal de la Iglesia no deberá ir más allá de su competencia en situaciones de asesoría, y cuando sea apropiado debe remitir a las personas a otros profesionales.
2. El personal de la Iglesia no deberá participar nunca en relaciones íntimas sexuales con las personas a quienes está asesorando. Esto abarca contacto sexual de mutuo acuerdo, contacto físico forzado y conversaciones sexuales explícitas que no tienen relación con el asunto sobre el cual se brinda la asesoría.
3. El personal de la Iglesia no deberá participar en relaciones íntimas sexuales con los familiares, amigos u otras personas cercanas a quienes ministran, cuando haya riesgo de explotación o posible daño a la persona. El personal de la Iglesia deberá suponer que existe la posibilidad de explotación o daño en tales relaciones íntimas.
4. El personal de la Iglesia tiene toda la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de asesoría y situaciones relacionadas con ésta.
5. Las sesiones se deben realizar en lugares y situaciones apropiados, y a horas apropiadas, y no se deben realizar en lugares o momentos que tiendan a causar confusión acerca de la naturaleza de la relación en la persona que recibe la asesoría.
6. Ninguna sesión deberá realizarse en un lugar de alojamiento privado.



### **C. Confidencialidad**

1. El personal de la Iglesia siempre obrará de una manera que salvaguarde el bienestar de los menores de edad y observará las leyes estatales respecto a los casos en que se sospeche que pueda haber abuso.
2. La información revelada al personal de la Iglesia durante el transcurso de la asesoría, consejo u orientación espiritual deberá mantenerse bajo la más estricta confidencialidad posible.
3. De acuerdo con la norma del derecho canónico (c. 983), el sigilo sacramental es inviolable; por lo tanto, está absolutamente prohibido que un confesor traicione la confianza de un penitente de cualquier manera o por cualquier razón. Esto se aplica ya sea que el penitente esté vivo o muerto.
4. En la medida en que sea apropiado, el personal de la Iglesia deberá hablar acerca de la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona que reciba la asesoría.
5. La información obtenida en el transcurso de las sesiones deberá ser confidencial, excepto por razones profesionales apremiantes o por lo que exige la ley.
6. Si hay un peligro claro e inminente para la persona que está siendo aconsejada u otras personas, el personal de la Iglesia deberá revelar la información necesaria para proteger a las partes afectadas y evitar el daño.
7. De ser factible, antes de revelar la información el personal de la Iglesia deberá informarle a la persona que recibe la asesoría acerca de dicha revelación y las consecuencias que eso pudiera tener.
8. El personal de la Iglesia que brinde servicios de asesoría parroquial u orientación espiritual deberá mantener registros mínimos de las sesiones.
9. Con la excepción del conocimiento obtenido en el Sacramento de la Penitencia, el conocimiento que surja del contacto profesional se puede utilizar en la enseñanza, al pronunciar la homilía u otras presentaciones públicas, únicamente cuando se hayan tomado medidas efectivas para salvaguardar absolutamente tanto la identidad de la persona como la confidencialidad de las revelaciones. En el raro caso en que se utilicen tales revelaciones, es de suma importancia un buen juicio parroquial al tomar decisiones acerca del uso de la información en el ejercicio público del ministerio.
10. Si al estar asesorando a un menor, el personal de la Iglesia descubre que hay una seria amenaza al bienestar de dicho menor y que la comunicación de la información confidencial a uno de los padres o al tutor legal es esencial para la salud y bienestar del niño, el consejero parroquial o director espiritual deberá revelar solamente la información necesaria para proteger la salud y bienestar de dicho menor.



#### **D. Conflicto de intereses**

1. El personal de la Iglesia deberá evitar situaciones que pudieran ocasionar un conflicto de intereses entre el asesor y la persona que recibe la asesoría. Aun la apariencia de un conflicto de intereses puede poner en tela de juicio la integridad y la conducta profesional.
2. Si existe o surge un conflicto de intereses, el personal de la Iglesia deberá informar a todas las partes.
3. La resolución del asunto tiene que proteger a la persona que recibe la asesoría.
4. El personal de la Iglesia tiene que establecer límites claros y apropiados con cualquier persona con quien tenga una relación social, profesional o de negocios.



## **VI. PREVENCIÓN DEL ABUSO: NORMAS PARA TRABAJAR CON MENORES**

El abuso de los menores de edad es contrario a las enseñanzas de la Iglesia y lo prohíbe la Diócesis. El personal de la Iglesia tiene la obligación de proteger a los menores, en forma activa, de todo tipo de abuso.

En respuesta al llamado hecho en la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos para romper el “ciclo del abuso”, la Diócesis de Tyler ha adoptado las siguientes políticas para la prevención del abuso de los menores de edad, así como para la educación sobre el tema. El propósito de estas políticas es promover una intolerancia absoluta del abuso de menores.

### **A. Definiciones**

1. Un menor de edad se define como cualquier persona menor de 18 años de edad. Para los propósitos de esta política, el término “menores de edad” también incluye a los adultos que se consideren especialmente vulnerables al abuso debido a discapacidad física o mental.
2. El abuso físico es una lesión no accidental que se le causa intencionalmente a un menor.
3. El abuso sexual es cualquier contacto de naturaleza sexual que se presente entre un menor de edad y un adulto. Esto incluye:
  - a) Cualquier actividad que tenga como propósito despertar o gratificar los deseos sexuales del adulto.
  - b) Cualquier contacto intencional con las partes privadas del adulto o del niño.
4. El abuso emocional es un daño mental o emocional a un menor de edad que ocasiona un deterioro material y observable en el crecimiento, desarrollo o funcionamiento psicológico del menor.
5. El descuido es el hecho de no suministrar lo necesario para satisfacer las necesidades básicas del menor de edad o el hecho de no protegerlo de daño.

### **B. Normas de la Diócesis**

Las siguientes normas tienen el propósito de ayudar al personal de la Iglesia a tomar decisiones acerca de las interacciones con menores en programas patrocinados por la Iglesia o afiliados a ella. No fueron ideadas ni tienen el propósito de tratar las interacciones dentro de las familias. Para aclarar cualquier pauta o para pedir información acerca de comportamientos no especificados aquí, comuníquese con su párroco, director de agencia, director de escuela, o con el **Procurador de Justicia llamando al 903.266.2159**.

1. El abuso de los menores de edad es contrario a las enseñanzas de la Iglesia y lo prohíbe la Diócesis. El personal de la Iglesia tiene la obligación de proteger a los menores, en forma activa, de todo tipo de abuso.



2. En todas las actividades en las que participen los menores de edad, deberá haber suficiente supervisión por adultos para mantener un ambiente seguro para el grupo. Siempre deberá haber un mínimo de dos adultos presentes para cualquier actividad.
3. Al terminarse los servicios o las actividades, el personal de la Iglesia es responsable de entregar a los menores de edad que estén bajo su cuidado únicamente a los padres, los tutores legales u otras personas designadas por los padres o los tutores legales. En caso de que el personal de la Iglesia tenga alguna duda sobre la conveniencia de entregar un menor a alguna persona, de inmediato deberá localizar a su supervisor o comunicarse con él o ella antes de entregar al niño.
4. El personal de la Iglesia deberá informar inmediatamente a los padres acerca de algún comportamiento extraño o incontrolable del menor.
5. Al personal de la Iglesia le es prohibido el uso, posesión o estar bajo la influencia del alcohol o cualquier droga ilegal mientras esté trabajando con menores de edad.
6. De vez en cuando le puede tocar al personal de la Iglesia transportar a menores de edad. Cuando el personal de la Iglesia participe en el transporte de menores, se adherirá estrictamente a las siguientes normas:
  - a. Por lo general, no se debe transportar a menores de edad sin contar con un permiso por escrito.
  - b. A los menores de edad se les debe llevar directamente a su destino y no deben hacerse paradas que no estén autorizadas.
  - c. El personal de la Iglesia deberá evitar el contacto físico innecesario y/o inapropiado con menores de edad mientras se encuentren en los vehículos.
  - d. Los conductores a quienes se les asigne el transporte de menores deberán tener al menos 25 años de edad.
7. Al personal de la Iglesia se le prohíbe hablarles a los menores de una manera que sea o que pudiera ser interpretada por un observador imparcial como severa, amenazante, atemorizante, vergonzosa, despectiva, degradante o humillante. Además, el personal y los voluntarios deberán abstenerse de usar lenguaje soez en presencia de menores de edad.
8. Al personal de la Iglesia se le prohíbe participar en cualquier conversación de carácter sexual con menores de edad. Sin embargo, se espera que en el ejercicio del ministerio a los jóvenes, se les dé, con el permiso de los padres, clases y charlas que traten asuntos de sexualidad humana relacionados con el sexo y con el noviazgo. Esta instrucción les transmitirá a los jóvenes los puntos de vista de la Iglesia con relación a estos temas. Si los jóvenes tienen preguntas que no han sido tratadas o respondidas por sus maestros particulares, se les deberá remitir a sus padres o tutores para recibir aclaraciones o asesoría. Además, no se le permite al personal de la Iglesia hablar de sus propias actividades sexuales con menores de edad.
9. El personal de la Iglesia nunca debe desnudarse en presencia de menores de edad que estén bajo su cuidado.
10. Las instalaciones o disposiciones de los adultos para ducharse o cambiarse de ropa, deben estar separadas de las de los menores.



11. Al personal de la Iglesia se le prohíbe tener en su poder cualquier material impreso que sea de naturaleza inmoral o de orientación sexual (revistas, tarjetas, videos, películas, ropa, etc.) en los predios de la Iglesia o en presencia de menores de edad.
12. Al personal de la Iglesia se le prohíbe dormir en las mismas camas, sacos de dormir o pequeñas tiendas de campaña con menores de edad, a no ser que el adulto sea un miembro cercano de la familia del menor.
13. Tal como se estipula en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos, las casas utilizadas como residencias de sacerdotes y religiosos son para uso exclusivo de los sacerdotes o religiosos. Con excepción de visitas periódicas de miembros cercanos de la familia, no se les permite a los menores o a los que no son familiares pasar la noche en la residencia de un sacerdote o un religioso.

### **C. Contacto físico con menores de edad**

La Diócesis de Tyler ha adoptado una política sobre el contacto físico que promueve un ambiente de crianza positivo para nuestros ministerios a niños y jóvenes, al tiempo que protegerá de malentendidos a nuestros niños y al personal de nuestra Iglesia. Todo el personal de la Iglesia que trabaja con programas de niños y jóvenes debe cumplir cuidadosamente con las siguientes normas:

1. Al personal de la Iglesia se le prohíbe el uso de la disciplina física de cualquier forma para controlar el comportamiento de los menores. No se admite ninguna forma de disciplina física. Esta prohibición incluye dar azotes, palmadas, pellizcos, golpes o cualquier otra forma de fuerza física como represalia o corrección de comportamientos inapropiados de los menores.
2. Las muestras de afecto apropiadas entre el personal de la Iglesia y los menores de edad son importantes para el desarrollo del niño y son una parte positiva de la vida y del ministerio de la Iglesia. Las siguientes muestras de afecto son consideradas ejemplos apropiados para la mayoría de los programas patrocinados por la Iglesia o afiliados a ella, y pueden usarse con moderación:
  - Abrazos de lado.
  - Abrazos hombro a hombro o con las sienes.
  - Palmadas en el hombro o en la espalda.
  - Apretón de manos.
  - “Chocar las manos arriba” y darse palmadas con las mismas.
  - Alabanzas orales.
  - Tocar las manos, rostros, hombros y brazos de los menores.
  - Colocar los brazos alrededor de los hombros.
  - Tomar de la mano a los niños pequeños cuando se camina con ellos.
  - Sentarse al lado de los niños pequeños.
  - Ponerse de rodillas o agacharse para abrazarse con los niños pequeños.



- Tomarse de las manos durante la oración.
  - Dar palmaditas en la cabeza cuando sea apropiado culturalmente. (Por ejemplo, este gesto debe evitarse particularmente en algunas comunidades asiáticas y otras comunidades étnicas que tienen diferencias culturales.)
3. Algunos adultos han utilizado ciertas muestras de afecto físico para iniciar contactos inapropiados con menores de edad. Con el fin de mantener el ambiente más seguro posible para los menores, los siguientes son ejemplos de muestras de afecto que no se han de utilizar en los programas patrocinados por la Iglesia o afiliados a ella:
- Abrazos inapropiados o prolongados.
  - Besos.
  - Cargar niños de más de 2 años en las rodillas.
  - Tocar los glúteos, pechos o partes genitales.
  - Dar muestras de afecto en lugares aislados del programa, como alcobas, roperos, lugares designados únicamente para el personal, u otros espacios privados.
  - Dormir o acostarse con un niño.
  - Tocar las rodillas o las piernas de los menores de edad.
  - Practicar lucha con los menores de edad.
  - Hacer cosquillas a los menores.
  - Cargar a los niños en la espalda o en los hombros.
  - Cualquier tipo de masaje dado por un menor a un adulto.
  - Cualquier tipo de masaje dado por un adulto a un menor.
  - Cualquier muestra de afecto o forma de contacto no deseada.
  - Cumplidos que tengan relación con el desarrollo físico o corporal.
  - Cumplidos que incomoden a las personas.

#### ***D. Selección del personal de la Iglesia que trabaja con menores***

1. A todos los aspirantes a ocupar cargos como miembros del personal de la Iglesia para trabajar con menores, se les requiere completar lo siguiente, sin excepción:
  - a. Una solicitud general que incluye permiso para la divulgación de la información necesaria para verificar los antecedentes (ver Apéndice A). Se les requiere igualmente leer y firmar un Código de Ética para el personal de la Iglesia (ver Apéndice B).
  - b. Verificación de antecedentes criminales en el estado de Texas y en cualquier otro estado en donde el aspirante haya residido durante los últimos cinco años.



2. La solicitud y la verificación de antecedentes criminales completarán el proceso de selección para los empleados y voluntarios que hayan trabajado en la parroquia o en la escuela durante dos años o más.
3. Para los nuevos aspirantes, al igual que para los empleados existentes y voluntarios quienes han ocupado sus cargos por menos de dos años, se recomiendan procedimientos adicionales de selección, tales como la verificación de referencias y entrevistas personales.
4. Los que se ofrezcan como voluntarios en programas que tienen que ver con menores en las parroquias, deberán ser miembros certificados de la parroquia al menos por seis meses antes de ser asignados a un cargo de trabajo voluntario con menores. Después de una cuidadosa consulta, se podrán hacer excepciones con los padres de los menores en los programas específicos en los cuales esté(n) participando su(s) propio(s) hijo(s).
5. Al entrar en vigor esta política, se verificarán los antecedentes criminales antes de la contratación de un empleado o de un voluntario, y se verificarán nuevamente según sea necesario para mantener un ambiente seguro.
6. Al personal de la Iglesia que sea transferido dentro de la Diócesis, se le requiere pedir por escrito que sus archivos de personal sean transferidos a la nueva parroquia o escuela.

### ***E. Capacitación del personal de la Iglesia que trabaja con menores***

1. Al personal de la Iglesia se le exige repasar las políticas de la Diócesis de Tyler sobre la ética e integridad en el ejercicio del ministerio y comprometerse a cumplir con el Código de Ética de la Diócesis (ver Apéndice B).
2. A los miembros del clero, religiosos, empleados y a todos los voluntarios que trabajen con menores se les exige participar en programas de capacitación relacionados con el papel que ellos desempeñan en la protección de los menores en la Diócesis de Tyler.

### ***F. Supervisión de los programas en los que participan menores***

1. A los padres se les recomienda ser parte de todos los programas y servicios de la Diócesis de Tyler en los cuales participan sus hijos. Se les hace una invitación abierta para observar los programas y actividades en los cuales participan sus hijos. Sin embargo, a los padres que deseen participar en o tener un contacto permanente y continuo con los programas de su(s) hijo(s) en la Iglesia, se les exige completar el proceso de solicitud como voluntarios.
2. Los programas para menores no deben ser patrocinados o administrados por un solo adulto sin supervisión.
3. El personal de la Iglesia que sea menor de 21 años debe trabajar bajo la dirección de un supervisor adulto.
4. El personal de la Iglesia que desempeñe papeles de liderazgo debe conocer todos los programas para menores que están siendo patrocinados por una parroquia o escuela. Se debe mantener en las oficinas centrales de la parroquia o de la escuela una lista de estos programas, en la cual se deben especificar actividades, propósito, patrocinadores o coordinadores de los programas, horas y lugares de reunión. A los líderes se les recomienda examinar dichos programas y considerar si tienen una supervisión adecuada.



5. Debido a la probabilidad de que los nuevos programas para menores tengan más dificultades que los ya establecidos, no se le debe permitir a un miembro del personal de la Iglesia iniciar nuevos programas para menores sin el consentimiento y la revisión adecuados dentro de la parroquia o la escuela. Las solicitudes para iniciar nuevos programas se deben presentar por escrito al consejo parroquial, el cual debe considerar si el plan para un nuevo programa incluye supervisión adecuada por parte de adultos y si va a estar estructurado de tal manera que cumpla con las normas.



## VII. NORMAS PARA LA DENUNCIA DE INCIDENTES, ACUSACIONES E INQUIETUDES

### A. *Denuncia de conducta inmoral, acoso o explotación*

El personal de la Iglesia tiene el deber de informar a las personas correspondientes las infracciones de las políticas sobre Ética e Integridad en el Ejercicio del Ministerio.

1. Cuando haya indicio de acciones ilegales por parte del personal de la Iglesia, otro personal de la Iglesia deberá notificar de inmediato a la policía u otras autoridades civiles. Aunque no es un requisito legal, la Diócesis de Tyler puede responder más prontamente si se le informa directamente. Al personal de la Iglesia se le recomienda informar al **Procurador de Justicia llamando al 903.266.2159**.
2. Cuando haya indicio de que las acciones de un miembro del personal de la Iglesia pueden constituir una conducta inmoral, acoso o explotación, deberá informarse a una de las siguientes personas:
  - a. Al párroco, quien a su vez informará de inmediato a la Diócesis
  - b. Al director de la escuela, quien a su vez informará de inmediato a la Diócesis
  - c. **Al Procurador de Justicia, llamando al 903.266.2159**
  - d. **Al Obispo, llamando al 903.534.1077, o**
  - e. Puede enviarse una carta anónima, específica y verificable al Procurador de Justicia o al Obispo a la siguiente dirección: 1015 ESE Loop 323, Tyler, TX 75701.
3. Las acusaciones de conducta inmoral, acoso o explotación se tomarán en serio y se seguirán los procedimientos de la Diócesis para proteger los derechos de todas las personas afectadas.
4. En caso de que haya preguntas acerca de la aplicabilidad de estas políticas, consulte con el **Procurador de Justicia, al 903.266.2159, o al Gerente de Negocios de la Diócesis, al 903.534.1077**.
5. Si se confirman las infracciones de las políticas de la Diócesis, el personal de la Iglesia estará sujeto a acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido y posiblemente el enjuiciamiento. La acción disciplinaria seguirá las Normas para la Aplicación Progresiva de Disciplina que se explican en la sección VIII de este documento.

### B. *Denuncia de comportamientos sospechosos o inapropiados con menores*

1. Debido a que la Diócesis de Tyler no tolera el abuso de ninguna forma, es indispensable que cada miembro de esta comunidad participe activamente en la protección de los menores de edad. En caso de que el personal de la Iglesia observe cualquier comportamiento sospechoso o inapropiado por parte de otro miembro del personal de la Iglesia, es su responsabilidad personal informar de inmediato lo que ha observado. Algunos ejemplos de comportamientos sospechosos o inapropiados podrían ser: infracciones de las políticas, supervisión deficiente,



mal ejemplo, intento de estar a solas con menores de edad, viajes de un día para otro con menores de edad sin la presencia de otros adultos, uso de lenguaje soez o hacer comentarios sugestivos a los menores.

2. Los comportamientos inapropiados o las infracciones de las políticas que tengan relación con la interacción con menores deberán informarse a una de las siguientes personas:
  - a. Al párroco, quien a su vez informará de inmediato a la Diócesis
  - b. Al director de la escuela, quien a su vez informará de inmediato a la Diócesis
  - c. **Al Procurador de Justicia, llamando al 903.266.2159**
  - d. **Al Obispo, llamando al 903.534.1077, o**
  - e. Puede enviarse una carta anónima, específica y verificable al Procurador de Justicia o al Obispo a la siguiente dirección: 1015 ESE Loop 323, Tyler, TX 75701.
3. Todas las denuncias de comportamientos sospechosos o inapropiados con menores se tomarán en serio y se seguirán cuidadosamente los procedimientos de la Diócesis para asegurar que se protejan los derechos de todas las personas afectadas (ver Procedimiento para Responder, Apéndice C).
4. Cuando un párroco o director de escuela sea informado de comportamientos inapropiados o sospechosos, se le pide que reúna información adicional acerca de la naturaleza de la inquietud y se comunique con el Procurador de Justicia para hacer una consulta al respecto. Sin importar el resultado de la obtención de información inicial, es necesario llenar una Notificación Confidencial de Inquietud (ver Apéndice D) y enviarla por fax **a la línea confidencial de la oficina del Obispo, al 903.939.1037.**
5. Si al estar reuniendo información acerca de un comportamiento inapropiado o sospechoso, en cualquier momento surge la preocupación de que exista la posibilidad de abuso, se presentarán una denuncia y un informe en el Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas. Ver la sección VII C más adelante sobre los procedimientos adicionales en caso de que haya sospecha de abuso de menores.
6. Si en cualquier momento se confirman las infracciones de las políticas sobre la interacción con menores, el personal de la Iglesia estará sujeto a acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido y posiblemente el enjuiciamiento. La acción disciplinaria seguirá las Normas para la Aplicación Progresiva de Disciplina que se explican en la sección VIII de este documento.

### **C. Denuncia del abuso de menores**

1. Según las leyes de Texas, cualquier ciudadano que tenga motivos para creer que se ha cometido o se está cometiendo un abuso contra un menor de edad, tiene la obligación de informar al Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas. **El Servicio de Protección al Menor tiene una línea telefónica que funciona las 24 horas por medio de la cual se puede dar información con respecto al maltrato de menores. El número es 1.800.252.5400.** El formulario para la *Notificación Confidencial de Inquietud* (ver Apéndice D) se puede utilizar para documentar la denuncia.



2. El hecho de no informar la sospecha del abuso de un menor en Texas es un delito castigable con multa, encarcelamiento o ambos. Las denuncias se pueden hacer de manera confidencial o anónima. Una persona que por error denuncia una sospecha de abuso está exenta de responsabilidad penal o civil, siempre y cuando el informe se haya hecho de buena fe y sin malicia.
3. Además de hacer la denuncia al Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas, al personal de la Iglesia se le recomienda enérgicamente informar en forma directa a la Diócesis de Tyler cualquier abuso conocido de menores o del cual se sospeche que pudo haber sido perpetrado por personal de la Iglesia, de tal manera que se puedan dar los pasos apropiados e inmediatos para garantizar la seguridad de las supuestas víctimas. Las denuncias de casos de abuso conocido o del cual se tenga sospecha se pueden hacer en forma confidencial a cualquiera de las siguientes personas:
  - a. Al párroco, quien a su vez informará de inmediato a la Diócesis
  - b. Al director de la escuela, quien a su vez informará de inmediato a la Diócesis
  - c. **Al Procurador de Justicia, llamando al 903.266.2159**
  - d. **Al Obispo, llamando al 903.534.1077, o**
  - e. Puede enviarse una carta anónima, específica y verificable al Procurador de Justicia o al Obispo a la siguiente dirección: 1015 ESE Loop 323, Tyler, TX 75701.
4. Cuando se informe al Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas sobre un comportamiento sospechoso o inapropiado, o un abuso del que se tiene sospecha, el DSRPT le dirá a la Diócesis si cree que se ha cometido un delito que requiera una investigación por parte de las autoridades civiles. Si la situación satisface los criterios para una investigación, ya sea por parte del DSRPT o por parte de la policía, la Diócesis colaborará por completo con la investigación y no llevará a cabo investigaciones posteriores sin la aprobación de la policía o del DSRPT.
5. En caso de que el resultado de una investigación por parte del DSRPT sea: “No se puede comprobar”, se iniciará una investigación dentro de la Diócesis.
6. Si la situación no satisface los criterios del DSRPT o de la policía para una investigación, dentro de las 24 horas siguientes la Diócesis iniciará una investigación interna.
7. Mientras se lleven a cabo las investigaciones internas o las de las autoridades civiles, el personal de la Iglesia objeto de la investigación será separado temporalmente de sus responsabilidades y deberes con la Iglesia.
8. Se documentarán las investigaciones internas y dicha documentación se guardará en el archivo central en las oficinas de la Diócesis.
9. Las investigaciones internas se llevarán a cabo según los procedimientos de la Diócesis y con la orientación del Comité de Ética.
10. Al final de una investigación interna, el Vicario Judicial presentará al Obispo su recomendación respecto a las medidas que deban tomarse.
11. Si se confirma el abuso de un menor, el personal de la Iglesia podrá ser despedido conforme a lo estipulado en las Normas para la Aplicación Progresiva de Disciplina de la Diócesis, que



permite el despido en casos de delitos grandes y graves. Si se confirma el abuso por parte de un miembro del clero, se seguirán las normas correspondientes del derecho canónico definidas en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos.

12. Si se confirma el abuso de un menor mediante una investigación interna, se comunicará de nuevo con el Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas y con la policía, y se presentará un informe al respecto.

#### ***D. Denuncia de abuso anterior por parte del personal de la Iglesia, particularmente sacerdotes o diáconos***

Se investigarán todos los casos de posible abuso anterior por parte del personal de la Iglesia. El deseo de la Diócesis de Tyler es que los que sufren debido a un posible abuso, reciban nuestro cuidado pastoral y, si es necesario, cuidado profesional adecuado. Si bien esto es cierto para cualquiera que haya sido lastimado por la conducta de alguien que trabaja en nombre de la Iglesia, es aún más importante para aquellos que han sido lastimados en cualquier forma por un sacerdote o un diácono.

Los casos de abuso ocurrido en el pasado se tratarán de acuerdo con las normas y políticas actuales de la Diócesis de Tyler, con el derecho canónico, y con las Normas Esenciales para Políticas Diocesanas/Eparquiales Relacionadas con Denuncias de Abuso Sexual de Menores por Parte de Sacerdotes y Diáconos.

Si alguien tiene inquietudes acerca de casos posibles de abuso, debe comunicarse con el **Procurador de Justicia, al 903.266.2159, o al Obispo, al 903.534.1077.**



## VIII. NORMAS PARA LA APLICACIÓN PROGRESIVA DE DISCIPLINA

### A. Normas de la Diócesis

1. Es política de la Diócesis de Tyler tener personal de la más alta calidad, que muestre una conducta ejemplar y un desempeño superior. Para tal fin, los supervisores han de informar al personal de la Iglesia con respecto a lo que se espera de ellos en el desempeño de sus funciones, cómo ajustarse a las políticas de la Diócesis.
2. Cuando la conducta o el desempeño del personal de la Iglesia no esté a la altura de las expectativas de la Diócesis de Tyler, es responsabilidad de los supervisores tratar el (los) problema(s) de una manera oportuna y equitativa. El procedimiento normalmente abarca cuatro pasos: 1) asesoría, 2) amonestación formal, 3) sometimiento a un período de prueba y 4) despido.
3. Todos los documentos asociados con las Normas para la Aplicación Progresiva de Disciplina se deben guardar en los archivos de personal del personal de la Iglesia. Los documentos relacionados con la amonestación formal, también se deben enviar por fax al **Procurador de Justicia utilizando la línea confidencial de fax: 903.939.1037.**
4. Los procedimientos de la aplicación progresiva de disciplina para el clero serán consecuentes con estas políticas y con las normas correspondientes del derecho canónico definidas en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos (ver Apéndice F).

### B. Pasos en la aplicación progresiva de disciplina

1. **Asesoría.** Gran parte de las deficiencias en la conducta y el desempeño se pueden identificar y, en muchos casos, se pueden tratar y resolver por medio de la asesoría informal entre el supervisor y el personal de la Iglesia. Una asesoría efectiva incluye lo siguiente:
  - a. Identificación clara del problema, con ejemplos específicos,
  - b. Un plan de acción concertado mutuamente para resolver el problema,
  - c. Documentación de la asesoría y comunicación, que se guarda en el archivo de personal de la persona que recibe la asesoría.
2. **Amonestación formal.** La amonestación formal se debe iniciar cuando 1) la asesoría no logra resolver el problema, o 2) el problema es de tal grado de seriedad que exige una resolución formal e inmediata.
  - a. Las amonestaciones formales deben seguir el formato que aparece en el “Documento de Amonestación Formal” (ver Apéndice E). El documento debe incluir:
    - i. Una descripción específica del problema.
    - ii. Mención de cualquier asesoría que se haya intentado.
    - iii. Mención de la política que se infringió.



- iv. Un resumen de las medidas correctivas que se deben tomar.
  - v. Una explicación de las consecuencias de no resolver el (los) problema(s).
  - vi. Un plazo razonable para la resolución (podrá ser de 15 a 30 días).
- b. Las amonestaciones formales deben hacerse en una reunión con el supervisor.
- c. Al personal de la Iglesia debe exigírsele que firme el Documento de Amonestación Formal.
- d. Los Documentos de Amonestación Formal y otros materiales relacionados con ellos deberán guardarse en el archivo de personal de la persona que recibe la amonestación.
- e. Si la amonestación formal tiene relación con la ética e integridad en el ejercicio del ministerio, los Documentos de Amonestación Formal se enviarán **a la oficina del Obispo utilizando la línea confidencial de fax: 903.939.1037.**
3. **Período de prueba.** El sometimiento a un período de prueba es el tercer paso en las Normas para la Aplicación Progresiva de Disciplina, antes del despido.
- a. El período de prueba se debe iniciar cuando el proceso de amonestación no ha tenido éxito o cuando la falta es tal que una segunda infracción claramente justificaría el despido de la persona.
  - b. El proceso del período de prueba consiste en los mismos elementos que el proceso formal de amonestación, haciendo hincapié en el hecho de que si en el período de prueba (normalmente 30 días) no se cumplen las condiciones o no se demuestra un mejoramiento significativo, el resultado será el despido de la persona.
  - c. Cuando personal de la Iglesia sea sometido a un período de prueba, deberá llenarse un segundo Documento de Amonestación Formal.
  - d. Cuando la persona haya concluido con éxito el período de prueba, se le hará saber por escrito que su período de prueba ha terminado.
  - e. Cualquier documentación sobre un período de prueba que tenga relación con la ética e integridad en el ejercicio del ministerio se enviará **a la oficina del Obispo utilizando la línea confidencial de fax: 903.939.1037.**
4. **Despido.** El despido se debe hacer bajo una de estas dos condiciones:
- a. El hecho de no mejorar la conducta durante los pasos de la Aplicación Progresiva de Disciplina, o
  - b. Delitos graves y serios, que incluyen, entre otros, infracciones de las Políticas sobre Ética e Integridad en el Ejercicio del Ministerio.



## **IX. NORMAS PARA LA RESPUESTA PASTORAL DE LA IGLESIA A LA MALA CONDUCTA EN EL EJERCICIO DEL MINISTERIO**

### ***A. Atención a la persona que presenta acusaciones de mala conducta***

1. La Diócesis de Tyler tomará en serio todas las acusaciones e investigará completa e inmediatamente todas las inquietudes. Las investigaciones se realizarán de acuerdo con los procedimientos de la Diócesis.
2. La Diócesis de Tyler responderá de inmediato y en forma efectiva se ocupará de cualquier acusación de mala conducta que se presente en contra del personal de la Iglesia. La disposición de la Diócesis para responder a una acusación no es de ninguna manera un enjuiciamiento de la persona que está siendo acusada. Siempre se presume la inocencia mientras que los hechos no demuestren lo contrario. En todo momento, se espera que una acusación presentada directamente por la persona afectada, o por el padre o tutor legal de dicha persona, esté basada en hechos y sea una representación honrada de la verdad. Siempre es importante que todos los miembros de la Iglesia sean sensibles ante las necesidades y los sentimientos de aquellos que hacen acusaciones de mala conducta.
3. La Iglesia ofrecerá servicios de asesoría a las víctimas de mala conducta para lograr que se recuperen de los efectos de la situación. Esta ayuda para una víctima individual puede variar de acuerdo con las circunstancias, y el apoyo de la Diócesis se determinará de acuerdo con el curso definido de la terapia. La Diócesis brindará ayuda razonable a medida que se presente la necesidad.

### ***B. Atención al personal de la Iglesia acusado de mala conducta***

1. La Diócesis de Tyler tiene una profunda preocupación por cualquier miembro del personal de la Iglesia que sea acusado de mala conducta.
2. Cuando se presente una acusación de mala conducta, la Diócesis tendrá sumo cuidado en asegurar que se lleve a cabo una investigación adecuada. En todas las investigaciones se seguirán los procedimientos de la Diócesis. A lo largo de la investigación se tendrán en cuenta los derechos del acusado y se procurará proteger los intereses de una persona que pueda ser falsamente acusada.
3. Durante las investigaciones sobre las acusaciones, al acusado se le puede retirar de todo contacto con las supuestas víctimas para garantizar la integridad de la investigación y la seguridad de las supuestas víctimas durante el proceso de reunir información. Esta acción de ninguna manera se debe interpretar como presunción de culpa. En caso de que las acusaciones sean infundadas, el miembro acusado del personal de la Iglesia retomará su cargo tan pronto como sea posible.
4. En caso de que las acusaciones sean fundadas y al acusado no se le permita reanudar su trabajo dentro de la Diócesis, la Diócesis le ofrecerá atención pastoral en la medida en que le sea posible.



5. Se tomará en serio toda acusación de mala conducta contra un sacerdote, diácono o religioso y se iniciara el proceso de investigación descrito en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos. En la toma de decisiones finales, el Obispo estará siempre guiado por las normas correspondientes del derecho canónico.

### ***C. Atención a la comunidad afectada por la mala conducta***

1. La Diócesis también tiene una preocupación especial por las parroquias y otras organizaciones de la Diócesis atendidas por las personas que han sido acusadas de mala conducta.
2. La Diócesis se esforzará al máximo por brindar atención pastoral a los miembros de una parroquia u otra organización de la Diócesis que haya experimentado un incidente o acusación de mala conducta.



# APÉNDICE A. SOLICITUD PARA EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS DE LA DIÓCESIS DE TYLER

<b>Solicitud principal</b>		
Nombre:	_____	_____
	Primero	Segundo Apellido
Domicilio:	_____	
Ciudad/Estado/Zip:	_____	_____
	Ciudad	Estado Zip
¿Cuánto tiempo ha vivido en su domicilio actual?	_____ Años	_____ Meses
Teléfono de casa:	_____	_____
	Código de área	Número
Teléfono del trabajo:	_____	_____
	Código de área	Número
Teléfono celular:	_____	_____
	Código de área	Número
Dirección electrónica:	_____	

<b>Cuestionario de la Diócesis de Tyler</b>	
___ Marque aquí si dentro de los tres últimos años alguna de las escuelas católicas de la Diócesis de Tyler ha investigado sus antecedentes criminales.	
Fecha aproximada de la investigación: _____ / _____ / _____	
	Mes                      Día                      Año
¿Es usted miembro de una de las parroquias de la Diócesis de Tyler?    Sí _____                      No _____	
Nombre de la parroquia: _____                      Ciudad: _____	
¿Por cuánto tiempo? _____ Años                      _____ Meses	
Si su respuesta es NO, ¿es usted miembro de otra parroquia?    Sí _____                      No _____	
Tipo de solicitud:    Para empleado _____                      Para voluntario _____	
Favor de indicar si usted:	
___ Es actualmente empleado o voluntario de esta parroquia, o	
___ No es actualmente empleado o voluntario, pero está solicitando un puesto como empleado o voluntario	
¿Qué puesto ocupa actualmente (o qué puesto está solicitando)?	
_____	
¿Qué es lo que le interesa con respecto al puesto que ocupa actualmente (o que está solicitando)?	
_____	
¿Qué es lo que le ha capacitado para ocupar el puesto que tiene actualmente (o que está solicitando)?	
_____	
_____	



### Residencias

\_\_\_ Marque aquí si ha vivido en su domicilio actual por más de 5 años.

Fechas (mes/año)	Domicilio	Ciudad/Estado/Zip	País
De _____ A _____			
De _____ A _____			
De _____ A _____			

Si ha vivido en su domicilio actual por 5 años o más, por favor no llene esta sección del formulario. Sólo tiene que marcar el espacio que aparece al principio de este recuadro.

### Empleos

\_\_\_ Marque aquí si no ha tenido empleos anteriores.

Fechas (mes/año)	Nombre y dirección de la empresa (Ciudad, Estado, Zip)	Nombre y número telefónico de su supervisor	Puesto o cargo que desempeñó	¿Por qué dejó el empleo?
De _____ A _____				
De _____ A _____				
De _____ A _____				

Empiece con su empleo actual e indique los empleos que ha tenido durante los 5 últimos años. Si usted tiene empleo actualmente, su respuesta en "A" deberá ser "todavía".

### Educación

\_\_\_ Marque aquí si no estudió secundaria.

Fechas (mes/año) (Comenzar con la más reciente)	Nombre y dirección de la escuela (Ciudad, Estado, Zip)	Tipo de escuela	Nombre del programa o título	¿Completó el programa de estudios?
De _____ A _____				
De _____ A _____				
De _____ A _____				

La información sobre su educación deberá ser de la secundaria en adelante. Si usted está matriculado actualmente en un programa de estudios, su respuesta en "A" deberá ser "todavía".



### Experiencia como voluntario

\_\_\_ Marque aquí si no tiene experiencia como voluntario.

Fechas (mes/año) (Comenzar con la más reciente)	Organización (Ciudad, Estado, Zip)	Persona con quien podemos comunicarnos	Número telefónico de esa persona	Puesto o cargo que usted desempeñó
De _____ A _____				
De _____ A _____				
De _____ A _____				
De _____ A _____				
De _____ A _____				

Deberá incluir aquí 5 de sus actividades más recientes. Si usted está prestando servicio actualmente como voluntario, su respuesta en "A" deberá ser "todavía".

### Referencias personales

Nombre de la persona (Nombre/apellido)	Dirección (Ciudad, Estado, Zip)	Número telefónico (Día)	¿Por cuánto tiempo ha conocido a esa persona?	¿Está dispuesta esa persona a dar una referencia?
Profesional/Cívico				
Profesional/Cívico				
Personal				
Personal				
Familiar				



### Información confidencial de antecedentes personales

Nota: Si usted llena este formulario por medio de Internet, ningún oficial de la parroquia tendrá acceso a la información contenida en esta sección. La información suministrada en esta sección tiene el propósito exclusivo de obtener los antecedentes criminales, los cuales serán examinados por un oficial diocesano con la más estricta confidencialidad.

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿En alguna ocasión ha sido usted acusado(a) o arrestado(a) por abusar física, sexual o emocionalmente de un niño o de un adulto?

Si su respuesta es Sí, sírvase explicar: \_\_\_\_\_

Número del Seguro Social: \_\_\_\_ — \_\_\_\_ — \_\_\_\_ — \_\_\_\_ — \_\_\_\_

Nota: Si usted no puede dar su número del Seguro Social, deberá tener una carta de referencia en los archivos de su parroquia.

Licencia de conducir: Estado \_\_\_\_\_ Número \_\_\_\_\_

Fecha de nacimiento: Mes \_\_\_\_\_ Día \_\_\_\_\_ Año \_\_\_\_\_

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Ha cambiado su apellido en los 5 últimos años?

Si su respuesta es Sí, ¿cuál era su apellido anterior? \_\_\_\_\_

Sí \_\_\_\_ No \_\_\_\_ ¿Ha vivido fuera del estado actual de su residencia en los 5 últimos años?

Si su respuesta es Sí, ¿en qué otro estado vivió? \_\_\_\_\_

### Lugares de su preferencia

Sírvase indicar la ciudad y el nombre de cada parroquia o escuela a la que usted desea que esta solicitud sea enviada.

Ciudad donde se encuentra la parroquia	Nombre de la parroquia o escuela



## Declaraciones

La **Diócesis Católica de Tyler** agradece su disposición de compartir su fe, sus dones y sus habilidades. Es de suma importancia para nosotros proveer programas sanos y seguros para nuestros miembros. La información suministrada en esta solicitud tiene como propósito ayudarnos a proveer programas católicos de la más alta calidad para los miembros de nuestra comunidad. Favor de leer y poner sus iniciales al lado de cada una de estas afirmaciones:

- \_\_\_ Afirmo que todas las declaraciones contenidas en esta solicitud son veraces y que cualquier tergiversación u omisión será motivo para rechazar mi solicitud, o para dar por terminada mi participación en el ministerio.
- \_\_\_ Autorizo a la **Diócesis Católica de Tyler** para llevar a cabo una investigación sobre mis antecedentes personales y profesionales para el propósito de esta solicitud en la **Diócesis Católica de Tyler**. La **Diócesis Católica de Tyler** puede comunicarse con cualesquiera de las personas que he nombrado como referencias, con mis empleadores actuales o anteriores, con mi iglesia, organizaciones juveniles, lugares donde he prestado servicio voluntario, y con cualquier persona u organización que pudiera tener relación con el puesto que deseo. Eximo a dichas personas y organizaciones de toda responsabilidad por daños que pudieran resultar durante el contacto que la **Diócesis Católica de Tyler** tenga con tales personas por motivo de empleo o servicio voluntario.
- \_\_\_ También doy mi permiso a la **Diócesis Católica de Tyler** para llevar a cabo una investigación sobre mis antecedentes criminales, registro de arrestos, registro de abusos, así como mi expediente de manejo para el propósito de mi empleo o servicio voluntario.
- \_\_\_ Renuncio a cualquier derecho que pueda tener para revisar la información proporcionada acerca de mí por las personas antes mencionadas. He leído y entendido la información arriba anotada dentro de este documento y lo firmo voluntariamente.
- \_\_\_ Entiendo que antes de y durante mi tiempo de servicio se llevará a cabo una indagación de antecedentes criminales. Autorizo la investigación de todas las declaraciones contenidas en la solicitud.
- \_\_\_ Estoy de acuerdo en cumplir con todas las directrices y políticas de la **Diócesis Católica de Tyler** relacionadas con el programa para el que estoy llenando esta solicitud.
- \_\_\_ Entiendo que la **Diócesis Católica de Tyler** NO TOLERA EL ABUSO EN NINGUNA FORMA Y EN NINGÚN MOMENTO y que toma muy en serio cualquier acusación de abuso. Entiendo además que la **Diócesis Católica de Tyler** colabora enteramente con las autoridades para investigar todos los casos de supuesto abuso. El abuso de menores de edad o adultos vulnerables es motivo suficiente para el despido inmediato y posibles cargos criminales.
- \_\_\_ Entiendo que puedo suspender el trámite de esta solicitud en cualquier momento.
- \_\_\_ Entiendo y estoy de acuerdo en que declaraciones falsas u omisiones con respecto a mi comportamiento pasado y/o mi situación actual pueden ser motivo de rechazo de esta solicitud de empleo y/o servicio voluntario, y que si me niego a informar a la **Diócesis Católica de Tyler** acerca del contenido de un antecedente criminal sellado, la solicitud será rechazada automáticamente.
- \_\_\_ En caso de ser arrestado o acusado, así como si soy declarado culpable, lo haré del conocimiento de mi parroquia, escuela o agencia y la Oficina de Negocios de la Diócesis de Tyler.
- \_\_\_ Mi firma indica que he leído y entendido todo lo anterior. **No firme hasta que haya leído y puesto sus iniciales al lado de las declaraciones aquí contenidas.**

Firma del solicitante: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_

He revisado esta solicitud y he indicado cualquier información que falta.

Firma de un miembro del Comité de Selección: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_/\_\_\_\_/\_\_\_\_



## **APÉNDICE B. CÓDIGO DE ÉTICA E INTEGRIDAD PARA LA CONDUCTA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA EN LA DIÓCESIS DE TYLER**

Como parte de nuestro testimonio del Evangelio de Jesucristo, es imprescindible que todo el personal de la Iglesia en la Diócesis se comporte continuamente en forma ética y con integridad. Las personas de todas edades merecen ser respetadas y protegidas en todas sus relaciones con el personal de la Iglesia. Formular normas para relaciones sanas y seguras no pretende, en ninguna forma, socavar la fuerza y la importancia del contacto personal apropiado o del papel ministerial. Más bien, es para ayudar a todos los que desempeñan las muchas responsabilidades que crean la Iglesia viviente, a fin de que puedan demostrar su amor y compasión tanto por niños como por adultos mediante relaciones sinceras y auténticas.

Se requiere de todo el personal de la Iglesia que examine cuidadosamente cada declaración en este Código de Ética e Integridad y lo firme para demostrar su compromiso de obedecer este Código en su vida y su ministerio en la Diócesis de Tyler.

- El personal de la Iglesia deberá mostrar las más altas normas de ética cristiana e integridad personal.
- El personal de la Iglesia deberá conducirse de una manera consecuente con la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- El personal de la Iglesia deberá proporcionar un ambiente de trabajo profesional que esté libre de acoso o intimidación física, psicológica, escrita u oral.
- El personal de la Iglesia deberá conducirse de manera profesional en toda relación de asesoría, consejo o guía espiritual, salvaguardando en todo momento el bienestar de la otra persona.
- El personal de la Iglesia no deberá descuidar de un menor de edad o de un adulto, ni abusar de él física, sexual o emocionalmente.
- El personal de la Iglesia deberá hacer saber de las inquietudes que pueda tener acerca de algún comportamiento sospechoso o inapropiado, a su párroco, a su director de escuela, al Procurador de Justicia, o al Obispo.
- El personal de la Iglesia deberá notificar cualquier sospecha de abuso o descuido de un menor de edad al Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas (1.800.252.5400).
- El personal de la Iglesia deberá aceptar su responsabilidad personal de proteger a los menores de edad y a los adultos de toda forma de abuso.



- El personal de la Iglesia deberá conducirse en conformidad con este Código, el derecho civil y canónico, las políticas de la Diócesis de Tyler, particularmente las directrices diocesanas para la Ética e Integridad en el Ministerio.
- Las inquietudes acerca de infracciones de este Código pueden ser dirigidas al Procurador de Justicia, al 903.266.2159.



## **APÉNDICE C. PROCEDIMIENTO PARA RESPONDER A CONDUCTA SOSPECHOSA O INAPROPIADA DEL PERSONAL DE LA IGLESIA**

A la primera inquietud por una posible infracción del Código de Ética e Integridad, de las directrices diocesanas, o de las leyes locales o estatales, deberá ser informada al párroco local, al director de escuela o al encargado de la agencia; puede notificarse a la Diócesis de Tyler directamente al **Procurador de Justicia, al 903.266.2159, o al Obispo, al 903.534.1077 .**

Si la inquietud se debe a una sospecha de abuso de algún menor de edad, la persona deberá notificarlo también al **Departamento de Servicios de Reglamentación y Protección de Texas, al 800.252.5400.** También puede hacerse del conocimiento de la correspondiente autoridad local.

El párroco, el director de escuela o el encargado de la agencia quien reciba una notificación, deberá pedirle a la persona que llene la “Notificación Confidencial de Inquietud” (Apéndice D). Él o ella de inmediato documentará la notificación y empezará a mantener informes exactos de toda comunicación que tenga que ver con este asunto. Inmediatamente lo harán del conocimiento del **Procurador de Justicia, 903.266.2159.** Las escuelas católicas se comunicarán luego con el superintendente; otras agencias se comunicarán con la Oficina de Negocios de la Diócesis. La persona acusada deberá ser apartada de cualquier situación en la cual podría infligir más daño. La supuesta víctima deberá recibir de inmediato la necesaria atención pastoral. Por el momento, **¡NO SE HARÁ NINGUNA INVESTIGACIÓN!** Mantenga anotaciones de lo que el ofensor comunique, pero **NO HAGA** preguntas.

El Procurador de Justicia iniciará los trámites correspondientes y se asegurará de que se continúen cumpliendo las necesidades pastorales, tanto de la supuesta víctima como del acusado.

El análisis preliminar de la situación será compartido con el Obispo y el Vicario Judicial.

La información elemental acerca de la situación, así como la reacción de la Diócesis, serán expuestas al comité de laicos establecido por el Obispo.

En los casos en que haya algún indicio de comportamiento criminal, la investigación se llevará a cabo en colaboración con las autoridades civiles.



# APÉNDICE D: NOTIFICACIÓN CONFIDENCIAL DE INQUIETUD

Fecha del suceso: \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_ Hora del suceso: \_\_\_\_ : \_\_\_\_ AM/PM

## *Naturaleza de la inquietud:*

- Acoso  Explotación  Infracción de política con un menor de edad  Posibilidad de abuso
- Abuso conocido o sospechado. ¿Se ha dado aviso de esto al **DSRPT al 1.800.825.5400**?  Sí  No

Si contestó que SÍ, ¿cuál es el número del informe? \_\_\_\_\_

Hora/Fecha del informe: \_\_\_\_ : \_\_\_\_ AM/PM; \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

- Otro motivo de inquietud: \_\_\_\_\_

**Describa la situación:** Indique lo que sucedió, dónde sucedió, cuándo sucedió, quiénes participaron, quiénes estaban presentes, y a quiénes se dio aviso de lo ocurrido. Si se le informó al DSRPT, ¿qué recomendó este organismo?

---



---



---



---

**¿Se había presentado esta situación anteriormente?**  Sí  No

**¿Qué medidas se tomaron?** ¿Cómo se manejó la situación? ¿Quiénes participaron? ¿A quiénes se les preguntó al respecto? ¿Se llamó a la policía?

---



---



---



---

**¿Qué cree usted que debe hacerse ahora?** ¿Es preciso informarle a alguna otra persona? ¿Es necesario vigilar la situación? ¿Quiere que alguien se comunique con usted para hablar acerca de esto?

---



---



---



---

Entregada por: \_\_\_\_\_ Número telefónico: \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

Ubicación y dirección: \_\_\_\_\_

Firma: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

Examinada por el Procurador de Justicia:

\_\_\_\_\_



## APÉNDICE E: DOCUMENTO DE AMONESTACIÓN FORMAL

Nombre del empleado/voluntario de la Iglesia: \_\_\_\_\_

Cargo: \_\_\_\_\_

### ***Propósito:***

- Amonestación formal
- Período de prueba

**Descripción del problema:** (Infracción de políticas o normas, desempeño deficiente)

---

---

---

**Advertencias o discusiones previas acerca del problema:** (Orales o escritas y las fechas en que se trató el asunto)

---

---

---

**¿Cuál es la política de la Diócesis con respecto a esta situación?**

---

---

---

**Resumen de las medidas correctivas tomadas por el personal de la Iglesia:**

---

---

---

**Consecuencias por no corregir de manera definitiva el problema:**

---

---

---

Firma del supervisor: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

Firma del empleado/voluntario de la Iglesia: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_ - \_\_\_\_ - \_\_\_\_

Enviar copia a: **Procurador de Justicia, FAX 903.939.1037**



## APÉNDICE F: ARTÍCULO 5 DEL CÓDIGO PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES

Repetimos las palabras de nuestro Santo Padre en su discurso a los cardenales de los Estados Unidos y a los oficiales de la Asamblea: “En el sacerdocio o la vida religiosa no hay lugar para aquellos que causarían algún daño a los jóvenes”.

Cuando se reciba alguna queja sobre un supuesto abuso sexual de un menor por un sacerdote o diácono, pronta e imparcialmente se iniciará y llevará a cabo una investigación preliminar de acuerdo con el derecho canónico (CIC, cc. 1717-1719; CCEO, cc. 1468-1470). Si esta investigación así lo requiere, el obispo diocesano o eparcal notificará a la Congregación para la Doctrina de la Fe y aplicará las medidas preventivas mencionadas en CIC, canon 1722, o CCEO, canon 1473 — esto es, suspender prontamente al supuesto ofensor de sus deberes ministeriales. Al supuesto ofensor se le podrá exhortar que busque una apropiada evaluación médica y psicológica, o que voluntariamente cumpla con ella, siempre y cuando esto no interfiera con la investigación de las autoridades civiles. Cuando se demuestre que la acusación era infundada, se hará todo lo posible para reivindicar el buen nombre del sacerdote o diácono.

Cuando el abuso sexual de un menor por un sacerdote o diácono sea confesado o comprobado después del procedimiento apropiado según el derecho canónico, se hará lo siguiente:

- La norma diocesana/eparcal estipulará que incluso por un simple acto de abuso sexual (ver la anotación marcada \*) de un menor —pasado, presente o futuro— el sacerdote o diácono ofensor será suspendido permanentemente del ministerio, lo que puede incluir la destitución de su cargo eclesiástico, si el caso lo amerita. Conforme al propósito declarado de este Código, al sacerdote o diácono ofensor se le ofrecerá ayuda profesional para su propio restablecimiento y bienestar, así como para el propósito de prevención.
- En cada caso que tenga que ver con castigos sacerdotales, deberán cumplirse los procedimientos que estipula el derecho canónico (ver *Canonical Delicts Involving Sexual Misconduct and Dismissal from the Clerical State* [“Delitos sacerdotales que tienen que ver con la mala conducta sexual y la destitución del cargo sacerdotal”], 1995; ver Letter from the Congregation for the Doctrine of the Faith [“Carta de la Congregación para la Doctrina de la Fe”], 18 de mayo de 2001). Por el bien del debido proceso, al acusado deberá exhortársele a conseguir la ayuda del asesoramiento civil y sacerdotal. De ser necesario, la diócesis/eparca proveerá asesoramiento canónico a un sacerdote o diácono.
- En el derecho canónico también se prevé lo siguiente: una solicitud del sacerdote o diácono para ser exento de la obligación de las órdenes sagradas y la privación del cargo sacerdotal, o una solicitud del obispo para la destitución del cargo sacerdotal aun sin el consentimiento del sacerdote o diácono (ver *Canonical Delicts* [“Delitos sacerdotales”]).



- Si la penalidad de destitución del cargo sacerdotal no se ha aplicado (por ejemplo, por motivos de edad avanzada o por enfermedad), el ofensor deberá llevar una vida de oración y penitencia. No se le permitirá officiar misa públicamente o administrar los sacramentos. Se le ordenará no usar vestimenta sacerdotal ni presentarse públicamente como sacerdote.
- En todo tiempo, el obispo/eparca de la diócesis tiene el poder ejecutivo de regencia, mediante un acto administrativo, para destituir al clérigo ofensor de su cargo, suspender o restringir sus facultades, y limitar su ejercicio del ministerio sacerdotal. Debido a que el abuso sexual de un menor es un crimen en todas las jurisdicciones en los Estados Unidos, en beneficio del bien común y cumpliendo con las disposiciones del derecho canónico, el obispo/eparca de la diócesis deberá ejercer este poder de regencia para asegurar que ningún sacerdote o diácono que haya cometido siquiera un solo acto de abuso sexual de un menor como se describe arriba, continúe sirviendo en el ministerio activo.

---

\* El abuso sexual de un menor incluye el maltrato o aprovechamiento sexual de un menor y cualquier otro comportamiento por el cual un adulto se sirva de un menor como objeto de complacencia sexual. El abuso sexual ha sido definido por diferentes autoridades civiles en varias formas, y estos preceptos no favorecen ninguna definición en particular prevista por la ley civil. Más bien, las transgresiones en cuestión tienen que ver con requisitos provenientes de mandamientos divinos vinculados con la relación sexual entre seres humanos tal como se nos hace saber por medio del sexto mandamiento del Decálogo (CIC, c. 1395 §2, CCEO, c. 1453 §1). Así, lo que debe tenerse en cuenta al evaluar un alegato de abuso sexual de un menor es si la conducta o interacción con el menor es considerada como una violación grave y evidente del sexto mandamiento (USCCB, *Canonical Delicts Involving Sexual Misconduct and Dismissal from the Clerical State* [“Delitos sacerdotales que tienen que ver con la mala conducta sexual y la destitución del cargo sacerdotal”], 1995, p. 6). Una ofensa sacerdotal en contra del sexto mandamiento del Decálogo (CIC, c. 1395 §2, CCEO, c. 1453 §1) no tiene que ser un hecho consumado de contacto sexual. Y para ser una ofensa grave no tiene que precisar de fuerza, contacto físico, o un resultado perjudicial discernible. Es más, “para una ofensa sacerdotal, la imputabilidad [responsabilidad moral] se supone cuando se trate de una violación externa . . . a menos que de otro modo sea aparente” (CIC, c. 1321 §3; CCEO, c. 1414 §2). Ver CIC, cc. 1322-1327, y CCEO, cc. 1413, 1415, y 1416). Si existe alguna duda acerca de si un hecho específico está comprendido en esta definición, deberán consultarse los escritos de reputados teólogos morales, así como obtenerse la opinión de un acreditado experto (*Canonical Delicts* [“Delitos sacerdotales”], p. 6). A fin de cuentas, es la responsabilidad del obispo/eparca diocesano, con el asesoramiento de un competente comité examinador, determinar la gravedad del supuesto acto.

**(Esta página se dejó en blanco intencionalmente)**