

# Código & Política

**FECHA DE VIGENCIA: 1 de noviembre de 2019**

PROMESA DE  
PROTEGER



COMPROMISO PARA  
SANAR

**Al servicio de Cristo,  
al servicio de todos**  
*Código de Comportamiento Ministerial*

**Promesa de proteger,  
compromiso de sanar**  
*Política para la Protección  
de Niños y Jóvenes*



**Diócesis de Manchester**  
**Al servicio de Cristo, al servicio de todos**  
**Código de Conducta Ministerial**

**Índice**

<b>Declaración de la Misión</b> .....	1
<b>Carta de presentación</b> .....	2
<b>Aplicabilidad y definiciones generales</b> .....	3
I. Aplicabilidad.....	3
II. Definiciones generales a los fines de este Código .....	3
<b>Principios generales de ética e integridad en el ministerio</b> .....	3
I. Estándares de conducta ética y moral .....	3
II. Estándares de integridad en el ministerio .....	4
III. Estándares para trabajar con menores de edad.....	6
IV. Estándares para las relaciones de asesoramiento espiritual y pastoral .....	8
<b>Violaciones al Código de Conducta Ministerial</b> .....	12
I. Denuncia de incidentes, acusaciones e inquietudes .....	12
II. Represalias .....	12
III. Investigación de inquietudes .....	13
IV. Sanciones disciplinarias.....	13
V. Cuidado y respaldo pastoral .....	13

## **Diócesis de Manchester Declaración de la Misión**

Llevar una Nueva Esperanza y la Buena Nueva de Jesucristo por medio de nuestra fe católica a todos en New Hampshire.

### **Visión para la Iglesia en New Hampshire**

#### **Principios rectores**

Nuestros cuatro principios rectores representan los estándares y valores que dictan la manera en que procederemos en toda la Iglesia católica de New Hampshire. Estos principios se aplican a todas las personas y organizaciones, lo que incluye la Cancillería, las parroquias, las escuelas y otras organizaciones católicas. Son las normas inquebrantables e inalteradas concebidas para guiar nuestros comportamientos, actividades y decisiones.

*Nos guiaremos por los valores del Evangelio y las enseñanzas de la Iglesia católica*

Para tener éxito, debemos ser auténticamente católicos. Por lo tanto, resulta lógico que todo nuestro proceder se base en Jesucristo y las enseñanzas de la Iglesia, sin desvíos posibles.

*Infundiremos un profundo sentido de identidad y orgullo católicos a todas nuestras actividades*

Sabemos que nuestras parroquias, escuelas y otras organizaciones más fructíferas tienen una marcada identidad católica arraigada en la estructura de su funcionamiento. Nos proporcionan un excelente ejemplo a todos.

*Cumpliremos nuestra misión con un espíritu de amor, compasión, respeto, alegría y colaboración*

El amor a Cristo es la esencia misma de este principio rector ya que somos llamados a amarnos unos a otros como Él nos ha amado. Con Su vida como ejemplo, verdaderamente podemos tener el amor y el respeto entre nosotros que nos permitirán cumplir nuestra misión juntos, como equipo, con colaboración y alegría.

*Procederemos con absoluta honestidad y los estándares morales, éticos y profesionales más exigentes*

Como seguidores de Jesucristo, esto es lo que se espera de todos. Es más, vivir estos principios a diario será de gran beneficio para ganar la confianza, la seguridad y el apoyo de la población de New Hampshire, tanto de católicos como de no católicos por igual.





## OFFICE OF THE BISHOP DIOCESE OF MANCHESTER

Noviembre de 2019

Queridos hermanos y hermanas en Cristo:

El año último ha servido como un grave recordatorio de que debemos mantenernos vigilantes en nuestras actividades de protección y prevención de situaciones de abuso de menores y jóvenes. Con esta cuarta actualización del Código de Conducta Ministerial *Al servicio de Cristo, al servicio de todos* y de la Política para la protección de niños *Promesa de proteger, compromiso de sanar*, la Diócesis de Manchester una vez más se compromete con los más altos estándares de conducta para el personal eclesiástico y a implementar y hacer respetar políticas diseñadas para proteger a los menores de edad, las personas vulnerables y a todos los fieles católicos.

En esta versión más reciente del Código de Conducta, hacemos hincapié en la importancia que tiene para todos aquellos que ejercen el ministerio en la Iglesia establecer y sostener relaciones saludables y límites apropiados con las personas a quienes servimos. Conscientes de que nuestra fe nos convoca a defender la dignidad y a respetar el bienestar de todos, tengo la esperanza de que esta última versión del Código de Conducta guiará a quienes representan la Iglesia católica en New Hampshire a intensificar su nivel de conciencia sobre la necesidad de estar atentos y sostener siempre un trato profesional con todas las personas a quienes asistimos espiritualmente.

Nuestra Política para la protección de niños y jóvenes *Promesa de proteger, compromiso de sanar* fue creada en respuesta a la crisis de abuso sexual en la Iglesia y resulta oportuno actualizarla ahora que la Iglesia universal sigue respondiendo a acusaciones de abuso sexual y mala conducta. Como comunidad, todos debemos aprender de los errores cometidos y reiterar nuestro compromiso para proteger todos los días a todos los niños y jóvenes de cualquier tipo de daño. Como su Obispo, renuevo mi promesa de hacer respetar estas políticas que han sido diseñadas para prevenir el abuso, asistir a todas las personas que han sufrido daños y hacer todo lo posible para proteger a los jóvenes y vulnerables entre nosotros.

Agradezco a todos los representantes del clero, religiosos, empleados y voluntarios de nuestras parroquias, escuelas y demás instituciones que han dedicado tanto tiempo y energías para garantizar que nuestra labor para ofrecer un ambiente seguro sigue siendo una prioridad. Deseo expresar mi agradecimiento a todos aquellos que han examinado reflexivamente estos documentos u ofrecido sus sugerencias para mejorarlos. Me complace aprobar estos textos corregidos.

Espero que se unan a mí para adoptar estas iniciativas de todo corazón. También espero que me acompañarán en la oración por todos los fieles católicos y, en particular, por todas aquellas personas a las que se ha causado daño.

## APLICABILIDAD Y DEFINICIONES GENERALES

### I. Aplicabilidad

Este Código de Conducta Ministerial se aplica a todo el personal eclesiástico empleado o contratado para colaborar en la Diócesis de Manchester, sus parroquias, escuelas, instituciones y agencias. Debido a las serias responsabilidades asociadas con su trabajo y sus puestos, **los obispos, sacerdotes y diáconos deben cumplir estándares más estrictos de comportamiento que el resto del personal eclesiástico.** Por consiguiente, los obispos, sacerdotes y diáconos no solo deben cumplir con los estándares de conducta que se incluyen en este Código, sino que también deben evitar, tal como se espera de ellos, cualquier apariencia de incorrección o falta de decoro tanto dentro como fuera del alcance de su ministerio.

Además de este libro, *Al servicio de Cristo, al servicio de todos: Código de Conducta Ministerial* (en adelante, el “Código”), la Diócesis requiere que el personal eclesiástico cumpla con lo establecido en el documento *Promesa de proteger, compromiso de sanar: Política para la protección de niños y jóvenes* (en adelante, la “Política”). La finalidad del Código es brindar un contexto más amplio en el cual se puedan considerar las relaciones ministeriales del personal eclesiástico en la Diócesis de Manchester mientras que la Política apunta exclusivamente a la prevención, intervención y reparación del abuso sexual de menores de edad.

Todas las personas tienen la responsabilidad de obedecer este Código. El personal eclesiástico que desobedezca este Código estará sujeto a las medidas disciplinarias que correspondan.

### II. Definiciones generales a los fines de este código

**A. Personal eclesiástico** En la definición de “personal eclesiástico” se incluyen las siguientes personas:

1. Clérigos (obispos, sacerdotes y diáconos) incardinados en la Diócesis de Manchester o a quienes se ha otorgado autoridad (facultades) para ejercer su ministerio en la misma. Algunas facultades son otorgadas por las leyes eclesiásticas propiamente dichas y otras son otorgadas por el Obispo de Manchester.
2. Miembros de institutos religiosos (mujeres y hombres religiosos) asignados al ministerio en la Diócesis, sus parroquias, escuelas católicas, instituciones u organismos.
3. Empleados laicos y voluntarios, entre los que se incluyen:
  - a. Seminaristas asignados a la labor pastoral en la Diócesis de Manchester, seminaristas que desean ser incardinados en esta Diócesis y los hombres inscriptos en el Programa para Formación permanente de Diáconos.
  - b. Todo el personal remunerado, ya sea que esté empleado por la Diócesis, sus parroquias, escuelas católicas, instituciones u otros organismos en tareas ministeriales o en otros servicios.

c. Todo el personal voluntario. Un voluntario es una persona que lleva a cabo un servicio relacionado con la Iglesia, sin promesa o expectativas de compensación monetaria. Esto incluye, entre otras personas, acatequistas, entrenadores, ministros de la pastoral juvenil, lectores, recepcionistas, dirigentes de los Boy Scout, voluntarios de la Organización de la Juventud católica, personal voluntario de guarderías infantiles, miembros de un consejo pastoral parroquial, miembros de un consejo financiero parroquial, directores de coros de niños o jóvenes y personas que trabajan en tareas de asistencia social en las parroquias.

**B. Código.** El término “Código” hace referencia a este documento, *Al servicio de Cristo, al servicio de todos: Código de Conducta Ministerial*.

**C. Jerarquías de instituciones eclesiásticas** Las “jerarquías de instituciones eclesiásticas” son personas responsables de la administración pastoral de parroquias diocesanas y escuelas o instituciones católicas. Son ejemplos de jerarquías de instituciones eclesiásticas los obispos (y sus delegados), los párrocos y los directores de escuelas.

## PRINCIPIOS GENERALES DE ÉTICA E INTEGRIDAD EN EL MINISTERIO

### I. Estándares de conducta ética y moral

**Es fundamental para la misión pastoral de la Diócesis de Manchester que todo el personal eclesiástico exhiba los más altos estándares éticos y de integridad personal en todo momento.**

Aparte de los obvios estándares de comportamiento moral correcto que figuran en las Sagradas Escrituras y en la Tradición de la Iglesia (es decir, los Diez Mandamientos, las Bienaventuranzas, el Catecismo de la Iglesia Católica), el personal eclesiástico tiene la obligación de:

- A. Actuar o comportarse en forma coherente con los estándares católicos aceptados de conducta moral o ética,
- B. Actuar en forma coherente con los preceptos de las leyes civiles y eclesiásticas,
- C. Cumplir con los estándares, las políticas y las instrucciones diocesanas, lo que incluye este Código,
- D. Evitar situaciones que se podrían interpretar como que rechazan formalmente las enseñanzas de la Iglesia Católica y la forma de vida cristiana o que promueven causas en conflicto directo con las enseñanzas de la Iglesia católica,
- E. Actuar en forma coherente con el compromiso de mantener un estilo de vida célibe y/o casto,
- F. Abstenerse de abusar de las bebidas alcohólicas o las drogas y

- G. Adoptar conductas que tengan un impacto positivo en la reputación de la Diócesis y sus parroquias, escuelas, instituciones y organismos.

## II. Estándares de integridad en el ministerio

### A. Prevención de cualquier tipo de acoso, con inclusión de acoso sexual

**Todos los seres humanos fueron creados a imagen y semejanza de Dios. La dignidad de la persona humana es tal que debemos tratar a los demás como hijos de Dios y como deseáramos que nos trataran a nosotros mismos. Cualquier tipo de acoso, obviamente, viola la dignidad de la persona acosada, pero también contribuye al deterioro generalizado de la dignidad humana de la que es merecedora toda persona de la sociedad.**

Por consiguiente, el personal eclesiástico deberá tener presente lo siguiente:

1. El personal eclesiástico no deberá ejercer ningún tipo de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal sobre ninguna persona en ningún momento, especialmente sobre quienes prestan servicio y sobre el resto del personal eclesiástico.
2. El personal eclesiástico no deberá ejercer acoso sexual ni ningún otro acto inapropiado de naturaleza sexual sobre otros miembros del personal eclesiástico, feligreses, etc.
3. El personal eclesiástico no deberá discriminar a ninguna persona sobre la base de su raza, color de piel, nacionalidad, sexo, religión, orientación sexual, edad, discapacidad física o mental, embarazo o condición de militar o veterano de guerra, salvo en aquellos casos en que dicha condición fuera una calificación legítima de conformidad con la enseñanza católica y las leyes civiles y eclesiásticas.
4. Si bien no es posible enumerar todos los comportamientos que se consideran acoso o actos sexualmente inapropiados, algunas de las conductas prohibidas son las siguientes:
  - calumnias, epítetos, comentarios derogatorios,
  - bromas, mofas y comentarios no deseados y de naturaleza ofensiva,

- contacto físico o gestos inapropiados,
- avances sexuales,
- exhibición de materiales escritos, imágenes u otros artículos que son ofensivos o sugestivos desde el punto de vista sexual,
- ver materiales escritos, sitios en la Web, mensajes de correo electrónico u otros artículos que sean sexualmente sugestivos o inapropiados mientras esté en instalaciones de la Iglesia o cumpliendo tareas para la misma,
- cualquier otra conducta que tenga el propósito o el efecto de interferir, sin razón, con el cumplimiento de las tareas de determinada persona en su puesto de trabajo o que cree un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

5. El acoso puede ocurrir como consecuencia de un único incidente grave o bien, como un patrón de conducta que da lugar a un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio. El acoso puede ser indirecto y se puede producir aún cuando el infractor no hubiera tenido la intención de ofender, intimidar o dañar. Para determinar si la conducta se considera acoso es necesario analizar, en parte, si una persona razonable, en las mismas circunstancias, consideraría que tal conducta podría crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio.
6. El personal eclesiástico tiene la obligación de denunciar cualquier situación de acoso, con inclusión del acoso sexual, de acuerdo con lo estipulado en la política sobredenuncias que se incluye en este Código. Se prohíbe al personal eclesiástico tomar represalias en contra de personas que, de buena fe, efectúen denuncias de acoso.

### B. Prevención de explotación sexual

**Las personas que están al servicio del Señor en la Iglesia no deben aprovecharse de aquellas a quienes prestan servicio. La expresión de la atracción sexual humana a través de la intimidad sexual entre personas que sirven en la Diócesis de Manchester y aquellas a quienes prestan servicio, nunca es apropiada.**

Por consiguiente, el personal eclesiástico deberá tener presente lo siguiente:

<sup>1</sup> Como católicos romanos, cada uno de nosotros está llamado a llevar una vida de castidad creyente que considera la sexualidad humana a la luz del Evangelio. La fidelidad en el matrimonio, la vida religiosa consagrada y el celibato para algunos diáconos y para todos los sacerdotes y obispos son, cada uno de ellos, ejemplos del compromiso para con la castidad y reflejan la idea de que la sexualidad humana es un don de Dios. La sexualidad humana está orientada exclusivamente a la comunión entre los esposos, la cual refleja la unidad de la vida de Dios y da como resultado la creación de nueva vida en la procreación de los hijos.

<sup>2</sup> La expresión "acoso sexual" significa cualquier insinuación sexual no deseada, solicitud de favores sexuales y cualquier otro tipo de conducta verbal, física y no física de naturaleza sexual entre adultos cuando (1) el sometimiento a dicha conducta es explícita o implícitamente una condición o término del empleo, (2) el sometimiento a dicha conducta o el rechazo de la misma se usa como base para tomar decisiones laborales que afecten a la persona o para otorgar o negar una oportunidad, evaluación o asistencia laboral ventajosa, o (3) dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sin razón con el desempeño laboral de una persona o de crear un ambiente de trabajo hostil, intimidatorio u ofensivo.

1. El personal eclesiástico no debe ejercer la explotación sexual. La expresión “explotación sexual” significa cualquier contacto de naturaleza sexual entre un adulto y otro que esté recibiendo cuidado pastoral y las intimidades sexuales entre adultos con poder desigual, ya sean reales o percibidas (por ejemplo, un sacerdote y un feligrés, un director y un maestro). La explotación sexual también incluye la actividad sexual entre un adulto y un “adulto vulnerable”.
2. Esta prohibición incluye, entre otras, a toda persona a la que el personal eclesiástico estuviera asistiendo espiritualmente o bien supervisando, a toda persona que fuera especialmente vulnerable a la manipulación por padecer una discapacidad física o mental, y a toda persona con poder desigual, real o percibido, en la relación en cuestión. Por ejemplo, el director de una escuela no podrá mantener relaciones sexuales con una maestra de la escuela si no están casados el uno al otro.
3. A los fines de esta política, la expresión “intimidad sexual” significa contacto sexual de cualquier tipo (consentido o no) y también, conversaciones explícitamente sexuales que no estén relacionadas con las obligaciones legítimas del personal eclesiástico, como por ejemplo, la transmisión de las enseñanzas de la Iglesia en un ministerio catequístico legítimo. Un ejemplo de debates legítimos que hacen referencia a intimidades sexuales es la preparación de las parejas que están comprometidas para casarse, preparación que es llevada a cabo por el personal eclesiástico.

### C. Prevención de conflictos de intereses

**Las personas que buscan el servicio del Señor en la Iglesia deberían hacerlo sin tener ninguna duda sobre cuáles son los intereses a los que sirve el personal eclesiástico. Es importante evitar incluso la mera apariencia de un conflicto de intereses por parte del personal eclesiástico, para que las personas que buscan al Señor por su intermedio sepan que además de Cristo, ellas son las únicas a quienes el personal eclesiástico desea servir.**

Por consiguiente, el personal eclesiástico deberá tener presente lo siguiente:

1. El personal eclesiástico deberá evitar verse envuelto en situaciones que podrían presentar un conflicto de intereses, porque la existencia o la apariencia de tal conflicto podría llegar a cuestionar su propia integridad y conducta profesional.

2. La posibilidad de que se presente un conflicto de intereses existe en muchas circunstancias. Algunos ejemplos de situaciones y comportamientos por parte del personal eclesiástico son los siguientes: aceptar obsequios importantes (no simbólicos) a cambio de servicios o favores, emplear o contratar a algún amigo o familiar, solicitar préstamos personales o pedir asistencia financiera a miembros de la parroquia, proveedores o empleados o bien, violar la confianza de alguna persona para obtener una ganancia personal.
3. Los conflictos de intereses pueden existir cuando el personal eclesiástico brinda a familiares o amigos acceso ilimitado a las instalaciones o los recursos de la Iglesia, cuando éstos no están disponibles para otros feligreses. Ni los empleados de la parroquia ni los familiares o amigos de ningún sacerdote podrán residir en ningún edificio parroquial si no cuentan con el permiso escrito explícito del Obispo. Esta prohibición general no se aplica a visitas o estancias breves.
4. También pueden existir conflictos de intereses en las relaciones ministeriales. El personal eclesiástico deberá fijar límites claros y apropiados con todas aquellas personas con las que mantenga una relación comercial, profesional, personal, familiar o social.

### D. Confidencialidad

**Las personas que buscan el servicio del Señor en la Iglesia esperan que el personal eclesiástico se desempeñe sirviendo a la verdad y a sus necesidades. La confidencialidad en el discurso del ministerio debe servir a la verdad. La confidencialidad ministerial requiere que el personal eclesiástico actúe con cautela en lo que se refiere a mantener la confianza de las personas, sin apartarse, al mismo tiempo, de guardar secretos que podrían dañar a alguien.**

Por consiguiente, el personal eclesiástico deberá tener presente lo siguiente:

1. Muchas de las personas que acuden a la Iglesia en busca de ayuda esperan que el personal eclesiástico se abstenga de divulgar la información personal y delicada que le es confiada. Por lo tanto, el personal eclesiástico debería mantener su confidencialidad, salvo cuando la ley exija lo contrario o bien, en los casos que se especifican a continuación.

<sup>3.</sup> Un adulto vulnerable es cualquier persona mayor de 18 años en estado de enfermedad, de deficiencia física o psicológica, o de privación de la libertad personal que, de hecho, limite incluso ocasionalmente su capacidad de entender o de querer o, en cualquier caso, de resistir a la ofensa. (Papa Francisco, Motu Proprio, mayo de 2019.)

<sup>4.</sup> Código de Derecho Canónico de 1983, c. 1388. La inviolabilidad del secreto sacramental también se extiende a quienes de forma deliberada, accidental o de cualquier otro modo, tomen conocimiento de pecados a través de la confesión y aquellas personas que violen el secreto sacramental podrán “ser castigadas con una pena justa, que puede llegar a incluir la excomunión”. Código de Derecho Canónico de 1983, cc. 984, 1388.2019.)



2. El personal eclesiástico deberá cumplir con todos los requisitos de denuncia establecidos por las leyes de New Hampshire y la Política de la Diócesis de Manchester Promesa de proteger, compromiso de sanar, en lo que respecta a la denuncia de situaciones de abuso sexual en perjuicio de menores de edad.
3. De acuerdo con las leyes eclesiásticas, el secreto sacramental de la confesión es inviolable y está totalmente prohibido que un confesor traicione la confianza de un penitente de cualquier forma y por cualquier motivo. Esto se aplica esté el penitente vivo o muerto. La violación del secreto sacramental de la confesión se considera un delito grave (un crimen serio) en contra de las leyes eclesiásticas.
4. La información que se obtenga durante las sesiones de asesoramiento tendrá el carácter de confidencial, salvo cuando medien razones profesionales convincentes, cuando lo exija la ley o de acuerdo con los requisitos de denuncia de hechos de abuso sexual que se incluyen en la Política Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar. El personal eclesiástico también tiene la obligación de salvaguardar la confidencialidad de todo tipo de anotación, expediente o registro de computadora que se relacione con sus contactos profesionales con las personas, en tanto y en cuanto se cumpla con la obligación de denunciar los hechos de abuso o de evitar daño.
5. Si durante el transcurso de una sesión de asesoramiento, el personal eclesiástico advirtiera que existe un peligro claro e inminente para el asesorado o para terceros, deberá divulgar la información que considere necesaria para proteger a las partes involucradas y prevenir daños. Si fuera posible, el personal eclesiástico debería informar al asesorado sobre la divulgación y sus posibles consecuencias.
6. Con excepción del conocimiento adquirido durante el sacramento de la Penitencia, cualquier otro tipo de conocimiento que surja del contacto profesional podrá ser utilizado para enseñar, para preparar homilias u otras presentaciones públicas siempre y cuando se hayan adoptado medidas efectivas para salvaguardar tanto la identidad de la persona en cuestión como la confidencialidad de las divulgaciones. Es de máxima importancia aplicar el buen criterio pastoral.

### III. Estándares para trabajar con menores de edad <sup>5</sup>

#### A. Conducta apropiada con menores de edad

1. El personal eclesiástico debe ser consciente de su propia vulnerabilidad y de la de los menores de edad con los cuales trabaja. Debe evitar en todo momento quedar a solas con un menor de edad. Cuando esto no sea posible por no contar con la presencia de otra persona, como cuando el menor recibe asesoramiento o instrucción, el personal eclesiástico debe reunirse con el menor en un lugar que sea lo más público posible, por ejemplo, en una sala con la puerta abierta o cuya puerta tenga una ventana transparente.
2. Se prohíbe al personal eclesiástico hablar con menores de un modo que cualquier observador pudiera interpretar como severo, amenazante, intimidatorio, vergonzoso, despectivo, degradante o humillante. El personal eclesiástico debe abstenerse de usar lenguaje profano en presencia de menores de edad y nunca debe adoptar medidas disciplinarias que asusten o humillen a niños y jóvenes. Se prohíbe al personal eclesiástico adoptar el castigo físico como medida disciplinaria, como por ejemplo, palizas, bofetadas, golpes o cualquier otra medida de fuerza física. Si un menor de edad manifiesta un comportamiento incontrolable o inusual, el empleado eclesiástico debe notificar el incidente al supervisor que corresponda y a los padres o al tutor legal del menor.
3. El personal eclesiástico no debe consumir o proporcionar bebidas alcohólicas (con excepción del vino sacramental en la Misa) o sustancias prohibidas cuando trabaja con menores de edad o participa en actividades con jóvenes. Por otra parte, mientras trabaja con menores de edad, el personal eclesiástico no debe estar nunca bajo los efectos de bebidas alcohólicas o sustancias prohibidas que tengan efectos nocivos para la salud (incluidos medicamentos recetados que causan impedimentos).
4. El personal eclesiástico no debe proporcionar material de contenido sexual explícito, inapropiado u ofensivo a menores de edad. Se prohíbe al personal eclesiástico tener en su poder o mirar material impreso con contenido sexual o bien, inapropiado desde el punto de vista moral (revistas, tarjetas, videos, películas, prendas de vestir, etc.) en instalaciones de la Iglesia o en presencia de menores. También se prohíbe al personal eclesiástico el acceso a sitios Web con orientación sexual o inapropiados desde el punto de vista moral o bien, mirar o enviar mensajes electrónicos con esas características en instalaciones de la Iglesia, al utilizar equipos de la Iglesia o en presencia de menores.

<sup>5</sup>. Los “menores de edad” son personas que aún no han cumplido los dieciocho años.

5. Se espera que periódicamente las lecciones y los debates educativos y de la pastoral juvenil dirigidos a adolescentes aborden temas de sexualidad humana relativos a las citas y el sexo, en consonancia con la doctrina católica. Más aún, es de esperar que los menores de edad consulten sobre temas relacionados con la sexualidad en las sesiones de asesoramiento. Las lecciones y el asesoramiento deben transmitir al joven la doctrina de la Iglesia sobre estos temas. Si los jóvenes desean formular preguntas sobre inquietudes que no tuvieron respuesta o sobre temas que no fueron abordados, se les indicará consultar con sus padres o tutores legales para que los asesoren. Además, se prohíbe al personal eclesiástico mantener conversaciones sobre su propia orientación sexual y sobre actividades, prácticas o antecedentes sexuales con menores de edad y se prohíbe al personal eclesiástico iniciar conversaciones de índole sexual con menores de edad, ya sea que se realicen de manera oral, escrita o electrónica.

## **B. Cómo mantener los límites apropiados**

1. El contacto físico con menores de edad más allá de un apretón de manos o un choque de palmas puede ser malinterpretado tanto por menores como por personas adultas y no debe ocurrir, salvo en circunstancias públicas apropiadas. A continuación se detallan algunos ejemplos de comportamientos en los que nunca debe incurrir el personal eclesiástico en su relación con menores (no se trata de una lista exhaustiva): abrazar en forma inapropiada o prolongada, besar en la boca, tener sentados en el regazo a menores de más de cinco años de edad, tocar intencionalmente el trasero, el pecho, las piernas o la zona de los genitales, demostrar afecto mientras se permanece en lugares aislados, luchar o llevar a cuestas, masajear o hacer cumplidos que se refieran al desarrollo físico o corporal de una persona.
2. El personal eclesiástico no debe realizar viajes nocturnos con menores de edad que no sean sus propios familiares, salvo que esté presente otra persona adulta. Dicho personal no debe compartir camas con menores de edad que no sean sus propios hijos. Tampoco debe compartir dormitorios con menores en general, salvo cuando sea necesario y en presencia de otra persona adulta. El personal eclesiástico no debe ofrecer alojamiento nocturno en la rectoría o en otras residencias personales a menores de edad a menos que comparta con ellos estrechos lazos familiares o bien, que los menores estén acompañados por sus padres o su tutor legal. Quedan excluidas las situaciones que una persona razonable vería como aceptables, tales como pasar la noche entre amigos que son menores.

3. El personal eclesiástico nunca debe permanecer desnudo en presencia de menores de edad a su cuidado y debe evitar situaciones en que dichos menores queden desnudos cuando estén a su cargo. En caso de ser necesario realizar tareas de supervisión, en todo momento deberán estar presentes dos o más personas adultas. Los vestuarios y las duchas o las instalaciones para adultos deben ser independientes de las instalaciones para los menores de edad.
4. El personal eclesiástico debe estar al tanto de la Política de comunicaciones electrónicas de la Diócesis y debe cumplirla.
5. El personal eclesiástico debe ser consciente de las señales de los intentos por ganarse la amistad de los menores con el objeto de abusar de ellos sexualmente (*grooming* en inglés, o el proceso mediante el cual los depredadores sexuales intentan manipular a sus potenciales damnificados) y no debe participar en prácticas con jóvenes que una persona razonable podría percibir como un intento por ganarse la amistad de menores con el objeto de abusar de ellos sexualmente. Algunos ejemplos de este tipo de conducta son ofrecer obsequios no simbólicos a menores, comunicarse con menores fuera del ámbito de la Iglesia, demostrar favoritismo por determinados menores, exceder los límites adecuados en las relaciones entre las personas adultas y los menores de edad actuando como un amigo o un par, permitir a los menores infringir reglas establecidas y entablar relaciones separadas y privadas con menores de edad.

## **C. Supervisión de programas en los que participan menores de edad**

1. Se alienta a los padres a formar parte de todos y cada uno de los servicios y programas en los que participan sus hijos en la Diócesis de Manchester. Los padres que deseen observar dichos programas o actividades podrán ponerse en contacto con la escuela o la parroquia de sus hijos para realizar los arreglos necesarios en tal sentido.
2. Al finalizar los servicios o las actividades, el personal eclesiástico debe asegurarse de que los menores a su cuidado se retiren solo con los padres, tutores legales u otras personas designadas por los padres o tutores legales. Si el personal eclesiástico no tuviera la seguridad de si corresponde o no entregar a determinado menor de edad, inmediatamente debe localizar o comunicarse con su supervisor antes de dejar ir al niño.

3. El personal eclesiástico debe reunir los requisitos de elegibilidad que establece la Diócesis de Manchester para proporcionar servicio de transporte a menores de edad. Los menores de edad nunca deben ser transportados por personal eclesiástico sin el permiso escrito de uno de sus padres o el tutor legal, excepto en caso de una emergencia. El personal eclesiástico debe transportar a los menores de edad directamente a su destino sin realizar paradas no autorizadas. El personal eclesiástico debe exigir a todos los menores de edad que usen cinturones de seguridad o, cuando corresponda, que viajen sujetos dentro de sillas infantiles para autos.
4. Cuando se traslade a menores de edad en excursiones o salidas de campo, el personal eclesiástico debe cumplir las proporciones establecidas en la diócesis entre la cantidad de personas adultas y los menores de edad. No se permiten menos de dos (2) acompañantes adultos en ninguna salida o excursión con menores de edad y se necesitan acompañantes adicionales según la cantidad de menores participantes.

3. El personal eclesiástico no se excederá en el ejercicio de su competencia frente a situaciones de asesoramiento y, cuando resulte apropiado, derivará a quienes lo consultan a otros profesionales. Los límites profesionales que se aplican al personal eclesiástico dependerán de su capacitación o certificación emitida por alguna asociación profesional de pares reconocida o una entidad autorizada a otorgar licencias en el estado de New Hampshire.

#### B. Cómo mantener los límites apropiados

**Las personas que buscan al Señor en la Iglesia deben tener plena confianza en que el personal eclesiástico que les presta servicios conoce los límites apropiados que se aplican a las relaciones ministeriales. En ocasiones, el personal eclesiástico debe explicar e incluso articular dichos límites a las personas que buscan ayuda en la Iglesia pero que quizás no reconocen lo que constituye un límite apropiado.**

Por consiguiente, el personal eclesiástico deberá tener presente lo siguiente:

1. El personal eclesiástico deberá establecer, comunicar y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de asesoramiento y asistencia ministerial.
2. El personal jamás deberá entablar intimidad sexual con aquellos a quienes asesora o asiste espiritualmente. Esto incluye contacto sexual consentido, contacto sexual forzado y conversaciones explícitamente sexuales que no estén relacionadas con las cuestiones objeto del asesoramiento o pastorales.
3. El personal eclesiástico no podrá establecer intimidad sexual con los familiares, amigos u otras personas que tengan algún tipo de relación cercana con el asesorado. El personal eclesiástico deberá presumir en todo momento que existe la posibilidad de causar daño o de originar una situación de explotación sexual a través de tales relaciones íntimas.
4. El contacto físico con la persona a quien se asesora o asiste espiritualmente puede ser interpretado erróneamente. Se deberá tener mucho cuidado cuando se establezca un contacto físico que exceda el simple apretón de manos.
5. Las sesiones y reuniones deberán realizarse en ambientes y horarios apropiados y jamás en sitios u horarios que pudieran llegar a causar confusión en el asesorado o la persona a la que se asiste espiritualmente con respecto a la naturaleza de la relación. No se realizarán sesiones en habitaciones privadas.
6. Los consejeros profesionales deberán mantener un registro de los horarios y los sitios donde se desarrollan las sesiones con cada asesorado, así como anotaciones pertinentes

#### IV. Estándares para las relaciones de asesoramiento espiritual y pastoral <sup>6</sup>

##### A. Respeto por los derechos y el bienestar de los asesorados

**Las personas que buscan al Señor en la Iglesia deben confiar en que el asesoramiento espiritual y pastoral que se les ofrece se presenta en consonancia con las Sagradas Escrituras y las enseñanzas de la Tradición de la Iglesia. El personal eclesiástico debe comprometerse a transmitir la verdad respetando los derechos y el bienestar de aquellos a quienes sirve.**

Por consiguiente, el personal eclesiástico deberá tener presente lo siguiente:

1. El personal eclesiástico que asesora a familias, personas o grupos deberá respetar en todo momento sus derechos individuales y trabajar para promover el bienestar de cada persona.
2. Se espera que el personal eclesiástico evite situaciones y conductas en las que, de hecho o en apariencia, se aproveche de aquellas personas a las que se les está proporcionando servicios con el solo objetivo de alcanzar sus propios intereses personales, religiosos, políticos o comerciales.

<sup>6</sup> Los estándares que se establecen en este Código son requisitos mínimos para el personal eclesiástico. A algunos asesores y terapeutas profesionales posiblemente se les exija cumplir con directivas de comportamiento y códigos de ética adicionales.

## VIOLACIONES AL CÓDIGO DE CONDUCTA MINISTERIAL

### I. Denuncia de incidentes, acusaciones e inquietudes

Un entorno de integridad personal en el ejercicio del ministerio requiere que se establezca y mantenga una cultura de responsabilidad entre el personal eclesiástico en el entendimiento de que nuestra conducta individual refleja la intención de toda la Iglesia.

Las leyes civiles y eclesiásticas exigen ciertos requisitos de denuncia, especialmente cuando el personal eclesiástico cree que existe algún menor de edad en riesgo de ser abusado. En este Código se incluyen otros requisitos de denuncia que son los que buscan afianzar la cultura de la responsabilidad.

Para que exista tal cultura de responsabilidad, se requiere también que las denuncias de conducta inapropiada se investiguen de manera tal que la dignidad de la persona denunciante, la de la persona acusada de conducta inapropiada y la de la persona que pudo haber resultado dañada sean todas tratadas de manera justa y equitativa. La administración de sanciones por violación de este Código está orientada al cuidado de las personas que pudieran haber resultado dañadas, a la reparación del daño causado a las personas afectadas o a la Iglesia misma y a corregir la conducta de la persona probablemente responsable de violar el Código. Algunas violaciones solo pueden corregirse adecuadamente mediante la remoción de la persona que efectivamente dañó a otra o a la Iglesia, ya que su presencia en el ejercicio del ministerio es dañino para el bien común y para el bien de la Iglesia.

#### A. Requisitos de denuncia exigidos al personal eclesiástico.

La Diócesis está abocada a adoptar las medidas que sean necesarias para garantizar que la Iglesia sea un sitio seguro y acogedor para todas las personas, libre de acoso e intimidación. Todos los miembros de la comunidad de la Iglesia deben participar activamente en la protección de los menores de edad, así como de las demás personas que sirven a la Iglesia o rinden culto en ella. Por ese motivo, el personal eclesiástico tiene la obligación de denunciar cualquier violación a este Código que presencie. *Si el personal eclesiástico sospechara que un menor de edad ha sido objeto de abuso sexual, deberá cumplir con los requisitos de denuncia que se establecen en las leyes de New Hampshire y en la Política de la Diócesis de Manchester Promesa de proteger, compromiso de sanar.*<sup>7</sup>

<sup>7</sup> El documento de la Diócesis de Manchester Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar: Política y Procedimientos para la protección de niños y jóvenes puede encontrarse en la página sobre seguridad infantil del sitio Web de la Diócesis de Manchester, [www.catholicnh.org](http://www.catholicnh.org).

<sup>8</sup> Se entiende por “comportamiento inapropiado de naturaleza sexual que involucra a menores de edad” todo comportamiento de índole sexual o toda violación de este Código en lo referente a interacciones con menores que no alcanza el nivel de sospecha de abuso. Como ejemplos de dicho comportamiento, podemos citar, entre otros, el hecho de conversar con los menores sobre la propia orientación sexual y sobre actividades o experiencias sexuales y mostrarles material impreso con contenido sexual explícito, inapropiado u ofensivo.

<sup>9</sup> Tal como se mencionó anteriormente, si el personal eclesiástico (incluidas las jerarquías de las instituciones eclesiásticas) sospecha que un menor de edad ha sido objeto de abuso sexual, deberá cumplir con los requisitos de denuncia que se estipulan en las leyes de New Hampshire y en la Política Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar.

### B. Procedimientos de denuncia.

Las denuncias de comportamiento no ético o de cualquier otra violación al Código se podrán realizar ante:

1. La jerarquía superior de la institución eclesiástica donde tuvo lugar el comportamiento en cuestión,
2. La oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial al teléfono (603) 669 3100 o bien, [delegate@rcbm.org](mailto:delegate@rcbm.org),
3. La oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial o del Obispo, en 153 Ash Street, Manchester, NH 03104. Todas las denuncias escritas deben ser específicas y detalladas.

### C. Requisitos exigidos a las jerarquías de instituciones eclesiásticas

Las acusaciones que atañan a un obispo deben denunciarse por el sistema de denuncias del tercero que corresponda, detalles de los cuales se encuentran en el sitio Web de la Diócesis de Manchester, [catholicnh.org](http://catholicnh.org).

### D. Requisitos exigidos a las jerarquías de instituciones eclesiásticas

Si se denuncia una violación del Código por parte de un clérigo ante la jerarquía superior de una institución eclesiástica, esta última deberá recopilar rápidamente cualquier tipo de información adicional sobre la naturaleza del problema e inmediatamente ponerse en contacto con el Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial a fin de efectuar las consultas pertinentes. Si la jerarquía de una institución religiosa toma conocimiento de una acusación de explotación sexual, acoso sexual, acoso o comportamiento inapropiado de naturaleza sexual que involucra a menores de edad por parte del personal eclesiástico,<sup>8</sup> la jerarquía de dicha institución deberá presentar una denuncia ante la oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial y realizar las consultas que correspondan.<sup>9</sup>

## II. Represalias

### A. Prohibición de represalias.

La política de la Diócesis es alentar a las personas a presentar denuncias de conformidad con este Código. Como resultado de ello, las personas que presenten denuncias siguiendo estos lineamientos no estarán sujetas a represalia alguna por el hecho de haberlas presentado.



**B. Denuncia de represalias** El personal eclesiástico que considere que sufrió represalias por haber presentado denuncias de conformidad con este Código deberá denunciar el incidente ante la Oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial al teléfono (603) 669 3100 o bien, presentar una carta con detalles sobre el comportamiento de represalia ante la oficina del mencionado Delegado o del Obispo en 153 Ash Street, Manchester, NH 03104 o bien, enviar un correo electrónico al Delegado a [delegate@rcbm.org](mailto:delegate@rcbm.org).

### III. Investigación de inquietudes

**A. Cómo se realiza la investigación.** Toda denuncia de violación a este Código se considerará seria, se haya presentado o no un reclamo de acuerdo con los procedimientos para denuncias que se incluyen en este Código. Las investigaciones por acusaciones de conducta no ética o violaciones al Código se realizarán de manera meticulosa y expeditiva, con objetividad, equidad y justicia, y también respetando la privacidad y la reputación de todas las partes involucradas. En todos los casos que correspondan se aplicarán las leyes canónicas y todos los protocolos diseñados por la Diócesis para tratar este tipo de acusaciones presentadas contra el personal eclesiástico.

**B. Licencia administrativa o cautelar** En ciertas circunstancias, una persona acusada de violar este Código podrá ser pasible de una licencia administrativa o cautelar mientras dure la investigación. El hecho de que la persona acusada esté gozando de una licencia administrativa o cautelar no deberá interpretarse como presunción de culpa o delito..

### IV. Sanciones disciplinarias

El personal eclesiástico que demuestre una conducta no ética o que no cumpla con los estándares contenidos en este Código estará sujeto a las sanciones disciplinarias o acciones de rehabilitación que correspondan, que pueden llegar a incluir las penas canónicas correspondientes para el clero y la finalización de la relación laboral o el ministerio voluntario con la Iglesia, y pueden incluir restricciones en sus futuros servicios ministeriales en la Iglesia. La sanción que se imponga será justa, guardará relación con la gravedad de la violación y dependerá de una cantidad de factores, como por ejemplo, antecedentes disciplinarios, tipo, circunstancias y gravedad de la ofensa y puesto dentro de la Iglesia. Si la ofensa no incluye el abuso sexual en perjuicio de un menor de edad, la sanción podría contemplar el regreso al ministerio aunque bajo ciertas condiciones, como por ejemplo, el cumplimiento de un tratamiento o un plan de supervisión, o la reasignación al ministerio pero con la prohibición de realizar tareas en parroquias o con familias

Cuando se decidió que ha ocurrido una violación al Código de Conducta y se recomienden acciones de rehabilitación o sanciones disciplinarias, se espera que la respuesta de la persona que violó el Código sea de consideración reflexiva, voluntad de realizar un examen de su conducta y de compromiso sincero de cambio de comportamiento

### V. Cuidado y respaldo pastoral

**A. Personas sometidas a conductas no éticas** La Diócesis proporcionará cuidado pastoral apropiado a quienes se hayan visto directamente afectados por acusaciones de conducta no ética u otras violaciones a los estándares incluidos en este Código por parte del personal eclesiástico. Cuando fuera apropiado, el Director de la Oficina de Sanación y Cuidado Pastoral dispondrá lo necesario para brindar cuidado pastoral, asesoramiento pastoral, asistencia espiritual y otros servicios sociales a quienes hayan sido objeto de conducta no ética por parte del personal eclesiástico. Dichas personas serán escuchadas con paciencia y compasión al relatar sus experiencias y expresar sus inquietudes.

**B. Personas acusadas de conducta no ética.** El Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial dispondrá lo necesario para brindar cuidado pastoral, asesoramiento pastoral, asistencia espiritual y otros servicios sociales al personal eclesiástico acusado de conducta no ética.

**C. Comunidades afectadas por acusaciones** La Diócesis brindará cuidado pastoral apropiado a las parroquias, escuelas o instituciones que se vean directamente afectadas por acusaciones de conducta no ética por parte del personal eclesiástico. Cuando, como resultado de una acusación de abuso sexual, se otorgue a una persona una licencia administrativa o cautelar, el Delegado consultará con el personal jerárquico de la parroquia, escuela o institución en cuestión a fin de determinar cuál deberá ser la respuesta pastoral apropiada de la Diócesis y si resulta necesaria una notificación pública adicional. La respuesta y cualquier tipo de notificación deben proteger los derechos que correspondan al acusado y la confidencialidad del denunciante



**DIÓCESIS DE MANCHESTER**  
**PROMESA DE PROTEGER,**  
**COMPROMISO DE SANAR**  
**POLÍTICA PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES**

**Índice**

<b>Preámbulo</b> .....	1
<b>Aplicabilidad y definiciones generales</b> .....	1
I. Aplicabilidad .....	1
II. Definiciones generales a los fines de esta Política .....	1
<b>Prevención</b> .....	2
I. Investigación de antecedentes del personal eclesiástico.....	2
II. Asignaciones de sacerdotes y diáconos .....	3
III. Capacitación del personal eclesiástico.....	3
IV. Contratistas independientes.....	3
V. Roles responsabilidades.....	3
<b>Intervención</b> .....	6
I. Investigación .....	6
II. Cuidado y respaldo pastoral.....	6
<b>Reparación</b> .....	7
I. Acusaciones verdaderas.....	7
II. Acusaciones infundadas .....	7
III. Acuerdos con los reclamantes .....	8
<b>Denuncia de incidentes, acusaciones e inquietudes</b> .....	8
I. Denuncia de abuso sexual y descuido de menores de edad .....	8
II. Denuncia de incumplimiento en la aplicación de la Política.....	9
III. Prohibición de represalias .....	9
<b>Documentación</b> .....	9
I. Registros sobre abuso sexual.....	9
II. Sistemas unificados de documentación del personal.....	9
<b>Comunicaciones</b> .....	9
I. Principios generales .....	9
II. Distribución de la Política .....	10
III. Anuncios públicos.....	10
<b>Determinación del progreso y la responsabilidad</b> .....	11
I. Principios generales .....	11
II. Verificación del cumplimiento.....	11
III. Revisión de la Política.....	11

## PREÁMBULO

El abuso sexual de niños es un pecado horrible y un crimen tanto en nuestra Iglesia como en nuestra sociedad. En nuestra Diócesis, es una situación que nos preocupa muy seriamente. Los objetivos de esta política son impedir el abuso sexual infantil en nuestra Iglesia antes de que ocurra, responder con compasión y respeto a aquellas personas que denuncian haber sido víctimas de abuso por algún miembro del personal eclesiástico, garantizar el debido proceso y el respeto por los derechos de las personas acusadas de abuso, cooperar con las autoridades civiles y abordar abiertamente las acusaciones de abuso sexual infantil.

Además de esta publicación Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar: Política para la Protección de Niños y Jóvenes (en adelante, la “Política”), la Diócesis exige al personal eclesiástico cumplir con las disposiciones del Documento Diocesano Al Servicio de Cristo, al Servicio de Todos: Código de Conducta Ministerial (en adelante, el “Código”) donde se establecen los estándares adicionales de comportamiento para todos aquellos que ejercen algún ministerio en la Iglesia. La finalidad del Código es brindar un contexto más amplio en el cual se puedan considerar las relaciones ministeriales del personal eclesiástico en la Diócesis de Manchester mientras que la Política apunta exclusivamente a la prevención, intervención y reparación del abuso sexual de menores.

La responsabilidad de adherir a esta Política recae en cada individuo. El personal eclesiástico que desobedezca esta Política estará sujeto a las sanciones disciplinarias que correspondan.

## APLICABILIDAD Y DEFINICIONES GENERALES

### I. Aplicabilidad

Esta política es aplicable a todas las personas que se dedican al ministerio, ya sea por asignación, empleo o como personal voluntario de la Diócesis de Manchester o de sus parroquias, escuelas, instituciones y organismos. La Política se aplica al “personal eclesiástico” y, cuando corresponde, a los postulantes a convertirse en “personal eclesiástico” y al personal independiente contratado por la Diócesis.

### II. Definiciones generales a los fines de esta Política

**A. Acusado** Este término comprende a todas las personas acusadas de abuso sexual en perjuicio de un menor de edad.

**B. Adulto** Se considera “adultos” a los individuos que ya han

cumplido los dieciocho años.

**C. Leyes eclesiásticas** Este término abarca el *Código de Derecho Canónico de 1983*<sup>1</sup>, , *el motu proprio* del Papa Juan Pablo II, *Sacramentorum Sanctitatis Tutela* (“SST”)<sup>2</sup>, las *Normas esenciales de las políticas diocesanas y eparquiales sobre acusaciones de abuso sexual de menores de parte de sacerdotes o diáconos* (“Normas esenciales”)<sup>3</sup>, así como toda otra legislación específica de las diócesis de los Estados Unidos y la legislación específica de la Diócesis de Manchester.

**D. Personal eclesiástico** En la definición de personal eclesiástico quedan incluidas las siguientes personas:

1. Clérigos (obispos, sacerdotes y diáconos) incardinados o bien con facultades otorgadas en la Diócesis de Manchester. Algunas facultades son otorgadas por la ley eclesiástica propiamente dicha y otras son otorgadas por el Obispo de Manchester.
2. Miembros de institutos religiosos, incluidas todas las mujeres y todos los hombres religiosos asignados al ministerio en la Diócesis, sus parroquias, escuelas católicas, instituciones u organismos.
3. Empleados y voluntarios laicos que sean adultos, incluidos:
  - a. Seminaristas asignados a la labor pastoral en la Diócesis de Manchester, seminaristas que desean ser incardinados en esta Diócesis y los hombres inscriptos en el Programa para la Formación Permanente de Diáconos.
  - b. Todo el personal remunerado, ya sea que esté empleado por la Diócesis, sus parroquias, escuelas católicas, instituciones u otros organismos en tareas ministeriales o en otros servicios
  - c. Todo el personal voluntario. Un voluntario es una persona que lleva a cabo un servicio relacionado con la Iglesia sin promesa o sin expectativas de compensación monetaria alguna. Incluye, entre otros, a catequistas, entrenadores, ministros de la pastoral juvenil, lectores, recepcionistas, dirigentes de los Boy Scout, voluntarios de la Organización de la Juventud Católica, personal voluntario de guarderías infantiles, miembros de un consejo pastoral parroquial, miembros de un consejo financiero parroquial, directores de coros de niños y personas que trabajan en tareas de asistencia social en las parroquias

**E. Reclamante** El término “reclamante” se refiere a toda persona que presenta una denuncia de haber sufrido abuso sexual como menor de edad. El término también abarca a toda persona que presenta una denuncia en nombre del reclamante.

<sup>1</sup> El Código de Derecho Canónico de 1983 es la legislación eclesiástica codificada para el Rito latino de la Iglesia Católica Romana.

<sup>2</sup> Papa Juan Pablo II, *Sacramentorum Sanctitatis Tutela*, 30 de abril de 2001. Ver también la Carta circular de la Congregación para la Doctrina de la Fe del 3 de mayo de 2011 (que indica que se “debe tener en cuenta la legislación del Estado en el que la Conferencia Episcopal se encuentra”).

<sup>3</sup> Inicialmente, las Normas esenciales fueron aprobadas por la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos el 8 de diciembre de 2002. Las modificaciones a las Normas esenciales fueron confirmadas por la Santa Sede mediante un Decreto de reconocimiento y promulgadas como ley específica para los Estados Unidos el 5 de mayo de 2006.

**F. Jerarquías de instituciones eclesiásticas.** Las “jerarquías de instituciones eclesiásticas” son las personas responsables de la administración pastoral de las parroquias diocesanas y escuelas o instituciones católicas. Son ejemplos de estas jerarquías los obispos (y sus delegados), los párrocos y los directores de escuelas.

**G. Menores de edad.** Los “menores de edad” son aquellas personas que todavía no han cumplido los dieciocho años.

**H. Política** El término “Política” se refiere a este documento, *Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar: Política para la Protección de Niños y Jóvenes*

**I. Regularmente:** Se considera que el personal eclesiástico trabaja “regularmente” con menores de edad cuando fue asignado a desempeñar un cargo en el que tiene contacto con menores de edad, tal como se describe en el Protocolo de capacitación e investigación de antecedentes

**J. Trabajo con menores de edad.** Las personas que trabajan con menores de edad son las siguientes: líderes católicos (facilitadores, coordinadores, directores); catequistas y asistentes en educación religiosa; ministros y asociados pastorales; ministros de la pastoral juvenil; empleados y personal voluntario de guarderías infantiles o centros de cuidado infantil para después del horario escolar; acompañantes para viajes nocturnos; directores de coros de familias o jóvenes; voluntarios de la Organización de la Juventud Católica (incluidos entrenadores); coordinadores e instructores de monaguillos; dirigentes y voluntarios de los Boy Scout y otras organizaciones de jóvenes patrocinadas por la parroquia; todos los empleados de escuelas católicas, independientemente del cargo que ocupen (incluidos los maestros titulares y suplentes); personal voluntario de escuelas católicas que se ocupa del cuidado infantil in loco parentis (tales como entrenadores y acompañantes en viajes nocturnos) o que regularmente se ofrece como voluntario (pero sin incluir a los miembros de juntas escolares salvo que los mismos también trabajen con menores de manera regular en la escuela) y todo el personal voluntario para grandes actividades diocesanas, según cada caso.

**K. Abuso sexual.** El término “abuso sexual” se refiere a todo tipo de contacto de naturaleza sexual entre una persona menor de edad y un adulto.<sup>4</sup> Entre otros factores, este término incluye contacto, actividades o interacciones con un menor de edad con el propósito de despertar o gratificar los deseos sexuales del adulto. El “abuso sexual” puede producirse ya sea que esta actividad sexual involucre o no el empleo explícito de la fuerza, el contacto o no de órganos genitales o físico, haya sido iniciado o no por el menor de edad o produzca o no un evidente resultado dañino. El “abuso sexual” incluye también todo acto que constituye abuso sexual conforme a las leyes de New Hampshire<sup>5</sup> y es un delito grave (crimen) contra el sexto mandamiento conforme al Código de Derecho Canónico de 1983 y las Normas esenciales e incluye la adquisición, posesión o distribución de fotografías pornográficas de menores de edad sea cual fueren los medios o la tecnología utilizados..

**L. Explotación sexual.** La expresión “explotación sexual” significa cualquier contacto de naturaleza sexual entre un adulto y otro que esté recibiendo atención pastoral, y la actividad sexual entre adultos con desigual poder ya sea real o percibido (por ejemplo, un sacerdote y un feligrés, un director y un maestro). La explotación sexual también incluye la actividad sexual entre un adulto y un adulto vulnerable<sup>7</sup>

## PREVENCIÓN

### I. Investigación de antecedentes del personal eclesiástico

Todo el personal eclesiástico que regularmente trabaja con menores, los clérigos asignados al ministerio por el obispo diocesano y los clérigos que sirven en la Diócesis de Manchester deben ser sometidos a verificaciones de antecedentes sobre la base de los niveles de riesgo por abuso sexual en perjuicio de menores en los puestos que el mencionado personal ocupa en la Iglesia. Los estándares para la investigación de antecedentes del personal eclesiástico están incluidos en el *Protocolo de capacitación e investigación de antecedentes del personal eclesiástico de la Diócesis de Manchester*.<sup>8</sup>

<sup>4</sup> El término “abuso sexual” no incluiría ningún contacto de naturaleza sexual entre un menor de edad y un adulto que estuvieran casados el uno al otro. Según leyes canónicas, la expresión “abuso sexual” puede incluir el contacto de naturaleza sexual entre un adulto y una “persona adulta que habitualmente posee un uso imperfecto de la razón”. SST, artículo 6 § 1.<sup>2</sup> Papa Juan Pablo II, *Sacramentorum Sanctitatis Tutela*, 30 de abril de 2001. Ver también la Carta circular de la Congregación para la Doctrina de la Fe del 3 de mayo de 2011 (que indica que se “debe tener en cuenta la legislación del Estado en el que la Conferencia Episcopal se encuentra”).

<sup>5</sup> La Ley de Protección al Menor de New Hampshire, RSA 169 C:3, estipula que “abuso sexual” se refiere a las siguientes actividades bajo circunstancias que indican que la salud o el bienestar del niño sufren daños o amenaza de daño: empleo, utilización, persuasión, inducción, incentivar o coerción de cualquier niño para tomar parte, o hacer que un niño asista a alguna otra persona a tomar parte, en cualquier tipo de comportamiento explícitamente sexual o una simulación de ese comportamiento con el propósito de producir alguna representación visual de este tipo de conducta, o bien violación, acoso sexual, prostitución o cualquier otra forma de explotación sexual de niños, o el incesto con niños. Con respecto a la definición de abuso sexual, el término “niño” o “niños” se refiere a cualquier persona que no ha cumplido todavía los dieciocho años de edad.

<sup>6</sup> Ver las notas al pie 2 y 3; Código de Derecho Canónico de 1983, c. 1395 y Normas esenciales, norma 9.

<sup>7</sup> Toda persona en estado de enfermedad, de deficiencia física o psicológica, o de privación de la libertad personal que, de hecho, limite incluso ocasionalmente su capacidad de entender o de querer o, en cualquier caso, de resistir a la ofensa (Motu Proprio del Papa Francisco, mayo de 2019).

<sup>8</sup> El Protocolo de capacitación e investigación de antecedentes del personal eclesiástico de la Diócesis de Manchester puede encontrarse en la página sobre seguridad infantil del sitio Web de la Diócesis de Manchester, [www.catholicnh.org](http://www.catholicnh.org).

## II. Asignaciones de sacerdotes y diáconos

**A. Asignaciones ministeriales** Todas las asignaciones de sacerdotes y diáconos por el Obispo de Manchester están sujetas a un proceso de recomendación que, entre otros factores, analizará el grado de confianza que tendrían los fieles cristianos con cada asignación. Para realizar las asignaciones pastorales de sacerdotes, el Obispo de Manchester confía en el asesoramiento que le brindan la Junta del Personal Sacerdotal, los Vicarios Generales y los Vicarios Foráneos. Una Junta del Personal de Diáconos Permanentes asesora al Obispo en la asignación de diáconos permanentes.

Además del asesoramiento arriba indicado, para proceder a asignaciones ministeriales específicas, el Obispo de Manchester tiene en cuenta todos los antecedentes de los sacerdotes y diáconos en cuestión, lo cual incluye, entre otros, los registros de las evaluaciones de formación, las evaluaciones psicológicas y demás información relativa a la idoneidad de los mismos.

El Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial notificará a los Vicarios Generales si un sacerdote o un diácono ha sido acusado de abuso sexual y, si corresponde, proporcionará a los Vicarios Generales información con respecto a todas las recomendaciones de la Junta de Revisión Diocesana al Obispo de Manchester con respecto al sacerdote o el diácono en cuestión.

**B. Transferencias para asignaciones o ministerios** Antes de que un sacerdote o diácono pueda ser transferido desde otra diócesis o provincia religiosa para una asignación ministerial o para ofrecer servicios ministeriales en la Diócesis, ésta solicitará a la diócesis o provincia religiosa de origen del sacerdote o diácono toda la información relativa a su idoneidad para ejercer el ministerio, que incluye documentos en los que conste que el sacerdote o diácono carece de antecedentes que le volverían no idóneo para trabajar con menores de edad o que le descalificarían para ejercer el ministerio.

## III. Capacitación del personal eclesiástico

**A. Enseñanza de los requisitos de denuncia obligatoria** Todo el personal eclesiástico que regularmente trabaja con menores de edad, los clérigos asignados al ministerio por el obispo diocesano y los clérigos que prestan suplencias en el ministerio<sup>9</sup> deben recibir capacitación sobre los requisitos de denuncia obligatoria para el personal eclesiástico y deben firmar un acuse de recibo en el que conste que recibieron dicha capacitación y aceptan cumplir con esos requisitos.

<sup>9</sup> La expresión “suplencias en el ministerio” se refiere al ejercicio del ministerio de manera sustituta, donde el sacerdote suplente no es asignado por el obispo. Por ejemplo, un sacerdote retirado que celebra Misa en una parroquia en reemplazo de un sacerdote que se encuentra enfermo o está de vacaciones presta, entonces, una “suplencia en el ministerio”.

<sup>10</sup> El Promotor de Justicia es un abogado especialista en derecho canónico designado por el obispo diocesano para actuar como protector de la ley eclesiástica y salvaguardar los procedimientos canónicos prescritos por el derecho canónico al recomendar al obispo diocesano el procesamiento de infracciones contra de la ley eclesiástica.

**B. Capacitación inicial** Todos los clérigos y miembros de institutos religiosos asignados a ministerios parroquiales, educativos o institucionales, así como todos los empleados y personal voluntario que trabajan regularmente con menores de edad, deben recibir capacitación con respecto a los límites apropiados en el ministerio, los signos y síntomas de abuso sexual en perjuicio de menores de edad, las políticas y prácticas para la prevención del abuso sexual de parte del personal eclesiástico, las políticas y los procedimientos para denunciar acusaciones de abuso sexual y los métodos para responder correctamente a la divulgación de actos de abuso sexual. Se exige a los empleados realizar esta capacitación como parte de su proceso de orientación. Se exige a los empleados y al personal voluntario realizar esta capacitación tal como se establece en el *Protocolo de capacitación e investigación de antecedentes del personal eclesiástico de la Diócesis de Manchester*. La capacitación debe estar a cargo de profesionales calificados con conocimientos en la materia o realizarse a través de un programa por Internet que esté aprobado.

**C. Capacitación continua** Al menos una vez cada cuatro años, todo el personal eclesiástico que trabaja regularmente con menores de edad debe asistir a cursos de capacitación continua o de actualización sobre el abuso sexual en perjuicio de menores. Esta capacitación puede incluir un componente de evaluación o autoevaluación.

## IV. Contratistas independientes

Toda parroquia, escuela o institución diocesana que contrate personal independiente para trabajar regularmente con menores de edad (por ejemplo, personal de cantina, instructores y personal de mantenimiento en las escuelas) debe obtener la garantía por escrito de que dicho personal ha sido sometido al proceso de verificación de antecedentes y capacitación y que cumplirá con las obligaciones de denuncia de abuso sexual de menores de edad de conformidad con las leyes de New Hampshire y la política diocesana o bien, debe exigirle a dicho personal independiente que se someta al mismo proceso de verificación de antecedentes y capacitación que se exige a todo empleado de la parroquia, escuela o institución.

## V. Roles y responsabilidades

### A. Rol del Obispo diocesano

- 1. General.** El Obispo diocesano es responsable de las áreas de enseñanza, santificación y administración de la Iglesia Católica Romana de New Hampshire. El Obispo será responsable de hacer cumplir tanto la Política como todas las otras políticas que correspondan como leyes específicas de la Diócesis de Manchester



2. **Asuntos relacionados con el abuso sexual en perjuicio de menores de edad.** El Obispo asistirá a todas aquellas personas que han sufrido abuso sexual como menores por parte de cualquier persona que esté sirviendo a la Iglesia, ya sea en el ejercicio del ministerio, como empleada o como personal voluntario, independientemente de si el abuso sexual fuera reciente o hubiese ocurrido muchos años atrás. El Obispo será lo más abierto posible con las personas de las parroquias y las comunidades en lo referente a casos de abuso sexual de menores de edad, siempre respetando la privacidad y la reputación de las personas involucradas. El Obispo se comprometerá personalmente con el cuidado pastoral y espiritual, así como del bienestar emocional de todas aquellas personas víctimas de abuso sexual y de sus familias. El Obispo trabajará con los padres, las autoridades civiles, los educadores y varias organizaciones de la comunidad para brindar y mantener un ambiente lo más seguro posible para los menores de edad
3. **Modificaciones a la Política.** Antes de realizar modificaciones a la Política, el Obispo deberá consultar con el Consejo de Sacerdotes y la Junta de Revisión Diocesana. Cuando corresponda, el Obispo, o la persona que él designe, también podrá consultar con el Consejo por un Ambiente Seguro, los Vicarios Foráneos (decanos) y los Coordinadores por un Ambiente Seguro.

## B. Rol de la Junta de Revisión Diocesana

1. **Composición de la Junta de Revisión Diocesana.** La Junta de Revisión Diocesana se constituirá de conformidad con las leyes eclesiológicas. La Junta de Revisión estará formada por personas de excelente integridad y buen criterio. La mayoría de los miembros de la Junta de Revisión deberán ser personas laicas que estén en completa comunión con la Iglesia y no se encuentren al servicio de la Diócesis, pero al menos un miembro de la Junta deberá ser un sacerdote párroco que tenga experiencia y sea respetado en la Diócesis y al menos un miembro deberá estar especializado en el tratamiento de abuso sexual de menores de edad. Los miembros son nombrados para ejercer funciones durante un período de cinco años, el cual podrá ser renovado. El Promotor de Justicia de la Diócesis será invitado a asistir a las reuniones de la Junta de Revisión Diocesana y participar de las mismas. La Junta de Revisión Diocesana se reunirá tantas veces como sea necesario para cumplir con sus responsabilidades.
2. **Responsibilities.** La Junta de Revisión Diocesana hace recomendaciones al Obispo para que éste considere al cumplir sus responsabilidades con respecto a asuntos que tienen que ver con acusaciones de abuso sexual en perjuicio de menores por parte del personal eclesiológico. Las funciones de la Junta de Revisión Diocesana son las siguientes:

- a. Aconsejar al Obispo en su evaluación de los hallazgos de la investigación preliminar respecto de acusaciones de abuso sexual de menores; es decir, la parte del proceso penal en la cual el Obispo determina la probable naturaleza de las acusaciones<sup>11</sup>
  - b. Aconsejar al Obispo en su evaluación de las acusaciones de abuso sexual y, cuando se le solicite, explotación sexual por parte de clérigos, empleados laicos y personal voluntario, llegando incluso hasta el punto de poder recomendar las sanciones disciplinarias apropiadas,
  - c. Revisar las políticas diocesanas con respecto al tratamiento del abuso sexual de menores de edad, la explotación sexual y los comportamientos inapropiados en perjuicio de menores al menos una vez cada cuatro años y recomendar al Obispo cualquier modificación que deba introducirse a las mismas
  - d. Llevar a cabo, en forma periódica, una revisión de cumplimiento de la Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial con relación al cumplimiento de esta Política y de las leyes eclesiológicas y estatales que correspondan y posteriormente, elevar un informe público a los fieles cristianos sobre los resultados de la mencionada revisión y la labor de la Oficina de Conducta Ministerial y
  - e. Aconsejar sobre todos los aspectos de los casos de abuso sexual y, cuando se le solicite, explotación sexual, ya sea de forma retrospectiva o prospectiva, como por ejemplo, proporcionar información al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial en lo que respecta a la verificación de antecedentes de postulantes, empleados o personal voluntario laicos.
3. **Asistencia para revisar y supervisar la eficacia de la Política.** La Junta de Revisión Diocesana tendrá la facultad de recurrir a asesores para revisar y supervisar el funcionamiento y la eficacia de la Política y para realizar la verificación de cumplimiento. Los asesores que emplea la Junta deberán contar con las aptitudes, las habilidades y la experiencia necesarias para asistir a la Junta de Revisión Diocesana en esta tarea de revisión y supervisión.

<sup>11</sup> Código de Derecho Canónico de 1983, c. 1718.

### C. Rol de la Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial

1. **Composición.** La Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial deberá contar con personal adecuadamente capacitado, fácilmente accesible y abocado al manejo de acusaciones de abuso sexual, explotación sexual, acoso sexual y comportamientos inapropiados en perjuicio de menores de edad. El Obispo nombrará a un Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial que será asistido o que consultará a personas con competencia en aspectos tales como práctica del derecho, cumplimiento de las leyes, leyes canónicas, psiquiatría, psicología, asesoramiento, recursos humanos y trabajo social, entre otras.
2. **Responsabilidades.** La Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial administrará esta Política y todas las políticas diocesanas relevantes sobre abuso sexual, explotación sexual, acoso sexual y comportamientos inapropiados de naturaleza sexual en perjuicio de menores de edad. El Delegado será responsable de garantizar que los párrocos, directores de escuelas, directores de instituciones diocesanas, clérigos y empleados de la administración diocesana cumplan con la Política. Asimismo, este Delegado tendrá otras obligaciones, entre las cuales se incluyen las siguientes:
  - a. Denunciar sospechas de abuso sexual en perjuicio de menores de edad a las autoridades civiles apropiadas de conformidad con las leyes y esta Política,
  - b. Conducir la investigación de acusaciones de abuso sexual, explotación sexual, acoso sexual y comportamientos inapropiados en perjuicio de menores de edad,
  - c. Coordinar el cuidado pastoral de quienes están acusados de haber cometido abuso sexual o explotación sexual,
  - d. Cuando corresponda, trabajar con el Obispo para tomar medidas a efectos de restablecer la reputación y el buen nombre y honor de toda persona acusada de haber cometido abuso sexual y
  - e. Desarrollar y coordinar programas destinados a prevenir situaciones de abuso sexual, explotación sexual, acoso sexual y comportamientos inapropiados en perjuicio de menores de edad en la Iglesia.

### D. Rol del Director de la Oficina de Sanación y Cuidado Pastoral

1. **Composición.** El Obispo nombrará un Director de la Oficina de Sanación y Cuidado Pastoral quien deberá tener competencia en las áreas de psiquiatría, psicología, asesoramiento o asistencia social. El Director deberá ser una persona laica, preferentemente ser padre de familia y estar en completa comunión con la Iglesia católica.

2. **Responsabilidades.** El Director será responsable de brindar apoyo pastoral, ayuda y asistencia profesional a todas aquellas personas que denuncien haber sido objeto de abuso sexual, a sus familiares y a las parroquias, escuelas y demás instituciones diocesanas afectadas por reclamos de abuso sexual. El apoyo pastoral ofrecido por el Director incluye derivaciones para asesoramiento pastoral, orientación espiritual, consulta parroquial y retiros espirituales. El Director es además responsable de denunciar sospechas de abuso sexual en perjuicio de menores a las autoridades civiles que correspondan, de conformidad con las leyes y esta Política.

### E. Rol del personal eclesiástico

El personal eclesiástico es responsable de conocer y adherir a esta Política. El personal eclesiástico que tenga dudas sobre si determinada situación o comportamiento viola esta Política tiene la responsabilidad de obtener las respuestas remitiéndose a esta misma Política o bien, consultando a sus supervisores o al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial.

### F. Roles de las jerarquías de instituciones eclesiásticas

Los párrocos, directores de escuelas y otras jerarquías de instituciones eclesiásticas son personas en las cuales muchas otras depositan su confianza. Ellos deben ser los principales modelos para la vida ministerial y deben alentar una cultura de responsabilidad y seguridad en el ejercicio del ministerio, lo cual implica adherir a esta Política y al espíritu de la misma. Como supervisores del personal eclesiástico, las jerarquías de instituciones eclesiásticas tienen la responsabilidad de cumplir con los estándares estipulados en la Política, garantizando la implementación de dicha Política en su parroquia, escuela o institución, y tomando medidas para garantizar que el personal eclesiástico bajo su supervisión cumpla con la misma.

### G. Rol del delegado del Obispo por un Ambiente Seguro

El Delegado del Obispo por un Ambiente Seguro es la persona responsable de brindar asistencia en la implementación y continua supervisión de las políticas diocesanas, entre las que se incluyen, la Política *Promesa de Proteger*, *Compromiso de Sanar* en las parroquias, las escuelas católicas y otras instituciones de la Diócesis, incluida la administración central diocesana.

### H. Roles del Consejo y los Coordinadores por un Ambiente Seguro

1. **Consejo por un Ambiente Seguro.** El Consejo por un Ambiente Seguro está compuesto por un representante de cada decanato recomendado por el Decano y designado por el Obispo por un plazo de tres años para colaborar con la Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial en lo que se refiere a aspectos asociados con esta Política. Los plazos son renovables. El Consejo se reunirá con la frecuencia que fuera necesaria para cumplir con sus obligaciones.



2. **Coordinadores por un Ambiente Seguro** Cada párroco y cada director de escuela designará un Coordinador por un Ambiente Seguro para ayudarle en aspectos relativos a esta Política, como por ejemplo, entre otras cosas, mantener y actualizar la base de datos sobre el ambiente seguro, distribuir información con respecto a sesiones de capacitación sobre temas de abuso sexual y acoso sexual, coordinar la distribución de materiales para padres sobre abuso sexual y colaborar en las tareas del proceso de investigación de antecedentes.

## INTERVENCIÓN

### I. Investigación

- A. Inicio de una investigación** La Diócesis considera con seriedad todas las denuncias de abuso sexual, independientemente de que la Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial tome conocimiento de las acusaciones de abuso sexual a través de un reclamo directo, formal o bien, por algún otro medio. La Diócesis denunciará todas las acusaciones ante las autoridades civiles de conformidad con los procedimientos de denuncia contenidos en esta Política. Asimismo, la Diócesis investigará las acusaciones de manera oportuna. Cuando el Obispo de Manchester considere que una acusación de abuso sexual en perjuicio de un menor parezca verdadera, el acusado será pasible de una licencia cautelar mientras dure la investigación.<sup>12</sup>
- B. Investigadores capacitados.** Las investigaciones internas deben ser llevadas a cabo por personas adecuadamente capacitadas para realizar tales actividades.
- C. Derechos del reclamante y del acusado.** En todo momento durante el proceso de investigación se protegerán los derechos del reclamante y del acusado. Se presume que las personas acusadas son inocentes a la espera de los resultados de la investigación.
- D. Cumplimiento de las leyes eclesiásticas y las Normas esenciales.** En cuanto a los aspectos que atañen a las acusaciones de abuso sexual contra menores de edad por parte de clérigos (diáconos, sacerdotes y obispos), se deben observar estrictamente las definiciones y los procesos previstos en el Código de *Derecho Canónico de 1983*, las Normas esenciales, toda otra legislación específica para las diócesis de los Estados Unidos y la legislación específica de la Diócesis de Manchester. Se alienta a los clérigos acusados de abuso sexual a contratar los servicios de abogados especialistas en derecho civil y canónico y, en determinados procesos canónicos, tienen derecho a contar con un defensor canónico.

### II. Cuidado y respaldo pastoral

- A. Cuidado del reclamante.** La preocupación primaria de la Diócesis con respecto a los reclamantes y sus familias es asistirlos en la sanación y reconciliación que logramos a través del Señor Jesús. La Diócesis demostrará un sincero compromiso con su bienestar espiritual y emocional. El Director de la Oficina de Sanación y Cuidado Pastoral dispondrá lo necesario para brindar cuidado pastoral y asesoramiento, asistencia espiritual y demás servicios sociales a los reclamantes y sus familias, ya sea que el presunto abuso sexual haya ocurrido recientemente o bien, hace muchos años, y escuchará con paciencia y compasión sus experiencias e inquietudes. Cuando corresponda, el Director podrá disponer de recursos de asesoramiento independientemente de la Iglesia.
- B. Cuidado del acusado.** La Diócesis proporcionará cuidado espiritual y pastoral a las personas acusadas de abuso sexual en perjuicio de un menor de edad y demostrará un sincero compromiso con su bienestar espiritual y emocional. El Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial dispondrá lo necesario para brindar cuidado pastoral, asesoramiento pastoral, asistencia espiritual y demás servicios sociales al acusado y su familia. Cuando corresponda, el Delegado podrá disponer de recursos de asesoramiento independientemente de la Iglesia.
- C. Respaldo a las comunidades afectadas por acusaciones.** La Diócesis reconoce que existen comunidades enteras afectadas por acusaciones de abuso sexual, especialmente cuando la persona acusada es un sacerdote, un diácono o un miembro de un instituto religioso. La Diócesis brindará cuidado pastoral especial (según corresponda) a las parroquias, escuelas o instituciones afectadas directamente por acusaciones de abuso sexual. Cuando se otorgue a una persona una licencia administrativa como resultado de una acusación de abuso sexual, el Delegado consultará con el personal jerárquico de la parroquia, escuela o institución en cuestión a fin de determinar la respuesta pastoral apropiada de la Diócesis. La respuesta debe proteger los derechos del acusado y la confidencialidad del reclamante.

<sup>12</sup> Esta disposición presume que la persona acusada ejerce de manera activa el ministerio, se encuentra en relación laboral, presta servicio como personal voluntario o tiene las facultades para ejercer el ministerio en la Diócesis.

<sup>13</sup> Las acusaciones verdaderas son las que son válidas y comprobadas con “certeza moral”.

<sup>14</sup> Los aspectos específicos de las leyes eclesiásticas son aplicables a todas las acusaciones de abuso sexual en perjuicio de un menor de edad por parte de un diácono o sacerdote. Consultar las notas 4 y 5 que anteceden.

## REPARACIÓN

### I. Acusaciones verdaderas<sup>13</sup>

La Iglesia ofrece a una persona acusada todas las oportunidades para la conversión sincera y el perdón a través del sacramento de la Penitencia y otros medios pastorales. Sin embargo, la Iglesia también reconoce que es necesario el castigo por los pecados cometidos, que existen consecuencias para las acciones incorrectas y que la seguridad de los niños requiere determinadas medidas que deben adoptarse incluso después del perdón. Si se admite o acepta una acusación de abuso sexual en perjuicio de un menor de edad después de una investigación apropiada de conformidad con las leyes eclesíásticas y los protocolos establecidos por la Diócesis, se aplicarán las siguientes medidas:

#### A. Clérigos<sup>14</sup>

1. **Remoción permanente del ministerio.** Incluso en el caso de haber cometido un único acto de abuso sexual en perjuicio de un menor revistiendo la condición de clérigo, el clérigo culpable será removido de manera permanente del ministerio. Se ofrecerá al clérigo en cuestión la asistencia profesional apropiada para su propia sanación y bienestar, así como para la prevención de posteriores comportamientos de abuso.
2. **Cumplimiento de las leyes eclesíásticas.** En todos los casos, se deberán observar los procesos previstos en las leyes eclesíásticas y se deberán considerar las diversas disposiciones contenidas en las mismas. Estas disposiciones pueden incluir la solicitud de parte del clérigo de una dispensa de las obligaciones de las Órdenes Sagradas y la pérdida del estado clerical o bien, una solicitud del Obispo para remover al clérigo del estado clerical incluso sin el consentimiento de este último. A los fines del debido proceso, se alentará al acusado a contratar los servicios de abogados especialistas en derecho civil y canónico.
3. **Clérigos no removidos del estado clerical.** Si no se aplicó la pena de remoción del estado clerical (por ejemplo, debido a edad avanzada o enfermedad), se exigirá al acusado una vida de oración y penitencia. No se le permitirá celebrar la Misa públicamente, vestir el atuendo clerical o presentarse públicamente como sacerdote o diácono.
4. **Transferencia a una asignación ministerial o residencia en otra diócesis.** La Diócesis no otorgará permiso para que ningún sacerdote o diácono incardinado en la Diócesis, reconocido culpable de haber cometido un acto de abuso sexual en perjuicio de un menor, sea transferido para una asignación ministerial a otra diócesis o eparquía, a un instituto de vida consagrada, sociedad o compañía para la vida apostólica o prelatura personal.

La Diócesis no otorgará permiso para la transferencia de tal sacerdote o diácono sin haber antes transmitido de manera confidencial al obispo local o eparca y al ordinario religioso (si corresponde) del lugar de residencia propuesto toda la información relativa a los actos de abuso sexual en perjuicio de un menor de edad y toda la demás información que indica que esa persona ha constituido o puede constituir un peligro para niños y jóvenes.<sup>15</sup>

5. **Notificaciones.** Las notificaciones sobre el resultado de los procesos canónicos deben presentarse, en el momento oportuno y de la forma apropiada, al clérigo, al reclamante y a las comunidades afectadas por las acusaciones, con consideración por la privacidad del reclamante y de los derechos del clérigo responsable de haber cometido actos de abuso sexual de un menor.

#### B. Miembros de institutos religiosos y empleados laicos y personal voluntario laico

1. **Remoción permanente del ministerio.** Incluso en el caso de un único acto de abuso sexual en perjuicio de un menor, el miembro de un instituto religioso o un empleado o voluntario laico será removido de manera permanente del ministerio, empleo o servicio en la Diócesis.
2. **Notificaciones.** Las notificaciones sobre el resultado de la investigación deberán ser cursadas, en el momento oportuno y de la forma apropiada, al acusado, al reclamante y a las comunidades afectadas por las acusaciones, con consideración por la privacidad del reclamante y de los derechos del miembro del instituto religioso, el empleado o el voluntario laico responsable de haber cometido actos de abuso sexual en perjuicio de un menor

### II. Acusaciones infundadas<sup>16</sup>

Cuando se compruebe que una acusación de abuso sexual en perjuicio de un menor es infundada, deberán aplicarse las siguientes medidas:

- A. **Restitución del buen nombre y honor.** La Diócesis adoptará las medidas que correspondan para restituir el buen nombre y honor del acusado tan pronto como sea posible.
- B. **Notificaciones.** Las notificaciones sobre el resultado de la investigación o los procesos canónicos deberán cursarse, en el momento oportuno y de la forma apropiada, al acusado, al reclamante y a las comunidades afectadas por las acusaciones, con consideración por la privacidad del reclamante y de los derechos del acusado. La Diócesis también continuará ofreciendo cuidado pastoral al reclamante y al acusado, según corresponda.

<sup>15</sup> Normas esenciales, norma 12.

<sup>16</sup> El término "infundado" para los propósitos de esta Política significa falso; es decir, o bien comprobado como no verdadero o imposible de ser comprobado como verdadero.

<sup>17</sup> Los requisitos para las denuncias del personal eclesíástico son mayores que los exigidos por las leyes de New Hampshire y son congruentes con los requisitos del acuerdo celebrado el 10 de diciembre de 2002 entre el estado de New Hampshire y la Diócesis de Manchester.

**C. Autoridad de las jerarquías de instituciones eclesiásticas.** El hecho de que, previa investigación por parte de la Diócesis, se determine que cierta acusación no tiene fundamento, no impide que las jerarquías de las instituciones eclesiásticas ejerzan su autoridad administrativa con respecto al acusado, siempre y cuando el ejercicio de esa autoridad sea congruente con las políticas y prácticas laborales y de trabajo voluntario pertinentes.

### III. Acuerdos con los reclamantes

**A. Confidencialidad.** La Diócesis no obligará a ningún reclamante a aceptar una condición de confidencialidad o de no divulgación de la denuncia, como así tampoco alentará o intentará convencer de modo alguno al reclamante de que solicite la confidencialidad como parte de un acuerdo para ofrecer servicios, respaldo o tratamiento, o como pago de reclamos financieros por acusaciones de abuso sexual en perjuicio de menores de edad.

**B. Divulgación de la cantidad del pago.** La Diócesis incluirá en los estados de cuenta financieros que dará a conocer públicamente los montos totales de dinero gastados por la Diócesis con relación a los acuerdos financieros celebrados entre la Diócesis y todos los reclamantes, así como todas las cantidades aportadas por las compañías que proporcionan cobertura de seguro a la Diócesis. Al hacer tal divulgación financiera, la Diócesis cumplirá con todas estipulaciones solicitadas por los reclamantes en el sentido de que sus identidades y la cantidad específica de los acuerdos individuales se mantengan como información confidencial.

## DENUNCIA DE INCIDENTES, ACUSACIONES E INQUIETUDES

### I. Denuncia de abuso sexual y descuido de menores de edad

**A. Requisitos de denuncia exigidos a todas las personas adultas conforme a las leyes de New Hampshire.** Conforme a las leyes de New Hampshire, toda persona adulta con motivos para sospechar que un menor de edad ha sufrido abuso sexual o ha sido descuidado, debe denunciar el incidente personalmente ante la División de Niños, Jóvenes y Familia (Division of Children, Youth and Families, o “DCYF” por sus siglas en inglés) al (800) 894 5533.

**B. Requisitos de denuncia exigidos al personal eclesiástico.<sup>17</sup>** Todo miembro del personal eclesiástico con motivos para sospechar que un menor de edad ha sufrido abuso sexual de parte de otro integrante del personal eclesiástico tiene obligaciones adicionales de denuncia. Cuando la presunta víctima es un menor de edad, además de presentar la denuncia ante la DCYF, el personal eclesiástico debe informar inmediatamente la sospecha, en persona, a las autoridades locales de orden público y al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial al (603) 669 3100. Cuando la presunta

víctima ya no sea menor de edad, el personal eclesiástico deberá informar inmediatamente la sospecha, en persona, al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial al (603) 669 3100. El personal eclesiástico podrá recurrir al párroco, al director de la escuela o al supervisor, según corresponda, en búsqueda de asesoramiento y colaboración, siempre que al hacerlo no demore indebidamente la presentación de la denuncia.

**C. Requisitos de denuncia exigidos a la Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial.** La Oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial deberá cumplir con los requisitos para presentación de denuncias aplicables a todo el personal eclesiástico. Asimismo, toda vez que tenga motivos para sospechar que un menor de edad ha sufrido abuso sexual de parte de personal eclesiástico, la Oficina para cuestiones de Conducta Ministerial inmediatamente presentará una denuncia ante la Oficina del Fiscal General de New Hampshire.

**D. Denuncia de acusaciones que atañan a un obispo.** Las acusaciones que atañan a un obispo deben denunciarse por el sistema de denuncias del tercero que corresponda, detalles de los cuales se encuentran en el sitio Web de la Diócesis de Manchester, catholicnh.org. Además de los requisitos de denuncia indicados anteriormente, si un obispo es acusado de abuso sexual en perjuicio de un menor de edad, el obispo acusado está obligado a informar de ello al Nuncio Apostólico de la Santa Sede.<sup>18</sup>

Si otro obispo toma conocimiento de una acusación de abuso sexual en perjuicio de un menor por parte de un obispo, tiene la obligación de informarlo al Nuncio Apostólico.<sup>19</sup>

**E. Notificación a los reclamantes.** La Oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial notificará a las personas que presenten denuncias de abuso sexual ante esa Oficina que sus acusaciones serán presentadas ante la DCYF (si el reclamante tiene menos de dieciocho años de edad) y también ante las autoridades de orden público (la oficina del Fiscal General).

**F. Cooperación con las autoridades civiles.** El personal eclesiástico debe cooperar con las autoridades civiles con relación a las investigaciones de acusaciones de abuso sexual.

**G. Incumplimiento.** El personal eclesiástico que no cumpla con el procedimiento para la presentación de denuncias exigido por la ley o previsto en esta Política estará sujeto a medidas disciplinarias que podrían llegar a incluir hasta las sanciones canónicas aplicables a sacerdotes y diáconos, así como el despido del empleo o la finalización del ministerio voluntario con la Iglesia en el caso del resto del personal eclesiástico.

<sup>18</sup> El Nuncio Apostólico en los Estados Unidos representa al Santo Padre tanto ante la jerarquía y la Iglesia de un país específico como también ante el gobierno civil de ese país. Para comunicarse con el Nuncio Apostólico, dirijase a la Embajada de la Santa Sede, 3339 Massachusetts Ave., N.W., Washington, D.C., 20008; (202) 333 7121.

<sup>19</sup> Esta disposición está en consonancia con la *Declaración de Compromiso Episcopal* aprobada por los Obispos Católicos de los Estados Unidos en junio de 2011.

## II. Denuncia de incumplimiento en la aplicación de la Política

**A. Incumplimiento por parte de las jerarquías de instituciones eclesiásticas o del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial.** Cuando el personal eclesiástico considere que la jerarquía de una institución eclesiástica o el Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial no ha hecho cumplir esta Política, en primer término debe tratar de resolver el problema con dicha jerarquía o dicho delegado. Los reclamos acerca de la jerarquía de una institución eclesiástica que no hayan sido resueltos en el plano institucional deben ser presentados ante el Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial al (603) 669 3100. Los reclamos acerca del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial deben ser presentados ante el obispo diocesano al (603) 669 3100.

**B. Incumplimiento de parte del obispo diocesano.** Si el personal eclesiástico considera que el obispo diocesano pudo haber transgredido o no hecho cumplir esta Política, en primer término debe tratar de resolver el problema notificando dicha circunstancia al obispo diocesano al (603) 669 3100. Las personas que deseen presentar reclamos por asuntos aún no resueltos luego de haber sido elevados al obispo diocesano, podrán hacerlo ante el Arzobispo metropolitano de Boston o ante el Nuncio Apostólico. Este aspecto de la Política se corresponde con la Declaración de Compromiso Episcopal de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos.<sup>20</sup>

## III. Prohibición de represalias

**A. Prohibición de represalias.** La política de la Diócesis es alentar a las personas a presentar denuncias de acuerdo con esta Política. Por lo tanto, las personas que presentan denuncias de buena fe conforme a esta Política no estarán sujetas a represalias por haberlas presentado.

**B. Denuncia de represalias.** El personal eclesiástico que considera que sufrió represalias por haber presentado denuncias conforme a esta Política debe denunciar el incidente por alguno de los métodos siguientes:

1. al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial, por teléfono al (603) 669 3100 o por correo electrónico a [delegate@rcbm.org](mailto:delegate@rcbm.org),
2. al presidente de la Junta de Revisión Diocesana a [drb@rcbm.org](mailto:drb@rcbm.org)
3. por carta, al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial o al Obispo, en 153 Ash Street, Manchester, NH 03104.

## DOCUMENTACIÓN

### I. Registros relativos a abuso sexual

Todos los registros relativos a abuso sexual deberán ser conservados de acuerdo con la Política sobre Retención de Documentos de la Diócesis de Manchester. Los registros relativos a acusaciones de abuso sexual deberán conservarse en un formato tal que puedan estar fácilmente disponibles para el personal eclesiástico con legítima necesidad de tomar conocimiento de las acusaciones sometidas al criterio del Obispo de Manchester, de conformidad con la leyes eclesiásticas y civiles pertinentes.

## II. Sistemas unificados de documentación del personal

**A. Uso de sistemas unificados de documentación del personal clerical.** La Diócesis continuará manteniendo sistemas unificados de documentación del personal clerical para que quienes están a cargo de asignar al clero puedan considerar todos los antecedentes de cada persona al momento de realizar dichas asignaciones. Los registros de cada clérigo comenzarán a partir del momento en que éste ingrese en el seminario o se prepare para el diaconado y se seguirán conservando durante el período estipulado por las leyes eclesiásticas.

**B. Base de datos para lograr un ambiente seguro.** La Diócesis creará y mantendrá una base de datos sobre determinada información referente al personal eclesiástico a los efectos de poder verificar el cumplimiento de los requisitos de investigación de antecedentes y capacitación contemplados en esta Política y permitir a las parroquias determinar el prestigio de los postulantes, anteriormente empleados en otras parroquias. El acceso a esta base de datos estará restringido a los representantes parroquiales, escolares y diocesanos responsables de realizar la investigación de antecedentes y solo según sea necesario para cumplir con sus responsabilidades.

## COMUNICACIONES

### I. Principios generales

**A. Políticas y procedimientos.** La Diócesis de Manchester establecerá y observará procedimientos de comunicaciones que le faciliten cumplir con su misión y promuevan relaciones mutuamente beneficiosas entre todas las personas de la Iglesia de New Hampshire, así como con otras comunidades del estado, incluso con los medios de comunicación en general. En todas las comunicaciones la Diócesis adherirá a los principios de apertura, franqueza y sinceridad.

**B. Abuso sexual en perjuicio de menores.** La Diócesis tratará a los miembros de la comunidad tan abiertamente como sea posible, al tiempo de respetar la privacidad y la reputación de las personas involucradas. La Diócesis demostrará su sensibilidad al asistir y respaldar a las comunidades parroquiales directamente afectadas por mala conducta ministerial en perjuicio de menores de edad. La Diócesis cumplirá con un programa de comunicaciones regulares y permanentes para aumentar el nivel de conciencia y comprensión del problema de abuso sexual. Las comunicaciones incluirán información sobre dicho problema, los medios para denunciar los casos reales o las sospechas de abuso y comunicar acusaciones y los servicios disponibles para las personas que hayan sufrido abuso sexual y sus familias.

**C. Sitio Web de la Diócesis.** El sitio Web de la Diócesis incluye una sección dedicada a la seguridad infantil que contiene, entre otros temas, la Política y demás información acerca del problema de abuso sexual en perjuicio de menores y su prevención.



## II. Distribución de la Política

**A. Distribución entre el personal eclesiástico.** La Política se distribuirá de manera electrónica o en formato impreso entre todo el personal eclesiástico que regularmente trabaja con menores de edad, entre todos los clérigos asignados al ministerio por el obispo diocesano y entre los clérigos que realizan suplencias en el ministerio. El personal eclesiástico deberá acusar recibo de la Política (ya sea por escrito o a través de la Web, con algún programa verificable) y reconocer su obligación de leer y cumplir las disposiciones detalladas en ella. Los supervisores, gerentes, gerentes de personal o directores deberán analizar periódicamente con el personal eclesiástico que regularmente trabaja con menores de edad los estándares, las políticas y los procedimientos de denuncia de esta Política.

**B. Disponibilidad de la Política para los fieles cristianos y el público en general.** La Política estará disponible para las comunidades de todas las parroquias, escuelas e instituciones diocesanas así como para el público en general, en el sitio Web de la Diócesis, [www.catholicnh.org](http://www.catholicnh.org).

## III. Anuncios públicos

**A. Requisitos de denuncia obligatoria exigidos al personal eclesiástico.** Los párrocos deben recordar periódicamente a los feligreses las disposiciones vigentes de la Política incluyéndolas en los boletines de la Iglesia o bien, por otros medios que consideren apropiados desde el punto de vista pastoral para divulgar anuncios pastorales de importancia. Conforme a las leyes estatales y a esta Política, resulta especialmente importante la necesidad de publicar regularmente los requisitos de denuncia obligatoria. La Diócesis empleará una gran variedad de medios como parte de un esfuerzo continuo para informar a las comunidades clerical y laica sobre cómo presentar denuncias de abuso sexual o acusaciones contra el personal eclesiástico.

**B. Información del proceso de presentación de denuncias de abuso sexual.** La Diócesis creará un plan de comunicaciones para recordar al público los procedimientos para presentar acusaciones de abuso sexual y otros incumplimientos a la Política. Los procedimientos para presentar una acusación de abuso estarán disponibles fácilmente en los idiomas en los que regularmente se celebra la liturgia en la Diócesis y serán objeto de anuncios públicos al menos una vez por año. Por ejemplo, algunas de las formas de anuncios públicos son los siguientes:

1. distribución de material impreso con información sobre presentación de denuncias y personas con quienes contactarse en parroquias, escuelas y otras instituciones de la Diócesis;
2. solicitud a los párrocos para que publiquen información en los boletines semanales de la Iglesia;
3. inclusión de información sobre presentación de denuncias y personas con quienes contactarse en los comunicados de noticias pertinentes;

4. anuncios regulares en el sitio Web de la Diócesis sobre cómo presentar denuncias, así como la información de personas con quienes contactarse y
5. distribución de información sobre presentación de denuncias y de personas con quienes contactarse en los centros de actividades diocesanas y parroquiales apropiados.

**C. Servicios disponibles a las personas que sufrieron abuso sexual y sus familias.** A través del Director de la Oficina de Sanación y Cuidado Pastoral, la Diócesis ofrece servicio jurídico y acceso a asesoramiento, respaldo y asistencia a las víctimas, los sobrevivientes y los familiares de personas que sufrieron abuso sexual. Algunos de los medios para comunicar esta información son los siguientes:

1. exhibición en un lugar destacado del sitio Web de la Diócesis de la información de contacto que corresponda,
2. solicitud a los párrocos para que publiquen información en los boletines semanales de la Iglesia,
3. distribución de información sobre presentación de denuncias y de personas con quienes contactarse en los centros de actividades diocesanas y parroquiales apropiados,
4. distribución de información a través de los miembros de las comunidades civil y jurídica y
5. distribución de comunicados de noticias con información sobre presentación de denuncias y de personas con quienes contactarse.

**D. Acusaciones de abuso sexual de parte del personal eclesiástico..**

1. **Licencia cautelar.** Si durante una investigación se otorga una licencia cautelar a un sacerdote o a cualquier otra persona empleada en la Diócesis, la Diócesis podrá anunciar a la parroquia, al ministerio o al lugar de trabajo de la persona en cuestión que la misma está gozando de una licencia administrativa. La Diócesis responderá a las consultas de los medios de comunicación manifestando que la persona está gozando de una licencia administrativa o cautelar, a la espera de que finalice la investigación y el proceso canónico. La Diócesis podrá también divulgar la naturaleza general del proceso de investigación y las restricciones específicas a las que está sujeta una persona con licencia cautelar.
2. **Finalización de la investigación.** Cuando concluye una investigación, un juicio canónico o un proceso administrativo, la Diócesis notificará al reclamante y al acusador sobre los resultados de los procesos de investigación y canónico, incluidas las posibles restricciones al ejercicio del ministerio. Las notificaciones cursadas al reclamante y a las comunidades afectadas por las acusaciones se harán en el momento oportuno y de

la forma apropiada, con consideración por la privacidad del reclamante y de los derechos del clérigo acusado de cometer abuso sexual en perjuicio de un menor. Cuando se absuelva a una persona después de una investigación, habiéndose hecho pública su acusación, la Diócesis consultará con el clérigo acusado antes de determinar los anuncios a realizar y los pasos a seguir en el sentido de reincorporar a dicha persona al ministerio, al trabajo o al servicio. La Diócesis ayudará a la persona a restablecer su buen nombre y honor en el momento apropiado y a la brevedad posible.

## **DETERMINACIÓN DEL PROGRESO Y LA RESPONSABILIDAD**

### **I. Principios generales**

A fin de restablecer la tranquilidad y la confianza de las víctimas, los feligreses, todos los católicos y el público en general con respecto a la capacidad de la Iglesia para evitar el abuso sexual en perjuicio de menores de edad e identificar y sanar a quienes sufrieron abuso, la Diócesis de Manchester se hace cargo de sus esfuerzos y comportamiento en estos asuntos. La Diócesis evaluará regularmente la efectividad de sus actividades para la protección de los niños a fin de determinar si satisfacen en la forma más efectiva y rápida posible las necesidades de la Iglesia, de su comunidad de fe y de las víctimas y sus familias.

### **II. Verificación del cumplimiento**

La Junta de Revisión Diocesana llevará a cabo, en forma periódica, una verificación del cumplimiento de esta Política por parte de la Oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial y, a continuación, presentará un informe público a los fieles cristianos sobre el resultado de dicha verificación y el trabajo realizado por la Oficina del Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial.

Al realizar la verificación, la Junta de Revisión Diocesana podrá realizar consultas, entre otras personas, con los miembros del Consejo Diocesano por un Ambiente Seguro. La Junta de Revisión Diocesana está facultada a recurrir a consultores para revisar y supervisar el funcionamiento y la efectividad de la política y llevar a cabo la verificación del cumplimiento de la misma.

### **III. Revisión de la Política**

Al menos una vez cada cuatro años, la Junta de Revisión Diocesana revisará la *Política Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar* y recomendará al Obispo las modificaciones que considere necesario introducir a la misma. Al abocarse a ello, la Junta podrá consultar, entre otras personas, con los miembros del Consejo Diocesano por un Ambiente Seguro.

**PARA SER COMPLETADO POR LOS EMPLEADOS Y PERSONAL VOLUNTARIO QUE REGULARMENTE TIENEN CONTACTO CON MENORES DE EDAD, Y POR LOS CLÉRIGOS ASIGNADOS POR EL OBISPO DIOCESANO O QUE EJERCEN EL MINISTERIO A TÍTULO DE SUPLENCIA.**

**ACUSE DE RECIBO**

Sírvase leer las siguientes afirmaciones y firmar al pie para indicar que recibió y acusa recibo de esta publicación, *Al servicio de Cristo, al servicio de todos: Código de Conducta Ministerial* (el “Código”) y la Política para la protección de niños y jóvenes, *Promesa de Proteger, Compromiso de Sanar* (la “Política”). Si es empleado o personal voluntario, sírvase entregar el documento firmado a su supervisor. Si es clérigo, sírvase entregar el documento firmado al Delegado para cuestiones de Conducta Ministerial.

- Recibí y revisé un ejemplar del Código y de la Política. Comprendo que tengo la obligación de cumplir las disposiciones del Código y la Política.
- Comprendo que tengo la responsabilidad de cumplir los requisitos para la presentación de denuncias estipulados en la Política, como por ejemplo, el requisito de denunciar una sospecha de abuso sexual de un menor. He recibido capacitación sobre tales requisitos. Acepto denunciar la sospecha de abuso sexual de un menor en conformidad con la ley y los procedimientos de denuncia de esta Política.
- Entiendo que la Diócesis de Manchester puede cambiar, modificar o revisar cualquier parte del Código o de la Política en cualquier momento pero que notificará al personal eclesialístico los cambios realizados a estos documentos. Las modificaciones se publicarán por Internet en [catholicnh.org/code-and-policy](http://catholicnh.org/code-and-policy). Entiendo, además, que ni el Código ni la Política son contratos y que, por ende, no otorgan derecho alguno con respecto a empleo, ministerio o servicio voluntario permanentes.

Firma: \_\_\_\_\_

Nombre (en letra de imprenta clara): \_\_\_\_\_

Domicilio particular: \_\_\_\_\_

Número de teléfono personal: \_\_\_\_\_

Parroquia/Escuela/Institución y Ciudad: \_\_\_\_\_

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

Fecha: \_\_\_\_\_