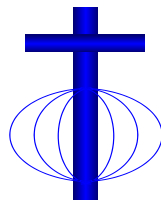


POLÍTICA SOBRE ACOSO

**ESTA POLÍTICA SE APLICA A
TODAS LAS PERSONAS INVOLUCRADAS
EN EL INSTITUTO**



INSTITUTO VOLUNTAS DEI

2023

Instituto Voluntas Dei
Política sobre acoso
(Política)

1.0	Preámbulo.....	1
2.0	Definiciones.....	2
3.0	Aplicación de la política.....	4
4.0	Principios.....	4
5.0	Responsabilidades.....	5
6.0	Prevención del acoso.....	7
7.0	Procedimiento para presentar una denuncia.....	8
8.0	Protocolo a seguir en el tratamiento de una denuncia.....	9
9.0	Formación.....	12
10.0	Comunicaciones.....	13
11.0	Consultas.....	13
	ANEXO A.....	14

1.0 PREÁMBULO

El Instituto Voluntas Dei quiere hacerse presente en todo medio y se da como objetivo apostólico: CONSTRUIR LA PAZ Y LA FRATERNIDAD EN JESUCRISTO. Participa así en la misión de la Iglesia enviada por Cristo para manifestar y comunicar el amor de Dios a los hombres de todas las naciones. (art. 12 de las Constituciones).

Este objetivo obliga a una vida fraterna auténtica. A la luz del mismo, los miembros son estimulados a descubrir en Cristo su solidaridad con toda persona, principalmente con los más sufridos y los menos favorecidos, y a trabajar por el establecimiento de un mundo más fraterno. (art. 14 de las Constituciones).

La consagración secular se vive en pleno mundo. Es un don de sí a Dios y respuesta a un llamado de gracia para vivir los consejos evangélicos (castidad, pobreza y obediencia) para ser, en el mundo, como levadura en la masa (art. 43 de las Constituciones).

Al vivir en el mundo, los miembros del Instituto están regularmente en contacto con muchas personas y a veces pueden encontrarse en situaciones de confianza, incluso de autoridad sobre personas en estado de vulnerabilidad. En estas situaciones, es importante evitar a toda costa cualquier acción (gesto, palabra, mirada, etc.) que pueda ser considerada como acoso. Por lo tanto, es importante ser muy precavido, pero no vivir en un estado de vigilancia extrema que pueda impedir a los miembros llevar a cabo su misión.

Todas las formas de acoso son contrarias a los principios y valores promovidos por el Evangelio y son condenadas enérgicamente por la Iglesia y el Instituto.

Nota: Para facilitar la redacción del texto, el género masculino incluye el femenino

2.0 DEFINICIONES

2.1 Acoso

Hay varias formas de acoso. Puede ser psicológico, sexual o físico. El acoso puede cometerse mediante comportamientos, gestos, acciones, palabras, así como por omisiones (casos de negligencia).

En todos los casos, se considera que un comportamiento es de acoso cuando se puede esperar razonablemente que cause inseguridad, vergüenza, humillación o vejación a una persona.

2.1.1 Acoso psicológico

El acoso psicológico se define como una conducta vejatoria repetida (abusiva, humillante o hiriente) o un caso grave de conducta hostil o no deseada, que afecta a la dignidad, el respeto, la autoestima o la integridad psicológica del individuo y que da lugar a un entorno perjudicial para éste.

Esta definición incluye el abuso de poder o de autoridad, el acoso moral, la burla reiterada del aspecto físico, así como el acoso basado en cualquiera de los siguientes motivos: grupo étnico, color, género, embarazo, orientación sexual, estado civil, edad, religión, convicciones políticas, lengua, origen nacional, condición social, discapacidad o la utilización de un medio para superarla.

2.1.2 Acoso sexual

El acoso sexual se define como cualquier conducta, comentario, gesto o contacto no deseado basado en el sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género que pueda causar ofensa o humillación a cualquier persona. Los siguientes son ejemplos de acoso sexual.

1. Comentarios que normalmente se percibirían como ofensivos, peticiones insistentes para salir o estar a solas con la persona, insinuaciones sexuales no deseadas o peticiones de favores sexuales, incluidas las de las redes sociales.
2. Tocar o acariciar sin querer, o hacer gestos con las manos o el cuerpo con connotaciones sexuales.
3. Insinuaciones o declaraciones indirectas de que los favores sexuales se traduzcan en beneficios para la persona (como un ascenso, un aumento de salario, una reducción de la carga laboral o el permiso para participar en actividades de formación o viajes, etc.).
4. La producción, almacenamiento, exhibición o divulgación de pornografía.

5. Utilizar la fuerza, las amenazas o el abuso de autoridad para obligar a alguien a realizar o someterse a actos sexuales.
6. Relaciones sexuales no consentidas, contacto físico con intención sexual, exhibicionismo, masturbación, incitación a la prostitución.

2.1.3 Acoso físico

El acoso físico se define como cualquier acto que cause una lesión física que no sea producto de un accidente. Las lesiones pueden incluir contusiones, cortes, quemaduras, fracturas o lesiones internas.

2.2 Menor

Para efectos de esta Política, un menor es una persona de menos de dieciocho (18) años. Cabe señalar que esta definición puede ser diferente en la aplicación de leyes civiles. En el derecho canónico "un menor" también incluye a un adulto afectado en el uso de la razón. Un adulto en esta condición es una persona vulnerable.

2.3 Adulto vulnerable

Se refiere a cualquier persona en un 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.

2.4 Instituto

Quiere decir el Instituto Voluntas Dei.

2.5 Personas que participan en el Instituto

Se trata de los miembros profesos, los miembros asociados (casados o viudos), los observadores, los aspirantes, los en la etapa de probación, las personas afiliadas espiritualmente y los empleados y voluntarios del Instituto.

2.6 Acusado

Se refiere a una persona acusada o denunciada por acoso.

2.7 Denunciante

El denunciante suele ser la persona que ha sufrido el acoso o el abuso sexual. Sin embargo, si es otra persona la que ha sufrido el acoso o el abuso sexual, esa persona debe presentarse y seguir lo previsto para el denunciante en esta política.

3.0 APLICACIÓN DE LA POLÍTICA

Esta política se aplica a todas las personas relacionadas con el Instituto. También se aplica a terceros, como visitantes, proveedores o consultores.

Cualquier forma de acoso psicológico, sexual o físico o de discriminación contra cualquier persona por parte de cualquier persona implicada en el Instituto es inaceptable y no se tolerará. Habrá consecuencias para los culpables.

Las denuncias de acoso se tratarán con prontitud, equidad y compasión para todos los implicados.

Esta política cubre todos los incidentes de acoso, independientemente del lugar donde se produzcan (trabajo, viajes, reuniones, eventos sociales, etc.).

Los Distritos y las Regiones especificarán la aplicación de esta Política para ajustarse a las costumbres y la legislación locales y enviarán una copia a la Oficina Central del Instituto.

Esta política se revisará cuando sea necesario.

4.0 PRINCIPIOS

- a) El Instituto toma todas las medidas razonables para poner fin al acoso psicológico o sexual o a la discriminación.
- b) Las personas que participan en el Instituto se comprometen a adoptar una conducta libre de cualquier forma de acoso o discriminación psicológica o sexual y a respetar los principios de esta Política.
- c) La preocupación del Instituto por llegar a las personas vulnerables le lleva a dar prioridad a la seguridad y la protección de los denunciantes, a ofrecerles una acogida fraternal y una escucha activa, y a proporcionarles un apoyo adecuado.
- d) Al tramitar una denuncia, se presume la inocencia de todas las personas afectadas (demandados, denunciantes, testigos, etc.).

e) El Instituto también garantiza que todas las personas implicadas en una denuncia no sufran daños ni represalias.

f) La persona involucrada en el Instituto que se vea implicada en una denuncia de acoso también tiene derecho a recibir el apoyo adecuado, incluida la asistencia espiritual, psicológica, jurídica o de otro tipo.

g) No obstante, la persona involucrada en el Instituto es responsable de sus actos. Debe asumir todas las consecuencias, incluyendo, según las circunstancias, la totalidad o parte de las cuotas e indemnizaciones pagadas, teniendo en cuenta que los miembros profesos y asociados y las personas espiritualmente afiliadas al Instituto conservan y administran sus bienes. El Instituto no asume ninguna responsabilidad por sus acciones.

h) Se respetan las disposiciones de las Constituciones y Reglamentos del Instituto, de cualquier Iglesia particular que tenga autoridad en un territorio donde el miembro resida o trabaje, y de las leyes locales civiles o penales vigentes.

i) Las acciones propuestas en este documento se basan en principios de bondad pastoral y benevolencia y no en el reconocimiento de ninguna responsabilidad legal por parte del Instituto.

j) Toda la información relativa a una denuncia será tratada de forma confidencial, a menos que dicha información sea necesaria para la realización de una investigación, o la imposición de medidas disciplinarias o de otro tipo.

k) Esta Política no niega el ejercicio normal por parte del Instituto de su derecho de administración y supervisión sobre los implicados en el Instituto.

5.0 RESPONSABILIDADES

a) El Director de Distrito o Regional es la persona responsable de la aplicación de esta Política en su Distrito o Región. En los países donde no hay Distrito o Región, esta responsabilidad recae en el Director General.

b) La responsabilidad de tramitar una queja por acoso relacionada con un hecho que tuvo lugar antes de la creación de un Distrito o Región corresponde al Director General.

(c) La responsabilidad también recae en el Director General cuando las circunstancias particulares de un caso no permiten que sea tratado de manera justa y equitativa dentro del Distrito o la Región.

d) Una denuncia presentada en un distrito o región se tramitará primero en el distrito o región en cuestión. Si no puede resolverse a ese nivel, se remitirá al Director General.

(e) El Director (Director de Distrito o Regional, así como el Director General de su respectiva jurisdicción) designará como su delegado a una persona facultada para recibir quejas e intervenir en asuntos relacionados con las quejas de acoso. El Director comunicará por escrito al delegado el contenido de su mandato. El Director de Distrito o Regional informará al Director General del nombre y el mandato de esta persona.

f) Ni el Director, ni ningún sacerdote implicado en la denuncia, escuchará la confesión sacramental ni del denunciado ni del denunciante, a menos que ya se haya hecho. En tal caso, estas personas no podrán participar en la tramitación de la denuncia.

g) El Director formará un Comité Asesor para que le asesore a él y a su delegado en estas cuestiones. Este comité estará compuesto por el mayor número posible de personas diferentes, como una víctima, un psicólogo, un canonista, un abogado, un policía o un trabajador social.

h) El papel del Comité Asesor es:

- i) emitir su dictamen sobre el fondo de la reclamación y sobre las medidas que, en su caso, deban adoptarse;
- ii) proporcionar asistencia especializada al Director y al delegado en el cumplimiento de sus responsabilidades ante los denunciantes;
- iii) obtener la opinión de profesionales, si procede;
- iv) El Director o el delegado es responsable de las relaciones con los medios de comunicación.

i) Cuando se denuncie una situación, el Director y el delegado deben asegurarse de que tienen la suficiente distancia física y emocional con las personas implicadas para manejar adecuadamente la situación. Si no es así, se asegurarán de que el asunto sea remitido a otra persona que esté facultada para ello.

j) Cuando el Director tenga que tomar medidas disciplinarias tras el estudio de una denuncia, lo hará de acuerdo con los Estatutos del Instituto que figuran en el Anexo A.

k) El Director garantiza que la póliza de seguro de su jurisdicción ofrezca la mejor protección posible.

l) De forma periódica, como por ejemplo al principio de cada año, el Director General recordará a todas las personas implicadas en el Instituto su obligación de cumplir esta Política.

m) El Director de Distrito/Región notificará al Director General todas las quejas presentadas en su Distrito/Región.

n) El Director sigue procedimientos estrictos para la admisión de nuevos candidatos como miembros profesos, miembros asociados, personas afiliadas espiritualmente y para la contratación de empleados y voluntarios del Instituto. Estos procedimientos incluyen entrevistas, pruebas, comprobación de la identidad de los candidatos y antecedentes penales, así como un certificado de antecedentes policiales. El Director también solicita referencias a empleadores o supervisores anteriores. Los candidatos a las órdenes también se someten a una evaluación psicológica antes de ser admitidos en el programa de formación y como nuevos miembros.

o) El Director vela por el cumplimiento de las obligaciones del Instituto establecidas en los numerales 12 y 13 de la presente política dentro de su jurisdicción.

6.0 PREVENCIÓN DEL ACOSO

Es mejor prevenir el acoso que intentar reparar el daño causado. La cortesía, el tacto y la moderación siguen siendo siempre las actitudes básicas de unas relaciones armoniosas. Este tipo de conducta es esencial en cualquier situación en la que varias personas tengan contacto entre sí. He aquí algunos consejos sobre este tema:

a) Infórmese. Cuando no esté seguro de si lo que dice o hace puede ofender a alguien, infórmese. Esto es especialmente importante en un entorno diverso. Algunos comentarios y comportamientos son obviamente denigrantes, vergonzosos o insultantes, pero otros pueden no parecer ofensivos a primera vista. Además, los límites del decoro varían de una persona a otra, y también según el contexto. En caso de duda, pregunte.

b) Exprésese. Las personas que se sientan incómodas con el comportamiento o las palabras de otros deben expresar sus preocupaciones. Los demás no siempre pueden saber lo que puede ofenderle. Puede ayudarles diciéndoles lo que le ofende. Aunque esto no siempre es posible, el simple hecho de expresar sus preocupaciones puede, en algunos casos, iniciar la comunicación y llevar al entendimiento mutuo y a la resolución de situaciones difíciles.

c) Preste atención al lenguaje corporal y a las señales no verbales. Aunque las personas que se sienten heridas por comentarios o comportamientos deben expresar sus sentimientos, algunas son incapaces de hacerlo. El comportamiento no verbal (lenguaje corporal, tono de voz, expresión facial, silencio repentino) suele reflejar el malestar causado por un gesto o una palabra. Prestando atención a las señales no verbales, las personas suelen comprender mejor los efectos de sus palabras o acciones en los demás.

d) Ofrezca disculpas. Incluso cuando alguien no tiene la intención de herir a otra persona, sus palabras o acciones pueden hacer que esa persona se sienta incómoda, avergonzada, humillada o aprovechada. Esto también es un problema. En tal caso, una disculpa y un cambio de actitud pueden contribuir en gran medida a mejorar las relaciones entre las personas.

e) Actúe. Puede haber ocasiones en las que se muestren actitudes inapropiadas. En tales circunstancias, los testigos deben actuar llamando al orden a la persona que se comporta de manera inapropiada si se sienten cómodos haciéndolo, o notificando o consultando a una persona con autoridad en el Instituto (responsable de equipo, responsable de sector, etc.). Todos deben tratar de resolver la controversia antes de que se agrave y dar ejemplo de conducta adecuada y respetuosa.

f) Mantenga límites sanos. Es crucial tener en cuenta en cada situación los límites y comportamientos culturalmente apropiados. Los límites sanos son esenciales en todas las relaciones. Respetar los límites es una forma de honrar a la(s) otra(s) persona(s) y a uno mismo. Decir "no" cuando es apropiado y aceptar el "no" de otra persona son ejemplos de cómo mantener límites sanos. Establecer límites adecuados en sus relaciones es clave para prevenir el abuso sexual.

7.0 PROCEDIMIENTO PARA PRESENTAR UNA DENUNCIA

Para presentar una denuncia de acoso, una persona o su representante legal debe proporcionar a la persona designada para recibir las denuncias:

- a) el nombre y los datos de contacto del denunciante;
- b) el nombre de la persona objeto de la denuncia;
- c) una descripción detallada de la denuncia, indicando lo que supuestamente ha hecho el demandado, las fechas de los supuestos actos;
- d) si es posible, el nombre y los datos de contacto de los testigos;
- e) cualquier otra información pertinente.

Este procedimiento se publicará en el sitio web de la Administración Central, los Distritos y las Regiones del Instituto con los datos de contacto de la persona responsable de recibir las denuncias.

8.0 PROTOCOLO A SEGUIR EN EL TRATAMIENTO DE UNA DENUNCIA

Nota

Este protocolo se aplica cuando la responsabilidad de la investigación recae en el Instituto, incluso si la denuncia se ha presentado ante otra autoridad.

8.1 Recepción de la denuncia

La denuncia se remitirá a la Oficina de Distrito o Regional (o a la Sede Central del Instituto, en su caso) donde se hayan producido los supuestos hechos. Si el acusado vive en otro distrito o región, se informará al Director correspondiente.

El Director pedirá al delegado que se reúna con el denunciante lo antes posible.

8.2 Encuentro con el denunciante

Antes de la reunión, el delegado informará al denunciante de la posibilidad de estar acompañado por una persona de su elección, del carácter confidencial de la reunión y de la posibilidad de que el delegado sea llamado a declarar sobre lo que va a escuchar, en el caso de procedimientos penales y/o civiles.

El delegado se reúne con el denunciante y le informa del objetivo de la reunión. Toma su versión de los hechos. Determina si hay motivos razonables para creer que la seguridad del denunciante, tanto física como emocional, está en peligro. Si es al menos probable, está obligado a denunciar la situación sin demora a las autoridades civiles o policiales competentes.

El delegado asegura al denunciante que se respetan sus derechos y le facilita inmediatamente el acceso a cualquier ayuda espiritual, psicológica, jurídica o de otro tipo que necesite.

A continuación, el delegado informa al denunciante de que se reunirá con el denunciado y de que la denuncia será estudiada por un comité asesor.

En todos los casos, el delegado abre un expediente, anota la cronología de los hechos y levanta acta de las reuniones con los interesados.

El delegado que se haya reunido con el denunciante deberá informar al Director lo antes posible.

El delegado velará por que se verifique la admisibilidad de las denuncias en el marco de esta política.

8.3 Encuentro con el acusado

Los objetivos de esta reunión entre el delegado y el acusado son los siguientes:

- a) si no lo ha hecho ya otra autoridad (diocesana, civil o policial), informar al denunciado de que se ha presentado una denuncia contra él;
- b) informar al demandado del nombre del denunciante, si es posible, y de los hechos objeto de la denuncia;
- c) obtener su versión de los hechos;
- d) informar al demandado sus derechos, incluido el derecho a defenderse y a no ser acusado;
- e) facilitarle el acceso a la asistencia espiritual, psicológica, jurídica o de otro tipo;
- f) informarle de las obligaciones del Instituto frente a la denuncia;
- g) informar a la persona del proceso que se seguirá;
- h) informarle, por escrito, de que todo lo que diga puede ser utilizado en su contra en un juicio penal o civil y que el delegado puede ser llamado a declarar en un posible juicio sobre lo que va a escuchar;
- i) prohibirle todo contacto con el denunciante y su familia;
- j) Decirle a la persona que puede ser excluida de todo ministerio público.

El delegado levantará acta de la reunión e informará al Director.

8.4 Informe

Si hay motivos para denunciar (es decir, si los hechos y las acciones denunciadas son probables y si la ley exige la denuncia, como en el caso de un menor), el delegado informará de la situación a las autoridades civiles o policiales y cumplirá sus instrucciones, si las hay. A continuación, se notifica el informe al denunciante y al denunciado.

En algunos casos, como cuando el demandado ha recibido un mandato del obispo diocesano, el delegado informa de la situación a las autoridades diocesanas y discute con ellas las medidas a tomar.

8.5 Reunión del Comité Asesor

El delegado convoca al Comité Asesor lo antes posible. A continuación, el comité asesor emite su dictamen y sugiere las medidas que, en su caso, deban adoptarse.

El delegado levanta un acta de la reunión e informa al Director.

Si el Director lo considera oportuno, exigirá al demandado que se retire de su cargo y de sus actividades pastorales o de otro tipo.

8.6 No-informe

Si no hay informe, el delegado comunicará al denunciante los motivos de su decisión. A continuación, se informa al denunciante de su derecho, y de hecho de su deber, de presentar la denuncia si cree que hay motivos razonables para hacerlo. También se notifica al demandado.

8.7 Comunicaciones a las autoridades pertinentes fuera del Instituto

Teniendo en cuenta las circunstancias específicas de una denuncia, el Instituto puede verse obligado a informar a las autoridades pertinentes ajenas al Instituto, como el empleador del denunciado o la organización en la que éste trabaja.

8.8 Ofrecimiento de Ayuda

El delegado ofrece al denunciante y a su familia asistencia y acompañamiento espiritual, psicológico, jurídico o de otro tipo, teniendo en cuenta las directrices de las autoridades diocesanas, civiles o policiales y de la comisión asesora.

La misma asistencia se ofrece también al denunciado, teniendo en cuenta las circunstancias particulares de la denuncia y la situación del miembro denunciado.

Otras personas implicadas en el Instituto que se han visto afectadas por las denuncias de acoso reciben apoyo personalizado.

Además, los problemas específicos como el aislamiento, el agotamiento, la pornografía y la adicción al alcohol que afectan a la salud mental de los afectados deben abordarse mediante apoyo profesional y espiritual.

8.9 Investigación

La investigación debe recoger información detallada de la denuncia, los hechos, las circunstancias y su responsabilidad. También incluye testimonios y pruebas periciales.

8.10 Conclusiones de la investigación

Una vez concluida la investigación, el Director determina las medidas adecuadas que deben adoptarse teniendo en cuenta las preocupaciones de seguridad pública relativas a la persona acusada y la mejor manera de tratar el complejo problema de la responsabilidad pastoral hacia esa persona.

Posteriormente, el delegado comunica al denunciante, al denunciado y a las autoridades competentes los resultados de la investigación (si la denuncia es o no fundada) y las medidas adoptadas (retiro de responsabilidades, tratamiento psicológico, etc.).

8.11 Seguimiento y control

El Instituto adopta las medidas necesarias para vigilar y controlar a las personas sujetas al presente Protocolo e implicadas en una situación de acoso durante una investigación o en cualquier otro momento, con el fin de garantizar el cumplimiento de las condiciones que se les impongan. Estas medidas se adaptan a cada caso. Pueden incluir una o varias de estas condiciones o cualquier otra medida como:

- a) ser asignado a una residencia, parroquia, ciudad u otro territorio
- b) reportarse en persona o de otra manera (por teléfono, Skype u otros medios) de forma regular (diaria, semanal, mensual) a una persona determinada por el Instituto
- c) retirarse de su cargo, de sus actividades pastorales o de otras actividades;
- d) no ejercer sus facultades ministeriales en público;
- e) no comunicarse con determinadas personas.

9.0 FORMACIÓN

Todas las personas que participen en el Instituto recibirán formación sobre todos los aspectos de esta política, pero en particular sobre los siguientes:

- a) la prevención del acoso (Parte 6 de la Política);
- b) la naturaleza del acoso;
- c) los efectos de los abusos sexuales con el objetivo de fomentar la compasión hacia los denunciantes, corregir los mitos y superar el estigma asociado al hecho de ser víctima de abuso sexual.

Tras esta formación, todas las personas implicadas en el Instituto firman el Formulario de Compromiso para confirmar que han completado la formación exigida por la Política del Instituto y que se comprometen a cumplirla.

10.0 COMUNICACIONES

Toda la información sobre los casos de acoso se maneja de forma que se garantice la seguridad e integridad de los denunciantes.

Toda la información relacionada con una queja es tratada de forma confidencial, a menos que dicha información sea necesaria para la realización de una investigación, o la imposición de una acción disciplinaria o de otro tipo.

El Instituto responde de forma transparente a las solicitudes de información pertinente en relación con una denuncia de acoso.

La Política del Instituto está a disposición del público al estar publicada en las páginas web de la Administración central, de los distritos y de las regiones.

El Instituto proporcionará una copia de esta Política a los Nuncios Apostólicos, a las Conferencias de Obispos y a los ordinarios del lugar donde el Instituto está presente.

11.0 CONSULTAS

Todas las consultas relativas a esta política deben dirigirse al Director de Distrito, Regional o General, según sea el caso.

ANEXO A
Extractos de las
Constituciones del Instituto Voluntas Dei

Artículo 52.

Cuando se trata de prescripciones disciplinarias, algunas dispensas provisionales de las Constituciones y de los Reglamentos pueden ser acordadas:

- 1) Por el Director General en todo el Instituto. Él lo comunica, entonces, a los Directores de distrito concernientes.
- 2) Por el Director de distrito, en su propio distrito. Si dispensa a todo un conjunto de miembros, previene sin tardanza al Director General.

Artículo 91

El despido de un profeso que no tenga la estabilidad exige motivos serios... causa de escándalo para los demás ...

Artículo 92

El despido de un profeso después de la estabilidad exige graves motivos, principalmente:

- 1) un escándalo contra la ley natural;
- 2) la infidelidad notoria a sus compromisos por votos en el Instituto: infidelidad conocida al celibato consagrado.

Artículo 94

Cuando una cuestión de despido se presenta, los Directores, General y de distrito, están obligados a poner en obra los medios sugeridos por la prudencia y la caridad cristiana para volver al miembro al buen camino; deben también acordarse que están estrictamente obligados a salvaguardar el honor y la reputación del miembro despedido, a fin de no herir ni la justicia ni la caridad y a fin de evitar que éste lleve, al abandonar el Instituto, el menor sentimiento de rencor.

Artículo 125

El despido de un miembro asociado después de la estabilidad exige graves motivos, principalmente:

- 1) un escándalo contra la ley natural;
- 2) la infidelidad notoria a sus compromisos como miembro asociado del Instituto: - infidelidad a la vida conyugal;

Artículo 132

Los miembros, en una disponibilidad total y por una obediencia responsable, emplean todos sus recursos y sus iniciativas en el cumplimiento de su tarea profesional y apostólica.

Conscientes del respeto de las personas, no se contentan con ejecutar las órdenes recibidas, sino que se esfuerzan por provocar un diálogo franco y abierto con la autoridad. Esto es una condición esencial para el ejercicio de la autoridad como un servicio.

Conservando el derecho de apelar a las instancias superiores en los casos de conflictos, se acuerdan, sin embargo, que deben someterse a las decisiones de la autoridad a fin de respetar el bien común y la voluntad de Dios.

Artículo 173

...el voto deliberativo del Consejo Central es requerido para:

- 16) Aceptar, rechazar o retardar a un miembro al aspirantado, a la probación, a los votos, a los compromisos y a la estabilidad, o despedirlo, allí donde no hay distrito.
- 19) Decidir el envío de un miembro del Instituto, según los artículos 91, 92 y 125.

Artículo 175

El voto consultivo del Consejo Central es requerido en los casos indicados por el derecho común y las Constituciones y cuando el Director General debe tomar en consideración toda apelación de un miembro que haya sido rechazado o retardado para los votos, para los compromisos o para la estabilidad por un Consejo de distrito.