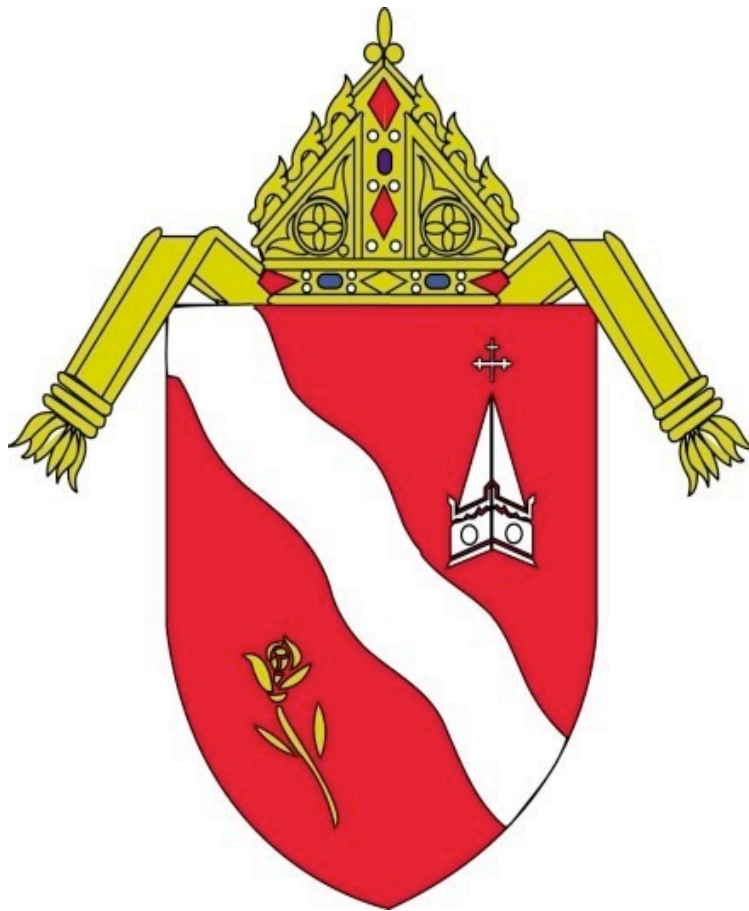


Diocesis de Laredo

Políticas De Conducta Etica Y Personal

Safe Environment Policies



POLÍTICAS DE CONDUCTA ETICA Y PERSONAL

DIÓCESIS DE LAREDO AUTORIDAD PARA PROMULGAR REGLAS Y REGLAMENTOS

El Obispo de Laredo puede publicar de vez en cuando las declaraciones de la Misión, las políticas y las pautas necesarias y apropiadas para que la Diócesis realice sus deberes los cuales serán aplicables a todo el clero, religiosos, laicos, empleados y voluntarios.

10.01 ESTANDARES ETICOS BASICOS

I. PROPOSITO

Esta política establece algunos estándares básicos de comportamiento ético y conducta personal para todo el personal asociado con la Diócesis de Laredo y sus parroquias, escuelas, y otras organizaciones afiliadas (colectivamente “la Diócesis”). Lo que es fundamental para nuestra misión es la integridad personal y los altos estándares éticos de todos aquellos que representan a la Diócesis. El propósito de esta política es asegurar que los fuertes estándares éticos y sociales de conducta moral dictados por la Iglesia Católica y nuestra comunidad en general sean seguidos por todo el personal de la Diócesis.

Las relaciones entre las personas es el fundamento del ministerio Cristiano y son el centro de la vida de la Iglesia. Definiendo salud y relaciones seguras no se quiere decir, de ninguna manera, minar la fuerza y la importancia del contacto personal o del rol ministerial. Por el contrario, es asistir a todos aquellos que cumplen con los muchos roles que crean la vida de la Iglesia para demostrar su amor y compasión por los niños y adultos en las más sinceras y genuinas relaciones.

Es con esta intención que las relaciones en el ministerio son experimentadas todo el tiempo como caritativas y sin la intención de dañar o permitir que ocurra el daño, que el siguiente Código de Ética ha sido adoptado por la Diócesis de Laredo. Se pide a todo el personal de la Iglesia que considere cuidadosamente cada estándar en el Código y dentro de las Políticas de Etica e Integridad en el Ministerio antes de acordar en adherirse a los estándares y continuar en servicio a la Diócesis.

- El personal de la Iglesia exhibirá los más altos estándares éticos e integridad personal Cristiana.
- El personal de la Iglesia se conducirá de una manera que sea consistente con la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- El personal de la Iglesia proveerá un ambiente de trabajo profesional y que es libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito, o verbal.
- El personal de la Iglesia evitará tomar ventajas injustas de una relación de asesoramiento para beneficio propio.
- El personal de la Iglesia no abusará o descuidará física, sexual, o emocionalmente a un menor de edad o a un adulto.

- El personal de la Iglesia compartirá preocupaciones acerca de comportamientos sospechosos o inadecuados con su pastor, su director, el Vicario General o el Obispo.
- El personal de la Iglesia reportará cualquier sospecha de abuso o negligencia de un menor al Departamento de Protección y Servicios Regulatorios de Texas (Texas Department of Protective and Regulatory Services.)
- El personal de la Iglesia aceptará su responsabilidad personal para proteger a menores de edad y adultos contra todas las formas de abuso.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal Diocesano asociado con la Diócesis de Laredo y sus parroquias, escuelas y otras organizaciones afiliadas (colectivamente la “Diócesis”).

DEFINICION DEL PERSONAL DIOCESANO

Para los propósitos de esta política, las siguientes se han incluido en la definición del personal de la Iglesia:

- a. Sacerdotes incardinados en la Diócesis de Laredo.
- b. Sacerdotes que son miembros de institutos religiosos asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo.
- c. Sacerdotes de otras jurisdicciones que son asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo, sacerdotes buscando incardinación en la Diócesis de Laredo; otros sacerdotes incluyendo aquellos que están retirados, o quienes solicitan facultades canónicas para trabajar tiempo parcial o proveer ministerio.
- d. Diáconos Permanentes y transitorios incardinados en la Diócesis de Laredo; diáconos permanentes pero con facultades canónicas para funcionar en la Diócesis de Laredo.
- e. Seminaristas y aquellos registrados en el Programa de Formación del Diaconato Permanente de la Diócesis de Laredo.
- f. Mujeres religiosas y hermanos religiosos que están trabajando para la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas o agencias.
- g. Individuos en otras formas de vida consagrada que están asociados con la Diócesis de Laredo.
- h. Todo el personal asalariado ya sea empleado en áreas del ministerio u otras clases de servicios por la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas u otras agencias; también, aquellos que contratan sus servicios a las agencias de la Iglesia.
- i. Todos los voluntarios. Esto incluye a cualquier persona que entre en o se ofrezca para un servicio relacionado con la Iglesia por su propia y libre voluntad.

III. POLITICA

Una persona que trabaja para la Iglesia goza de una vocación construida no solamente en conducta ética pero en el evangelio de Jesucristo, así como en crédito público y confianza. El éxito de nuestra misión depende en una percepción favorable de la conducta del personal Diocesano por los feligreses, así como el público en general. Es esencial que el personal Diocesano vea sus

propias acciones e intenciones objetivamente para asegurarse que ningún observador pudiera tener argumentos para creer que existe la más leve irregularidad en la conducta. Clérigos, religiosos y líderes laicos tienen una responsabilidad de mantener los estándares de la Iglesia Católica, pero ellos no pueden ser los únicos guardianes de la ética de la Iglesia. Todo el personal Diocesano debe entender y vivir por estándares morales católicos sanos en su trabajo cotidiano.

A. Confidencialidad

El personal Diocesano puede tratar de vez en cuando con información sensible y confidencial. En ningún caso se deberá usar la información confidencial para beneficio propio o de otra persona. En ningún caso se divulgará la información confidencial a personal no-Diocesano incluyendo familiares o asociados, o aún a otro personal Diocesano que no tiene ninguna necesidad de tal información en cumplimiento de sus deberes a la Diócesis.

B. Lealtades e Intereses que estén en Conflicto

Ningún personal Diocesano servirá como un director de una mesa directiva o será parte de cualquier organización que abogue posiciones en conflicto directo con las enseñanzas y estándares morales de la Iglesia Católica.

Si cualquier personal Diocesano, o cualquier miembro de su familia inmediata tiene algún interés financiero en cualquier transacción o transacción propuesta con la Diócesis, dicha persona divulgará puntualmente a su superior/a inmediato/a la naturaleza del interés financiero y la transacción relacionada o la transacción propuesta.

C. Responsabilidad Personal

El personal Diocesano debe conducir sus asuntos financieros personales de una manera responsable para estar por encima de las críticas, por ej., pagando puntualmente sus cuentas personales y evitar sobregiros en cuentas de cheques personales. Los reembolsos en las tarjetas de crédito de negocios y cuentas de gastos son solamente para aquellos artículos relacionados directamente con los propósitos de la Iglesia y la Parroquia. No se permiten adelanto de sueldos.

D. Declaraciones Públicas

Para que las declaraciones públicas hechas a nombre de la Diócesis o sus subsidiarios tengan el beneficio de la política actual y asegurar consistencia, todas las declaraciones a los medios serán manejadas por un miembro de la oficina de la Cancillería designado por el Obispo. Con respecto a los asuntos de la parroquia, el Pastor o su designado pueden hablar con los reporteros, pero deben informar al Obispo o a su designado de cualquier investigación de los medios tan pronto como sea posible.

E. Política de Publicidad

Todo el personal Diocesano implicado en la preparación y distribución de la publicidad para la Iglesia se asegurará de que el contenido y el impacto de todas las presentaciones de los medios hechas por y a nombre de la Diócesis, o sus subsidiarios estén de acuerdo con los valores morales Católicos firmes y sean aceptados de buen gusto.

F. Uso de Papel Membretado

Es inadecuado que cualquier personal Diocesano utilice papelería oficial para propósitos personales o no relacionados con el trabajo, particularmente cuando dicho uso implica el endoso por la Diócesis, o hace referencia a empleo Diocesano en materia de conflicto personal.

G. CONDUCTA PERSONAL

1. Deshonestidad

Personal Diocesano que cometa un acto que constituya una violación a la confianza o deshonestidad, por ej., robo o fraude o mala representación o falsificación de cualquier tipo de (expedientes), estará sujeto a acciones disciplinarias hasta incluir la terminación de empleo.

2. Infracciones Importantes

Es política Diocesana investigar a fondo todos los reportes de cualquier infracción importante, para disciplinar apropiadamente a la persona responsable, hasta e incluyendo la terminación de empleo. Las infracciones importantes, incluyen, pero no se limitan a los siguientes ejemplos:

- a. Cualquier acción que ponga a una persona en un riesgo de seguridad inaceptable, que afecte adversamente la imagen pública Diocesana o de la parroquia, o cause vergüenza a la Diócesis o sus feligreses.
- b. Publicación no autorizada de información confidencial, o uso de información confidencial para provecho personal.
- c. Posesión, distribución o uso no autorizado de cualquier droga o narcótico ilegal o sustancia controlada.
- d. Incapacidad para desempeñar el trabajo debido al consumo de alcohol.
- e. Peleas.
- f. Retiro o uso de propiedad Diocesana o de la parroquia sin permiso.
- g. Irresponsabilidad personal financiera persistente.
- h. Falta premeditada para seguir instrucciones o direcciones.
- i. Posesión no autorizada de armas.
- j. Destrucción premeditada, o deshecho de propiedades pertenecientes a la Diócesis, a otro personal Diocesano, o a feligreses.
- k. No reportarse a trabajar sin la apropiada notificación a los supervisores.
- l. Enseñar doctrinas contrarias a la Fé o la promoción de causas en conflicto directo con las enseñanzas de la Iglesia Católica.

V. ADMINISTRACION Y RESPONSABILIDADES

La Responsabilidad operacional primaria para los estándares mencionados arriba, así como los otros procedimientos relacionados, permanecen con todos los supervisores apropiados incluyendo pero no limitado a Vicarios, Pastores, Directores, y otros Supervisores a través de la Diócesis. La práctica de estándares éticos firmes es la responsabilidad de cada uno en la Diócesis.

VI. FECHA EFECTIVA

Esta Política es efectiva el 1º de Enero, 2003.

POLITICAS DE CONDUCTA ETICA Y PERSONAL (CONT.)

10.02 USO DE SUBSTANCIAS CONTROLADAS

I. PROPOSITO

Esta política establece los estándares básicos de la Diócesis de Laredo relativos al uso, abuso, venta y posesión de alcohol o drogas (legales or ilegales) que impiden la habilidad de una persona para realizar su trabajo.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal Diocesano asociado con la Diócesis de Laredo y sus parroquias, escuelas y otras organizaciones afiliadas (colectivamente la “Diócesis”).

DEFINICION DEL PERSONAL DIOCESANO

Para los propósitos de esta política, las siguientes se han incluido en la definición del personal de la Iglesia:

- a. Sacerdotes incardinados en la Diócesis de Laredo.
- b. Sacerdotes que son miembros de instituciones religiosas asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo.
- c. Sacerdotes de otras jurisdicciones que son asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo; sacerdotes buscando incardinación en la Diócesis de Laredo; otros sacerdotes incluyendo aquellos que están retirados, o quienes solicitan facultades canónicas para trabajar tiempo parcial o proveer ministerio.
- d. Diáconos permanentes y transitorios incardinados en la Diócesis de Laredo; diáconos permanentes pero con facultades canónicas para funcionar en la Diócesis de Laredo.
- e. Seminaristas y aquellos registrados en el Programa de Formación del Diaconato Permanente de la Diócesis de Laredo.
- f. Mujeres religiosas y hermanos religiosos que están trabajando para la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas o agencias.
- g. Individuos en otras formas de vida consagrada que están asociados con la Diócesis de Laredo.
- h. Todo el personal asalariado ya sea empleado en áreas del ministerio u otras clases de servicios por la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas u otras agencias; también, aquellos que contratan sus servicios a las agencias de la Iglesia.
- i. Todos los voluntarios. Esto incluye a cualquier persona que entre en o se ofrezca para un servicio relacionado con la Iglesia por su propia y libre voluntad.

III. POLITICA

Es la política de la Diócesis de Laredo prohibir el uso, posesión para consumo, venta, o distribución de drogas ilegales y narcóticos en sus terrenos, y la presencia en sus terrenos de cualquier persona que esté bajo la influencia de drogas ilegales o implicado en el abuso de alcohol o drogas legales. La Diócesis reconoce los efectos dañinos de las drogas y no tolerará el empleo de personas que usan drogas ilegales o abusan del alcohol o drogas legales.

IV. PROCEDIMIENTO

- A. Todo el personal Diocesano que se reporte a trabajar en posesión de, o bajo la influencia de drogas ilícitas o quienes están deteriorados por el uso de alcohol no se les permitirá permanecer en los terrenos Diocesanos.
- B. El personal Diocesano que observe una conducta inusual asociada con el abuso del alcohol o el uso de drogas ilícitas deberá contactar a su supervisor inmediatamente. En la ausencia de un supervisor local dentro de las instalaciones, el personal Diocesano deberá contactar al Director Diocesano de Recursos Humanos.
- C. Una vez que se determine que una persona esta bajo la influencia de drogas ilícitas o los efectos asociados con alcohol, él/ella será escoltado/a fuera de los terrenos y se le proveerá transportación a su casa. Bajo ninguna circunstancia se ordenará a una persona dejar los terrenos y que conduzca a casa por sí misma. Debe proporcionarse transportación que no utilice la persona afectada como conductor. Las personas que residen en las terrenos diocesanas serán escoltadas a su cuarto y aguardarán otras instrucciones de su supervisor.
- D. Si hay una pregunta acerca de si un individuo es afectado ya sea por el alcohol o drogas, es la responsabilidad del supervisor de esta persona o del Director Diocesano de Recursos Humanos hacer la determinación con una preocupación primaria por la seguridad del individuo y de otros.
- E. En los casos donde la dependencia química, la adicción, o el abuso persistente es sospecha como una causa de problemas de asistencia o desempeño deficiente, la situación deberá referirse al Director de Recursos Humanos; si los problemas de desempeño o asistencia persisten, los procedimientos delineados en el Proceso de Disciplina Progresiva deberán ser implementados.

V. ADMINISTRACION Y RESPONSABILIDADES

A. Supervisores

- 1. Asegurarse de que el personal Diocesano entienda las responsabilidades de su trabajo y que se espera un nivel de desempeño.
- 2. Manejar los temas de sustancias controladas de acuerdo con esta política cuando se requiera y administrar las acciones correctivas cuando se requiera.
- 3. Coordinar la transportación segura de la persona afectada a su residencia.

B. Oficina de Recursos Humanos / Beneficios

1. Asistir al clero/supervisores en el trato con personal que se sospecha usa, posee, o abusa de sustancias controladas. Esto incluirá la investigación de los incidentes específicos en los que esté involucrado el personal reportando los resultados al supervisor apropiado.
2. Proveer orientación y consejos a la gerencia y al personal respecto a la intención y apropiada administración de esta política.
3. Facilitar el uso de agencias de asistencia designadas donde esté disponible y sea apropiado.

C. Personal/Empleados

1. Estar informados de la política Diocesana en el uso de sustancias controladas.
2. Comportarse adecuadamente.

VI. FECHA EFECTIVA

Esta política es efectiva el 1° de Enero, 2003.

POLÍTICAS DE CONDUCTA ETICA Y PERSONAL (CONT.)

10.03 ACOSO SEXUAL Y CONDUCTA SEXUAL IMPROPIA

I. PROPOSITO

- A. El acoso sexual es inmoral y reprensible y no será tolerado por la Diócesis. Ello arruina la misión de la Diócesis, y amenaza las carreras, experiencia educativa y el bienestar de todas las personas afectadas. De maneras obvias y sutiles, la misma posibilidad de acoso sexual es destructiva a los individuos y a la comunidad de la Iglesia en su totalidad. Cuando a través del miedo a las represalias una persona somete o es presionada para someter, a una atención sexual no deseada, la habilidad de la Diócesis para llevar a cabo su misión se ve minada.

- B. El acoso sexual es especialmente reprensible cuando se desarrolla de una relación entre sacerdotes y feligreses o el personal, maestro y estudiante, supervisor y subordinado, o entre los miembros del personal. Acoso sexual en estas situaciones explota injustamente el poder inherente en la posición de un sacerdote, un maestro o de un supervisor. A través de grados, aumento de salario, recomendaciones para avanzar, promoción, los sacerdotes, maestros y supervisores pueden tener una influencia decisiva en la carrera de una persona y más allá.

- C. Mientras que el acoso sexual muy a menudo ocurre en situaciones de un poder diferencial entre las personas involucradas, la Diócesis también reconoce que el acoso sexual puede ocurrir entre personas del mismo status. La Diócesis no tolerará conductas entre los miembros de la comunidad Diocesana que rebaje a cualquier persona o que crea un ambiente de trabajo inaceptable.

- D. La conducta sexual impropia es inmoral, contraria a los principios Cristianos, mina la misión de la Diócesis, y no será tolerada por la Diócesis. La confianza y el respeto son disminuídos cuando aquellos, en posiciones de autoridad se comprometen en una conducta inmoral abusan, o aparentan abusar de su poder.

- E. Los supervisores ejercitan poder sobre los subordinados, ya sea dando elogios, críticas, o evaluación. Cualquier relación amorosa o sexual entre supervisores y subordinados aumenta las oportunidades de que un supervisor abusare de su poder y explote sexualmente al subordinado. Otras personas pueden ser afectadas por la conducta sexual impropia debido a que pone al supervisor en una posición de favorecer o avanzar los intereses de una persona a expensas de otros e implícitamente hace que obtenga beneficios contingentes en favores amorosos o sexuales. Por lo tanto, la Diócesis ve esto como poco ético si algún personal Diocesano se compromete a relaciones inmorales con compañeros consejeros, con estudiantes registrados en clases o sujetos a su supervisión o con subordinados a quienes ellos supervisan, aún cuando ambas partes parecen haber consentido la relación.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal Diocesano asociado con la Diócesis de Laredo y sus parroquias, escuelas y otras organizaciones afiliadas (colectivamente la "Diócesis").

DEFINICION DEL PERSONAL DIOCESANO:

Para los propósitos de esta política, las siguientes se han incluido en la definición de personal de la Iglesia:

- a. Sacerdotes incardinados en la Diócesis de Laredo.
- b. Sacerdotes que son miembros de institutos religiosos asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo.
- c. Sacerdotes de otras jurisdicciones que son asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo; sacerdotes buscando incardinación en la Diócesis de Laredo; otros sacerdotes incluyendo aquellos que están retirados, o quienes solicitan facultades canónicas para trabajar tiempo parcial o proveer ministerio.
- d. Diáconos permanentes y transitorios incardinados en la Diócesis de Laredo; diáconos permanentes pero con facultades canónicas para funcionar en la Diócesis de Laredo.
- e. Seminaristas y aquellos registrados en el Programa de Formación del Diaconato Permanente de la Diócesis de Laredo.
- f. Mujeres religiosas y hermanos religiosos que están trabajando para la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas o agencias.
- g. Individuos en otras formas de vida consagrada que están asociados con la Diócesis de Laredo.
- h. Todo el personal asalariado, ya sea empleado en áreas del ministerio u otras clases de servicios, por la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas u otras agencias; también aquellos que contratan sus servicios a las agencias de la Iglesia.
- i. Todos los voluntarios. Esto incluye cualquier persona que entre en o se ofrezca para un servicio relacionado con la Iglesia por su propia y libre voluntad.

III. DEFINICIONES Solamente para el propósito de esta política:

"Acoso Sexual" incluye cualquier avance sexual molesto, solicitud de favores sexuales u otras conductas verbales o físicas de una naturaleza sexual cuando, a una persona razonable, (1) la sumisión a dicha conducta es hecha ya sea explícitamente o implícitamente un término o condición de empleo de una persona, (2) la sumisión a o el rechazo de tal conducta de un individuo se utiliza como una base para las desiciones del empleo que afectan a dicho individuo, o (3) cuando tal conducta tiene el propósito o efecto de interferir substancialmente con el desempeño en el trabajo de un individuo o creando un ambiente de trabajo intimidatorio, hostil u ofensivo.

Ejemplos de acoso sexual incluye, pero no está limitado a:

- a) Asalto Físico;
- b) amenazas directas o implícitas de que la sumisión a avances sexuales serán una condición de empleo, posición en el trabajo, promoción, grados, o cartas de recomendación;
- c) proposiciones directas de una naturaleza sexual;
- d) presión sutil para una actividad sexual, un elemento para el cual puede ser una conducta como mirar fijamente de una manera repetida e indeseada;
- e) un patrón de conducta (no relacionado legítimamente con el tema en curso si uno está implicado) con la intención de causar malestar o humillación, o ambos, que incluye uno o más de lo siguiente: (1) comentarios de naturaleza sexual, o (2) declaraciones sexuales explícitas, preguntas, chistes, o anécdotas;
- f) un patrón de conducta que pudiera causar molestia o humillación, o ambos, a una persona razonable a quien se dirigió una conducta que incluye una o más de lo siguiente: (1) tacto innecesario, caricias, abrazos, o roce contra el cuerpo de una persona, (2) comentarios de una naturaleza sexual acerca de la ropa o el cuerpo de una persona, o (3) comentarios acerca de la actividad sexual o especulaciones acerca de su experiencia sexual anterior. .

"Conducta Sexual impropia" significa cualquier conducta sexual que es:

- a) Ilícita; or
- b) Constituye una seria violación a las enseñanzas morales, doctrinas y leyes canónicas de la Iglesia Católica.

III. POLITICA

Es la política de la Diócesis que el acoso sexual y la conducta sexual impropia por parte del personal es contraria a los principios Cristianos y fuera del curso y el alcance del empleo de todo el personal Diocesano y no será tolerado por la Diócesis. Todo el personal diocesano debe cumplir con las leyes correspondientes con respecto a incidentes reales o sospechosos de acoso sexual o de conducta sexual impropia y de las provisiones siguientes, sujeto a las limitaciones impuestas por el "sello de confesion".

Esta política es pensada para establecer requisitos y procedimientos en un esfuerzo para prevenir el acoso sexual y la conducta sexual impropia por el personal y el daño que resulta a otros, y proporcionar la dirección al personal Diocesano sobre cómo responder a alegaciones de acoso sexual o conducta sexual impropia si ocurre cualquiera.

A. REPORTANDO CASOS DE CONDUCTA SEXUAL IMPROPIA O ACOSO

La caridad Cristiana y las tradiciones de la Iglesia de estándares morales, éticos y sociales fuertes requiere que la conducta sexual impropia o el acoso sexual sea reportado inmediatamente a las autoridades competentes. Anexo a esta política como Apéndice D: Notificación de Asunto Confidencial es la forma que debe usarse para reportar eventos de conducta sexual impropia y/o de acoso sexual.

B. EDUCACION

La educación es un elemento clave de esta política Diocesana. Los esfuerzos de educación son esenciales para el establecimiento de un entorno Diocesano que está tan libremente como sea posible del acoso sexual y de la conducta sexual impropia, y donde los altos estándares de la conducta en relaciones consensuales son observados. Hay por lo menos cinco metas a ser alcanzadas a través de la educación: (1) enseñar a las víctimas potenciales, particularmente niños pequeños, a evitar circunstancias que los pueden conducir al acoso sexual y a conducta sexual impropia, (2) asegurarse de que todas las víctimas (y las víctimas potenciales) estén enteradas de sus derechos, (3) avisar a los individuos de la conducta que es proscrita, (4) informar a los administradores acerca de la forma apropiada para dirigir las quejas de las violaciones a esta Política, y (5) educando a los insensibles acerca de los problemas que esta Política dirige. El personal Diocesano y el otro personal como el Director de Recursos Humanos puede requerir, que deben asistir a los programas de educación designados sobre métodos para reconocer y prevenir conducta sexual impropia, acoso sexual y abuso de menores. Esto será coordinado por el Director de Recursos Humanos. Se recomienda a otros voluntarios a que asistan a tales programas educativos.

C. REVISION DE ANTECEDENTES Y REFERENCIAS

Con la publicación de esta Política, todo el personal Diocesano actual así como todos los aspirantes a dichas posiciones se les requerirá que llenen una Forma de Información del Empleado (Ver Apéndice F.) Cuando se contempla que el servicio del aspirante a la Diócesis será por lo menos de 30 días, se autorizará al futuro supervisor del aspirante a renunciar la terminación del Cuestionario Informativo del aspirante, pero dicho supervisor, no obstante, conducirá una investigación apropiada de los antecedentes del aspirante para la posición que el aspirante tendrá con la Diócesis antes de que el aspirante comience sus servicios para la Diócesis. El “futuro supervisor” significará, (i) en el caso del personal de la parroquia, el pastor; (ii) en el caso del personal de la escuela, el director; y (iii) en todos los otros casos, el supervisor designado o el Director de Recursos Humanos.

Los cuestionarios completados serán revisados y, como sea apropiado, investigados por el Departamento de Recursos Humanos con un espíritu de completa confidencialidad, y serán mantenidos en los expedientes del personal de la Diócesis o sus subsidiarios, con acceso limitado al Obispo, a la Oficina del Canciller, al Director de Recursos Humanos o al Departamento Diocesano del Personal de Recursos Humanos y al abogado Diocesano.

D. IMPLEMENTACION Y EJECUCION

Esta política será diseminada e implementada de acuerdo con los términos de esta política. Esta política será ejecutada de acuerdo con sus términos y conforme a otras provisiones aplicables de las políticas de recursos humanos de la Diócesis.

IV. FECHA EFECTIVA

Esta Política es efectiva el 1º de Enero, 2003.

POLITICAS DE CONDUCTA ETICA Y PERSONAL (CONT.)

10.04 ABUSO DE MENORES

I. PROPOSITO

En respuesta al llamado de la Conferencia Charter de Obispos Católicos para la Protección de los Niños y Gente Joven, la Diócesis de Laredo ha revisado y adoptado las siguientes políticas para la prevención y educación del abuso de menores.

El abuso de los niños es inmoral y reprehensible y no será tolerado por la Diócesis. La ley requiere a cualquier persona que tenga una causa para creer que la salud física o mental o el bienestar de un niño ha sido o puede ser afectado adversamente por abuso o negligencia debe reportar sus sospechas al Departamento de Servicios Humanos de Texas o a una agencia local para la aplicación de la ley. Cuando el personal Diocesano está implicado en abuso de menores, la capacidad de la Diócesis de realizar su misión se ve minada.

II. ALCANCE

Esta política aplica a todo el personal Diocesano asociado con la Diócesis de Laredo y sus parroquias, escuelas y otras organizaciones afiliadas (colectivamente la “Diócesis”).

DEFINICION DEL PERSONAL DIOCESANO

Para los propósitos de esta política, las siguientes se han incluido en la definición del personal de la Iglesia:

- a. Sacerdotes incardinados en la Diócesis de Laredo.
- b. Sacerdotes que son miembros de institutos religiosos asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo.
- c. Sacerdotes de otras jurisdicciones que son asignados a trabajo pastoral en la Diócesis de Laredo; sacerdotes buscando incardinación en la Diócesis de Laredo; otros sacerdotes incluyendo aquellos que están retirados o quienes solicitan facultades canónicas para trabajar tiempo parcial o proveer ministerio.
- d. Diáconos permanentes y transitorios incardinados en la Diócesis de Laredo; diáconos permanentes pero con facultades canónicas para funcionar en la Diócesis de Laredo.
- e. Seminaristas y aquellos registrados en el Programa de Formación del Diaconato Permanente de la Diócesis de Laredo.
- f. Mujeres religiosas y hermanos religiosos que están trabajando para la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas o agencias.
- g. Individuos en otras formas de vida consagrada que están asociados con la Diócesis de Laredo.
- h. Todo el personal asalariado ya sea empleado en áreas del ministerio u otras clases de servicios por la Diócesis de Laredo, sus parroquias, escuelas u otras agencias; también, aquellos que contratan sus servicios a las agencias de la Iglesia.

- i. Todos los voluntarios. Esto incluye a cualquier persona que entre en o se ofrezca para un servicio relacionado con la Iglesia por su propia y libre voluntad.

III. DEFINICIONES: Para los propósitos de esta política solamente.

1. Un menor es definido como cualquier persona bajo la edad de 18 años. El Término “menores” también incluye a adultos que pudieran ser considerados únicamente vulnerables a abuso debido a sus incapacidades físicas o mentales.
2. El abuso físico es una herida no-accidental que es intencionalmente infringida sobre un menor.
3. El abuso sexual es cualquier actividad o contacto de una naturaleza sexual que ocurra entre un menor y un adulto que signifique para despertar o para gratificar los deseos sexuales del adulto o del menor.
4. El abuso emocional es una herida mental o emocional a un menor que da lugar a una debilitación observable y material en el crecimiento, desarrollo o funcionamiento psicológico del menor.
5. La negligencia es la falta de proveer las necesidades básicas de un menor o la falta de proteger contra daños a un menor.

IV. ESTANDARES DE CONDUCTA PARA LA DIOCESIS

Las siguientes pautas tienen el fin de asistir al personal de la Iglesia en tomar decisiones sobre interacciones con los menores de edad en los programas patrocinados y afiliados de la Iglesia. Estas no están diseñadas o intentan dirigir las interacciones dentro de las familias. Para aclarar cualquier pauta o investigar acerca de los comportamientos no tratados aquí, contacte con su pastor, el director de la agencia, el director o el Canciller al 956-727-2140.

1. El personal de la Iglesia es responsable de dejar ir a los menores a su cuidado solamente a los padres, guardianes legales, u otras personas designadas por los padres o guardianes legales al terminar los servicios o las actividades. En el caso de que el personal de la Iglesia esté incierto en si es apropiado dejar ir a un menor de edad, ellos deberán localizar inmediatamente o ponerse en contacto con su supervisor inmediato antes de dejar ir al niño.
2. El personal de la Iglesia deberá reportar el comportamiento incontrolable o inusual de los menores inmediatamente a los padres.
3. El personal de la Iglesia tiene prohibido usar, poseer, o estar bajo la influencia de alcohol o cualquier droga ilegal mientras esté trabajando con los menores.
4. El personal de la Iglesia puede ocasionalmente, estar en una posición de proveer transportación para los menores. Las siguientes pautas deberán ser observadas estrictamente cuando el personal de la Iglesia esté implicado en la transportación de los menores:
 - i. Ordinariamente, los menores nunca deberán ser transportados sin un permiso escrito.
 - ii. Los menores deberán ser transportados directamente a su destino. No se deberán hacer paradas no autorizadas.

- iii. El personal de la Iglesia deberá evitar el contacto físico innecesario y/o inapropiado con los menores mientras estén en los vehículos.
 - iv. Los choferes que son asignados para transportar a los menores deben tener por lo menos 25 años de edad. (Solicitudes para excepciones específicas pueden ser remitidas por escrito al Vicario General al P.O. Box 2247, Laredo, TX 78043-2247.)
5. El personal de la Iglesia tiene prohibido hablar a los menores en una forma que sea o pudiera ser interpretada por cualquier observador como severa, amenazante, de intimidación, avergonzante, despectivo, degradante, o humillante. Además, se espera que el staff y los voluntarios se refrenen de hacer juramentos en presencia de menores.
 6. El personal de la Iglesia tiene prohibido comprometerse en cualquier conversación orientada a lo sexual con los menores. Sin embargo, se espera que de vez en cuando el ministerio de la juventud dirija lecciones y discusiones a los adolescentes sobre temas de la sexualidad humana relacionados con las citas y el sexo. Estas lecciones transmitirán a los jóvenes las opiniones de la Iglesia sobre estos tópicos o temas. Si los jóvenes tienen más preguntas no contestadas o no tratadas por sus maestros individuales ellos deberán ser referidos a sus padres o guardianes para aclaración o consejería. Además, no se permite al personal de la Iglesia discutir sus propias actividades sexuales con los menores.
 7. El personal de la Iglesia nunca deberá estar desnudo en la presencia de los menores a su cuidado. Los arreglos de las instalaciones para cambiarse o ducharse para los adultos deben separarse de los arreglos de las instalaciones para los menores de edad.
 8. El personal de la Iglesia tiene prohibido poseer cualquier material impreso orientado sexualmente o moralmente inapropiado (revistas, tarjetas, videos, películas, ropa, etc.) en la propiedad de la Iglesia o en la presencia de menores.
 9. El personal de la Iglesia tiene prohibido dormir en las mismas camas, bolsas de dormir (sleeping bags) o tiendas de campaña pequeñas con menores de edad a menos que el adulto sea un miembro de la familia inmediata del menor.
 10. En la manera prevista en las Normas Suplementarias para el Clero y Religiosas, las casas usadas para residencias de sacerdotes y religiosas son exclusivamente para el uso de los religiosos. A excepción de visitas ocasionales de los miembros inmediatos de la familia, no se permite a los menores estar como invitados nocturnos en la residencia de un sacerdote o religioso.
 - 11. El abuso de menores es contrario a las enseñanzas de la Iglesia y está prohibido por la Diócesis. El personal de la Iglesia tiene la responsabilidad de proteger activamente a los menores de todas las formas de abuso.

V. CONTACTO FISICO CON LOS MENORES

La Diócesis de Laredo ha implementado una política de contacto físico que promoverá un positivo y consolidado ambiente para nuestros niños y ministerios juveniles mientras protege a nuestros niños y a nuestro personal de la Iglesia de malos entendidos. Las siguientes pautas deben ser eguidas cuidadosamente por todo el personal de la Iglesia que esté trabajando en programas para niños y juveniles.

1. El personal de la Iglesia tiene prohibido usar disciplina física en cualquier manera para el manejo de la conducta de los menores. Ninguna forma de disciplina física es aceptable. Esta prohibición incluye nalgadas, bofetadas, pellizcos, golpes o cualquier otra fuerza física como represalia o corrección por una conducta inapropiada por los menores.
2. Demostraciones de afecto apropiadas entre el personal de la Iglesia y los menores son importantes para el desarrollo del niño y una parte positiva de la vida de la Iglesia y el ministerio. Las siguientes formas de afecto se ven como ejemplos apropiados para la mayoría de los programas patrocinados y afiliados de la Iglesia:
 - Abrazos de lado.
 - Abrazos hombro con hombro o “temple” hugs.
 - Palmaditas en el hombro o la espalda.
 - Apretones de manos.
 - Dar una palmada de “High-fives” y manotada.
 - Elogio verbal.
 - Sujetar las manos, caras, hombros y brazos de los menores de edad.
 - Brazos alrededor de los hombros.
 - Sostener las manos mientras se camina con niños pequeños.
 - Sentarse al lado de los niños pequeños.
 - Arrodillarse o doblarse hacia el frente para abrazar a los niños pequeños.
 - Sujetarse de las manos durante la oración.
 - Palmaditas en la cabeza cuando sea culturalmente apropiado. (Por ejemplo, este gesto debería evitarse típicamente en algunas comunidades Asiáticas.)
3. Algunas formas de afecto físico han sido usadas por los adultos para iniciar un contacto inapropiado con los menores de edad. Con el fin de mantener el ambiente más seguro posible para los menores de edad, los siguientes son ejemplos de afecto que no deben ser usados en los programas patrocinados y afiliados de la Iglesia:
 - Abrazos largos o inapropiados.
 - Besos en la boca.
 - Sostener a los menores de más de dos años de edad en el regazo.
 - Tocar las caderas, pecho o áreas genitales.
 - Demostrar afecto en áreas desoladas del programa como recámaras, closets, áreas sólo para el staff u otros cuartos privados.
 - Dormir en la cama con un niño.
 - Tocar las rodillas o piernas de los menores.
 - Luchar (Wrestling) con los menores.
 - Hacerles cosquillas a los menores.
 - Paseos montados en la espalda.
 - Cualquier tipo de masaje dado por un menor a un adulto.
 - Cualquier tipo de masaje dado por un adulto a un menor.

- Cualquier forma de afecto no deseado.
- Complementos que están relacionados con el desarrollo del cuerpo y de la mente.

VI. INVESTIGACION DEL PERSONAL DE LA IGLESIA QUE TRABAJA CON LOS MENORES

Todos los **SOLICITANTES DE EMPLEO NUEVOS** para posiciones del personal de la Iglesia que estén trabajando con los menores se les requerirá que completen lo siguiente sin excepción (nuevos empleados serán aquellos contratados en o después del 1° de Enero del 2003):

1. Una solicitud de empleo estándar (Ver Apéndice A)
2. Una liberación de información de los antecedentes de conducta Y revisar LOS RECORDS CRIMINALES en el Estado de Texas y en cualquier otro estado donde el solicitante haya vivido. (Ver Apéndice B)
3. También se les requerirá a los solicitantes que lean y firmen el Código de Ética para el personal de la Iglesia (Ver Apéndice C)
4. Procedimientos de investigación adicionales, tal como checar las referencias, entrevistas cara-a-cara son recomendadas para los nuevos solicitantes.

Todos los **EMPLEADOS ACTUALES O EXISTENTES** (hasta el 1° de Enero del 2003) en la Diócesis de Laredo (esto incluye todo el personal de la Iglesia como está definido por este manual de políticas) sosteniendo posiciones trabajando con los menores se les requerirá que completen lo siguiente sin excepciones:

1. Todos los empleados que están trabajando en una parroquia o escuela deben haber tenido llena una Forma de Información del Empleado para el expediente en el Departamento Diocesano de Recursos Humanos. (Ver Apéndice F)
2. Todos los empleados deberán tener completado una revisión de los antecedentes criminales dentro de los últimos tres años a través del Departamento Diocesano de Recursos Humanos. (Ver Apéndice B)
3. La revisión de los récords criminales puede ser conducida periódicamente durante el término de empleo del empleado.

Todos los **VOLUNTARIOS** en la Diócesis de Laredo (esto incluye todo el personal de la Iglesia como está definido por este manual de políticas) trabajando con menores se les requerirá que completen lo siguiente sin excepciones:

1. **Voluntarios Nuevos** para programas trabajando con menores en las parroquias deben tener una Forma de Información de los Voluntarios (Ver Apéndice G) y una revisión de los Antecedentes y Récords Criminales de los Voluntarios (Ver Apéndice H.) Ellos deberán estar registrados como miembros de la parroquia por lo menos seis meses antes de ser colocados en una posición de voluntario con los menores. Después de una cuidadosa consulta, se pueden hacer excepciones para los padres de menores en los programas específicos en los que su niño o niños están participando.
2. Para los **Voluntarios Existentes** que están trabajando en la parroquia o escuela, y que no lo han hecho para el 1° de Enero del 2003, deben llenar una nueva Forma de Información

de los Voluntarios y la forma para revisar sus antecedentes y récord criminales y remitirlos al Departamento Diocesano de Recursos Humanos. (Ver los Apéndices G y H)

3. La revisión de los antecedentes y récords criminales serán conducidos cada tres años de un término del Voluntario del Personal de la Iglesia. Es obligatorio que las Parroquias y Escuelas sigan tales récords.

VII. ENTRENAMIENTO PARA PERSONAL DE LA IGLESIA QUE TRABAJA CON MENORES

- A. Se requiere que el personal de la Iglesia empleados y voluntarios revisen las Políticas de la Conducta Ética y Personal de la Diócesis de Laredo y estén de acuerdo en cumplir con el Código de Ética Diocesana. (Ver Apéndice C)
- B. Miembros del clero, religiosos, empleados, y todos los voluntarios que trabajan con menores se les requerirá que participen en un entrenamiento que los diriga en su rol de proteger a los menores en la Diócesis de Laredo.

VIII. SUPERVISION DE LOS PROGRAMAS QUE INVOLUCRAN A MENORES

- A. Se anima a los padres a que formen parte de cualquiera y todos los servicios y programas en los que sus niños estén involucrados en la Diócesis de Laredo. Los padres tienen una invitación abierta para observar los programas y actividades en las que sus niños están involucrados. Sin embargo, los padres que deseen participar en, o tener un contacto continuo con los programas en curso de su niño en la Iglesia, se les requerirá que completen el proceso de solicitud de voluntarios.
- B. Parrocos, Directores, y Jefes de Departamento y/o Ministerio son responsables por la supervisión de programas para menores.
- C. El personal de la Iglesia menor de 21 años de edad debe trabajar bajo la dirección de un supervisor adulto.
- D. El personal de la Iglesia en roles de liderazgo debe estar consciente de todos los programas para menores que son patrocinados por una parroquia o escuela. Deberá mantenerse una lista de esos programas en la oficina central e incluir las actividades, propósitos, patrocinadores o coordinadores de los programas, horario y lugares de las juntas. Se anima a los líderes a examinar esos programas y considerar si ellos tienen la supervisión adecuada.
- E. Debido a que los nuevos programas para menores son más probables a tener dificultades que los ya establecidos, el personal individual de la Iglesia no tendrá permitido desarrollar nuevos programas para los menores sin el consentimiento y la revisión apropiada dentro de la parroquia o la escuela. Las solicitudes para desarrollar nuevos programas deberán ser sometidos por escrito al pastor/director. El pastor/director deberá considerar si el plan para nuevos programas incluye la adecuada supervisión adulta y si será estructurado para cumplir con los lineamientos para interactuar con los menores definido en esta sección.

IX. POLITICA

Es la política de la Diócesis que el abuso de menores, incluido pero no limitado al abuso sexual de niños, por el personal es contrario a los principios Cristianos y fuera del curso y el alcance del empleo de todo el personal Diocesano. El personal Diocesano tiene estrictamente prohibido cometer cualquier acto u omisión incluido dentro de la definición de “abuso de menores”. Todo el personal Diocesano debe cumplir con las leyes aplicables respecto a incidentes actuales o sospechosos de abuso de menores y con las siguientes provisiones, sujetos a las limitaciones impuestas por el “sello de confesión”.

Esta política tiene la intención de establecer los requerimientos y procedimientos en un esfuerzo de prevenir el abuso de menores por el personal y el daño que resulte a otros, y de proporcionar la guía al personal Diocesano en cómo responder a alegaciones de abuso de menores si ocurre llegara a ocurrir.

X. REPORTANDO CONDUCTAS SOSPECHOSAS O INAPROPIADAS CON MENORES

A. Debido a que la Diócesis de Laredo se dedica a la premisa de que el abuso no será tolerado, es imprescindible que cada miembro de esta comunidad participe activamente en la protección de los menores. En todo caso, la Diócesis aconsejará y apoyará los derechos de una persona o víctima de hacer un reporte a las autoridades públicas. En el caso de que el personal de la Iglesia observe cualquier comportamiento sospechoso o inapropiado de parte de otro personal de la Iglesia, es su responsabilidad personal reportar inmediatamente sus observaciones. Los ejemplos de comportamientos sospechosos o inapropiados serían violaciones de las políticas, supervisión negligente, papel-ejemplar pobre, buscar tiempo privado con los menores, llevar a los menores a viajes nocturnos sin otros adultos, jurar o hacer comentarios sugestivos a los menores.

Comportamientos inapropiados o violaciones a las políticas que se relacionan a interacciones con los menores deberán ser reportados a uno de los siguientes:

- a) Al pastor de la parroquia;
- b) Al director de la escuela;
- c) Al Vicario General o al Canciller al teléfono (956) 727-2140; o
- d) Al Obispo al teléfono (956) 727-2140

B. Todos los reportes de comportamientos sospechosos o inapropiados con los menores serán tomados seriamente. Se seguirán cuidadosamente los procedimientos Diocesanos para asegurar que los derechos de todos aquellos involucrados estén protegidos.

C. Cuando los comportamientos sospechosos o inapropiados son reportados al pastor o al director, a él o ella se le pedirá que reúna información adicional acerca de la naturaleza de la preocupación y que entre en contacto con el Vicario General para consultarlo. Sin importar el resultado de la recopilación de la información inicial, se debe llenar una forma de Notificación de Asunto Confidencial (Ver Apéndice D) y enviarlo por fax a la línea de fax confidencial de la oficina del Vicario General, (956) 727-7777.

D. Si en cualquier punto de la recopilación de la información acerca de un comportamiento sospechoso o inapropiado, aumenta la preocupación de que existe una posibilidad de abuso, el

Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas (Texas Department of Protective and Regulatory Services) será contactado y se archivarán un informe. Vea la siguiente sección abajo para procedimientos adicionales en el caso de que haya una sospecha de abuso de menores.

- E. Si en cualquier punto, se confirma la violación de las políticas con menores, el personal de la Iglesia estará sujeto a acción disciplinaria hasta e incluyendo el despido y posible prosecución. La acción disciplinaria seguirá del Proceso de Disciplina Progresiva delineado en la Sección 10.05 de estas políticas.

XI. REPORTANDO ABUSO DE MENORES

- A. De acuerdo con la Ley de Texas, cualquier ciudadano que tenga una causa a creer que un menor ha sido o está siendo abusado, debe reportar sus sospechas al Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas {Texas Department of Protective and Regulatory Services}(TDPRS) dentro de 48 horas del aviso. El Servicio de Protección de Niños (Child Protective Services) mantiene una línea para abuso de menores las 24-horas al teléfono 1-800-252-5400. La forma de Aviso de Notificación de Asunto Confidencial (Ver Apéndice D) puede ser utilizada para mantener la documentación del reporte.
- B. No reportar la sospecha de abuso de un menor en Texas es un crimen castigable por una multa, encarcelamiento o ambos. Los reportes pueden hacerse confidencialmente. Una persona que reporta equivocadamente una sospecha de abuso es inmune de responsabilidad civil o criminal mientras el reporte fue hecho de buena fe y sin malicia.
- C. Además de reportar al Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas (Texas Department of Protective and Regulatory Services), se anima fuertemente al personal de la Iglesia a reportar directamente a la Diócesis de Laredo cualquier sospecha o conocimiento de abuso de menores que pudiera haber sido perpetrado por el personal de la Iglesia, para poder tomar las medidas inmediatas y apropiadas para asegurar la seguridad de las víctimas alegadas. Los reportes de sospecha o conocimiento de abuso pueden ser hechos confidencialmente a cualquiera de los siguientes:
 - a) Al pastor de la parroquia;
 - b) Al director de la escuela;
 - c) Al Vicario General o al Canciller al teléfono (956) 727-2140; o
 - d) Al Obispo al teléfono (956) 727-2140
- D. Cuando un comportamiento sospechoso o inapropiado, o la sospecha de abuso es reportada al Departamento de Servicios Protectores y Reguladores de Texas (Texas Department of Protective and Regulatory Services), TDPRS informará a la Diócesis si ellos creen que se ha cometido un crimen que pudiera requerir una investigación por las autoridades civiles. Si la situación cumple con la criteria para una investigación de TDPRS y/o una investigación policíaca, la Diócesis cooperará totalmente con la investigación y no conducirá una investigación más sin la aprobación de TDPRS o de la policía.

- E. Si una investigación por TDPRS resulta en un encuentro de “no disponible para determinar,” en alegaciones de abuso sexual de un menor, se convocará al Comité Examinador Diocesano y se iniciará una investigación dentro de la Diócesis.
- F. Si la situación no cumple con la criteria de TDPRS o la policía para investigación, se convocará al Comité Examinador Diocesano en el plazo de 24 horas y la Diócesis iniciará una investigación interna.
- G. Durante las investigaciones por autoridades civiles o investigaciones internas, el personal de la Iglesia que son los sujetos de la investigación serán temporalmente removidos de sus responsabilidades y deberes en la Iglesia.
- H. Las investigaciones internas serán documentadas. La documentación de las investigaciones internas será almacenada en los archivos de la Iglesia que son los sujetos de la investigación y en la Cancillería.
- I. Las investigaciones internas seguirán los procedimientos Diocesanos y la dirección del Comité Examinador Diocesano.
- J. Al término de la investigación interna, el Comité Examinador Diocesano someterá una recomendación para la acción al Obispo o al Vicario General.
- K. Si se confirma el abuso a un menor, el personal de la Iglesia estará sujeto a terminación (despido) de acuerdo a la sección 9.04, la cual provee la terminación en los casos de ofensas mayores y serias e importantes. Si el abuso por un miembro del clero se alega o confirma, los procedimientos seguirán las normas apropiadas de las leyes canónicas definidas en las Normas Suplementarias para el Clero y Religiosos y las provisiones del Reglamento Para la Protección de Niños y Jovenes de la Conferencia de los Obispos Católicos de Estados Unidos. {United States Conference of Catholic Bishops’ Charter for the Protection of Children and Young People} (Ver Sección 10.04, (XIV)).
- L. Si el abuso a un menor es confirmado a través de una investigación interna, el Departamento de Servicios Protectores y Regulatorios de Texas (TDPRS) y la policía serán contactados otra vez y se someterá un reporte de seguimiento.

XII. ALCANCE A LAS VICTIMAS Y OTROS AFECTADOS POR EL ABUSO SEXUAL A MENORES

La Diócesis alcanzará a las víctimas/sobrevivientes y sus familias y demostrará un compromiso sincero para su bienestar espiritual y emocional. La primera obligación de la Diócesis para estas personas es la sanación y reconciliación. Este alcance será hecho para cada persona que ha sido víctima de abuso sexual como menor por cualquier persona que actuaba en el nombre de la Iglesia, sea el abuso reciente haya ocurrido hace muchos años.

La Diócesis proporcionará asesoramiento, asistencia espiritual, grupos de apoyo, y otros servicios sociales a las víctimas/sobrevivientes según lo convenido por la víctima y la Diócesis. La Diócesis

fomentará y animará los grupos de apoyo para las víctimas/sobrevivientes y otros afectados por el abuso.

El Obispo o su representante designado ofrecerá una reunión con cada víctima/sobreviviente, escuchará con paciencia y compasión sus experiencias y preocupaciones, y compartirá un profundo sentido de solidaridad y preocupación expresado por nuestro Santo Padre. El Coordinador de Asistencia a las Víctimas (Canciller Diocesano) designado empezará la discusión del asesoramiento para la víctima/familia, les avisará de sus derechos de reportar a las autoridades civiles, e informará a la víctima o a los padres de un menor de que él será su contacto de comunicación con la Diócesis. Este alcance pastoral también será dirigido a la comunidad de fe en donde ocurrió el abuso sexual.

XIII. RESPONDIENDO A LOS REPORTES DE ABUSO DE MENORES

La Diócesis responderá rápidamente a cualquier alegación de abuso de menores donde exista una razón para creer que ha ocurrido abuso sexual a un menor.

La Diócesis tendrá un coordinador asistente para ayudar en el cuidado pastoral inmediato de personas que reclaman haber sido abusados sexualmente cuando menores por un clérigo u otro personal de la Iglesia.

La Diócesis tendrá un comité examinador para asistir al Obispo en la evaluación de las alegaciones y las aptitudes para el ministerio. El comité examinador funcionará como un cuerpo consultativo confidencial para el Obispo en descargar sus responsabilidades. Las funciones del comité examinador incluirán:

1. Aconsejando al Obispo en sus evaluaciones de las alegaciones de abuso sexual a menores y en su determinación de la conveniencia para el ministerio.
2. Revisando las políticas diocesanas para tratar con el abuso sexual de menores; y,
3. Ofreciendo consejo en todos los aspectos de estos casos, ya sea retrospectivamente o anticipadamente.

El comité examinador, establecido por el Obispo, estará compuesto por no menos de cinco (5) personas con integridad sobresaliente y buen juicio en total comunión con la Iglesia. La mayoría del comité examinador serán personas laicas no empleados de la Diócesis. Por lo menos uno de los miembros será un sacerdote que sea un pastor experimentado y respetado de la Diócesis. Al menos uno de los miembros tendrá una habilidad particular en el tratamiento de abuso sexual de menores. Los miembros serán designados por un término de cinco años, que pueden ser renovados. Siempre que sea factible, el Promotor de la Justicia participará en las reuniones del comité examinador.

Los procedimientos para poner una queja estarán fácilmente disponibles en formas impresas y serán el tema de anuncios públicos periódicos.

El personal Diocesano que es enterado de alegaciones de abuso de menores debe notificar inmediatamente a la Diócesis (al Canciller, al Vicario General o al Director de Recursos Humanos.) El personal Diocesano que esté acusado de abuso de menores no deberá tratar de contactar a los acusados ni a ningún miembro de la familia del acusador.

Dentro de los límites del respeto por la privacidad y la reputación de los individuos involucrados, la Diócesis tratará tan abiertamente como sea posible con los miembros de la comunidad, particularmente con respecto a la asistencia y apoyo a las comunidades de la parroquia directamente afectadas por la mala conducta ministerial que involucra a menores. Cualquier investigación de los medios de noticias respecto a las alegaciones de abuso de menores por el personal Diocesano deberá ser dirigida al Vicario General o al Canciller de la Diócesis. La Diócesis no entrará en acuerdos de confidencialidad excepto por la gravedad y las razones substanciales traídas por la víctima/sobreviviente y observadas en el texto del acuerdo.

XIII. EDUCACION

La educación es una llave elemental de esta Política Diocesana. Los esfuerzos de la educación son esenciales para el establecimiento de un medio ambiente que esté completamente libre de abuso de menores. Las metas que se deben alcanzar a través de la educación son: (1) instruyendo a las víctimas potenciales, particularmente a los niños pequeños, para evitar circunstancias en las cuales sean conducentes a abuso de menores y a conducta sexual impropia, (2) asegurando que todas las víctimas (y las víctimas potenciales) conozcan sus derechos, (3) notificando a los individuos de la conducta que es proscrita, (4) informando a los administradores de la manera apropiada de tratar las quejas de las violaciones de esta Política, y (5) educando la insensibilidad acerca de los problemas a los que esta Política se dirige. El personal Diocesano y el otro personal tal como el Director de Recursos Humanos lo puede requerir, deben atender a programas educativos designados en métodos para reconocer y prevenir el abuso de menores. Esto estará coordinado por el Director de Recursos Humanos. Se anima a otros voluntarios a atender a tales programas educativos.

La Diócesis establecerá un programa ambiental seguro. Ella cooperará con los padres, las autoridades civiles, educadores y organizaciones comunitarias para proveer educación y entrenamiento para los niños, jóvenes, padres, ministros, educadores, y otros acerca de las maneras para hacer y mantener un ambiente seguro para los niños. La Diócesis pondrá en claro al clero y a todos los miembros de la comunidad sobre los estándares de conducta que el clero y otras personas en posiciones de confianza se espera se adhieran a las políticas diocesanas con respecto al abuso sexual de menores.

XIV. CRITERIA PARA REMOVER SACERDOTES O DIACONOS

Cuando se recibe una alegación de abuso sexual a un menor por un sacerdote o un diácono, se iniciará y conducirá lo más pronto y objetivamente posible una investigación preliminar en armonía con las leyes canónicas (c. 1717). Si hay suficiente evidencia de que ha ocurrido abuso sexual a un menor, la Congregación de la Doctrina de Fé será notificada. Entonces, el Obispo aplicará las medidas precautorias expuestas en el canon 1722 incluyendo:

1. Removiendo al acusado del ministerio sagrado de cualquier oficina o función eclesiástica;
2. Imponiendo o prohibiendo residencia en un lugar o territorio dado; y/o,
3. Prohibiendo la participación pública en la Sagrada Eucaristía dependiendo del resultado de la investigación.

Se animará al acusado a contratar la asistencia de consejeros civiles y canónicos y será notificado puntualmente de los resultados de una investigación.

Se le puede requerir al transgresor declarado que busque, y se le puede solicitar que cumpla voluntariamente con una evaluación médica y psicológica apropiada en una localidad mutuamente aceptable para la Diócesis y para el acusado, siempre y cuando no interfiera con la investigación de las autoridades civiles.

Se tomarán todas las medidas apropiadas para proteger la reputación del acusado durante una investigación. Cuando se ha demostrado que una acusación ha sido infundada, se tomará cada medida posible para restaurar el buen nombre del acusado.

Cuando incluso se admite o es establecido un simple acto de abuso sexual a un menor por un sacerdote o un diácono después de un proceso apropiado de acuerdo con las leyes canónicas, el sacerdote o diácono ofensor será removido permanentemente del ministerio eclesiástico, sin excluir el despido del estado eclesiástico, si el caso lo garantiza (c. 1395.2).

En cada caso que implica penas canónicas, se deben observar los procesos proporcionados para y en las leyes canónicas, y se deben considerar las variadas provisiones de las leyes canónicas (cf. Delitos Canónicos que Implican Conducta Sexual Impropia y Despido del Estado Eclesiástico, 1995; Carta de la Congregación para la Doctrina de la Fe, 18 de Mayo, 2001) {cf. Canonical Delicts Involving Sexual Misconduct and Dismissal from the Clerical State, 1995; Letter from the Congregation for the Doctrine of Faith, May 18, 2001.} A menos que la Congregación para la Doctrina de la Fe, habiendo sido notificada, llame el caso para sí mismo debido a circunstancias especiales, lo dirigirá al Obispo para que proceda. (Artículo 13, “Normas Procesales” para Motu proprio Sacramentorum sanctitatis tutela, AAS, 93, 2001, p. 787.)

Si el caso fuera de otra manera prohibido por prescripción, debido a que el abuso sexual de un menor es una grave ofensa, el Obispo solicitará a la Congregación para la Doctrina de la Fe la derogación de la prescripción, mientras que indica las razones pastorales apropiadas. Por el bien del debido proceso, se animará al acusado a contratar la asistencia de consejeros civiles y canónicos. Cuando sea necesario, la Diócesis proveerá consejo canónico a un sacerdote. Las provisiones del canon 1722 serán implementadas durante la demora del proceso penal, de acuerdo al Artículo 15 del motu proprio.

En todo momento, el Obispo tiene el poder ejecutivo de gobierno, a través de una ley administrativa, de remover de la oficina a un clérigo que ofende, remover o restringir sus facultades, y limitar su ejercicio de ministerio sacerdotal. Debido a que el abuso sexual de un menor es un crimen, por el bienestar del bien común y observando las provisiones de las leyes canónicas, el Obispo ejercitará su poder de gobierno para asegurar que cualquier sacerdote que haya cometido incluso un acto de abuso sexual a un menor no continuará en el ministerio activo.

El sacerdote o el diácono puede en cualquier momento pedir una dispensa de sus obligaciones del estado eclesiástico. En casos excepcionales, el Obispo puede solicitar al Santo Padre el despido del sacerdote o del diácono del estado eclesiástico ex officio, aún sin el consentimiento del sacerdote o del diácono. Por el bien del debido proceso, se animará al acusado a contratar la asistencia de consejeros civiles y canónicos.

Si la penalidad de despido del estado eclesiástico no ha sido aplicada (por ej: por razones de edad avanzada o enfermedad) el delincuente deberá llevar una vida de oración y penitencia. No se le

permitirá celebrar la Misa públicamente o administrar los sacramentos. Él será instruido de no usar vestidura eclesiástica, o presentarse públicamente como un sacerdote.

XV. REVISION DE LOS ANTECEDENTES Y LAS REFERENCIAS; REASIGNACION

Todo el personal Diocesano actual así como todos los aspirantes para tales posiciones se les requerirá que llenen el Cuestionario Informativo. Cuando esté contemplado que el servicio del aspirante a la Diócesis será por lo menos de 30 días, se autorizará al futuro supervisor del empleado a renunciar a la terminación del Cuestionario Informativo del aspirante, pero dicho supervisor, no obstante, conducirá una investigación apropiada de los antecedentes del aspirante para la posición que el aspirante tendrá con la Diócesis antes de que el aspirante comience sus servicios para la Diócesis.

El “futuro supervisor” del solicitante significará, (i) en el caso del personal de la parroquia, el pastor; (ii) en el caso del personal de la escuela, el director; y (iii) en todos los otros casos, el Jefe de Departamento o un supervisor designado por el Jefe de Departamento.

Los cuestionarios completados serán revisados y, como sea apropiado, investigados por el Departamento de Recursos Humanos en un espíritu de completa confidencialidad, y serán mantenidos en los expedientes del personal de la Diócesis o sus subsidiarios, con acceso limitado al Obispo, a la Oficina del Canciller, al Director de Recursos Humanos o Departamento Diocesano de Personal de Recursos Humanos y al abogado Diocesano.

La Diócesis evaluará los antecedentes y conducirá la revisión de los antecedentes criminales de todo el personal Diocesano que tiene contacto regular con los menores.

Ningún sacerdote o diácono que ha cometido un acto de abuso sexual a un menor puede ser transferido para asignación ministerial a otra diócesis/hiparca o provincia religiosa. Antes de que un sacerdote o diácono de la Diócesis pueda ser transferido a otra diócesis/hiparca o provincia religiosa, el Obispo enviará en una manera confidencial al obispo/hiparca local y los religiosos ordinarios (si es aplicable) del lugar propuesto de residencia, cualquier y toda la información referente a cualquier acto de abuso sexual a un menor y cualquier otra información que indique que ha sido o puede ser un peligro para los niños o la gente joven. Esto se aplicará incluso si el sacerdote o el diácono residirá en la comunidad local de un instituto para la vida consagrada o sociedad de vida apostólica (o, en las Iglesias Orientales, como un monje u otro religioso, en una sociedad de la vida en común de acuerdo a la manera de los religiosos, en un instituto secular, o en otra forma de vida consagrada o sociedad de vida apostólica.)

Cuando el Obispo reciba a un sacerdote o diácono de fuera de su jurisdicción, él obtendrá toda la información necesaria respecto a cualquier acto pasado de abuso sexual a un menor por el sacerdote o diácono en cuestión.

XVI. IMPLEMENTACION Y EJECUCION

Esta política será promulgada e implementada de acuerdo con los términos de esta política. Esta política será ejecutada de acuerdo a sus términos y de acuerdo con otras provisiones aplicables de las políticas de recursos humanos de la Diócesis.

XVIII. FECHA EFECTIVA

Esta política es efectiva el 1° de Enero, 2003