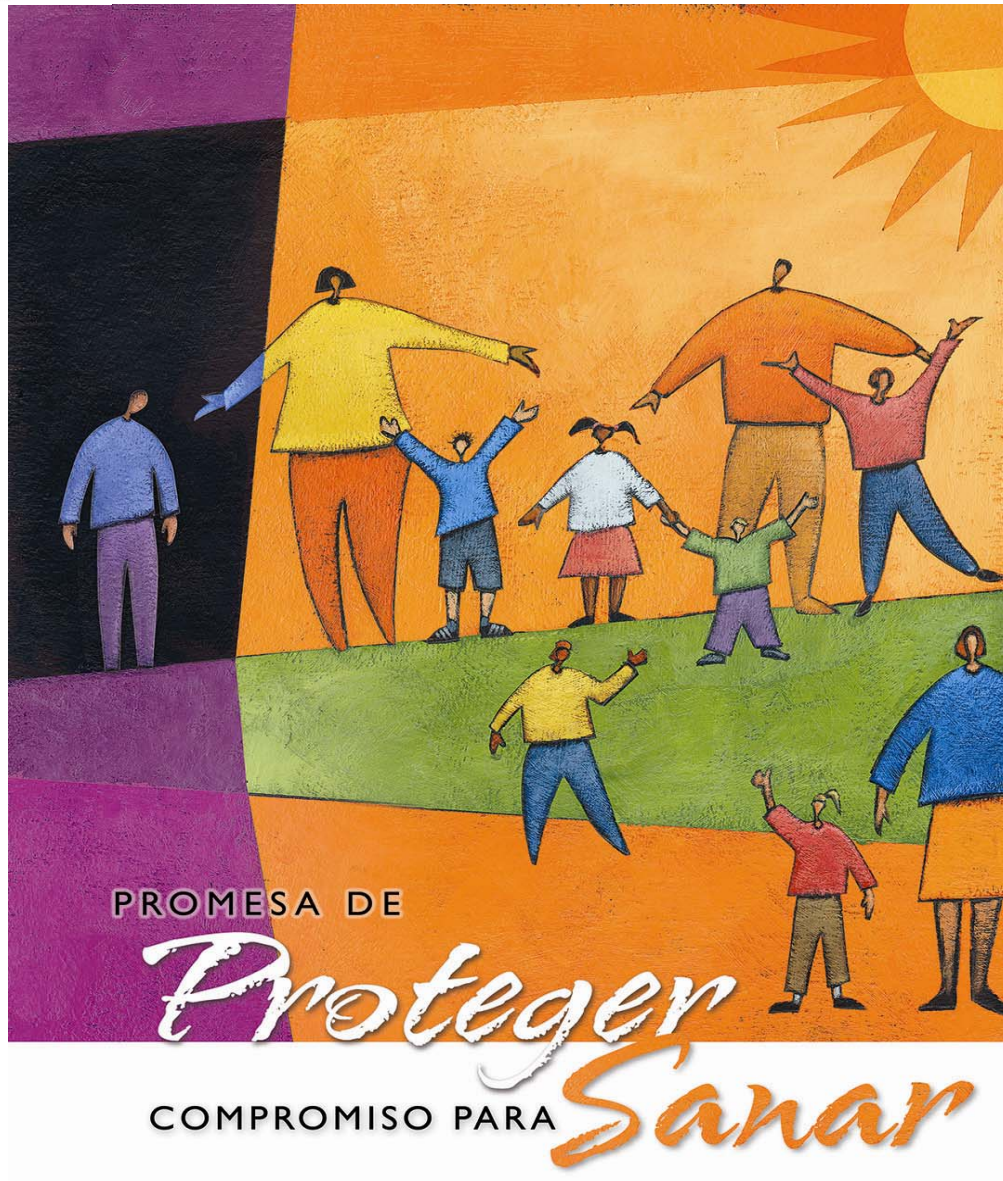


Diócesis De Salt Lake City



Programa De Ambiente Seguro

Office of Safe Environment
27 C Street
Salt Lake City, UT 84103
801 328-8641 x 344
www.dioslc.org

Revised June 2008

Programa de Ambiente Seguro

1. Introducción

Si las personas tienen que adorar, estudiar o celebrar juntos en la comunidad Católica, ellos deben hacerlo en un ambiente seguro. En los “*Estatutos para la Protección para Niños y Jóvenes*”, los Obispos Católicos de los Estados Unidos reconocieron fallas anteriores sobre este asunto y se comprometieron a proteger a los feligreses en el futuro.

La Diócesis de Salt Lake City está comprometida a la implementación de los *Estatutos para la Protección de Niños y Jóvenes* y a las normas adoptadas el 4 de junio del 2002 por los Obispos de los Estados Unidos, y que fueron aprobadas por el Vaticano el 8 de diciembre del 2002, como también cualquier modificación oficial que pueda ser decretada.

2. Normas

El abuso al menor, incluyendo abuso sexual a menores, va en contra de los principios Cristianos y no será tolerado. Todo el personal y voluntarios dentro de la Diócesis de Salt Lake City deben cumplir con las leyes locales y estatales aplicables en lo que respecta a incidentes reales o sospechosos de abuso al menor detallados en este documento. Además, tendrán que familiarizarse con las reglas señaladas por la diócesis a saber:

- A. cumplir completamente con las leyes y cooperar completamente con las autoridades investigadoras.
- B. Garantizar una respuesta efectiva a las alegaciones de abuso al menor
- C. Asegurar la responsabilidad de procedimientos diocesanos
- D. Promover sanación y reconciliación con las víctimas/sobrevivientes de abuso al menor
- E. Educar al personal de la Iglesia y voluntarios de la diócesis y sus parroquias, escuelas, instituciones y entidades sobre las normas y procedimientos.

3. Prevención

A. Comunicación

1) Todo el personal de la Iglesia y los voluntarios, realmente todo nuestro pueblo, necesitan estar informados sobre las normas de cómo tratar la prevención de abuso sexual al menor y los procedimientos a seguir en particular cuando se reciben reportes de abuso sexual al menor por personal de la Iglesia.

2) El Director Diocesano de Ambiente Seguro (DDSE- siglas en inglés) hará el mayor esfuerzo razonable para comunicar clara y regularmente con ambas comunidades cívicas y eclesásticas en lo que respecta a los objetivos, expectativas y progreso del Programa de Ambiente Seguro. Específicamente, el DDSE:

a) incluirá regularmente artículos en el *Intermountain Catholic* que cubran el interés de la Iglesia por la seguridad de los niños y jóvenes.

b) incluirá información sobre el Programa de Ambiente Seguro en las Directivas Pastorales Diocesanas y el Manual Administrativo para las Escuelas Católicas y asegurar que las directivas sean distribuidas a los sacerdotes, diáconos, directores de jóvenes y educación religiosa, directores de escuelas, y directores de instituciones/organizaciones.

c) usará la página web Diocesana para indicar las reglas, información sobre cómo reportar abuso al menor, y proveer entrenamiento en-línea para las parroquias y escuelas locales.

d) hará presentaciones al clero en sus convocatorias anuales, a los diáconos en sus retiros anuales, y a los administradores de las escuelas, directores de educación religiosa, y a los líderes juveniles, con reuniones al principio del año, enfatizando sus responsabilidades de educar adecuadamente a los miembros del personal, voluntarios, nuevos empleados, niños y jóvenes, padres y guardianes de los estudiantes en los programas de programas de educación religiosa y en las escuelas Católicas sobre el Programa de Ambiente Seguro.

e) proveerá información sobre el Programa de Ambiente Seguro para ser usados durante la orientación para empleados nuevos y voluntarios.

f) proveer instrucciones de clases apropiadas de acuerdo a las edades para todos los estudiantes de escuelas Católicas y de educación religiosa, como un componente integral del currículo.

g) en conjunto con el Director de Comunicaciones, desarrollará y distribuirá artículos sobre el Ambiente Seguro y casos de abuso sexual al menor por el personal de la Iglesia y los voluntarios.

3) El Director de la Oficina de Comunicación deberá:

a) proveer asistencia y coordinación necesarias en lo que respecta a los medios de comunicación cuando sea necesario.

b) ser responsable de todos los comunicados de la diócesis a los medios de comunicación

c) asegurar comunicados que reflejen un compromiso de transparencia y apertura.

B. Educación

1) La Diócesis hará todo el esfuerzo razonable, dada su geografía, para educar a todas las personas de todos los niveles sobre la importancia de un ambiente seguro para la seguridad de niños y jóvenes y el comportamiento requerido por todo el personal y voluntarios de la Iglesia.

2) El Director Diocesano de Ambiente Seguro,

a) vigilará el desarrollo y utilización de programas educativos y de entrenamiento para los niños, jóvenes ministros, educadores y otras personas sobre las maneras de hacer y mantener un ambiente seguro para los niños.

b) colaborar con los grupos de la comunidad, agencias de la ley y servicios sociales para utilizar los recursos a nivel diocesano, para presentaciones a los arciprestazgos, las escuelas y las parroquias por medio de conferencistas como también con material didáctico.

c) informar a los grupos de la comunidad sobre el Programa Diocesano de Ambiente Seguro con el fin de asegurar que haya colaboración y comunicación abierta con la comunidad en general.

d) proveer asistencia especial a las parroquias rurales y a las misiones.

3) Los Directores Locales de Ambiente Seguro:

a) proveerán de forma regular y continua entrenamiento y educación para la prevención de abuso sexual al menor. El Director Diocesano de Ambiente Seguro, con la asistencia de otros directores diocesanos proveerá los recursos, guías y supervisión para el entrenamiento de Ambiente Seguro.

b) proveerán a cada Nuevo empleado o voluntario una copia del Programa de Ambiente Seguro Diocesano, junto con el Código de Normas Éticas, las Normas Éticas en las Relaciones Profesionales, Guías para Trabajar con los Niños, el Proceso Canónico para los Sacerdotes o Diáconos y el Código de Conducta para Menores. Es requisito que cada empleado o voluntario lea estos documentos.

c) proveerán entrenamiento anual a todo el personal y trabajadores voluntarios que tengan contacto en forma regular con niños y jóvenes sobre las reglas diocesanas sobre el abuso sexual al menor y de ambiente seguro.

4) Todo personal de la Iglesia y voluntarios que tenga contacto regular en asuntos relacionados con la Iglesia con niños y jóvenes deben completar el entrenamiento inicial de Ambiente Seguro diocesano y cualquier entrenamiento adicional requerido por la Diócesis de Salt Lake City.

5) El Obispo revisará periódicamente el programa de estudios desarrollado por los seminarios pertinentes a la formación para celibato casto para cumplir los objetivos diocesanos de forma adecuada.

C. Revisión de antecedentes

1) Todo personal de la Iglesia y voluntarios que tengan contacto regular en asuntos relacionados con la Iglesia con niños y jóvenes deben completar la revisión de antecedentes inicial y cualquier revisión de antecedentes requerido por la Diócesis.

2) Los Directores locales de Ambiente Seguro requerirán que todo personal de la Iglesia y voluntarios que estén bajo este criterio, completen el Formulario de Declaración, y basado en esta información, harán una evaluación de antecedentes criminales

3) La información obtenida a través del Formulario de Declaración y verificación de antecedentes criminales se mantendrá confidencial. Todos los materiales se mantendrán bajo llave y su acceso será restringido solamente al párroco, principal, administrador y al Director local de Ambiente Seguro.

4) Ofensas Que Descalifican. Nadie puede trabajar con niños o jóvenes si ha sido convicto de alguna ofensa que lo descalifique, si ha estado bajo libertad vigilada o ha recibido un aplazamiento de juicio por alguna ofensa que lo descalifique, o tiene actualmente un cargo criminal pendiente por alguna ofensa que lo descalifique hasta que se determine inocente o culpable, incluyendo cualquier persona que actualmente tenga aplazamiento de juicio. Las ofensas que descalifican son:

a) Un crimen que se califique como una ofensa contra la persona o familia, o que implique una ofensa contra la persona o familia.

Ejemplos: Las ofensas contra una persona incluyen, pero no están limitadas a: asesinato, asalto, asalto sexual y abandono o poner en peligro a un niño. Las ofensas contra la familia incluyen, pero no están limitadas a: bigamia, incesto, interferir con la custodia de un niño, seducir a un niño y albergar a un niño fugitivo.

b) Un crimen clasificado como una ofensa contra el orden público o indecencia.

Ejemplos: Las ofensas contra el orden público o indecencia incluyen, pero no están limitadas a: prostitución, obscenidad, actividad sexual efectuada por un niño, posesión o promoción de pornografía infantil y conducta desordenada.

c) Una violación criminal de cualquier ley que intente el control de la posesión o distribución de cualquier sustancia que aparezca como una sustancia controlada en el Utah Controlled Substance Act.

d) Un delito menor clasificado como asalto sexual, indecencia con un menor, lesiones a un niño, abandono o poniendo en peligro a un niño, actividad sexual por un niño, posesión o promoción de pornografía infantil, seducir a un niño, bigamia o incesto.

e) Una determinación administrativa por una agencia local, de la ciudad, del condado o del estado si se encuentra que una persona ha cometido abuso al menor o negligencia.

5) Otras Ofensas. En ocasiones que no sean Ofensas que Descalifiquen como se define anteriormente, si ha habido un arresto, convicción, libertad condicional, adjudicación prorrogada, determinación administrativa u orden de protección doméstica o hay cargos criminales pendientes (referidos conjuntamente como “ofensa u orden”), se consideran los siguientes factores para determinación ya sea la negación o la terminación del solicitante:

- a) Tipo, frecuencia y severidad de la ofensa u orden;
- b) Madurez del solicitante en el momento de la ofensa u orden;
- c) Naturaleza del trabajo o servicios voluntarios y las cualidades requeridas para saber si la ofensa u orden es un impedimento para el ministerio en el que el solicitante trabajaría o prestaría servicios voluntarios.
- d) Fecha de la ofensa u orden.

6) Revisión de Descalificación

a) Cualquier persona, incluyendo a un voluntario, que aplique para un puesto ministerial y no sea aceptado o destituido debido a Ofensas que Descalifican, puede tener una revisión de la descalificación. Si la desaprobación está basada en la evaluación de los antecedentes criminales, se le puede dar al solicitante el nombre y dirección de la agencia que reporta su historial criminal. En el caso que el solicitante crea de manera razonable que se ha cometido un error por parte de la agencia que lo reportó o del agente independiente, ellos tienen que trabajar conjuntamente con la agencia o el agente independiente para corregir el reporte. Bajo una petición escrita, se puede obtener una segunda evaluación de los antecedentes criminales y la aplicación puede ser reconsiderada.

b) Cualquier solicitante, empleado o voluntario para una posición que involucra contacto regular con niños o jóvenes que no sea aceptado o sea destituido debido a una descalificación u otro cargo, puede tener una revisión de esta descalificación. El solicitante debe notificar al Director Diocesano de Ambiente Seguro, por escrito, que se desea una revisión de la descalificación y que autoriza que toda la información relacionada a la descalificación sea dada a conocer al pastor, al director, al administrador, al supervisor del solicitante u otras partes apropiadas. El Director Diocesano de Ambiente Seguro presentará la información a las partes apropiadas para que la descalificación sea reconsiderada.

c) No habrá revisión más allá después de la petición de reconsideración por aquellos que tomen la determinación. Es para la protección de los niños y jóvenes que aquellos que representan a la Iglesia tengan la última palabra.

D. Criterio para Asegurar Cumplimiento

1) El Director Diocesano de Ambiente Seguro, en colaboración con el Vicario General, es responsable para supervisar los Directores locales de Ambiente Seguro, la página de Internet diocesana, y la implementación del Programa de Ambiente Seguro.

2) El Director Diocesano de Ambiente Seguro desarrollará, cuando sea necesario, las normas del Programa de Ambiente Seguro y que sirva como una “lista de referencias” para los Directores locales del Programa de Ambiente Seguro para asegurar que sus programas cumplen con las reglas Diocesanas.

3) Cada parroquia, escuela e institución de la Diócesis deberá:

a) nombrar un Director Local de Ambiente Seguro (clero, personal o voluntario) para supervisar el Programa local de Ambiente Seguro. El director reportará regularmente al consejo parroquial local o a la directiva de la escuela o equivalente.

b) formar un Comité Local de Ambiente Seguro para implementar el Programa de Ambiente Seguro. Organizaciones ya existentes, tales como el consejo parroquial, pueden usarse también en esta capacidad.

c) implementar el Programa de Ambiente Seguro siguiendo las guías y procedimientos encontrados dentro del Programa Diocesano de Ambiente Seguro.

d) enviar su Reporte de Cumplimiento de Ambiente Seguro anual de su comunidad, como también cualquier otra documentación requerida por la diócesis, en las fechas establecidas por la diócesis.

4. Reportando

A. Obligación a Reportar.

1) La Diócesis, a través de sus parroquias, escuelas, instituciones y organizaciones brinda muchas situaciones en las que haya contactos diarios con niños y jóvenes. Por lo tanto, es muy importante que todas las personas responsables por el cuidado de niños y jóvenes, en la Diócesis de Salt Lake City, protejan sus derechos y estén alertas a la posibilidad de abuso al menor.

2) Abuso al menor y Obligación de Reportar del Estado de Utah Cualquier persona que tenga razón de creer que un menor, menor de 18 años, ha sido sujeto a abuso al menor **debe**

a) Cumplir con la ley de Utah e inmediatamente notificar al oficial más cercano, a la agencia de policía o a la División de Servicios para Niños y Familia, (en los condados de Salt Lake y Tooele, llamar al 801.281.5151; en otros condados, llame 800.678.9399), **y**

b) Si el abuso fue perpetrado por algún personal de la Iglesia o voluntario de la Diócesis de Salt Lake City o el abuso ocurre en propiedad de la diócesis, notifique a la Diócesis de Salt Lake City (801.328.8641).

3) Abuso sexual al Menor y los Estatutos de los Obispos de Estados Unidos. Con respecto a abuso sexual al menor, cualquier personal de la Iglesia o voluntario dentro de la Diócesis de Salt Lake City que reciba una alegación o queja de que un menor ha sido

sujeto de abuso sexual por personal de la Iglesia o voluntarios en propiedad de la Iglesia **debe**

a) informar a la persona que presenta la acusación/queja que la Diócesis tiene una norma obligatoria de reportar el abuso de un menor y que ésta será activada de inmediato.

b) adherirse estrictamente a las provisiones del Utah Child Abuse Reporting Act (Decreto de Denuncia de Abuso al Menor de Utah) notificando inmediatamente al oficial, agencia de policía o a la Oficina de División de Servicios para Niños y Familia más cercana de la acusación de abuso.

c) Informar al Vicario General de la queja/acusación llamando al 801.328.8641.

d) Si la persona fue abusada cuando era menor y ahora es mayor de 18 años de edad, notifique a la Diócesis de Salt Lake City. (801.328.8641)

B. Procedimiento para Reportar Obligatorio

1) Al recibir una acusación de una queja o una acusación de abuso sexual de un menor por el personal de la Iglesia, el Director Diocesano de Ambiente Seguro reportará a las autoridades apropiadas y ofrecerá el cuidado pastoral a la víctima y a su familia.

2) El Obispo nombrará a un delegado para investigar la acusación. El delegado contactará al individuo que reporta la acusación.

3) El Comité de Revisión asistirá con la evaluación de las acusaciones de abuso sexual de menores y reunirse con las víctimas y los acusados, separadamente, cuando se solicite.

4) Acusaciones contra un sacerdote o un diácono. Se seguirá el Proceso Canónico para los Sacerdotes y Diáconos (Apéndice D).

5) Acusaciones contra un sacerdote religioso, religioso o religiosa. El Obispo o Vicario General notifica al superior mayor del acusado. La persona acusada debe ser puesta de inmediato en ausencia administrativa. Si el abuso al menor ha sido admitido o establecido, el acusado deberá ser removido permanentemente de todas las actividades dentro de la diócesis.

6) Acusaciones contra un empleado o voluntario. Si la acusación es encontrada creíble, el administrador que tiene autoridad sobre el acusado deberá poner a la persona acusada inmediatamente en ausencia administrativa, o en el caso de un voluntario, suspender los servicios del acusado. Si el cargo de abuso sexual al menor es admitido o establecido, el acusado deberá ser despedido, o en el caso de un voluntario, se le debe prohibir su trabajo voluntario en cualquier situación que involucre contacto con menores o niño. Si el cargo de abuso al menor no es establecido, el acusado puede ser reintegrado, o en caso de un voluntario, le será permitido continuar sirviendo como voluntario.

7) Siempre se tendrá cuidado para proteger los derechos de todas las partes involucradas, particularmente de aquellas que reclaman haber sido abusadas y la persona contra quien se han hecho los cargos. Cuando se ha probado que la acusación no tiene fundamento, se harán todos los esfuerzos necesarios para restaurar la buena reputación de la persona falsamente acusada.

C. **Respondiendo a los Medios de Comunicación.** Todas las indagaciones hechas por los medios de comunicación sobre acusaciones de abuso a menores por el personal de la Iglesia deben dirigirse al Director Diocesano de Comunicaciones y/o al Vicario General. La Diócesis está comprometida a tratar con los incidentes alegados de abuso a menores de una manera abierta

y responsable. Al mismo tiempo, debido al daño permanente que puede resultar de estas acusaciones, especialmente cuando finalmente se comprueben que son infundadas, la Diócesis respeta la estricta confidencialidad y la privacidad de todas las personas que están implicadas en dichos incidentes.

D. Otros

1) Cuando un clérigo es asignado a un nuevo nombramiento, transferido o enviado a residir en otra diócesis/eparquía o a residir en otra comunidad religiosa local, el obispo que lo envía mandará al obispo que lo reciba o superior mayor, una completa y correcta descripción del archivo personal del clérigo y todos los demás registros que se mantengan del clérigo.

2) Antes de ejercer un ministerio público en la Diócesis de Salt Lake City, cualquier sacerdote o diácono de fuera de la diócesis debe de completar el *testimonio de idoneidad para el ejercicio público del ministerio sacerdotal* a la parroquia o a la organización en la cual el ministerio va a ser realizado. Para los clérigos que vienen a la diócesis a recaudar fondos, el formulario debe de ser llenado por los superiores/los ordinarios o los directores principales de la misión y enviarlo a la parroquia donde los fondos serán recaudados.

5. Cuidado Pastoral.

A) El cuidado pastoral de los sobrevivientes de abuso sexual cuando eran menores, sus familias y los acusados de abuso sexual a un menor es responsabilidad del Obispo, del Vicario General y del Director Diocesano de Ambiente Seguro, con la asistencia de los recursos profesionales apropiados.

B) El Comité de Revisión Diocesano monitoreará este cuidado y alcance de forma regular.

Apéndice A. Código de Normas Éticas

1. Preámbulo

El Liderazgo en la Iglesia fundado por Jesucristo es siempre un trabajo al servicio de los demás, como el Salvador claramente nos enseñó: "... el que entre ustedes quiera ser grande, deberá servir a los demás; y el que entre ustedes quiera ser el primero, deberá ser su esclavo." Mateo 20: 26-27.

Como líderes ministeriales en la Iglesia Católica, aquellos que sirven dentro de las parroquias e instituciones, ya sean empleados o voluntarios, deben siempre buscar la formar de enaltecer los valores y conductas Cristianas. Adicionalmente, para seguir el Evangelio y sus mandatos, se espera que ellos actúen propiamente en todo momento por el bien de la sociedad contemporánea y sus necesidades. Este Código de Normas Éticas no presume proveer las respuestas a todas las preguntas éticas que confrontan los líderes de la Iglesia. Lo que si establece es una serie de normas éticas generales para sus vidas y ministerios. Estas normas ayudarán a delinear los perímetros por las cuales las preguntas éticas pueden ser evaluadas y se puedan dictaminar acciones.

Este Código ayudará en el entrenamiento de nuevos líderes de la iglesia y demandará responsabilidad a los líderes de la Iglesia que no viven dentro de las normas éticas del Código. (Este Código no intenta derogar las leyes canónicas o civiles o las Directivas Diocesanas).

La responsabilidad para acatar este Código de Normas Éticas cae sobre los mismos líderes de la Iglesia. Se espera, sin embargo, que la desobediencia a este Código por los líderes de la Iglesia sea tratado por el apropiado representante de la organización que lo contrata y/o emplea (pastor/director parroquial o diocesano, superior religioso, el Obispo) Podrán tomarse diversas acciones ya sea desde consejería o hasta despido de su ministerio.

La Conducta de los líderes de la Iglesia, ya sea pública o privada, tiene la facultad de inspirar y motivar al pueblo, o escandalizar y debilitar su fe. Estos líderes deben estar concientes de la responsabilidad que acompaña su trabajo. Ellos también saben que la bondad y la gracia de Dios les acompañan en su ministerio.

2. Principios Generales

Son cinco los principios que subrayan la ética de este Código. Un líder ético de la Iglesia es aquel que acoge los principios de compromiso eclesialístico, integridad, respeto a los demás, el bienestar y competencia.

A. Compromiso Eclesialístico

1) Los líderes de la Iglesia acogen las enseñanzas de Jesús y luchan por fomentar el Evangelio. Deben tener un conocimiento personal de las escrituras y ser capaces de relacionarlo con las situaciones diarias de la parroquia, comunidad o diócesis.

2) **Los líderes de la Iglesia deben mostrar un compromiso no solo con su comunidad parroquial, sino también a la comunidad diocesana y vecindad a la que pertenece su parroquia. Deben mostrar cuidado y preocupación especial por las necesidades del pobre y del oprimido en la sociedad. Los líderes de la Iglesia deben apoyar el liderazgo diocesano y sus programas. Deben tratar los problemas de la comunidad con una reflexión activa sobre las enseñanzas sociales Católicas y colaborar en obras de caridad. Los líderes de la Iglesia deben compartir el espíritu ecuménico en sus interacciones con miembros de otras comunidades religiosas.**

B. Integridad

Se espera que los líderes de la Iglesia sean personas íntegras y deben conducirse de una manera honesta y abierta, libres de todo engaño y corrupción. Deben manejar las responsabilidades de su cargo de una forma recta. Los líderes en una Iglesia que demuestran un alto comportamiento moral para con sus miembros tienen la responsabilidad de guiar con su ejemplo. Se reconoce que el auto-conocimiento es difícil obtenerlo y toma mucho empeño por parte de los líderes de la Iglesia. Esta integridad requiere la administración honesta del dinero y otros recursos como lo describen las normas financieras de la diócesis.

C. Respeto a los Demás

1) Los líderes de la Iglesia deben respetar a cada individuo como una creación de Dios sin importar el nivel económico o el grado de participación en la vida parroquial. Los líderes de la Iglesia establecen relaciones de confianza con aquellos con los que trabajan. Los líderes de la Iglesia sostienen Normas profesionales de conducta, clarifican sus roles profesionales y obligaciones, aceptan responsabilidad apropiada para su comportamiento y buscan evitar conflictos de intereses que conlleven a la explotación y daño. Los líderes de la Iglesia deben respetar los derechos, la dignidad y el valor de cada persona, especialmente aquellos miembros de comunidad de la Iglesia que son más vulnerables.

2) Los líderes de la Iglesia han de esforzarse a ser sensibles a las diferencias culturales entre las personas y a apreciar las oportunidades que esta diversidad les brinda. Los líderes de la Iglesia toman el tiempo para entender el recorrido colectivo de sus congregaciones y entiende el rol de la historia en el desarrollo de la Iglesia.

3) Los líderes de la Iglesia están concientes que los asuntos de edad, género, raza, religión, orientación sexual, incapacidades físicas y mentales, y de lenguaje, todos afectan cómo el mensaje del Evangelio es recibido e interpretado. Ellos son protectores especialmente de niños y jóvenes y respaldan un ambiente seguro para ellos.

D. Bienestar. Se espera que los líderes de la Iglesia atiendan a su propio bienestar humano, espiritual, intelectual y pastoral.

1) Bienestar Humano.

a) Los líderes de la Iglesia deben ser motivados a equilibrar su salud física, mental y emocional. Deben estar concientes de las señales de aviso en su comportamiento y ánimo que puedan indicar condiciones que puedan perjudicar su salud. El uso inapropiado de alcohol o mal uso de medicamentos son algunos ejemplos. Los líderes de la Iglesia deben buscar ayuda inmediata cuando identifiquen señales de aviso en sus vidas profesionales y personales.

b) Los líderes de la Iglesia tienen una responsabilidad de apoyarse los unos a los otros, no solo de ratificación sino también de ser responsables los unos a los otros por su bienestar físico y emocional. Intervenir cuando hay un mal comportamiento por parte de los ministros de la Iglesia es un acto de caridad. Los líderes de la Iglesia deben determinar los límites saludables en su ambiente laboral y vivir dentro de estos límites lo más posible.

c) Ellos necesitan hacer uso del tiempo asignado para vacaciones y días fuera del ambiente laboral. Los líderes de la Iglesia deben participar socialmente dentro de sus comunidades cuando hay celebraciones u otros días festivos.

d) Hay que cuidar a quienes cuidan de otros. Ellos no pueden ser de ayuda a otros si ellos a su vez necesitan ayuda. Los líderes de la Iglesia necesitan apoyo, motivación, fortalecimiento, tiempo de descanso del ambiente laboral e interacción positiva con sus compañeros. Se puede buscar apoyo en la oración, dirección espiritual, consejería /terapia, (si es necesario), relajación y pasando el tiempo con amistades verdaderas.

2) Bienestar Espiritual. Los líderes de la Iglesia tienen el deber de estar equilibrados con su propia salud espiritual. Ellos deben llevar y mantener una vida de oración constante. Ellos necesitan atender sus propias necesidades espirituales con el fin de permanecer enfocados en la fe. Se recomienda reuniones regulares con un director espiritual. Los líderes necesitan aprovechar el tiempo que ofrecen para retiros y días de reflexión.

3) Bienestar Intelectual. Los líderes de la Iglesia tienen la responsabilidad de preocuparse por su propio desarrollo intelectual. Los líderes de la Iglesia deben participar en seminarios y talleres en áreas que son relevantes en su ministerio actual y deben estar al día con ambas fuentes religiosas y seculares. Los líderes de la Iglesia tienen una responsabilidad de participar en un proceso regular para evaluar su efectividad en el ministerio. Los instrumentos y procedimientos Diocesanos deben ser usados donde éstos existen. Los líderes de la Iglesia necesitan hacer uso del tiempo y de los fondos suministrados para una formación continua.

4) Bienestar Pastoral. Los líderes de la Iglesia son responsables por proveer y alimentar la vida de la comunidad Diocesana, institucional o parroquial. Tienen la responsabilidad de conocer y respetar a las personas a quienes se les ha confiado para su ministerio. De acuerdo a su ministerio, los clérigos deben celebrar los sacramentos con decoro, fieles a los ritos oficiales de la Iglesia Católica Romana. Los líderes de la Iglesia deben saber y respetar las reglas y procedimientos de la Diócesis y nutrirse así mismos del corazón pastoral necesario para guiar al pueblo en palabra, devoción y servicio.

E. Competencia

Los líderes de la Iglesia deben mantener altos niveles de competencia profesional en sus respectivos ministerios. A través de entrenamiento, educación y experiencia pueden ser competentes y capaces en sus áreas de experiencia. Los líderes de la Iglesia no deben brindar servicios en aquellas áreas en las cuales carecen de capacidad; la competencia también significa conocer sus propias limitaciones.

Apéndice B. Normas Éticas en las Relaciones Profesionales

1. **Administración.** Los líderes de la Iglesia ejecutan un trato respetuoso y justo hacia los empleados y voluntarios en las operaciones administrativas diarias de sus ministerios.

A. Los líderes de la Iglesia deben buscar relacionarse con todas las personas con respeto, sensibilidad y reverencia. Las reuniones deben ser llevadas a cabo con paciencia y cortesía sobre los puntos de vista de otros, en un ambiente donde es seguro para otros ofrecer críticas constructivas.

B. Los líderes de la Iglesia buscan entrenar a otros, apoyando a cada persona a vivir la vida a la que Dios les ha llamado. Tienen que buscar la forma de trabajar de manera que se respeten los diferentes talentos que las personas traen a la Iglesia.

C. Los líderes de la Iglesia tienen la responsabilidad de administrar los recursos de la Iglesia. Deben asegurar que cualquiera que sea su área ministerial, exista una clara contabilidad de los fondos.

D. Los líderes de la Iglesia aseguran que hayan sistemas establecidos para proteger tanto a la Iglesia como al individuo del mal manejo de fondos. Se deben llevar auditorías de las operaciones financieras de acuerdo a las normas Diocesanas.

E. Las decisiones sobre el personal y otras decisiones administrativas hechas por los líderes de la Iglesia no solo deben acogerse a las leyes civiles y canónicas, pero también, deben reflejar las enseñanzas sociales de la Iglesia.

F. Todos los líderes de la Iglesia que reciban pago por su servicio ministerial bajo términos de un contrato estipulado o por escalas de pago Diocesanas no deben recibir salario doble por trabajo si éste cae bajo el mismo perímetro de su tarea o ministerio pastoral (i.e. un pastor que enseña educación religiosa no puede recibir salario de pastor y también de director de educación religiosa, etc.).

2. **Conducta durante Consejería.** Los líderes de la Iglesia que prestan servicio de consejería para familias, individuos o grupos, deben respetar sus derechos, la seguridad y promover el bienestar de cada persona.

A. Los líderes de la Iglesia no deben ir más allá de su capacidad en situaciones de consejería. Los parámetros de los líderes de la Iglesia lo dictaminan sus entrenamientos y certificaciones de asociaciones de profesionales reconocidas o licencias estatales.

B. Al conducir sesiones en grupo, los líderes de la Iglesia deben asegurar que ningún individuo está sujeto a trauma o abuso como resultado de sus interacciones en grupo. Los líderes de la Iglesia deben comunicar a los participantes del grupo, la naturaleza del grupo, y los parámetros de confidencialidad de la información de los individuos.

C. Los líderes de la Iglesia no revelarán ninguna información que se aprenda en las sesiones de consejería. Al iniciar una relación de consejería, el líder de la Iglesia debe informar al que

recibe la consejería que la confidencialidad se limita cuando exista abuso al menor o un claro e inminente peligro al cliente u otros. En algunos casos, el líder de la Iglesia debe contactar a las autoridades u otros profesionales pertinentes, como lo exige la ley de Utah.

D. En casos donde el que recibe la consejería ya esté en una sesión de terapia con otro profesional, los líderes de la Iglesia deben aclarar lo que pueden ofrecer al que recibe la consejería. Generalmente, esto se limita a asistencia espiritual.

E. Los líderes de la Iglesia que se trasladen a otra parroquia mientras estén llevando a cabo consejería a feligreses deben ayudar lo mejor posible para hacer las referencias apropiadas para continuar el tratamiento.

F. Los líderes de la Iglesia por lo general no inician una sesión de consejería con alguien con quien ya tienen una relación previa (i.e. empleado, colega profesional).

G. Los líderes de la Iglesia no participan en intimidades sexuales con aquellos a quienes aconsejan.

H. Contacto físico con los que reciben terapia puede ser mal interpretado y debe evitarse.

I. Debe siempre quedar claro para ambos, el líder de la Iglesia y el aconsejado que una relación de terapia se está llevando a cabo. Esto puede ser mejor hecho cuando el tratamiento, especialmente si se extiende, se lleva a cabo en un lugar apropiado y en horas apropiadas. No debe darse el tratamiento en habitaciones privadas o en lugares u horas que sean ambiguas o inconvenientes para el aconsejado u otros.

J. Los líderes de la Iglesia tendrán conocimiento en todo momento del significado de los límites en todas las relaciones. Durante el transcurso del tratamiento, los líderes de la Iglesia por lo general, no socializan con los que reciben consejería.

K. Los líderes de la Iglesia que llevan a cabo estas sesiones de consejería deben hacerse responsables en esa actividad. Esto debe ser efectuado a través de consultoría con colegas profesionales y/o supervisión si se requiere. Deben mantener un calendario con horas y lugares de contactos, especialmente en el caso cuando hay reuniones frecuentes con la misma persona.

L. Cuando el criterio independiente de un líder de la Iglesia está afectado (por ejemplo, relaciones personales o profesionales previas, donde él o ella se involucran personalmente, o donde él o ella se convierte en mediador/intercesor de una persona en contra de otra), el líder de la Iglesia avisará a la (s) parte (s) que él/ella ya no puede brindar la consejería y referir (los) a otros consejeros.

3. Conducta con Menores. Los líderes de la Iglesia que trabajan con menores deben usar un criterio adecuado para asegurar una integridad segura y profesional.

A. Los líderes de la Iglesia deben conocer su propia vulnerabilidad y la de cualquier persona menor con quien estén trabajando. Cada vez que sea posible se deben utilizar actividades en grupo para las actividades de jóvenes. Los líderes de la Iglesia deben evitar establecer relaciones exclusivas con un menor y ejercer la debida precaución cuando se dan cuenta que un menor desea esta clase de relación. Tanto los participantes como los miembros de la comunidad eclesial pueden malinterpretar dichas relaciones.

B. El contacto físico con menores puede ser mal interpretado por los menores y otros adultos, y deben evitarse. Los líderes de la Iglesia no deben golpear, manotear, sacudir, abofetear o de otra manera disciplinar físicamente a un menor, excepto en el caso donde el líder de la Iglesia tema por la seguridad del menor, otro individuo o individuos o del propio líder de la Iglesia.

C. Los menores no deben ser puestos en posiciones que sean humillados, ridiculizados, amenazados o degradados por ningún líder de la Iglesia. Deben evitarse formas disciplinarias donde se asusten o humillen a niños o jóvenes. Debe usarse refuerzo positivo en vez de criticismo, competencia o comparación.

D. A los líderes de la Iglesia no se les permite el uso de alcohol cuando trabajan con menores.

E. Los líderes de la Iglesia no deben proporcionar material sexualmente explícito, inapropiado u ofensivo, ni tampoco hacer comentarios que puedan ser sugestivos o inapropiados.

F. Está prohibido brindar alojamiento de pasar la noche en rectorías u otras residencias personales a menores con quien el líder de la Iglesia no tenga ninguna relación familiar. De igual manera, es inapropiado para un líder de la Iglesia viajar solo durante la noche con un menor que no sea pariente cercano.

G. Los líderes de la iglesia no pueden aceptar regalos costosos de menores o padres de familia sin autorización previa de la oficina administrativa o el supervisor encargado. Los líderes de la Iglesia deben desistir de dar regalos costosos sin el consentimiento de los padres de familia o guardianes y del administrador o supervisor encargado.

H. Los líderes de la Iglesia tienen que saber y entender las normas y reglas diocesanas con relación a las alegaciones de mala conducta sexual que involucren a menores y estrictamente cumplir a las normas y procedimientos. El no reportar un caso de abuso sospechoso a las autoridades civiles es, de acuerdo a la ley, un delito menor. Los líderes de la Iglesia cooperaran en su totalidad en cualquier investigación de abuso a niños o jóvenes.

4. Mala Conducta Sexual. Los líderes de la Iglesia no se aprovecharan de la confianza de la comunidad parroquial para su interés sexual o intimidad.

A. Los líderes de la Iglesia no se aprovecharan de una persona para propósitos sexuales.

B. Es la obligación personal y profesional del líder de la Iglesia de conocer las normas Diocesanas con relación al aprovechamiento sexual, abuso sexual o acoso sexual.

C. Los líderes de la Iglesia que han hecho un compromiso de celibato deben obedecer esto en todas sus relaciones. De igual manera, aquellos que han hecho un compromiso matrimonial son llamados a ser testigos a esta fidelidad en sus relaciones.

D. Cualquier alegación de mala conducta sexual debe ser reportada a la autoridad Diocesana adecuada y también a la agencia gubernamental apropiada como lo requiere la ley del estado de Utah. Se seguirán todos los procedimientos y normas Diocesanas para asegurar los derechos de todas las partes involucradas y para facilitar justicia a la víctima.

E. Los líderes de la Iglesia tienen la responsabilidad de cumplir con los requisitos bajo la ley del estado de Utah. La información recibida bajo el sello del confesionario está exenta.

5. Conducta Profesional.

A. Los líderes de la Iglesia se comprometen a un ambiente de trabajo profesional que refleje la norma diocesana para dar empleo justo y equitativo a todo individuo, sin importar la raza, religión, color, sexo, orientación sexual, origen de nacimiento, edad, estado civil, registros de arrestos o convicción, veterano, incapacidad u otro estado protegido por la ley. Los líderes de la Iglesia proveerán un ambiente de trabajo libre de intimidación y acoso en base a estos factores. Los líderes de la Iglesia no se involucran en acoso ya sea físico, psicológico o verbal a empleados, voluntarios, feligreses u otros y no tolerarán dichos acosos por ningún otro empleado de la Iglesia o voluntarios.

B. El acoso abarca una variedad de comportamiento físico o verbal, que pueden incluir para mencionar algunos, los siguientes:

- 1) abuso físico o mental
- 2) insultos raciales
- 3) comentarios étnicos despectivos
- 4) insinuaciones sexuales o fricciones sexuales no deseadas
- 5) comentarios sexuales o chistes con temas sexuales
- 6) petición de favores sexuales como condición de empleo o que afecte cualquier decisión personal para contratación, promoción o compensación;
- 7) exhibición de material ofensivo

C. El acoso puede ocurrir como resultado de un solo incidente severo o un patrón de conducta que resulten en la creación de un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante.

D. Los líderes de la Iglesia deben seguir los procedimientos establecidos para reportar el acoso y deben asegurar que no se tolerará represalia por traer a la luz un caso de acoso.

E. Los líderes de la Iglesia deben asegurarse que exista una norma clara para denunciar acoso para los empleados y voluntarios.

6. **Confidencialidad.** La información revelada a un líder de la Iglesia durante el transcurso de consejería, orientación espiritual y otro contacto profesional se mantendrá en estricta confidencia.

A. Los feligreses y otras personas que se acerquen al líder de la Iglesia deben sentir que encuentran en ellos una relación marcada con respeto, confianza y confidencialidad.

B. El líder de la Iglesia está obligado a asegurar la confidencialidad de cualquier nota, expedientes o registros en la computadora pertinentes al contacto profesional con individuos.

C. Si se consulta con otro profesional, el líder debe ser muy cuidadoso utilizando información sin identificación cuando sea posible, el otro profesional debe responder con el mismo nivel de confidencialidad que el líder de la Iglesia. Si el otro profesional no se adapta a esto, entonces no se debe revelar ninguna información.

D. Cuando la consulta es necesaria, el líder debe limitar el contenido de la información que se va a compartir. El líder debe primero determinar, cuál es la información precisa que el líder de la Iglesia necesita compartir, con quién ésta información será compartida, y por qué necesita ser compartida.

E. El conocimiento que surge del contacto profesional puede ser usado para enseñar, escribir y predicar u para otras presentaciones públicas solamente cuando se hayan tomado las medidas necesarias para absolutamente salvaguardar la identidad y confidencialidad del individuo.

F. Con excepción de lo provisto arriba con respecto a la consulta, la información confidencial puede ser divulgada solamente con el consentimiento escrito del individuo. Durante los procedimientos legales en que el líder de la Iglesia es el demandado y las alegaciones derivan de un contacto profesional, la declaración de información confidencial obtenida en este contacto se permite solo al mínimo necesario para llevar al propósito de la defensa.

G. Cuando se inicia una relación de consejería o pastoral con un menor, los líderes de la Iglesia deben instruir al menor desde el principio de algunas excepciones de los derechos normales de confidencialidad: denunciar sobre abuso al menor, amenazas de daño al menor y amenazas contra otros debido al estatus emocional o comportamiento del menor. Las amenazas de daños a sí mismo incluyen ideas de suicidio con un plan de cometer el acto y/o planes de cometer violencia contra otro. En estas situaciones, que proyectan un grave riesgo al bienestar del menor y el bienestar de otros, debe comunicarse inmediatamente a los padres de familia o guardianes y/o a las autoridades civiles con o sin el consentimiento del menor. El líder de la Iglesia debe ejercer mucho cuidado y juicio en determinar la manera apropiada a esta clase de revelación y en la forma de balancear el bienestar del menor que está siendo tratado con la obligación de advertirle.

H. Estas obligaciones son independientes de y en adición a la confidencialidad del confesionario. Bajo ninguna circunstancia puede haber ninguna divulgación, ni siquiera indirecta, de la información recibida en el confesionario.

7. Registros e Información. Debe mantenerse la apropiada confidencialidad al crear, guardar, acceder, transferir y destruir los registros de la parroquia o institución.

A. Los registros sacramentales deben considerarse como confidenciales. Cuando por propósitos estadísticos o reportes eclesiástico válidos, la información de éstos pueden hacerse públicos, debe tenerse mucho cuidado en preservar a los individuos anónimos.

B. Los registros financieros de la parroquia deben igualmente mantenerse confidencial a menos que una agencia u oficina gubernamental pida revisarlos. La Oficina de Finanzas Diocesana debe ser contactada cuando se requiera presentar los registros financieros.

D. Los registros de las contribuciones individuales de la parroquia se consideran privadas y deben usarse solamente cuando sean necesarios.

8. Conflictos de Intereses. Los líderes de la Iglesia deben evitar ponerse en una posición que se pueda presentar como conflicto de intereses, ya que la existencia o la apariencia de que existe un conflicto de interés puede poner en duda la integridad y la conducta profesional de una persona.

A. La posibilidad de conflicto de intereses existe en varias formas. Ejemplos de dicho comportamiento por un líder de la Iglesia pueden ser: llevar a cabo negocios privados y otros intereses con la Iglesia o cualquiera de sus miembros; aceptar regalos substanciales por servicios o favores; hacer transacciones con sus amistades o familiares; actuar parcialmente hacia empleados o miembros de la Iglesia o violar la confianza de otro para interés personal.

B. La revelación de estos factores relevantes pueden, en algunas circunstancias, aminorar el potencial de conflicto de interés.

9. Reporte de Mala Conducta. Los líderes de la Iglesia tienen la responsabilidad de denunciar la mala conducta ética de parte de otros líderes de la Iglesia.

A. En casos de que hayan claras indicaciones de acciones ilegales por parte de un líder de la Iglesia, se debe notificar inmediatamente a las autoridades civiles y de la Iglesia.

B. En casos de que haya claros indicadores de actos indecentes pero no ilegales por parte de un líder de la Iglesia, se debe notificar a las autoridades de la Iglesia pertinente.

C. Cuando los líderes de la Iglesia piensan que uno de sus colegas haya seriamente violado el Código de Normas Éticas, ellos deben proceder a resolver este asunto, si es posible, llamándole la atención al individuo. Si esto no funciona, el líder de la Iglesia debe tomar acciones siguientes reportando al supervisor o al siguiente en jerarquía o referirlo a la Diócesis.

D. Todas las acusaciones e inquietudes, sean pasadas o presentes, que involucren abuso sexual a menores y/o explotación sexual a adultos, como lo define la ley de Utah o reglas Diocesanas, deben denunciarse prontamente al oficial Diocesano encargado.

E. Cuando los líderes de la Iglesia no están seguros si una situación en particular o forma de actuar violaría el Código de Normas Éticas, deben consultarlo con colegas que conocen acerca de estos asuntos Éticas y este Código, o la Diócesis, para determinar la respuesta apropiada.

Apéndice C.

Guías para Trabajar con Niños y Jóvenes

Se espera que todo el personal de la Iglesia demuestre ejemplos de buena moral para que servir como modelos Cristianos. Además del Código de Normas Éticas de conducta, el personal de la Iglesia debe cumplir las siguientes guías cuando trabajen con menores:

1. Un número adecuado de adultos deberá estar presente en eventos que involucren niños o jóvenes para cumplir con la seguridad de dichas reuniones.
2. Las instalaciones deben ser vigiladas adecuadamente durante los servicios eclesíásticos, escolares u otras actividades.
3. Los niños deben ser entregados solamente a sus padres, guardianes o personas designadas por los padres o guardianes.
4. Obtener permiso del padre/guardián, incluyendo un formulario “Consentimiento de Participación” antes de llevar a los niños y jóvenes a excursiones.
5. Utilizar conductores calificados para cualquier evento de la escuela o la iglesia, como se especifica en las reglas diocesanas.
6. No dejar a los niños o jóvenes sin supervisión, cuando estén en excursiones relacionadas con la iglesia o la escuela.
7. Cualquier adulto tiene que ser aprobado por adelantado por el jefe administrador o líder para las actividades que requieran quedarse a dormir. Dichas actividades no deben ser fomentadas.
8. No se les dará bebidas alcohólicas, tabaco, drogas o sustancias prohibidas por la ley a ningún menor.
9. Las actividades no deben interferir con las leyes de toque de queda.
10. “Tocar” debe ser de acuerdo a la edad apropiada y basado en la necesidad del menor, y no la del adulto. Está prohibido cualquier contacto físico inapropiado o cuestionable con un menor. Si un menor inicia contacto físico, el adulto debe responder de manera apropiada y concreta.
11. Debe evitarse estar a solas con un menor en una residencia, dormitorios, vestidores, cuartos de descanso, camerino o cuarto encerrado o en área aislada que pueda ser inapropiada para una actividad ministerial.
12. Un adulto que supervisa no debe quedarse en un cuarto de hotel u otra área para dormir con un menor que no sea su pariente al menos que haya un grupo de menores presente.

13. Los menores no deben estar expuestos a temas, vocabulario, materiales, grabaciones, películas, juegos o el uso de programas de computadora u otra forma de interacción o entretenimiento personal que no puedan ser usados cómodamente en presencia de los padres.
14. Nunca es apropiado material explícito de temas sexuales o pornográficos.
15. Las conversaciones o pláticas por el Internet (chattings) entre líderes adultos y niños o jóvenes nunca son apropiadas. La correspondencia por correo electrónico (e-mail) con niños y jóvenes debe ser profesional y apropiada.
16. Ningún tipo de medicamento puede ser administrado sin el consentimiento por escrito de los padres de familia/guardián.
17. Deben existir claros límites profesionales entre adultos y menores. Debe haber constante vigilancia con respecto a una posible atracción personal o física que se desarrolle entre un adulto y un menor.
18. Si es necesario el cuidado pastoral de cara a cara con un menor, las reuniones no deben darse en lugares aislados. Haga las citas en horas y lugares que puedan ser explicados. Limite tanto la duración y el número de sesiones y haga las recomendaciones apropiadas. Los padres de familia/guardianes deben ser notificados de dichas reuniones.
19. Los menores no deben tener acceso a las llaves de la iglesia o instalaciones de la escuela. Si un menor tiene una llave como resultado de estar empleado o ser voluntario en la Iglesia, el menor tiene que ser investigado apropiadamente y ser informado de las normas y procedimientos.
20. No es permitido tomar fotografías de menores mientras están desnudos o vistiéndose (ejemplo: en un baño o vestidores).

Apéndice D. Proceso Canónico para los Sacerdotes y Diáconos

1. **Investigación Preliminar:** El Obispo deberá delegar a un individuo para llevar a cabo la investigación y recoger evidencia del caso. Debe consultarse al comité de revisión con respecto a los hechos y conclusiones de la investigación y la naturaleza probable de la acusación. El Obispo deberá determinar la probable naturaleza del delito y emitirá un decreto cerrando la investigación preliminar.

A. Si la acusación es falsa, la investigación se concluye, el clérigo acusado será notificado y, cuando sea necesario, se tomarán las medidas necesarias para restaurar la reputación de la persona falsamente acusada.

B. Si no existe investigación criminal en proceso o si las acciones canónicas no interfieren con la investigación civil y si el Obispo ha establecido la probabilidad de un delito reservado, el clérigo acusado es notificado del resultado de la investigación. Si es necesario, las provisiones del canon 1722 (ausencia administrativa) pueden ser aplicadas en cualquier momento de la investigación preliminar. La Congregación para la Doctrina de la Fe es notificada de toda la documentación relevante y el *votum* del Obispo dando su opinión del caso así como también su sugerencia para futura acción, y una derogatoria del estatuto de restricciones (o prescripción) es requerida si el caso así lo garantiza.

C. El sacerdote o diácono acusado se le ofrecerá asistencia profesional para su propia curación y bienestar, así como para el propósito de prevención. Se le podría solicitar que busque, o se le podría exigir que cumpla de forma voluntaria, con una evaluación médica y psicológica apropiada, siempre y cuando esto no interfiera con la investigación de las autoridades civiles.

D. Una vez informado de la acusación, el clérigo acusado y las otras partes interesadas se mantendrán informadas del desarrollo de la investigación con respecto a las normas de la Ley Canónica. Los sacerdotes que son demandados en un caso criminal no han de presentarse en atuendos clericales.

E. Se le sugiere al clérigo acusado de obtener asistencia civil y canónica si lo necesita. Cuando sea apropiado, la diócesis proporcionará al sacerdote o diácono consejería canónica.

F. Se dispondrá una supervisión apropiada para el clero ofensor, como también del sustento adecuado. Así mismo, todas las partes concernientes serán notificadas.

G. El obispo debe proponer posibles soluciones por daños causados como resultado de abuso sexual.

2. **La Congregación para la Doctrina de la Fe.** Al recibir la referencia del Obispo, la Congregación de la Doctrina de la Fe escogerá uno de los siguientes:

A. Asignarse el caso debido a circunstancias especiales; ó

B. Notificar al Obispo de la decisión que “el Obispo debe proceder con un proceso judicial penal”;

C. Aconsejar al Obispo que el caso garantiza una referencia del Santo Padre por un *dismissio ex officio* del clérigo pertinente; ó

D. Autorizar al Obispo del uso del proceso administrativo penal del Canon 1720 con referencia a la Congregación para la Doctrina de la Fe para la expulsión por decreto.

3. **El Juicio Jurídico:** El Obispo emitirá un decreto para nombrar el Tribunal para el juicio: jueces, promotor de justicia, notario. El Obispo entonces transfiere las acciones de la investigación preliminar al promotor de justicia. El proceso penal es conducido de acuerdo con el Código del Derecho Canónico.

A. Si un castigo permanente no ha sido aplicado, el Obispo puede ejercer su poder de gobierno imponiendo un remedio administrativo “de destituir de sus funciones al clérigo ofensor, quitarle o restringir sus facultades, y limitar el ejercicio de su ministerio sacerdotal”.

B. El Obispo asegura que el clero que no ha sido despedido tenga lo necesario para una subsistencia adecuada. El Obispo provee por el clérigo destituido que esté necesitado verdaderamente.

4. **Apelaciones y Recursos.** Debido a la competencia exclusiva de la CDF en materia de *delicta graviora*, incluyendo abuso sexual al menor por un clérigo, todas las apelaciones y recursos deben ser dirigidas a la CDF, ya sea con respecto a cualquier decisión preliminar por la CDF, como también las decisiones de primera instancia por tribunales menores.

A. Apelaciones judiciales contra sentencias de primera instancia en juicios penales concernientes a *delicta graviora* serán escuchados por el Tribunal de la CDF como segunda instancia. La decisión del Tribunal de la CDF de segunda instancia es final.

B. Recursos Jerárquicos contra actos administrativos de obispos concernientes a casos de clérigos acusados o encontrados culpables de un *delictum gravius* serán hechas a la CDF. Se puede acudir a la Sesión Ordinaria del CDF (la Feria IV) para apelar contra una posible decisión emitida por la CDF. Recurrir a la Signatura Apostólica se ha excluido en estos casos (Decisión del Santo Padre 14/2/03).

Apéndice E. Código de Conducta para Menores

1. Introducción. La Diócesis Católica de Salt Lake City se compromete a la protección de niños y jóvenes y al establecimiento de un ambiente seguro en el que puedan aprender y crecer a ser adultos cristianos responsables. El propósito de este Código de Conducta es el de promover un comportamiento responsable y valores cristianos que crean un ambiente ordenado, acogedor y seguro.

2. Derechos y Responsabilidades. Derechos son aquellas cosas que estamos autorizados a tener. Responsabilidades son las acciones que se esperan como resultado de esos derechos.

A. Los niños y jóvenes tienen el **derecho** a:

- 1) un ambiente seguro
- 2) recibir el mejor programa de formación que cumpla sus necesidades
- 3) sentirse seguro de acoso físico, verbal y escrito
- 4) ser tratado de una manera justa, consistente y respetuosa
- 5) recibir enseñanza y asistencia a inquietudes sociales, emocionales y académicas
- 6) un ambiente limpio y placentero

B. Los niños y jóvenes tienen la **responsabilidad** de:

- 1) compartir experiencias en un círculo seguro y placentero
- 2) mantener una asistencia puntual y constante
- 3) actuar con seguridad para el bienestar de todos
- 4) aceptar responsabilidad por sus acciones
- 5) practicar buenos hábitos de salud
- 6) ser honesto y cortés
- 7) no interferir con la presentación del líder y experiencia de otros
- 8) mostrar respeto hacia los derechos, sentimientos y propiedad de otros
- 9) buscar ayuda a sus inquietudes sociales, emocionales y académicas
- 10) obedecer a las reglas de las diferentes actividades
- 11) trabajar en un proceso de toma de decisiones con el personal para buscar posibles soluciones que sean aceptables y más apropiadas
- 12) respetar las diversidades étnicas, raciales, religiosas, de género, intelectual y físico de todas las personas
- 13) denunciar discretamente cualquier comportamiento inapropiado a un adulto responsable

C. **Comportamiento.**

1) Reverencia, Respeto, Responsabilidad. Todo comportamiento debe ser guiado con reverencia por la vida, respeto a uno mismo, a otros y a la propiedad, y tomar responsabilidad por sus propias acciones.

2) Los parámetros de comportamiento deben motivar la auto disciplina, crear una atmósfera basada en el amor, respeto y cooperación, y ofrecer un ambiente seguro, positivo y bien ordenado.

D. **Ofensas.** Los siguientes comportamientos no contribuyen a un ambiente seguro, respetuoso y Cristiano y no serán tolerados:

- 1) Causar daño físico (pelear, tirar objetos, usar drogas, armas, etc.)
- 2) Causar daño psicológico (intimidar, amenazar, etc.)
- 3) Usar un tono o gesto irrespetuoso hacia adultos y autoridades (insubordinación, rehusar a obedecer, etc.)
- 4) Mostrar irrespeto hacia adultos o a la autoridad (insubordinación, desobediencia, etc.)
- 5) Mostrar irrespeto a la propiedad (vandalismo, robo, etc.)
- 6) Demostrar comportamiento fuera de control (irrazonable, repetidas violaciones, indispuesto a cambiar, etc.)
- 7) Acosar a otros (abuso verbal, fastidiar, tocar impropriamente, etc.)
- 8) Ser deshonesto (mentir, engañar, etc.)

Apéndice F. Definiciones

1. **Abuso al Menor:** El contacto o conducta entre una persona y un niño (cualquier persona menor de 18 años de edad) que causa daño o amenaza dañar con herir la salud o el bienestar de un niño incluyendo el daño a su salud física, emocional o bienestar psicológico y el bienestar del niño como resultado de la lesión física o mental no accidentales, incesto, abuso sexual, explotación sexual, molestado o trato negligente repetido o maltrato. (Cf. Sección 62A-4a-402 del Código de Utah Anotado)
2. **“Abuso Sexual de un Menor” o “Abuso Sexual al Menor”:** Para los propósitos de esta regla, esto incluye:
 - A) “incesto”, “molestar”, “abuso sexual” o “explotación sexual de menores” como lo define la ley de Utah (Sección 62A-4^a-402 del Código de Utah Anotado) y,
 - B) cualquier ofensa contra el sexto mandamiento que involucre a un menor (cualquier persona menor de 18 años) (Cf. Canon 1395, §2 del Código de Ley Canónica de 1983; *Normas Básicas para Reglas Diocesanas/ Eparquiales Que Traten con Alegaciones de Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes o Diáconos*, Washington, D.C., USCCB, 2003, n. 11, p. 33.
3. **Diócesis:** El Obispo Católico Romano de Salt Lake City, una sola corporación, también conocida como la Diócesis de Salt Lake City, incluyendo pero no limitado a parroquias, escuelas, agencias e instituciones bajo la responsabilidad directa del Obispo de Salt Lake City.
4. **Personal de la Iglesia:** Cualquier sacerdote, seminarista, diácono o aspirante para diácono, religioso o empleado laico o trabajando por o en nombre de la Diócesis.
5. **Niño, Joven y/o Adolescente:** Toda persona menor de dieciocho años de edad.
6. **Voluntario:** Cualquier persona no asalariada comprometida o involucrada en una actividad Diocesana, y para los propósitos de este programa, a quien se le ha confiado de manera regular el cuidado y supervisión de niños y jóvenes.
7. **Director Local de Ambiente Seguro:** Persona nombrada por escrito por el párroco, principal o administrador de las parroquias, escuelas, instituciones y organizaciones para vigilar la aplicación del Programa de Ambiente Seguro en su comunidad.
8. **Director Diocesano de Ambiente Seguro:** Individuo nombrado por el Obispo para supervisar la implementación del Programa Diocesano de Ambiente Seguro en colaboración con el Vicario General. También es llamado el Coordinador Asistente.
9. **El Comité de Revisión Diocesano:** Un grupo nombrado por el Obispo que actúa como una entidad de consulta para él. Las funciones del Comité de Revisión incluyen:

A. proveer guías para el establecimiento y mantenimiento del Programa de Ambiente Seguro diocesano.

B. revisar las normas diocesanas y los procedimientos relacionados con las acusaciones de abuso sexual de menores por lo menos cada dos años con el fin de recomendar al Obispo cualquier modificación que sea necesaria.

C. recomendar sobre la capacidad para el ministerio en casos particulares.

D. evaluar las acusaciones de abuso sexual de menores y reunirse con las víctimas y el acusado separadamente cuando se solicite.