

NORMAS DE CONDUCTA DE ÉTICA Y RESPONSABILIDAD

(Efectivas 7/96)
(Revisadas 4/03, 10/30/03)

INTRODUCCION:

Los objetivos primordiales de estas reglas y procedimientos son la seguridad de los niños, el bienestar de la comunidad, y la integridad del ministerio de la Iglesia. Conforme al Artículo 6 de los *Estatutos para la Protección de Niños y Jóvenes*, 2002 (de ahora en adelante llamados Estatutos) de la Conferencia de los Obispos Católicos de los Estados Unidos (de ahora en adelante llamada USCCB), estas políticas proporcionan normas claras de comportamiento y límites adecuados para todo el personal de la Iglesia, especialmente para aquellos que tengan contacto continuo con niños y jóvenes. Estas no sólo tratan sobre el comportamiento con niños y jóvenes, sino que también proporcionan pautas respecto a la conducta ética y responsable relacionada con el propio cometido de la Iglesia e interacción entre adultos.

I. ÁMBITO Y DEFINICIONES

Este documento cubre los siguientes campos:

- Normas básicas de carácter ético
- Uso de sustancias químicas bajo control
- Acoso sexual y explotación sexual de adultos
- Proceso de disciplina progresivo
- Abuso infantil
- Respuesta a alegaciones de abuso sexual de menores
- Pre-selección y selección

Definiciones Generales:

Para los propósitos de estas políticas, el término “personal de la Iglesia” incluirá:

- Sacerdotes incardinados a la Diócesis de Beaumont;
- Sacerdotes que son miembros de institutos religiosos adjudicados al trabajo pastoral de la diócesis, incluyendo miembros invitados a la diócesis por el párroco para atender la parroquia mientras él sale fuera de vacaciones o temporalmente por alguna otra razón (por ej. permiso sabático o médico);
- Sacerdotes de otras diócesis asignados a hacer trabajo pastoral en esta diócesis; sacerdotes que intentan incardinarse en esta diócesis; otros sacerdotes, incluyendo los que están retirados, o los que piden facultades canónicas para llevar a cabo ministerio de medio tiempo o capellanía; también los sacerdotes de fuera que son invitados a la diócesis por el párroco para cubrir la parroquia mientras él sale fuera de vacaciones o temporalmente por alguna otra razón (por ej. permiso sabático o médico);
- Diáconos permanentes y de transición incardinados en esta diócesis; diáconos permanentes de otras diócesis con facultades canónicas para servir en esta diócesis;
- Seminaristas y aquellos matriculados en el programa de formación del Diaconado Permanente;
- Religiosas y hermanos religiosos que trabajan para la diócesis; individuos en otras formas de vida consagrada asociados a la diócesis;
- Todo el personal pagado, ya sea empleado en áreas de ministerio u otra clase de servicios de la diócesis y sus parroquias, misiones, escuelas, y agencias;

- Todos los voluntarios que dan su tiempo a servicios relacionados con la Iglesia que tienen acceso regular a niños y menores;
- Cualquier persona (clérigo, religioso, laico) quién ejerce el ministerio o servicio cristiano para o de parte de la diócesis.

Otras definiciones incluyen:

alegación: un reporte o acusación que se recibe de cualquier fuente y que aún está por probarse;

niño o menor: una persona menor de 18 años que no es ni ha sido casada o a quién no se le ha quitado la invalidez de minoría por causas generales (Código de la Familia de Texas, §101.003); según normas canónicas, "un menor" es también una persona menor de 18 años de edad;

clérigo: un diácono ordenado, sacerdote, u obispo;

la Diócesis: La Diócesis Católica Romana de Beaumont incluyendo, pero no limitada a, las oficinas diocesanas, parroquias, misiones, escuelas, agencias, e instituciones que reportan directamente al Obispo de Beaumont;

incardinado: vinculación permanente de un clérigo a una determinada diócesis o instituto religioso;

Religioso: Hombres o mujeres que formalmente consagran sus vidas a Dios y al servicio de la Iglesia por medio de votos o promesas, a través de un instituto religioso oficialmente reconocido como tal por la Iglesia.

Las disposiciones contenidas dentro de estas políticas no constituyen un acuerdo de empleo o contrato o una garantía de empleo continuado, ni alteran el estado de "empleo a voluntad". Nada en estas políticas debe ser interpretado como abrogación de la prioridad del derecho penal y civil sobre el empleo en el estado de Texas.

II. NORMAS BASICAS DE CARÁCTER ETICO Y MORAL

Esta política establece normas básicas de conducta ética y moral para todo el personal de la Iglesia asociado con la Diócesis de Beaumont. Fundamentales a nuestra misión son la integridad personal y las normas éticas más altas de todos aquellos que representan a la diócesis. El propósito de esta política es asegurar que todo el personal siga las normas tradicionales de ética y moral de la Iglesia Católica.

El personal de la Iglesia cuenta con la confianza y credibilidad del público. Es esencial que ellos vean sus propias acciones e intenciones de manera objetiva, con el fin de asegurar que ningún observador tenga motivos para creer que existe alguna irregularidad en su conducta. Todo el personal de la Iglesia tiene una responsabilidad de mantener las normas de la Iglesia Católica en su trabajo cotidiano y vidas personales. Estas incluyen, pero no se limitan, a:

Confidencialidad

El personal de la Iglesia a menudo trata con información delicada y confidencial (por ej. individuos, situaciones, finanzas). En ningún caso esta información confidencial deberá ser utilizada para ventaja propia o de otros. A menos de ser aprobada por el propio supervisor, en ningún caso deberá revelarse esta información confidencial a personal fuera de la Iglesia, incluyendo miembros familiares o asociados, ni a otro personal de la Iglesia quién no tenga necesidad legítima de tal información para el desempeño de sus deberes dentro de la diócesis. Se espera que esta confidencialidad se mantenga aún después de que el individuo deje de ser empleado por la diócesis.

Los archivos sacramentales deberán ser considerados como confidenciales. Gran cuidado debe tomarse al compilar y publicar información diocesana, parroquial, o información estadística organizacional de estos archivos, para conservar el anonimato de los individuos. La mayoría de los archivos sacramentales con más de 70 años de antigüedad están disponibles al público. La información en cuanto a adopción y legitimidad permanece confidencial, sin tener en cuenta su antigüedad. Sólo el personal de la Iglesia autorizado para tener acceso a los archivos y supervisar su uso podrá encargarse de las solicitudes de archivos más recientes, en cumplimiento a las *Normas Diocesanas para el Mantenimiento de Archivos Sacramentales de Parroquias/Misiones y de otro Personal de Apoyo*.

Los archivos diocesanos parroquiales, escolares, o archivos financieros organizacionales son confidenciales, a menos que se requiera una revisión por parte de la diócesis o agencia gubernamental apropiada. Los archivos financieros no deberán ser facilitados al público sin la aprobación de la autoridad eclesiástica correspondiente de la Iglesia (por ej. Obispo, párroco, administrador, director de escuela, director administrativo) Los archivos de las contribuciones individuales de la diócesis, parroquias, u organizaciones serán consideradas como privados y deberán mantenerse en estricta confidencialidad.

Habrán casos en los cuales el deber de mantener la confidencialidad debe supeditarse a la necesidad de reportar a funcionarios gubernamentales y/o eclesiásticos cualquier acción ilegal, o mala conducta del personal de la Iglesia, o la violación de estas normas éticas y morales.

La información revelada a un asesor pastoral o director espiritual durante el transcurso de asesoramiento/orientación deberá mantenerse en la confidencialidad más estricta posible, excepto cuando existan motivos profesionales apremiantes, o según lo requiera la ley. Si existe peligro claro e inminente para el cliente o para otros, el asesor pastoral o el director espiritual podría revelar sólo la información necesaria para proteger a las personas afectadas y prevenir daños. De ser factible, antes de que la información se divulge, el asesor pastoral o el director espiritual deberá informar a la persona que se asesora acerca de la divulgación de la información y sus posibles consecuencias.

Bajo ninguna circunstancia deberá violar un confesor el sigilio sacramental de la reconciliación. Según el derecho canónico (cc 983,1388), no deberá divulgarse, ni indirectamente, información recibida a través del sacramento de reconciliación.

Conflicto de Intereses y Lealtades

Ningún empleado de la Iglesia deberá servir como director de una mesa directiva o formar parte de organización alguna que apoye posturas en conflicto directo con las enseñanzas y normas morales de la Iglesia Católica.

Si algún empleado de la Iglesia, o cualquier miembro de su familia inmediata tuvieran un interés financiero en cualquier transacción o transacción propuesta a la diócesis, tal persona debería revelar cuanto antes a su supervisor inmediato la naturaleza del interés financiero y la transacción propuesta.

Los empleados de la Iglesia que tengan otro empleo o responsabilidades no relacionadas con sus funciones no podrán conducir negocios externos durante sus horas regulares de oficina, ni utilizar las instalaciones, equipo o suministros de la Iglesia para actividades externas.

Responsabilidad Personal

El personal de la Iglesia debería conducir sus asuntos personales, financieros y comerciales de manera responsable para que no sea motivo de crítica. Las tarjetas de crédito diocesanas o parroquiales y los reembolsos de las cuentas de gastos están destinados sólo para aquellos artículos respaldados por facturas y directamente relacionados a las actividades diocesanas y parroquiales. No se permiten anticipos de sueldo.

Declaraciones Públicas

A fin de que las declaraciones públicas hechas a nombre de la diócesis estén de acuerdo y en conformidad con las normas actuales, todas las declaraciones a los medios de comunicación serán manejadas por el Obispo, o el Vicario General, u otra persona dispuesta por el Obispo. Con respecto a asuntos parroquiales, el párroco o la persona designada por éste podrá hablar con los reporteros.

Política Publicitaria

Todo el personal de la Iglesia involucrado en la preparación y la distribución de la publicidad para la Iglesia deberá asegurar que el contenido y el impacto de todas las presentaciones a los medios de comunicación hechas por la diócesis o a nombre de ella o sus filiales estén de acuerdo con valores católicos morales bien fundados y de buen gusto.

Uso de Papel con Membrete

No es apropiado el uso de papel con membrete oficial por cualquier empleado de la Iglesia para fines personales o no relacionados con el trabajo, particularmente cuando tal uso implique el apoyo por parte de la diócesis/parroquia, o haga referencia a asuntos de empleo diocesano/parroquial en lo que se refiere a disputas personales.

Uso de Computadoras, Correo electrónico, Internet

El equipo de computadora, correo electrónico y el acceso a Internet, de estar disponible, debe utilizarse para apoyar y acrecentar las labores de trabajo y de comunicación con el fin de propagar la misión de la Iglesia. Todos los usuarios de estos sistemas deberán conducir sus actividades en línea de una manera ética congruente con las enseñanzas morales de la Iglesia Católica. El uso inadecuado de estos sistemas puede afectar de manera adversa a la diócesis, interferir con el trabajo de sus empleados, aumento de costos, y exponer a la diócesis a demandas. Se requiere que todos los usuarios cumplan con las directivas generales en cuanto se expidan, así como con lo siguiente:

- El correo electrónico y el acceso de Internet tienen como propósito facilitar las comunicaciones laborales y deberían ser usados principalmente para conducir asuntos *relacionados con el trabajo*. El uso *breve* e infrecuente del correo electrónico y el Internet para comunicaciones personales se permite, siempre y cuando no interfiera con el trabajo propio o con el de otros, ni debe usarse para ganancia personal o de negocio, causa política, anuncio de producto o solicitudes no relacionadas con el trabajo.
- No se permite correspondencia abusiva, amenazante, obscena, despectiva, profana, o cualquier forma de acoso. Tampoco se permite la distribución de cartas o mensajes de cadena u otro correo electrónico desconocido que pueda disminuir el funcionamiento del sistema de computación, bloquear recursos valiosos, y exponer el sistema a virus.
- Se prohíben actividades tales como el acceso a sitios pornográficos u obscenos en la red, participar en rifas, juegos de azar, etc.
- La diócesis valora la confidencialidad y el derecho de cada persona a su privacidad y buen nombre. El remitente y el receptor del correo electrónico deberían ser selectivos en cuanto a la información incluida en el mensaje de correo electrónico. Los empleados deben actuar de manera profesional y cuidadosa en cuanto a la información que se transmite acerca de otras personas.

Conducta Responsable

Todo el personal de la Iglesia debe mostrar las normas éticas más elevadas de comportamiento e integridad personal. Por lo tanto, el personal de la Iglesia no debería involucrarse en lo siguiente:

- Rechazo formal de las enseñanzas de la Iglesia Católica o el modo de vivir cristiano;
- Fomento de causas en conflicto directo con las enseñanzas de la Iglesia Católica;
- Demostración de acciones perjudiciales al ministerio y culto público;
- Consecución o participación en aborto, homicidio, o eutanasia;
- Posesión de materiales pornográficos o acceso a pornografía por Internet;
- Comportamiento contrario a las enseñanzas morales de la Iglesia Católica;
- Robo o cualquier otra forma de hurto o fraude, incluyendo malversación de fondos de la Iglesia,
- Falsificación o modificación de archivos, destrucción o desaparición de archivos o activos, o cualquier otra irregularidad similar o relacionada;
- Abuso infantil; acoso sexual, explotación sexual de adultos, u otra mala conducta sexual seria;
- Insultos raciales, ofensas étnicas despectivas;
- Posesión no autorizada, distribución, o uso de alcohol o cualquier droga ilegal o narcótico, inhabilidad para desempeñar labores debido al abuso de alcohol o drogas;
- Asalto físico o peleas;
- Traslado sin permiso de propiedad diocesana o parroquial; destrucción intencional o malgasto de propiedad perteneciente a la diócesis/parroquia;
- Incumplimiento intencional de instrucciones, pautas, políticas; insubordinación;
- Posesión no autorizada de armas;
- Falta al trabajo sin notificación apropiada a los supervisores;
- Daño a la reputación de otros al divulgar faltas o fallas de otros a personas sin motivo para saberlas, o por hacer acusaciones falsas en contra de otros;
- Represalias en contra de un individuo por llevar una acusación/queja legítima a las autoridades eclesiásticas apropiadas.

Relaciones Profesionales:

Administración:

- El personal de la Iglesia debe tratar de manera justa a empleados y voluntarios durante las operaciones administrativas diarias de sus ministerios.
- El personal de la Iglesia procurará relacionarse con todas las personas con respeto, sensibilidad y reverencia. Las reuniones deben ser conducidas con paciencia y cortesía hacia los puntos de vista de otros, en un ambiente seguro donde otros puedan ofrecer crítica constructiva.
- El personal de la Iglesia debe ejercer una vigilancia diligente para asegurarse que todo el personal bajo su supervisión acate las normas de conducta éticas y responsables articuladas en estas políticas.
- El personal de la Iglesia debe administrar de manera responsable todos los recursos de la parroquia/institución. Ellos deben asegurar también que, independientemente de su área del ministerio, exista una contabilidad clara de todos los fondos de la parroquia/institución, y que se observen todas las políticas diocesanas concernientes a sus bienes temporales.
- El personal de la Iglesia debe asegurar que existan sistemas para proteger tanto a la Iglesia como al individuo del mal manejo financiero y riesgos de responsabilidad.

- Las decisiones respecto al personal y otros asuntos administrativos tomadas por los empleados de la Iglesia no sólo deberían cumplir con las obligaciones civiles y del derecho canónico, sino también deberían reflejar las enseñanzas católicas de justicia social.

Conducta en el Asesoramiento Pastoral o Dirección Espiritual:

El personal de la Iglesia a cargo del asesoramiento pastoral a familias, individuos, o grupos debe respetar sus derechos y contribuir al bienestar de cada persona.

- El personal de la Iglesia no debería ir más allá de su competencia en situaciones de orientación pastoral y deberá recomendar a sus clientes a otros profesionistas cuando sea apropiado. Los parámetros para el personal de la Iglesia son los dictados por su entrenamiento y formación.
- Al conducir sesiones de grupo, el personal de la Iglesia debe asegurar que ningún individuo esté sujeto a trauma o abuso a causa de las interacciones del grupo. El personal de la Iglesia debe manifestar a los participantes la naturaleza del grupo y los parámetros de confidencialidad que deben cubrir todo lo revelado personalmente.
- El personal de la Iglesia no deberá revelar la información obtenida a través de las sesiones de asesoramiento pastoral o dirección espiritual. Al principio de lo que es claramente una relación de asesoramiento/dirección espiritual, el empleado de la Iglesia debería informar al asesorado/dirigido que la confidencialidad es limitada cuando hay peligro claro e inminente para el asesorado/dirigido o para otros. En tales casos, el personal de la Iglesia debe ponerse en contacto también con las autoridades apropiadas u otros profesionistas, cuando se considere necesario. Si mientras se aconseja/dirige a un menor se descubre que existe una amenaza seria al bienestar del menor y aquella comunicación de información confidencial al padre o guarda paternal es esencial a la salud y bienestar del menor, el asesor pastoral o director espiritual debería revelar sólo la información necesaria para proteger la salud y bienestar del menor.
- El personal de la Iglesia que se cambie a otra parroquia/institución mientras conduce asesoramiento pastoral a feligreses/clientes debería ayudar a hacer las recomendaciones apropiadas para la continuación del cuidado de estos.
- Por lo general, el personal de la Iglesia no debería comenzar una relación de asesoramiento pastoral con alguien con quien ellos hayan tenido una relación anterior (por ej. empleado, colega profesional).
- El personal de la Iglesia no entablará una relación sexual íntima con aquellos a quienes aconseja/dirige. Esto incluye contacto consensual y no consensual, contacto físico forzado y comentarios sexuales inadecuados. El contacto físico (por ej. tocar, abrazar, sostener) al asesorado/dirigido puede ser mal interpretado y debería evitarse. El personal de la Iglesia nunca deberá explotar sexualmente a otra persona.
- Siempre debería estar claro, tanto al personal de la Iglesia como al asesorado/dirigido, que la relación de asesoramiento pastoral /dirección espiritual está en proceso. La mejor manera de llevar a cabo la dirección de orientación/ dirección espiritual, sobre todo si es prolongada, es cuando ésta se conduce en un lugar y a horas del día apropiadas. El asesoramiento/dirección espiritual no debería, por lo tanto, llevarse a cabo en una residencia privada, o en sitios o a horas que el asesorado/dirigido pudiera considerar ambiguas o engañosas.
- El personal de la Iglesia debería reconocer en todo momento la importancia de los límites en toda relación de asesoramiento/dirección espiritual. El asesor pastoral /director espiritual asume completa responsabilidad para establecer y mantener límites claros y apropiados. Por lo general, el personal de la Iglesia no deberá socializar con asesorados/dirigidos durante el curso de la relación.

Conducta con Menores:

El personal de la Iglesia que trabaja con menores debería actuar juiciosamente para asegurar que en sus relaciones exista la confianza y que se distingan éstas relaciones por su integridad personal y profesional.

- El personal de la Iglesia debe estar consciente de su propia vulnerabilidad y de la de cualquier menor individual con quien se encuentre trabajando. En cada caso posible, se debería considerar un enfoque de equipo para las actividades del ministerio de la juventud. El personal de la Iglesia debería evitar establecer una relación exclusiva con un menor y obrar con cautela cuando se percate de algún menor que desea tal relación. Tanto los participantes como los miembros de la comunidad parroquial pueden interpretar mal tales relaciones.
- El contacto físico con menores puede ser mal interpretado tanto por menores como por otros adultos y sólo debería ocurrir en circunstancias públicas apropiadas.
- El personal de la Iglesia no debería usar o suministrar alcohol y/o drogas ilegales al trabajar con menores.
- El personal de la Iglesia nunca debería obtener o poseer material sexualmente explícito, pornográfico, o inadecuado moralmente, ni participar en la distribución o recibo de materiales pornográficos por cualquier medio. El personal de la Iglesia no debería proporcionar material alguno que sea sexualmente explícito, inadecuado, u ofensivo a menores. Las conversaciones o las discusiones de temas de naturaleza sexual con menores deberían estar limitadas a la capacidad de enseñanza del líder o desarrollados como respuesta a preguntas específicas. No se le permite al personal de la Iglesia hablar con menores sobre sus propias actividades sexuales.
- El clero no debe proporcionar alojamiento nocturno a menores en las rectorías u otras residencias personales, a excepción de visitas ocasionales de miembros de familia inmediatos. Se prohíbe la entrada a menores a la residencia privada de las rectorías.
- El personal de la Iglesia tiene prohibido dormir en las mismas camas, sacos de dormir, o pequeñas tiendas de campaña con menores, a menos que el adulto sea un miembro inmediato de la familia del menor.
- El personal de la Iglesia jamás debería acompañar a menores a películas, acontecimientos deportivos, u otras formas de entretenimiento sin que al menos otro adulto se encuentre presente. Los viajes para los jóvenes, sobre todo los que impliquen pasar la noche, deben de contar con un número suficiente de adultos acompañantes.
- El personal de la Iglesia no debería quedarse solo con un joven en un cuarto con casilleros (lockers) o un cuarto donde se cambie de ropa sin que otro adulto esté presente.
- El personal de la Iglesia debe comportarse siempre como un adulto profesional estableciendo límites a todas las relaciones con menores.
- Algunas formas de afecto físico han sido usadas por adultos para iniciar contacto inadecuado con menores. A fin de mantener el medio ambiente más seguro posible para los menores, se proporcionan los siguientes ejemplos de afecto, los cuales no son apropiados para los programas afiliados o patrocinados por la Iglesia:
 - los abrazos inadecuados o demasiado largos cuando el comportamiento acostumbrado requiere sólo un abrazo breve
 - besos en la boca
 - tocar traseros, pechos, o áreas genitales
 - muestras de afecto en lugares aislados del programa como dormitorios, armarios, áreas designadas únicamente para el personal, u otros cuartos privados
 - lucha libre con menores
 - cosquillas a menores
 - paseos llevando al menor a cuestas
 - masaje dado por un menor al adulto en privado

- masaje dado por un adulto al menor en privado
- cualquier forma de afecto no deseada
- elogios relacionados con el físico o desarrollo del cuerpo.

Es la política de la diócesis el investigar a fondo todos los informes sobre cualquier violación de estas normas, hacer cualquier informe requerido a las autoridades civiles, y disciplinar apropiadamente a la persona responsable, incluso hasta llegar a la terminación de empleo, servicio voluntario, o ministerio. Refiérase a la Sección IV para instrucciones adicionales: "Reporte e investigación de acusaciones de mala conducta ética, acoso sexual, y explotación sexual de adultos."

III. USO DE SUSTANCIAS QUIMICAS SUJETAS A CONTROL

Esta política establece las normas básicas de la diócesis con relación al uso, abuso, venta, y posesión de alcohol o drogas (legales o ilegales) que perjudican la capacidad de una persona para realizar su ministerio, trabajo o servicio.

La política de la diócesis prohíbe el uso, posesión para consumo, venta, o distribución de drogas ilegales y narcóticos en sus locales, y la presencia de cualquier persona que está bajo la influencia de drogas ilegales o implicado en el abuso de alcohol o medicinas legales en sus locales. También está prohibido servir alcohol a menores bajo cualquier circunstancia. La diócesis reconoce los efectos dañinos de las drogas y no tolerará el empleo o el servicio de personas que usan drogas ilegales o abusan el alcohol o medicinas legales de forma continua.

Los procedimientos a seguir son:

- No se le permitirá permanecer en los locales de la Iglesia a todo personal de la Iglesia que se reporte a trabajar en posesión de, o bajo la influencia de drogas ilícitas o alcohol.
- El personal de la Iglesia que observe comportamiento extraño asociado con el abuso de alcohol o uso ilícito de drogas debería ponerse en contacto con su supervisor inmediatamente. En ausencia de un supervisor local dentro de la instalación, el personal de la Iglesia debería ponerse en contacto con el Vicario General (409/924-4303).
- Una vez que se determina que una persona está bajo la influencia de drogas ilícitas o los efectos asociados con el abuso de alcohol, se le escoltará a él/ella fuera del local y se le proporcionará transporte a casa. Bajo ninguna circunstancia se le debe ordenar a una persona que desaloje el local y maneje a casa por sí misma. El transporte que deberá proporcionarse es aquel que no utilice a la persona en mal estado como conductora. Las personas que residen en el local de la Iglesia serán escoltadas a su residencia donde esperarán instrucciones posteriores de su supervisor.
- Cuando exista alguna duda en cuanto a la posibilidad de que algún individuo se encuentre bajo los efectos del alcohol o drogas, corresponde al supervisor del individuo o al Vicario General hacer la determinación, considerando primordialmente la seguridad del individuo y la de terceros.
- En casos en los cuales se sospeche que la dependencia química, adicción, o abuso persistente sea la causa de problemas de ausentismo o cumplimiento de labores deficiente, la situación debería remitirse al Vicario General; si el cumplimiento deficiente de labores o el ausentismo persisten, se deberían poner en práctica los procedimientos esquematizados en "The Progressive Discipline Policy" (Política de Disciplina Progresiva).

Los supervisores son responsables de la administración de esta política y deben asegurarse de que el personal de la Iglesia entienda sus responsabilidades de trabajo y el nivel esperado del cumplimiento de sus labores. Los supervisores deben manejar la cuestión de sustancias químicas sujetas a control de acuerdo con esta política y administrar la acción correctiva, cuando se requiera. Ellos también deben coordinar el transporte seguro del individuo en mal estado a su residencia.

El Vicario General asiste al clero/supervisores en lidiar con el personal sospechoso del uso, posesión, o abuso de sustancias químicas sujetas a control. Esto incluirá el ayudar con la investigación de incidentes específicos que implican al personal y el reportar los resultados al supervisor correspondiente. El Vicario General también proporciona consejo y asesoría a los administradores y al personal en cuanto al propósito y a la administración de esta política. Él facilitará el uso de agencias de asistencia social designadas cuando estén disponibles y sean las apropiadas.

El personal de la Iglesia debe ser informado de la política contra el uso de sustancias químicas sujetas a control y debe obrar de acuerdo a ella.

IV. ACOSO SEXUAL Y EXPLOTACIÓN SEXUAL DE ADULTOS

El acoso sexual es contrario a los principios cristianos y está fuera de la línea de conducta y del ámbito de empleo de todo el personal de la Iglesia y no será tolerado por la diócesis. El acoso corrompe la misión de la diócesis y amenaza las carreras, la experiencia educativa y el bienestar de todas las personas afectadas. Tanto en maneras obvias como sutiles, la simple posibilidad del acoso sexual es destructiva para las personas y la comunidad de la Iglesia entera. Cuando una persona se somete, o es presionada a someterse a atención sexual no deseada por temor a represalias, se socava la capacidad de la diócesis para llevar a cabo su misión.

El acoso sexual es reprehensible, sobre todo cuando este surge de relaciones tales como las de un clérigo con un feligrés o miembro del personal, o un profesor con un estudiante, o un supervisor con un subordinado, o un miembro del personal con otro miembro del personal. El acoso sexual en estas situaciones explota injustamente el poder o la autoridad inherente en la posición de clérigo, administrador, profesor o supervisor. Dichas personas con autoridad pueden tener una influencia decisiva en la carrera de una persona, a través de calificaciones, aumentos de sueldo, recomendaciones, ascensos, y cosas por el estilo, e incluso ir más lejos.

Mientras el acoso sexual ocurre más a menudo en situaciones donde existe una diferencia de poder entre las personas involucradas, la diócesis también reconoce que el acoso sexual puede ocurrir entre personas del mismo nivel. La diócesis no tolerará comportamiento alguno de miembros de la comunidad eclesial, o entre ellos mismos, que sea degradante a cualquier persona o que conlleve a un ambiente de trabajo inaceptable.

La explotación sexual es también inmoral, contraria a los principios cristianos y socava la misión de la diócesis. La confianza y el respeto disminuyen cuando aquellas personas en posiciones de autoridades o influencia toman parte en conducta inmoral o abusiva, o parecen abusar de su poder.

Los supervisores ejercen poder a sus subordinados, al alabar, criticar, o evaluar a los mismos. Cualquier relación amorosa o sexual entre supervisores y subordinados aumenta las posibilidades de que un supervisor abuse de su poder o autoridad y explote sexualmente a su subordinado. Otras personas pueden ser afectadas por el mal comportamiento sexual porque esto coloca al supervisor en una posición que favorece o avanza los intereses de una persona

a expensas de otros, e implícitamente hace que la obtención de beneficios esté supeditado a favores de tipo amoroso o sexual. Por lo tanto, la diócesis ve como inmoral el que cualquier personal de la Iglesia tome parte en relaciones inmorales con personas bajo su asesoramiento, con estudiantes matriculados en clases o sujetos a su supervisión, o con subordinados bajo su supervisión, aún cuando parezca que ambas partes consientan a tal relación.

Debido al respeto y hasta reverencia con que muchas personas ven a los líderes pastorales de la Iglesia (clérigos, religiosos, y laicos), existe siempre un desequilibrio de poder o autoridad, y por tanto, una vulnerabilidad inherente en la relación pastoral. Debido a este desequilibrio, la conducta inadecuada dentro de una relación pastoral jamás es aceptable. La responsabilidad del líder pastoral es mantener siempre los límites de carácter físico, emocional y sexual adecuados con aquellos a quienes sirve y con aquellos con quien trabaja.

Descripciones:

El acoso sexual incluye cualquier propuesta sexual molesta, petición de favores sexuales u otra conducta verbal o física de naturaleza sexual cuando, para una persona razonable, (1) la sumisión a tal conducta es hecha de manera implícita o explícita como condición de empleo para un individuo, (2) el rechazo o la sumisión a tal conducta por un individuo se utiliza como una base para tomar decisiones laborales que afectan a tal individuo, o (3) cuando tal conducta tiene el objetivo o el efecto de interferir considerablemente con el desempeño de trabajo de un individuo o la creación de un ambiente de trabajo que intimida, hostil u ofensivo. Los ejemplos de acoso sexual podrían ser un sólo incidente severo o un patrón de conducta constante, e incluyen, pero no están limitados a lo siguiente:

- asalto físico o sexual;
- amenazas directas o implícitas acerca de la sumisión a proposiciones sexuales como condición de empleo, posición en el trabajo, ascensos, clasificación, o cartas de recomendación;
- proposiciones directas de naturaleza sexual, ya sean verbales o escritas;
- presión sutil hacia la actividad sexual, tal como miradas fijas repetitivas y no deseadas, ademanes, demostración de objetos o ilustraciones sexualmente provocativas;
- un patrón de conducta (no legítimamente relacionado con la materia de un curso que se esté llevando) que incomode o humille, o ambos, el cual incluya una o varias de las siguientes acciones: (1) comentarios de naturaleza sexual, (2) declaraciones, preguntas, bromas, o anécdotas sexualmente explícitas por escrito o verbales; (3) uso de palabras sexualmente degradantes para describir a un individuo o el cuerpo de un individuo;
- un patrón de conducta que pudiera incomodar, humillar, o ambos, a una persona razonable hacia la cual dicha conducta fuese dirigida; conducta que pudiera incluir una o varias de las siguientes acciones: (1) tocar, acariciar, pellizcar, abrazar, o rozar el cuerpo de una persona al pasar, de manera innecesaria e intencional, (2) comentarios de naturaleza sexual sobre la ropa o cuerpo de una persona, (3) comentarios sobre actividad sexual o especulación sobre experiencia sexual anterior, o (4) demostraciones de materiales ofensivos;
- coquetería molesta, persistente y repetida, presión para obtener citas, o conducta que intimida de manera general;
- tomar represalias contra un compañero de trabajo quien rechaza proposiciones sexuales, reporta o se queja de conducta abusiva o acoso sexual.

La explotación *sexual* se refiere a cualquier conducta en la cual:

- exista contacto sexual entre un director espiritual o consejero pastoral y la persona que recibe su asesoramiento/dirección espiritual, sin tener en cuenta quién inicia el contacto. Ejemplos de esta conducta son:
 - tocamiento sexual u otro tocamiento intrusivo que cause inquietud o incomodidad a la persona tocada;
 - un regalo inapropiado (como lencería);
 - un abrazo prolongado cuando un breve abrazo es el comportamiento acostumbrado;
 - besos en los labios;
 - muestra de objetos sexualmente provocativos o pornografía;
 - relaciones sexuales, sexo anal u oral.
- exista comportamiento verbal tal como:
 - insinuación o conversación sexual;
 - comentarios sexuales;
 - cuentos de explotaciones sexuales, experiencias, o conflictos;
 - propuestas sexuales.

Respuesta: Cualquier persona que piense que está siendo acosada sexualmente o explotada debe señalar primero el comportamiento ofensivo al ofensor siempre que sea posible. A veces el individuo no se da cuenta que su comportamiento es ofensivo o ha causado que la otra persona se sienta incómoda. Los malentendidos a veces pueden ser resueltos y/o prevenirse si la persona está dispuesta a señalar la falta al otro en privado y lo más pronto posible. Esta es la respuesta pacificadora que se exhorta en Mateo 18:15. Si una persona no es capaz de encarar al delincuente o lo intenta sin éxito, entonces esta persona deberá denunciar el problema a las autoridades apropiadas de la Iglesia.

Notificación e Investigación de las Acusaciones de Mala Conducta Ética, Acoso Sexual y Explotación Sexual de Adultos:

El personal de la Iglesia debe hacerse uno a otro responsable de mantener las más altas normas éticas y profesionales. El personal tiene la responsabilidad de denunciar la mala conducta, el acoso sexual, la explotación sexual, o cualquier otra conducta sexual inapropiada grave por parte de otro miembro del personal de la Iglesia. El que hace un informe de buena fe no sufrirá la pérdida del empleo o represalias. El no denunciar a las autoridades de la Iglesia los casos conocidos de conducta inapropiada, acoso o explotación puede resultar en una acción disciplinaria.

La notificación deberá hacerse al supervisor inmediato, tal como los siguientes:

- el párroco o el administrador de la parroquia;
- el director de la escuela;
- el director de la institución;
- el Vicario General: 409/924-4303; (Rev. 4/2008)
- el Obispo: 409/924-4310 (Rev. 4/2008).

Quien hace la queja de una presunta conducta inapropiada deberá proporcionar a su supervisor inmediato la información pertinente de modo que se pueda iniciar una investigación (Use la forma de reporte Apéndice #1). Esta información incluirá:

- nombre completo de quien hace la queja, dirección, y número de teléfono;
- nombres de las personas implicadas;
- descripción detallada de la presunta conducta inapropiada y su frecuencia;

- fechas relevantes, tiempos, sitios, circunstancias y esfuerzos para resolverse en privado, etc;
- nombres y números de teléfono de otras personas que están enteradas directamente;
- otros hechos relevantes.

Una vez que el supervisor inmediato haya obtenido la información pertinente, este deberá notificar al Obispo o al Vicario General lo más pronto posible, e incluso mandar por fax una copia del informe completo (Apéndice #1). Todas las acusaciones serán consideradas seriamente. El Vicario General y/o el Canciller investigarán la acusación, asistidos por el abogado diocesano, cuando sea necesario. La investigación se llevará a cabo a fondo y con toda prontitud, con objetividad, imparcialidad y justicia, así como con la debida consideración por la privacidad y la reputación de todos los implicados. Al supervisor inmediato se le mantendrá informado y éste ayudará también con la investigación cuando lo solicite el Vicario General. Cuando se considere necesario, al acusado se le colocará en ausencia administrativa pagada mientras dure la investigación.

Si el acusado acepta que la acusación es verdadera o no la impugna, o si la acusación se confirma por la investigación, el acusado será sujeto a una acción disciplinaria, llegando incluso a la terminación de su empleo, servicio voluntario, ministerio, y posible enjuiciamiento. De acuerdo de la naturaleza específica de la ofensa, las circunstancias de la misma y el grado del daño causado, así como cualquier queja previa, la terminación inmediata de empleo puede ser requerida, en lugar de cualquier medida disciplinaria progresiva. Sin embargo, antes de llevarse a cabo la terminación inmediata del empleo, ésta deberá ser primero aprobada por el Vicario General.

La atención pastoral y orientación a ofrecerse a la presunta víctima será de acuerdo al tipo, las circunstancias, y llo severo de la violación.

Si la investigación determina que no se cometió ninguna conducta impropia, al acusado se le restituirá su empleo, ministerio, o servicio despues de haber sido puesto en ausencia administrativa. Si se determina, sin embargo, que el acusado actuó imprudentemente, entonces se impondrá algún tipo de disciplina o restricciones.

V. PROCESO PROGRESIVO DE DISCIPLINA

La política de la Diócesis de Beaumont es mantener personal calificado que demuestre una conducta ejemplar. Con este fin, todo el personal de Iglesia debe ser informado por sus supervisores sobre lo que se espera de ellos en el desempeño de su labor (por ej. a través de descripciones de puesto por escrito), cómo adherirse a las reglas diocesanas y normas de comportamiento, y qué tan bien desempeña su trabajo según expectativas anuales (por ej. a través de evaluaciones anuales del desempeño de trabajo).

Cuando el desempeño del trabajo o las reglas de conducta del personal de la Iglesia no se adhieren a las expectativas de la Diócesis de Beaumont, es responsabilidad de los supervisores (párrocos, administradores, directores de escuela, directores de departamento, directores) el tratar el problema oportunamente y equitativamente. Se deberán hacer esfuerzos informales para recomendar mejoras cuando la necesidad lo amerite y resolver deficiencias del personal o problemas antes de que requieran una acción disciplinaria. Ocasionalmente, sin embargo, se hará necesario alertar de manera formal a un empleado acerca de un problema de conducta o manera de desempeñar el trabajo que se ha complicado y debe ser corregido a fin de continuar con el empleo. El proceso progresivo de

disciplina incluirá generalmente tres pasos: 1) Reunión inicial (advertencia verbal), 2) Advertencia formal escrita, 3) Terminación de Empleo/Renuncia.

1. Reunión inicial (advertencia verbal). Cuando los esfuerzos informales para animar al personal a mejorar o corregir el comportamiento no han resuelto el problema, el supervisor debe reunirse con la persona de manera formal y darle una advertencia verbal, la cual incluya lo siguiente:

- Identificar claramente el problema con ejemplos específicos;
- Conducir la reunión de una manera educada, informativa, y confidencial; permitiendo tiempo suficiente para hablar a fondo de las asuntos;
- Determinar un plan de acción convenido mutuamente y con fecha límite para resolver el problema (por ej 2-3 semanas);
- Obtener un compromiso verbal del individuo para cambiar/corregir su comportamiento. Informe a la persona que su compromiso al cambio es esencial para continuar con el trabajo.
- Hacer un breve resumen de la reunión y el plan/fecha límite de acción y su colocación en el archivo personal del individuo.
- Cuando llegue la fecha límite, reúnanse con el empleado para examinar el cumplimiento del plan de acción y evaluar si es necesario pasar a la fase de advertencia escrita.

2. Advertencia formal por escrito. Si la advertencia verbal no ha resuelto el problema, o si el mismo problema ocurre de nuevo más tarde, o si el problema inicial es de una naturaleza tan seria que es apropiado omitir la advertencia verbal, el supervisor debe preparar el documento de "Advertencia Formal" (Apéndice # 2) el cual incluye:

- una declaración específica del problema y lo que aún no es aceptable o apropiado;
- referencias a intentos hechos con anterioridad donde se señaló el problema y se habló de rectificarlo;
- una declaración de que alguna regla, procedimiento, o norma aún se obedece de manera satisfactoria;
- una declaración sobre medida(s) correctiva(s) a tomar;
- una declaración clara de las consecuencias si no se mejora (por ej. terminación de empleo);
- un tiempo razonable para una resolución (por ej. 3-6 semanas).

El documento completo se presentará a la persona en una reunión con el supervisor y un testigo. De nuevo, haga que la persona se comprometa a cambiar, y pídale firmar el documento. Si el empleado rehusa firmar la advertencia, el testigo puede firmar una declaración de que se le dio al empleado la advertencia. Se le dará al empleado una copia de la advertencia escrita y firmada y el original se colocará en su archivo personal.

El supervisor puede reunirse con el empleado para revisar el progreso durante el tiempo estipulado, pero debe hacerlo al finalizar el tiempo determinado. Aún si el empleado progresa como se le requirió y se le permite continuar con el empleo, el/ella se mantendrá a "prueba permanente" para ese trabajo determinado o por el problema de conducta por el cual necesitó una advertencia escrita. La aceptación de este hecho por parte del empleado se deberá documentar por escrito y ser firmado/fechado por el empleado durante la reunión. Se dará copia de esta aceptación al empleado y el documento original se pondrá en el archivo personal del mismo.

3. Terminación de Empleo o Renuncia. Si el problema de conducta o del desempeño de trabajo no se ha mejorado dentro del marco de tiempo especificado o si el mismo problema ocurre de nuevo más tarde, la terminación del empleo puede ser la única alternativa. Sin embargo, antes de llevarlo a cabo, la terminación del empleo debe ser primero aprobada por el Vicario General. Si se aprueba, entonces la terminación deberá conducirse confidencialmente, con un testigo presente, y de una manera que respete la dignidad del empleado. Por ejemplo, se puede programar la reunión cuando no llame mucho la atención de otros empleados, y evite pedirle al empleado que empaque objetos personales o limpie un escritorio delante de todo el personal. Se recomienda que el testigo acompañe al empleado mientras guarda sus artículos personales.

A veces los empleados prefieren renunciar antes que ser despedidos. La renuncia o la terminación pueden tener el mismo impacto práctico, pero el empleado puede sentirse mejor si se le da la oportunidad de renunciar. Si, durante la reunión de terminación se le da al empleado la oportunidad y decide renunciar, él puede escribir una breve nota donde confirma su renuncia y fecharla. Llaves, manuales, y otras pertenencias diocesanas deberán ser entregadas al supervisor antes de dejar el lugar.

Nota: Dependiendo de la naturaleza del problema, no todo lo dicho anteriormente deberá ser llevado a cabo. Los problemas muy serios deberán tratarse con advertencias inmediatas por escrito o con la terminación del empleo, según sea lo apropiado. En raras ocasiones, el comportamiento del empleado puede ser tan severo que sea necesario retirarlo del lugar de trabajo. La suspensión (con paga) de un empleado puede ser necesaria para conducir una investigación. Inmediatamente después de que el empleado regrese, el supervisor deberá reunirse con él para hablar sobre los resultados de la investigación, conclusiones y consecuencias. Se deberá mantener una documentación detallada de todas las medidas tomadas.

VI. ABUSO INFANTIL

El objetivo primordial de estos reglamentos y procedimientos es la seguridad de los niños, el bienestar de la comunidad y la integridad de la Iglesia. El abuso de niños (menores) es contrario a los principios cristianos y fuera de la línea de conducta y el ámbito de empleo de todo el personal de la Iglesia y no será tolerado por la diócesis.

La ley de Texas requiere que cualquier persona que tenga causa razonable para creer que la salud mental o física de un niño o su bienestar han sido o pueden ser afectados negativamente por abuso o negligencia deberá notificar sus sospechas al Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas o a una agencia donde se aplique la ley local estatal.

Cuando el personal de Iglesia está implicado en abuso infantil, se mina la capacidad de la diócesis para llevar a cabo su misión. Todo el personal de la Iglesia debe cumplir con las leyes pertinentes a la denuncia de incidentes de abuso infantil verídicos o sospechosos, así como con las medidas tomadas en estos reglamentos. La única excepción a este reglamento es cuando una revelación se hace a un sacerdote en el sacramento de reconciliación. Sin embargo, cualquier sacerdote que oye la confesión de alguien que abusa de menores o alguien que es víctima de abuso, deberá instar al penitente a notificar el abuso a las autoridades civiles y eclesiales apropiadas.

Definición:

Abuso infantil, según el Código de Familia de Texas, §261.001, incluye las siguientes acciones u omisiones por parte de cualquier persona:

- daño mental o emocional a un niño, el cual tiene como resultado un impedimento palpable y físico en el crecimiento del niño, su desarrollo, o funcionamiento psicológico;
- causar o permitir al niño permanecer en una situación en la cual se le causa un daño mental o emocional, el cual resulta en un daño observable y físico en su crecimiento, desarrollo, o funcionamiento psicológico;
- daño físico que causa un daño considerable al niño, o la amenaza genuina de un daño considerable a causa de un daño físico al niño, incluso una herida que no coincida con la historia o explicación dada, excluyendo un accidente o disciplina razonable utilizada por el padre, el guardian, o el encargado de su tutela, lo cual no expone al niño a un riesgo considerable de ser lastimado;
- no hacer un esfuerzo razonable para prevenir una acción llevada a cabo por otra persona, la cual resulta en daño físico causante de daño sustancial al niño;
- conducta sexual dañina al bienestar mental, emocional, o físico de un niño, incluso conducta que constituye una ofensa de indecencia con un niño bajo la Sección 21.11 del Código Penal, asalto sexual bajo la Sección 22.011 del Código Penal, o asalto agravado sexual bajo la sección 22.021 del Código Penal;
- no hacer un esfuerzo razonable para prevenir una conducta sexual dañina a un niño;
- obligar o forzar al niño a enredarse en conducta sexual como se define en la Sección 43.01 del Código Penal;
- causar, permitir, animar, enredar, o dejar fotografiar, filmar, o hacer representación del niño cuando la persona está enterada o debería saber que los resultados de la fotografía, película, o pintura del niño son obscenas o pornográficas como lo define la Sección 43.21 del Código Penal;
- el uso de una sustancia química sujeta a control por una persona, como lo define el Capítulo 481 del Código de Salud y Seguridad, de tal manera o a tal grado que su uso resulte en daño físico, mental, o emocional a un niño;
- causar, expresamente permitir, o animar a un niño a usar una sustancia química sujeta a control como lo define el Capítulo 481 del Código de Salud y Seguridad;
- causar, permitir, animar, enredar o permitir un acto sexual por un niño como lo define la Sección 43.25 del Código Penal.

Ley de Texas referente a la Denuncia de Abuso Infantil

Lo siguiente es un resumen de los requerimientos en Texas sobre la denuncia de incidentes de abuso infantil, de acuerdo al Código de Familia de Texas, §261.101ff.

Es la ley: una persona que tiene razón para creer que la salud mental o física de un niño o su bienestar ha sido afectado de manera negativa debido al abuso o negligencia por cualquier persona, deberá reportarlo a las autoridades inmediatamente. Una denuncia que involucre a un menor deberá hacerse dentro de las primeras 48 horas después de las primeras sospechas de abuso o abandono, a la línea de emergencia para abuso infantil del Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas al 1-800-252-5400, o a cualquier agencia donde se aplique la ley local.

Inmunidad: una persona es inmune a la responsabilidad civil o criminal cuando actúa de buena fe al denunciar o colaborar en la investigación de un presunto caso de abuso infantil o negligencia, o cuando declara o participa en un procedimiento judicial originado por una

denuncia, informe, petición, o investigación sobre un presunto caso de abuso infantil o negligencia.

Confidencialidad: la identidad del individuo que hace la denuncia es confidencial y sólo puede ser revelada por orden de un tribunal o un oficial policial con el propósito de llevar a cabo una investigación criminal del informe.

Incumplimiento - no hacer una denuncia: una persona comete una ofensa cuando a pesar de tener razones para creer que la salud mental o física de un niño o su bienestar han sido o pueden ser afectados de manera negativa debido a abuso o negligencia, no denuncia el caso. Bajo esta sección la ofensa se considera un delito de Clase B castigado con un multa (actualmente no excede de 2,000 dólares), encarcelamiento (actualmente no excede de 180 días), o ambos. El denunciarlo a la diócesis no libera al individuo de hacer la denuncia ante las autoridades civiles.

Descripción Canónica y Reporte: *

La ley universal de la Iglesia ha considerado tradicionalmente el abuso sexual de menores por el clero como un delito grave (una violación canónica que requiere una sanción) y castiga al delincuente con sanciones, sin excluir la destitución del estado clerical, si el caso lo amerita. Además de estar sujeto a la ley civil, el clero y los religiosos están también sujetos a sanciones canónicas, si se comete un delito canónico. Lo siguiente es la descripción de un delito canónico, la cual es la base para las Normas *USCCB Essential Norms for Diocesan/Eparchial Policies Dealing with Allegations of Sexual Abuse of Minors by Priests or Deacons, 2002*, (de ahora en adelante llamadas "Normas"):

El abuso sexual de un menor incluye ataque sexual o explotación sexual del menor y otro comportamiento por el cual un adulto usa a un menor como un objeto de satisfacción sexual.

Las transgresiones en cuestión se relacionan con obligaciones provenientes de ordenes divinas en cuanto a la interacción sexual humana, tal como nos lo expresa el sexto mandamiento del Decálogo. Así, la norma considerada al evaluar una acusación de abuso sexual de un menor es si la conducta o la interacción con un menor califica como una violación externa objetivamente grave del sexto mandamiento (*USCCB, Canonical Delicts Involving Sexual Misconduct and Dismissal from the Clerical State, 1995, p. 6*). Una ofensa canónica contra el sexto mandamiento del Decálogo (c. 1395, §2) no tiene que ser un acto completo del coito. Ni un acto tiene que implicar fuerza, contacto físico, o un resultado perceptible dañino para ser objetivamente grave. Además, "la imputabilidad [la responsabilidad moral] de un delito canónico se presume por la violación externa....a menos que sea de otro modo aparente." (c. 1321, §3). Cf. cc 1322-27. Por último, es la responsabilidad del Obispo, con el consejo del Comité Examinador Diocesano, determinar la gravedad del presunto acto. (Normas de USCCB, Preámbulo)

La diócesis se adherirá estrictamente a las normas de procedimiento establecidas por la Congregación de la Doctrina de la Fe (de ahora en adelante llamada, CDF) para informar sobre los casos de abuso sexual llevados a cabo por el clero una vez que ha habido pruebas suficientes obtenidas a través de una investigación canónica preliminar (Normas de USCCB, #6). La Diócesis cumplirá también con las leyes universales de la Iglesia Católica y la ley particular del USCCB.

* Las secciones encasilladas a lo largo del documento aplican sólo a clérigos y religiosos.

VII RESPUESTA A ACUSACIONES DE ABUSO SEXUAL DE MENORES

Denuncia de Acusación: Además de informar a las autoridades civiles, las acusaciones de abuso sexual de menores cometidos por un *sacerdote o religioso(a)* se informarán inmediatamente al Obispo o al Vicario General, primero por teléfono al 409/924-4310 o 409/924-4303 respectivamente, luego por correo al Centro Pastoral Diocesano, P. O. Box 3948 (703 Archie Street), Beaumont, TX 77704-3948 o por fax al 409/838-4511. Todas las acciones anteriormente mencionadas deberán llevarse a cabo cuando se trate de acusaciones de abuso sexual de menores por parte del *personal laico de la Iglesia* (incluyendo voluntarios), pero además de ello, se deberá informar al párroco de la parroquia, al director de la escuela, o al director responsable de la institución diocesana donde esta persona laica trabaja.
(Rev.4/2008)

Cuando se haga la denuncia a las autoridades civiles y al Obispo o al Vicario General, la persona que haga la denuncia deberá proporcionar la siguiente información de la mejor manera posible:

- nombre, dirección, y edad de la presunta víctima (s) / sobreviviente (s);
- nombre del acusado;
- parroquia, escuela o ministerio donde se sospecha el abuso;
- descripción exacta del presunto abuso, las fechas relevantes, horas, y circunstancias en las cuales el supuesto abuso ocurrió;
- nombres, direcciones y números de teléfono de testigos corroboradores que puedan tener conocimiento del presunto abuso o puedan identificar a otras posibles víctimas;
- firma/dar su nombre, dirección, y número(s) de teléfono para poder dar un pronto seguimiento al caso. (Use la Forma en el Apéndice #1.)

Todas las alegaciones serán tratadas según la información verídica y específica que se obtenga, incluyendo, pero sin limitarse a lo solicitado en el párrafo anterior. Las quejas anónimas que no pueden ser investigadas debido a carencia de hechos verídicos que las acompañen serán comunicadas al acusado, y, si es un religioso(a), a su superior religioso(a). Las consecuencias de acusaciones falsas no pueden dejar de ser enfatizadas, ya que implican daño a un inocente, la pérdida de la reputación, escándalo en la Iglesia y en la comunidad en general, además de una posible investigación penal. El derecho penal, civil y canónico estipulan sanciones para aquellos que denuncian a sabiendas una acusación falsa.

La diócesis mantendrá al grado posible la confidencialidad, de acuerdo con las exigencias civiles para rendir informes y las reglas y procedimientos de la diócesis. Se tomarán todas las medidas apropiadas para proteger la privacidad, reputación, y derechos de todas las personas implicadas, en particular los de la persona que reclama haber sido sexualmente abusada y los de la persona contra quien se ha hecho la acusación (Normas de USCCB, #13).

Después de que se hace una alegación, ni el Obispo ni cualquier sacerdote implicado en la investigación pueden oír la confesión sacramental del acusado, incluyendo posibles testigos, confidentes, u otras personas que puedan tener información relevante sobre las acusaciones o la persona acusada.

Suposición de Inocencia: Todas las personas se consideran inocentes hasta que la culpa sea admitida o declarada a través de un debido proceso legal. La suposición de que una persona acusada sea inocente no impide a la diócesis tomar una acción inmediata y prudente en cuanto a la continuación en el ministerio, empleo o servicio por parte del acusado antes de que termine la investigación y se tome una resolución. La experiencia indica que algunas acusaciones han sido completamente falsas, mientras que otras pueden estar vinculadas a

considerables errores. La justicia para todos también exige que sean defendidos los derechos de los acusados.

Examinación Inicial de la Acusación: * El Comité de Examinación Inicial (a continuación llamado, IRC) será formado generalmente por el Vicario General, el Canciller, y un miembro laico del Comité Examinador Diocesano. El IRC se reunirá con la presunta víctima/ sobreviviente o con el padre/guardián o con quien hace la demanda dentro de las 48 horas de haber recibido la acusación o lo antes posible, a menos que la persona retarde o rechace la reunión. A la persona que hace el reporte se le permitirá traer otra persona a la entrevista, pero esta otra persona no puede ser un asesor legal civil. El IRC levantará un informe escrito y firmado por la persona que hace la acusación, y le proporcionará una copia de estos procedimientos. Puede ser usada una cinta audio o visual o un reportero judicial para asegurar la exactitud del registro. El IRC consultará inmediatamente con el abogado diocesano, quien dará notificación del presunto incidente al Servicio de Protección a la Infancia o a las autoridades locales, si tal informe no ha hecho. El Canciller obtendrá y/o examinará el archivo personal del acusado y preparará un informe resumido para el archivo.

(* Rev. 10-30-03)

Asistencia a las Víctimas/Sobrevivientes, a la Familia, y a la Comunidad de Fe:

De acuerdo con las Normas del USCCB, #3, el Coordinador de Asistencia ofrecerá inmediatamente atención pastoral/espiritual y asistencia razonable de consejería a la presunta víctima/sobreviviente y su familia, de acuerdo a lo acordado entre ambas partes. El Coordinador de Asistencia deberá escoger profesionales acreditados y otros servicios sociales, tal como los servicios de consejería de Caridades Católicas, para ayudar en el cuidado de la presunta víctima/sobreviviente y su familia. Estos cuidados surgen como consecuencia de la misión y el ministerio de la Iglesia y de su compasión por aquellos que han sido dañados por alguien que actúa en nombre de la Iglesia.

El Obispo se ofrecerá a reunirse con la presunta víctima/sobreviviente y la familia, para escuchar sus experiencias y preocupaciones con paciencia y compasión.

La respuesta inmediata de la Iglesia a la presunta víctima/sobreviviente y su familia demuestra una preocupación sincera por su bienestar espiritual y emocional. Esta respuesta no deberá ser considerada por sí misma como una indicación de que la diócesis es de alguna manera culpable o responsable de las acciones del acusado o de que el acusado es culpable de los cargos que le hacen.

Las instituciones y las comunidades de fe pasan por una etapa difícil de sufrimiento cuando se dan cuenta de las acusaciones de abuso sexual infantil por parte de un líder pastoral respetable y de confianza. El Obispo y/o su(s) delegado(s) tenderán la mano a la comunidad de fe directamente afectada por la acusación y por la subsecuente remoción del presunto ofensor. Se harán esfuerzos para proporcionar información precisa en cuanto a los detalles de la acusación e investigación, pero la comunicación puede ser limitada en consideración a la privacidad de la presunta víctima y su familia y la necesidad de proteger los derechos del presunto ofensor, particularmente cuando los cargos criminales estén pendientes.

Notificación a las Autoridades Civiles:

Si durante la investigación inicial y antes de informar a la persona acusada, la acusación da motivo para creer que una persona que es actualmente un menor (menor de 18 años) ha sido abusada por un clérigo, un religioso, u otro empleado de la iglesia, el Vicario General instará a

los padres/guardianes del menor o al que hace la demanda a denunciar la acusación inmediatamente al Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas y a las autoridades locales, si ellos aún no lo han hecho. (Los Servicios de Protección a la Infancia mantienen una línea directa de abuso infantil las 24 horas: 1-800-252-5400 y permite denuncias de forma anónima). Además, el abogado diocesano hará también una denuncia a nombre de la diócesis a los Servicios de Protección a la Infancia y a los oficiales de las autoridades locales.

En casos donde la presunta víctima/sobreviviente es ahora un adulto y alega haber sido abusado cuando era un menor, la diócesis informará al adulto que él/ella puede hacer una denuncia a las autoridades civiles, le facilitará los nombres y números de teléfono de las autoridades locales, y aún asistirá a la persona a hacer la llamada, si él/ella lo desea.

La Diócesis de Beaumont cooperará totalmente con las autoridades civiles. Tal cooperación no limitará, sin embargo, la responsabilidad de la diócesis de tomar medidas con respecto a asuntos religiosos, pastorales, y administrativos que son propios de la Iglesia y están fuera del alcance de las autoridades gubernamentales. Si el acusado es un clérigo o religioso, la acción apropiada debe estar de acuerdo también con las normas del derecho canónico.

Notificación a la Persona Acusada: * (Rev. 10-30-03)

Una vez que la Diócesis ha confirmado con las autoridades civiles que la investigación interna eclesiástica no interferirá con ninguna investigación criminal, el IRC procederá a notificar y a reunirse con el acusado. Para asegurar la exactitud del registro de los hechos, se puede utilizar una cinta para audio o video. Si el acusado presenta posibles pruebas justificantes o nombres de testigos que las ratifiquen, la investigación preliminar debe verificar estas pruebas y ponerse en contacto con los testigos.

Si el acusado es un clérigo o religioso, el Vicario General o el Obispo notificará a la persona acerca de la acusación y le pedirá que se reúna con el IRC para recibir los detalles concretos de la acusación, para darle el(los) nombre (s) de los que hacen la acusación, para dar una respuesta inicial y para presentar su versión de los hechos. Al acusado se le permitirá traer a otra persona a la audiencia con el IRC, pero esta otra persona no puede ser el asesor legal civil. Ya que ésta es una etapa preliminar, el clérigo puede ser "sólo escuchado," a menos que él esté de acuerdo con una entrevista formal. Si la persona acusada es miembro de un instituto religioso u otra diócesis, la acusación será reportada por el Obispo al superior religioso que le corresponde a esta persona. El Obispo solicitará del superior su cooperación y ayuda con la investigación diocesana.

Ya que los religiosos están también sujetos a sus propios superiores y a la disciplina de su instituto (c. 678, §2), el instituto religioso puede decidir también examinar la acusación de acuerdo con sus propias políticas y procedimientos.

Si el acusado es un empleado seglar o voluntario en una parroquia, escuela, u otra institución diocesana, el Vicario General se pondrá de acuerdo con el respectivo párroco, director escolar, o director administrativo para reunirse con la persona acusada, con el fin de notificarle sobre la acusación, y pedirle que se reúna con el IRC para recibir los detalles concretos de la acusación, el (los) nombre (s) de quienes hacen la acusación, y para proporcionar una respuesta inicial y su versión de los hechos en cuestión. Al acusado se le permitirá traer a otra persona a la entrevista con el IRC, pero esta persona no puede ser el asesor legal civil.

Se le puede pedir al respectivo párroco, director escolar, o director administrativo que ayuden con la revisión inicial y con otros detalles de la investigación, según sea necesario.

Si el acusado niega la acusación durante la reunión con el IRC, se le facilitará una copia de estos procedimientos y se le informará que el Comité Examinador Diocesano puede decidir entrevistarlo más tarde. Según las circunstancias del caso, la severidad de la acusación y la urgencia para proteger a la presunta víctima u otros menores de futuros daños, el IRC puede recomendar al Obispo el retiro inmediato y temporal del acusado de su ministerio, empleo, o servicio, mientras se toma una decisión final.

Al acusado se le ordenará evitar ponerse en contacto con la presunta víctima/sobreviviente; padres / guardianes, o con quien hace la acusación.

Si el acusado es un clérigo, se le informará que puede buscar el consejo/servicios de un abogado canónico (no el vicario judicial), sobre todo si él ha negado la acusación (c. 1481). Si la acusación ha sido declarada a las autoridades civiles y/o existe la posibilidad de una acción civil o criminal, se le instará al clérigo a que contrate un abogado (excluyendo al abogado diocesano). El costo de tal ayuda canónica o legal será asumido por el clérigo.

COMITÉ EXAMINADOR DIOCESANO (en adelante, DRB): * (Rev. 10-30-03)

De acuerdo a las Normas del USCCB, #4, la diócesis ha establecido un comité examinador que funcionará como un grupo consultativo confidencial para asistir al Obispo en el desempeño de sus responsabilidades de evaluar las acusaciones de abuso sexual de un menor por parte del personal de la iglesia, y determinar si es conveniente que sea restituido en su trabajo ministerial o servicio.

Formación y Funciones: * (Rev. 10-30-03)

El DRB será formado por personas con integridad excepcional, buen juicio, y competentes para llevar a cabo investigaciones. Este consistirá del Vicario General y el Canciller como miembros *ex officio*, y no menos de cinco (5) miembros laicos, hombres y mujeres, no empleados por la diócesis. Todos, excepto un miembro laico, deberán ser Católicos activos en plena comunión con la Iglesia. Los miembros deben ser competentes en campos tales como, (aunque no limitados a) el jurídico, la aplicación de la ley, la psiquiatría, la psicología, la consejería y la asistencia social.

Del total de la membresía, al menos un miembro deberá ser un sacerdote que sea un párroco con experiencia y respetado en esta diócesis, otro miembro canónico, y al menos un miembro con experiencia especial en casos de abuso sexual de menores. El DRB puede utilizar asesores en un caso especial según se presente la necesidad.

Los miembros del DRB serán designados por el Obispo por un término de cinco (5) años, el cual puede ser renovado. Las postulaciones iniciales se planearán de manera que los términos sean escalonados.

El DRB, como cuerpo consultativo, responderá directamente al Obispo y no será responsable a otros funcionarios de la diócesis, excepto si es necesario para la administración eficiente de sus funciones. El DRB establecerá sus propias reglas y procedimientos internos que sean congruentes con los Estatutos y Normas del USCCB, y decidirá el lugar y la frecuencia de sus

reuniones. Ninguno de los miembros recibirá compensación por sus servicios, pero sí se les reembolsará por sus gastos. Como mesa consultativa, todos los asuntos considerados y discutidos, así como toda la información presentada al DRB, será confidencial para los miembros. Todo contacto con los medios de comunicación y todas las preguntas del público en cuanto a algún presunto incidente de abuso sexual de un menor será manejado por el Obispo o el Vicario General.

Las funciones del DRB serán:

- 1) Examinar y evaluar a fondo y con prontitud las acusaciones de abuso sexual de menores (los que son actualmente menores o los adultos que alegan haber sido abusados cuando eran menores) por el personal de la Iglesia, y presentar una declaración escrita de las conclusiones y recomendaciones específicas al Obispo;

En caso de un clérigo, las conclusiones deben indicar si existe una fuerte probabilidad de que se ha cometido un delito canónico y, por ello, exista causa probable para proseguir con un procedimiento penal. La determinación de la existencia de un delito con la certidumbre moral y la imposición de cualquier sanción se llevará a cabo mediante un subsecuente proceso canónico penal.

- 2) Recomendar la remoción (ausencia administrativa) del presunto delincuente de sus deberes ministeriales, responsabilidades de empleo, o servicio voluntario mientras continúa la investigación;

En casos en los cuales el acusado sea un clérigo o religioso, todas las recomendaciones y las acciones del DRB deberán llevarse a cabo de acuerdo a las normas aplicables del derecho canónico.

- 3) Determinar si se requiere acción futura y dar sugerencias en cuanto a tal acción en caso de que la conducta del acusado no constituya abuso sexual, aunque no deje de ser inapropiada;
- 4) Hacer recomendaciones en caso de que el acusado haya sido retirado del ministerio, empleo o servicio mientras se lleva a cabo la investigación, respecto a su posible regreso al ministerio en casos especiales, o su permanencia en el empleo o servicio de voluntario una vez que se ha llevado a cabo la investigación y se llegue a una determinación, y acerca de alguna restricción, de existir, que deberá ser impuesta al individuo en caso de que se le restituya su empleo;
- 5) Ofrecer consejo en todos los aspectos de estos casos, ya sea retrospectivamente o anticipadamente;
- 6) Examinar las políticas diocesanas y procedimientos relacionados con acusaciones de abuso sexual de menores cuando menos cada dos años con el fin de recomendar alguna modificación, donde sea apropiada; examinar sus propias reglas y procedimientos internos, y modificarlos según sea necesario.

El DRB se reunirá cuando menos semestralmente y tan a menudo como se juzgue necesario para llevar a cabo sus responsabilidades. Los asesores ad hoc pueden asistir a las reuniones si son invitados por el presidente. Las reuniones reflejarán el carácter pastoral de éste proceso, el cual es consultivo y de asesoría, no hostil o arbitrario.

Procesamiento de una Acusación: * (10-30-03)

Al finalizar la revisión inicial, el Vicario General notificará al presidente del DRB, quien convocará cuanto antes a la mesa directiva para comenzar su revisión preliminar, a menos que el acusado haya confesado ya al presunto abuso sexual o cuando los hechos referentes a una violación legal sean notorios.

En el caso de un clérigo, si la revisión inicial proporciona información sobre lo que parece en verdad un delito, el Obispo iniciará por decreto una investigación canónica preliminar basada en el derecho canónico y la cual se conducirá rápida y objetivamente (c. 1717). El Vicario General u otro sacerdote designado por el Obispo llevará a cabo las funciones de investigador canónico designado, siendo su consejero el DRB. El Vicario General puede utilizar a otros profesionales para asistirle. Al clérigo acusado no se le puede imponer u obligar a que admita una ofensa, ni se le puede pedir que haga un juramento (c. 1728 §2). Se deben tomar todas las medidas necesarias para proteger la reputación del acusado durante la investigación. Al clérigo acusado se le animará a que busque la ayuda de un consejero civil y canónico y se le notificará con rapidez sobre los resultados de la investigación (Normas de USCCB, *6). El costo de dicha ayuda legal será asumido por el clérigo. Al clérigo y su abogado canónico se les informará del material que será presentado al DRB.

El DRB examinará el informe del presunto abuso sexual, la respuesta del acusado y el informe resumido del Canciller en el archivo personal del acusado.

Dependiendo de las circunstancias de cada caso individual y la seriedad de la acusación, el DRB hará recomendaciones al Obispo acerca del retiro del acusado de sus deberes ministeriales, responsabilidades de empleo, o servicio voluntario mientras la investigación continúe, a menos que las circunstancias hayan requerido su retiro inmediato.

Si la persona acusada es un empleado seglar, esa persona será colocada en ausencia administrativa con sueldo y beneficios mientras se concluye la investigación y se toma una decisión final. En caso de que sea un voluntario, los servicios del individuo serán discontinuados temporalmente.

Las circunstancias en cada caso determinarán el curso de acción o combinación de acciones a seguir por el DRB. Circunstancias individuales pudieran determinar un curso de acción en desacuerdo con estos procedimientos. Las acciones exentas a estos procedimientos se documentarán e incluirán una declaración de las circunstancias que requieran el desacuerdo, así como las acciones tomadas en lugar de las prescritas en estas políticas.

Después de la consulta con las autoridades civiles, el DRB puede decidir el retraso de sus medidas con el fin de no interferir con una investigación criminal que puede estar en marcha. Toda documentación que refleje la acción tomada por autoridades públicas o procedimientos judiciales será también examinada por el DRB antes de dar su informe final al Obispo. En algunos casos, la investigación por parte de las autoridades civiles y la decisión que resulte del tribunal pueden impedir la investigación eclesiástica preliminar.

El DRB puede decidir reunirse con el acusado y con la(las) persona(s) que hace(n) el informe, si la(s) persona(s) lo desea(n). A cada uno se le permitirá traer a otra persona a la entrevista, pero esta otra persona no puede ser el asesor legal civil.

El DRB se reunirá cuanto antes en sesión cerrada después de la finalización de la investigación. El DRB determinará la credibilidad de las pruebas y si las conclusiones muestran la causa probable que el presunto abuso ha sido cometido por el acusado. Un informe de las conclusiones se enviará al Obispo para asistirle en tomar una determinación. Este informe indicará si la acusación es falsa y no verdadera, si la acusación no puede ser probada, ni refutada, o si la acusación está respaldada por suficientes pruebas para mostrar la causa probable.

A petición del Obispo, el DRB o el Presidente se reunirán con él para responder a cualquier pregunta que él puede tener o proporcionar la información adicional antes de que él haga su decisión sobre el siguiente paso a tomar. Con la autorización del Obispo, el DRB puede proporcionar además cualquier ayuda solicitada por el abogado diocesano.

ACCIONES TOMADAS POR EL OBISPO A CONSECUENCIA DE LA INVESTIGACIÓN:

Admisión de la Acusación:

Si un clérigo de esta diócesis confiesa que la acusación del abuso sexual de un menor es verdad, el obispo notificará a la Congregación de la Doctrina de la Fe mediante la transmisión de las actas de la investigación preliminar a la Congregación. El obispo aplicará entonces las medidas preventivas mencionadas en c. 1722 - es decir, retirar al clérigo acusado del ministerio sagrado o de cualquier oficina eclesiástica u ocupación, imponerle o prohibirle vivir en un lugar o territorio determinado, y prohibirle la participación pública en la celebración de la Sagrada Eucaristía, mientras se recibe el resultado del proceso canónico penal (Normas de USCCB, #6). Tales medidas, aceptadas por escrito, especificarán arreglos de vivienda, lugar, y apoyo financiero, y, de ser indicado por la investigación, al acusado se le evaluará y se le dará un tratamiento. Al clérigo se le puede pedir que busque, o se le puede instar a que se someta de manera voluntaria, a una evaluación médica y psicológica apropiada, en una institución mutuamente aceptable para la diócesis y para él. (Normas de USCCB, #7). A ningún clérigo se le forzará a someterse a una evaluación y/o tratamiento psiquiátrico (c. 220). Ninguna evaluación de salud mental se podrá usar en contra del clérigo en un juicio canónico. Se le ofrecerá ayuda adicional profesional, como terapia y dirección espiritual, para su propia curación y bienestar, así como método de prevención. En el caso de un sacerdote incardinado, la diócesis llevará a cabo sus responsabilidades temporales de atención y apoyo continuo, tal como lo estipula el derecho canónico. En cuanto a sacerdotes miembros de un instituto religioso o de otra diócesis, cualquier evaluación médica o psicológica o tratamiento serán solicitados y pagados por el respectivo instituto religioso o diócesis. Aún cuando un sólo acto de abuso sexual sea admitido por un clérigo o sea establecido después de un proceso apropiado de acuerdo con el derecho canónico, al clérigo ofensor se le retirará permanentemente del ministerio eclesiástico, sin excluir su destitución del estado clerical, si el caso lo amerita (c. 1395, §2) (Normas de USCCB, #8).

Los procesos proporcionados por el derecho canónico deben observarse en todo caso que implique penas canónicas, al igual que deben considerarse las varias provisiones del mismo. (cf. *Delitos Canónicos que Implican Mala Conducta Sexual y Destitución del Estado Clerical*, 1995; cf. Carta de la Congregación de la Doctrina de la Fe, 18 de mayo de 2001). A menos que la Congregación de la Doctrina de la Fe, habiendo sido notificada, disponga el caso por sí misma debido a circunstancias especiales, la Congregación de ordinario solicitará al obispo diocesano a seguir con un proceso canónico. Si por otro

lado, el caso fuera prohibido por prescripción (el estatuto canónico de limitaciones) porque la presunta víctima ha cumplido los 28 años, puesto que el abuso sexual de un menor es una ofensa grave, el Obispo solicitará a la Congregación de la Doctrina de la Fe la dispensa de la prescripción, indicando las razones pastorales apropiadas. Con el fin de garantizar un proceso legal, al clérigo deberá ser instado de nuevo a obtener la ayuda de un abogado civil y canónico. La diócesis ofrecerá al clérigo consejo canónico cuando sea necesario. Las cláusulas de c. 1722 serán puestas en práctica mientras se decide el proceso penal (Normas de USCCB, #8A).

Si el castigo de ser despedido del estado clerical no se ha aplicado (por ej. debido a motivos de edad avanzada o enfermedad), el delincuente deberá llevar una vida de oración y penitencia. No se le permitirá celebrar la Misa públicamente o administrar los sacramentos. Se le indicará que no use ropa que lo identifique como clérigo, ni presentarse públicamente como un sacerdote (Normas de USCCB, #8B).

En todo momento, el obispo tiene el poder ejecutivo de gobierno a través de una acción administrativa, para remover de su oficio a un clérigo ofensor, remover o restringir sus facultades y limitar el ejercicio de su ministerio. Debido a que el abuso sexual de un menor es un delito en todas las jurisdicciones de los Estados Unidos, por el bien común y en observación de las cláusulas del derecho canónico, el Obispo ejercerá este poder de gobernación para asegurarse de que cualquier clérigo que ha cometido, aunque fuere tan solo un acto del abuso sexual de un menor como ha sido descrito anteriormente en esta política, no continúe en ministerio activo (Normas de USCCB, #9).

El clérigo puede solicitar en cualquier momento una dispensa de las obligaciones de su estado clerical. En casos excepcionales, el obispo puede solicitar del Santo Padre la destitución del clérigo del estado clerical “ex officio,” aún sin el consentimiento del clérigo (Normas de USCCB, #10).

Al clérigo se le informará que es responsabilidad suya el cubrir los gastos de consejería o terapia apropiada para su(s) víctima(s). Incluso, aunque la diócesis considere que esta responsabilidad recae sobre el clérigo, esta colaborará con la(s) víctima (s) / sobreviviente(s) para procurar que la ayuda de consejería inmediata se encuentre disponible.

Si el clérigo/religioso es de otra diócesis o es un miembro de un instituto religioso, el despido del ministerio y/o revocación del permiso para servir en la diócesis será coordinado con el Obispo apropiado o Superior Principal. Si el Obispo determina que un clérigo religioso no puede ejercer más un ministerio que implique el cuidado de las almas, el ejercicio público del culto divino, o algún apostolado (cf. cc 392 y 678, §1) las facultades del clérigo se le revocarán dentro de la diócesis y se le pedirá a su superior apropiado que retire al clérigo inmediatamente. El instituto religioso retiene su legítima autonomía y responsabilidad para tratar situaciones pertinentes a sus asuntos internos, tales como la evaluación psicológica, el tratamiento y cuidados posteriores para el clérigo/religioso, así como también la posibilidad expulsión del instituto.

Si un empleado seglar o voluntario confiesa que la acusación de abuso es verdad, se le expulsará inmediatamente del empleo o del servicio voluntario por su supervisor inmediato y no se le permitirá trabajar para la Iglesia en ningún puesto ni participar en ningún ministerio.

Si la acusación no se ha hecho aún pública, el Obispo determinará cómo y cuando revelar la ofensa y las acciones que se han tomado para poder asistir a otras víctimas, para reparar el escándalo causado por el abuso, o para prevenir futuros abusos. Este abuso puede revelarse a grupos tal como el personal de la parroquia o feligreses asignados a la persona o empleo, a compañeros de trabajo y los medios de comunicación, así como a probables patrones u organizaciones de servicio voluntario

La Acusación es Falsa/Sin Fundamento: * (Rev. 10-30-03)

Si las autoridades civiles y/o el DRB han determinado que la acusación de abuso sexual de un menor es falsa y sin fundamento, y la persona acusada es exonerada, se harán esfuerzos para reparar el daño hecho a la reputación de la persona y a la comunidad de fe. La persona acusada falsamente volverá al lugar de su ministerio, empleo, o servicio, y se le ofrecerá consejería para ayudarla a lidiar con los efectos de la falsa acusación y las dificultades emocionales propias del reingreso. Se tomarán todas las medidas posibles para restaurar el buen nombre de la persona falsamente acusada, incluso la publicación de la exoneración y los resultados del proceso de investigación y/o proceso jurídico si el asunto se hubiera hecho público.

<p>A causa de la relación especial canónica existente entre el Obispo y clérigos incardinados, la Diócesis reembolsará al clérigo por gastos legales incurridos cuando se determina que una acusación no tiene fundamento, siempre y cuando las cláusulas y los procedimientos de esta política hayan sido seguidos por el clérigo y el clérigo haya cooperado totalmente.</p>
--

La Acusación no Puede Ser Probada ni Refutada: * (Rev. 10-30-03)

Aún cuando haya sido determinado por las autoridades civiles y/o por el DRB que las pruebas para demostrar o refutar la acusación son insuficientes, pueden quedar preocupaciones por la seguridad de los niños y/o por la capacidad del acusado de continuar sirviendo en ministerio, empleo, o servicio voluntario. El Obispo tomará en cuenta las recomendaciones del DRB en cuanto a la readmisión; cualquier acción disciplinaria; restricciones en el ministerio, empleo, servicio; restricciones para asociarse con menores; recomendaciones para consejería o terapia; continua vigilancia y/o supervisión, y responsabilidad; u otras recomendaciones apropiadas. El hecho de que la acusación no puede ser probada ni refutada no exonera al acusado ni le garantiza la readmisión al ministerio, empleo o servicio.

La absolución en un proceso penal o la decisión por parte de las autoridades civiles de no enjuiciar, no terminará la investigación de la diócesis o su derecho de tomar todas las precauciones necesarias para proteger a los niños y determinar la capacidad de la persona para el ministerio, empleo o servicio de voluntariado.

La Acusación es Respaldada por Suficientes Pruebas: * (Rev. 10-30-03)

Si las autoridades civiles y/o por el DRB han determinado que la acusación del abuso sexual de un menor está respaldada por suficientes pruebas para mostrar causa probable, aunque la persona acusada niegue la acusación, esta será removida permanentemente de su ministerio, empleo o servicio voluntario en la Iglesia.

Si la persona acusada es un clérigo o religioso, el Obispo o el Vicario General le notificará personalmente los resultados de la investigación. Se aplicarán las mismas cláusulas mencionadas previamente en “Admisión a la Acusación.”

Si la persona acusada es un empleado seglar o voluntario, el Vicario General notificará al párroco, director escolar, o director administrativo respectivo, y juntos se reunirán con el acusado para darle a conocer los resultados de la investigación y la decisión del Obispo. La persona laica será despedida inmediatamente del empleo o del servicio voluntario por su supervisor inmediato y no se le permitirá trabajar para la Iglesia en puesto alguno, ni participar en ministerio alguno.

Si la acusación aún no se ha hecho pública, el Obispo determinará cómo y cuándo revelar la ofensa y las acciones tomadas para poder asistir a otras víctimas, para reparar el escándalo causado por el abuso, o para prevenir abusos en el futuro. La revelación se puede hacer a grupos tal como el personal de la parroquia o feligreses asignados a la persona o empleo, a compañeros de trabajo y los medios de comunicación, así como a posibles patrones u organizaciones de servicio voluntario.

Ningún clérigo que ha cometido un abuso sexual de un menor puede ser transferido a otra diócesis o provincia religiosa para continuar sus funciones como ministro. Antes de que un clérigo pueda ser transferido para vivir en otra diócesis o provincia religiosa, su obispo ordinario expedirá, de manera confidencial, al obispo que lo recibirá o al religioso ordinario del lugar propuesto para vivir, toda la información acerca de cualquier abuso sexual a un menor o cualquier otra información que indique que dicho clérigo ha sido o puede ser un peligro a los menores (Normas de USCCB, #11).

Seguimiento:

El Vicario General proporcionará a todas las partes involucradas información apropiada y oportuna sobre la evaluación, las recomendaciones del DRB y la decisión del Obispo. El Vicario General proporcionará también acceso a toda la información al superior religioso si el acusado es miembro de un instituto religioso u otra diócesis. Él revelará cualquier información que sea requerida por la ley. La disposición del caso será reportada a los medios de comunicación según se juzgue apropiado. El Canciller podrá retener el expediente del caso en los archivos diocesanos.

Proceso Jurídico por Daños:

Cuando los que hacen la acusación demandan por daños causados por los abusos cometidos por clérigos y otro personal de la Iglesia, la diócesis intentará resolver estas reclamaciones prontamente y justamente, manteniendo una actitud de respeto para aquellos que hacen las quejas. De acuerdo a los Estatutos del USCCB, la diócesis no comprometerá a reclamante alguno a una condición de confidencialidad o a no divulgar la queja como parte de un acuerdo para proporcionar servicios, apoyo, consejería o acuerdos de reclamaciones financieras. Ningún acuerdo de confidencialidad será firmado, excepto si existen motivos graves y sustanciales presentados por la víctima/sobreviviente y anotados en el texto del convenio (Estatutos de USCCB, Artículo #3).

VIII. PRE-SELECCION Y SELECCIÓN

La examinación cuidadosa y la selección del clero, personal laico y voluntario es un paso importante en el proceso para asegurar un ambiente seguro para la comunidad de fe, sobre todo para los niños. A ningún individuo que ha abusado de un menor se le nombrará, se le dará empleo, o se le permitirá ofrecerse como voluntario en la diócesis. La diócesis, sus parroquias/misiones, escuelas y otras entidades de la Iglesia cumplirán estrictamente con las políticas y procedimientos para contratar personal y seleccionar voluntarios y completarán todos los elementos del proceso de pre-selección selección antes de que el candidato sea contratado o el voluntario seleccionado. El portal del Departamento de Seguridad Pública de Texas (www.txdps.state.tx.us) proporciona servicios en línea para tener acceso a condenas y archivos de delincuente sexuales. Muchos otros estados del país proporcionan portales en los cuales aparece el registro de delincuente sexuales con el fin de facilitar la investigación de antecedentes individuales (Refiérase a www.nsopr.gov). A todo el clero, religiosos, personal laico y voluntarios que tienen contacto regular con niños se les proporciona una copia de estas *Políticas de Conducta de Ética y Responsabilidad* y estos deben aceptar por escrito que las han recibido y aceptan cumplirlas. La aceptación escrita se mantiene en los archivos del personal u otros archivos en el lugar de empleo. (Rev. 4/2008)

Clero y Religiosos:

Se requiere que todos los candidatos al seminario y/o formación al diaconado permanente tomen un exámen psicológico y se les investiguen sus antecedentes para determinar su competencia para el ministerio.

Todos los candidatos al sacerdocio diocesano pasan por una evaluación rigurosa de su carácter y comportamiento. Los candidatos son examinados no sólo por el Director de la Oficina de Vocaciones, sino también por un Comité de Vocaciones (formado de sacerdotes, religiosos, laicado). (Para el proceso de examinación, refiérase al portal de la Diócesis de Beaumont, www.dioceseofbmt.org, bajo "Oficina de Vocaciones".) Además de la investigación de antecedentes de delitos criminales y sexuales, la diócesis también hace investigaciones del historial de crédito y de conducir, tanto como le es posible. Con el fin de detectar a aquellos que puedan tener mala conducta se llevan a cabo todos los esfuerzos posibles. En su formación, a los seminaristas se les proporcionan programas que tratan con el crecimiento humano y su desarrollo, sexualidad humana, cómo mantener límites apropiados, cómo tomar decisiones morales de acuerdo con las enseñanzas de la Iglesia y el compromiso sacerdotal, y cómo vivir una vida célibe y casta. Cada semestre, el personal de Seminario los evalúa, y existe una colaboración minuciosa entre el rector de Seminario y el Director de los Seminaristas. Antes de la ordenación, por lo general se requiere que el seminarista lleve a cabo trabajo pastoral, viviendo y trabajando en una parroquia de la diócesis. El párroco supervisor y otros supervisan y evalúan al seminarista, lo cual ayuda al Seminario y a los directores diocesanos a determinar si éste es competente para la ordenación y servicio en el ministerio. Se espera que aquellas personas que conocen al seminarista en ese ambiente opinen sobre todos los aspectos referentes a sus aptitudes para el ministerio, e incluso sobre su capacidad de mantener límites apropiados. La diócesis y los directores del Seminario supervisan continuamente el carácter y el comportamiento de los seminaristas a lo largo de sus años en el programa de formación sacerdotal.

Durante un período de discernimiento y antes de la aceptación oficial en el programa, se evalúa el carácter, el comportamiento y la aptitud de todos los candidatos al programa de formación al diaconado permanente. Si un candidato es aceptado en el programa de formación al diaconado, la evaluación de su carácter y su conducta continua en observación por medio de la interacción entre directores y profesores de los programas de formación espiritual y académica.

Los superiores de comunidades/institutos religiosos que proponen a miembros para facultades y ministerio en la diócesis deben proporcionar al Obispo una *Declaración de Capacidad* confidencial en la cual se declara por escrito que el sacerdote es de buena reputación y de buen carácter moral y que no existe algo en sus antecedentes o su comportamiento que lo haría inadecuado para trabajar con menores. Se le pide también al superior verificar que no exista algo en los antecedentes del sacerdote que pudiera afectar de manera negativa su capacidad para llevar a cabo su ministerio, o algo que pudiera causar un serio escándalo, incluyendo fechorías de carácter financiero. Además, el sacerdote religioso debe llenar un curriculum vitae y un cuestionario sobre sus antecedentes, en el cual se le pregunta si él ha sido alguna vez acusado de abuso sexual infantil y si hubo algún procedimiento judicial de tal índole. El cuestionario también autoriza investigaciones sobre antecedentes penales y sexuales, y si se considera necesario, de su historial de crédito y de conducir.

Cualquier clérigo externo (un sacerdote diocesano o diácono permanente proveniente de otra diócesis) que solicita facultades y ministerio en la diócesis debe proporcionar primero una carta de su obispo, en la cual se le concede permiso para buscar ministerio en la diócesis. El obispo que lo envía debe proporcionar también al Obispo que lo recibe una *Declaración de Capabilidad* confidencial, mencionada en el párrafo anterior. El sacerdote debe llenar además el curriculum vitae y el cuestionario sobre sus antecedentes mencionado en el párrafo anterior, Se investigan sus antecedentes criminales e historiales de crédito y conducir.

Los sacerdotes externos a los cuales se invita a la diócesis para ofrecer cualquier ministerio público planeado, (por ej. mision parroquial, retiro, taller), aún si es sólo una vez, deberán proporcionar al patrocinador una copia de su *celebret* (certificación de buena reputación), expedida dentro de los últimos doce meses anteriores al arreglo final del evento a celebrar. Un sacerdote externo que simplemente visita la diócesis y desea ofrecer cualquier ministerio público, aunque sea sólo una vez, deberá presentar también, en el momento de su petición, un *celebret* expedido dentro de los últimos doce meses.

Empleados Laicos y Voluntarios:

Todos los candidatos para empleo deben llenar el formulario diocesano *Aplicación para Empleo*, así como el *Cuestionario de Antecedentes del Solicitante/Voluntario*, mediante el cual se investiga si el solicitante ha sido acusado alguna vez de abuso sexual de menores y si hubo algún procedimiento judicial de tal acusación. El cuestionario también autoriza la investigación de los antecedentes penales y sexuales y, de ser necesario, del historial de crédito y de conducir. Los solicitantes que rehusen dar permiso para hacer estas investigaciones no serán considerados como candidatos para trabajar en la diócesis. A todos los solicitantes en la fase final de empleo se les hará una entrevista personal y se les investigarán sus antecedentes criminales, así como también otros antecedentes que se consideren necesarios. Además, habrá contacto con los patrones anteriores y con las referencias personales del candidato, y la información que se obtenga se documentará y se retendrá con el formulario de solicitud de empleo.

Todos los voluntarios que tengan acceso a niños y menores deben llenar el formulario del *Cuestionario de Antecedentes del Solicitante/Voluntario* mencionado anteriormente. El voluntario que rehusa dar permiso para hacer estas investigaciones no será considerado como candidato para trabajar en la diócesis. Cualquier voluntario que coordina/enseña programas a niños y menores con regularidad o que tenga acceso directo y regular a la supervisión de niños y menores tendrá que pasar por una investigación de antecedentes criminales y sexuales.

INFORME DE PRESUNTA MALA CONDUCTA / ABUSO

Nombre de la presunta víctima/sobreviviente: _____ Edad: _____

Dirección, No. de Tel: _____

Si es un niño, nombre de los padres: _____

Nombre de la persona acusada: _____

Parroquia/escuela/ministerio donde trabaja el acusado: _____

Tipo de la presunta mala conducta/abuso:

___ Violación de conducta ética/moral

___ Explotación sexual

___ Abuso de alcohol/drogas

___ Otra conducta inadecuada sexual grave

___ Acoso sexual

___ Abuso sexual de un menor *

* Si es abuso de un menor, ¿se ha notificado al TDPRS al 1-800-252-5400? _____ Cuándo? _____

Describe la presunta mala conducta/abuso: (Qué ocurrió, cuándo, dónde, quién estuvo involucrado, quién estuvo presente, circunstancias, frecuencia, etc.): _____

_____ →

Explique cualquier esfuerzo previo para resolverse en privado? _____

Nombre y numero de teléfono de testigos que corroboran con conocimiento directo esta acusación: _____

Otra información relevante: _____

Nombre del que presenta la queja: _____ No. de Tel: _____

Dirección: _____

Firma del que presenta la queja: _____ Fecha: _____

Envíe por fax inmediatamente la forma completa al Obispo o al Vicario General al 409/838-4511.

Presentado por: _____ Tel: _____

Lugar: _____

DOCUMENTO DE ADVERTENCIA FORMAL

Empleado: _____

Parroquia, Escuela, Depto.Diocesano/Entidad: _____

1. Declaración del problema: _____

2. Discusiones/precauciones previas acerca del problema: _____

3. Declaración de política, procedimiento, o normas no observadas: _____

4. Acción (es) específica(s) correctiva(s) por llevar a cabo: _____

5. Consecuencias por incumplimiento: _____

6. Límite de tiempo para una resolución: _____

7. Fecha/tiempo para dar seguimiento a la evaluación: _____

Firma del Supervisor

Firma del Empleado

Testigos: _____

Fecha: _____

Original: archivo del empleado en el Depto. de Personal

Copia: empleado

(Rev. 4/2003) (Vuelta →)

Reunión de seguimiento:

El empleado ha remediado la deficiencia/problema satisfactoriamente y su empleo continuará mientras él/ella cumpla con las normas de conducta y los requisitos de su trabajo.

Supervisor: _____ Fecha: _____

Reconozco que permanezco en “período de prueba permanente” a causa de la(s) deficiencia(s)/ problema(s) que requirió(eron) una advertencia formal y que mi empleo puede terminar si el (los) problema(s) vuelve(n) a ocurrir.

Empleado: _____ Fecha: _____

Original: archivo del empleado en el Depto. de Personal
Copia: empleado

(4/2003)

Diócesis de Beaumont

ACUSE DE RECIBO Y ENTENDIMIENTO
(Para Empleados Laicos/Religiosos)

Acuso recibo del documento NORMAS ÉTICAS Y RESPONSABLES DE CONDUCTA de la Diócesis de Beaumont (revisado y vigente a partir del 1 de abril de 2003 y revisado 30 de octubre de 2003). Entiendo que soy personalmente responsable de leer y cumplir con estas reglas y normas de comportamiento en él mencionadas, incluyendo cualquier revisión anunciada en la página del internet (website) de la diócesis (www.dioceseofbmt.org/safeenvironment). Soy responsable de ver que todas las personas bajo mi supervisión (por ej. los empleados de parroquia/misión/escuela y los voluntarios) también lean y cumplan con estas reglas y normas de comportamiento.

También entiendo que ninguna de estas normas o procedimientos cambia mi estado de empleo voluntario o mi contrato, ni tampoco crean estas un contrato de trabajo o un acuerdo. Entiendo que la violación de estas normas resultará en una acción disciplinaria, e incluso la terminación de empleo y/o ministerio.

Tal como lo indica mi firma abajo, estoy de acuerdo en aceptar, apoyar, y cumplir con estas y todas las normas, políticas y procedimientos parroquiales/escolares y diocesanas.

Su Nombre (Impreso) _____

Parroquia/Entidad/Ministerio _____

Ciudad _____

Su Posición _____

Firma _____ Fecha _____

Original: Archivo del Departamento de Personal en el Lugar de Empleo
Copia: Empleado

(Rev. 1/2004)