



Políticas de la Diócesis de Austin sobre la Ética e Integridad en el Ejercicio de un Ministerio

19 de agosto de 2001

Efectivo a partir del 1 de enero de 2002



Tabla de contenido

| | |
|--|----|
| Carta de nuestro Obispo..... | 5 |
| I. Principios de ética e integridad en el ejercicio de un Ministerio: Código de ética..... | 7 |
| II. Definiciones generales | 8 |
| A. Personal de la Iglesia..... | 8 |
| B. Tipos de mala conducta..... | 8 |
| III. Prevención de conducta inmoral: normas sobre el comportamiento ético y moral | 9 |
| A. Definiciones | 9 |
| B. Normas de la Diócesis..... | 9 |
| IV. Prevención del acoso: normas para el profesionalismo..... | 11 |
| A. Definiciones | 11 |
| B. Normas de la Diócesis..... | 11 |
| V. Prevención de la explotación: normas para las relaciones de asesoría | 12 |
| A. Definiciones | 12 |
| B. Normas de la Diócesis..... | 12 |
| C. Confidencialidad | 13 |
| D. Conflicto de intereses..... | 14 |
| VI. Prevención del abuso: normas para trabajar con menores..... | 15 |
| A. Definiciones | 15 |
| B. Normas de la Diócesis..... | 15 |
| C. Contacto físico con menores | 17 |
| D. Selección del personal de la Iglesia que trabaja con menores | 18 |
| E. Capacitación del personal de la Iglesia que trabaja con menores | 19 |
| F. Supervisión de los programas que involucran a menores..... | 19 |
| VII. Denuncia de incidentes, acusaciones e inquietudes | 20 |
| A. Denuncia sobre <i>conducta inmoral, acoso explotación</i> | 20 |
| B. Denuncia sobre <i>comportamientos sospechosos o inapropiados</i> con menores..... | 20 |
| C. Denuncia sobre <i>abuso</i> de menores | 22 |
| VIII. Trámite progresivo de disciplina..... | 24 |
| A. Normas de la Diócesis..... | 24 |
| B. Pasos en el trámite progresivo de disciplina | 24 |
| IX. La respuesta parroquial de la Iglesia a la mala conducta en el ejercicio de un Ministerio..... | 26 |
| A. Atención a la persona que presenta las acusaciones de mala conducta | 26 |
| B. Atención al personal de la Iglesia acusado de mala conducta..... | 26 |
| C. Atención a la comunidad afectada por la mala conducta | 27 |
| Apéndice A. Solicitud para empleados y voluntarios..... | 28 |
| Apéndice B. Código de ética | 31 |
| Apéndice C. Proceso para responder a comportamientos inapropiados o sospechosos con menores por parte del personal de la Iglesia..... | 32 |
| Apéndice D. Notificación confidencial de la acusación..... | 33 |
| Apéndice E. Documento de llamado de atención formal | 34 |





Diócesis de Austin

The Catholic Church of Central Texas
P.O. Box 13327
Austin, TX 78711

23 de septiembre de 2001

Queridos hermanos y hermanas en Cristo:

Este documento titulado “Ética e Integridad en el Ejercicio de un Ministerio” ha sido puesto en sus manos debido a que ustedes, como líderes, están al servicio de la Iglesia local de la Diócesis de Austin. Primero, deseo expresar mi gratitud por la manera generosa como ustedes ofrecen su tiempo y sus ofrendas al servicio del pueblo de Dios, del mismo modo que nosotros luchamos para construir el reino de Dios entre nosotros en la región central de Texas. Es a través de los esfuerzos y la colaboración de sacerdotes, religiosos, diáconos, laicos y voluntarios que nosotros podemos servir a aquellos que nos han sido confiados y conducirlos por los caminos de la fe.

Participar del ministerio de Cristo es un gran privilegio al igual que una enorme responsabilidad. El privilegio que ustedes y yo tenemos es el gozo de participar en la misión de Jesús Mismo. La responsabilidad es que tenemos que actuar de una manera tal que esté de acuerdo con la actitud y acciones de Cristo. Sobra decir que cumplir con esto fielmente no es una tarea fácil para nosotros, sino más bien una tarea que requiere de nuestra reflexión piadosa y una evaluación personal ocasional para estar seguros que nuestro servicio para con los demás se ofrezca verdaderamente en el espíritu del amor que constantemente fluye del ministerio de Jesús. A medida que leemos el Evangelio, es muy claro que Jesús tenía un profundo respeto permanente por cada uno de los seres humanos y nunca haría algo que los lastimara o los llevara por mal camino en su vida personal o espiritual.

En la Diócesis de Austin, hemos iniciado un programa educativo titulado “Ética e Integridad en el Ejercicio de un Ministerio”. Además del componente educativo, ustedes encontrarán en este documento las políticas que gobiernan nuestro servicio hacia los demás con el fin de que nosotros podamos permanecer siempre fieles y seamos un ejemplo verdadero de ética e integridad personal cristiana en nuestras relaciones con los demás. Por favor, sepan que nosotros valoramos su servicio y confiamos en su deseo sincero de participar en el ministerio de Jesús.

Como ustedes saben, en años recientes, ha habido sacerdotes compañeros nuestros que infortunadamente se han aprovechado de los demás tanto de jóvenes como de adultos mayores, y han dejado cicatrices en su vida de una manera que ciertamente no va de acuerdo con la voluntad de Dios. Estas acciones tampoco las puede tolerar la Iglesia. La publicidad más significativa se le ha dado a los jóvenes y adultos jóvenes quienes han sufrido abuso emocional o sexual. En la Diócesis de Austin, es nuestro deseo sincero que todos aquellos que estén involucrados en la misión de Jesucristo sean un ejemplo de ética e integridad en el ejercicio de un Ministerio de una manera tal que no haya posibilidad de que estas lesiones sean impuestas a aquellos a quienes servimos. Muy a menudo, cuando pienso en nuestro liderazgo, la imagen de Jesús cuando dice a los apóstoles, “Dejad que los niños vengan a mí” (Mateo 19:14) es una imagen poderosa que nosotros debemos imitar en todo lo que hacemos por la Iglesia.

Página 2

En nuestros diversos roles de liderazgo, la gente confía en nosotros y asume que tenemos presentes sus mejores intereses. Aunque esto es un privilegio, también lleva implícito un gran peso y una tremenda responsabilidad. Debido a que ocupamos cargos de confianza, los jóvenes y las personas de edad compartirán con nosotros dimensiones de sus vidas y nos invitarán a entrar en los rincones más oscuros de sus corazones que son verdaderamente lugares privilegiados. Yo sé que ustedes se unen a mí en un deseo de corresponder de una manera fiel a la confianza que los demás depositan en nosotros. Por lo tanto, espero que este documento educativo al igual que las políticas aquí contenidas sean de ayuda para ustedes y para todos aquellos que trabajan con ustedes en el ejercicio de un Ministerio.

Para terminar, expreso mis agradecimientos a los miembros del Comité de Ética e Integridad quienes han servido como asesores para este proyecto:

Hermana Franciscana Thecla Cain
Padre Danny García
Padre Ronny Jenkins
Mike Lawson
Charlene O'Connell

Helen Osman
Hermana Dominica Lois Paha
Padre Albert Ruíz
Margaret McGettrick
Matthew Robaszkiewicz

Agradecimientos especiales para el National Catholic Risk Retention Group y para el Praesidium Incorporated, particularmente a la Dra. Mónica Applewhite, quien ha contribuido enormemente en el desarrollo de este programa. Así mismo, hacemos extensivo nuestro especial agradecimiento al padre Ronny Jenkins por su valiosa asesoría y las muchas horas de trabajo en este proyecto.

Al igual que aquellos involucrados en el ministerio de la Iglesia, deseamos que nuestras vidas sean un ejemplo de la actitud de Jesús, "Si alguno quiere ser el primero, que se haga el último de todos y el servidor de todos" (Marcos 9:35) para los miembros jóvenes y mayores de nuestra Iglesia. Además, esperamos que los otros vean en nosotros la compasión, el amor y la mansedumbre de Cristo el Párroco.

Con este ánimo, les presento estas políticas las cuales entrarán en vigencia a partir del primero de enero de 2002, en toda la Diócesis de Austin.

Deseo que Dios los bendiga y expresándoles mi gratitud por su liderazgo, permanezco

Agradecido con Cristo.



Reverendísimo Gregory M. Aymond
Obispo de Austin



I. Principios de ética e integridad en el ejercicio de un Ministerio: Código de ética

Las relaciones entre las personas son la base del ministerio de Cristo y son importantes para la vida de la Iglesia. Definir unas relaciones seguras y sanas no significa, de ninguna manera, socavar la fortaleza e importancia del contacto personal o del papel ministerial, sino más bien ayudar a todos aquellos que cumplen los muchos roles que crean la Iglesia viviente con el fin de demostrar su amor y compasión por los jóvenes y los adultos en las relaciones más sinceras y auténticas.

El siguiente código de ética ha sido adoptado por la Diócesis de Austin con la intención de que las relaciones en el ejercicio de un Ministerio se experimenten en todo momento como de caridad y sin el propósito de hacer daño o permitir que ocurra ningún daño. A todo el personal de la Iglesia se le pide que considere cuidadosamente cada norma del Código de Ética y de las Políticas sobre Ética e Integridad en el Ministerio antes de aceptar acogerse a dichas normas y continuar en servicio a la Diócesis.

- El personal de la Iglesia mostrará las mejores normas de ética cristiana e integridad personal.
- El personal de la Iglesia se comportará de una manera consecuente con la disciplina y enseñanzas de la Iglesia Católica.
- El personal de la Iglesia deberá brindar un ambiente de trabajo profesional libre de acoso o intimidación física, psicológica, escrita u oral.
- El personal de la Iglesia evitará aprovecharse injustamente de una relación de asesoría para beneficio de sí mismo.
- El personal de la Iglesia no descuidará ni abusará física, sexual o emocionalmente a un menor o a un adulto mayor.
- El personal de la Iglesia compartirá las inquietudes acerca de comportamientos sospechosos o inapropiados con su párroco, su director, el presbítero, la Canciller, padre Fred Chalupa o el Obispo Gregory Aymond.
- El personal de la Iglesia informará cualquier abuso o descuido sospechoso de un menor al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas.
- El personal de la Iglesia aceptará su responsabilidad personal para proteger a los menores y a los adultos de cualquier forma de maltrato o abuso.



II. Definiciones generales

A. Personal de la Iglesia

Para los propósitos de esta política, las siguientes personas están incluidas en la definición de personal de la Iglesia:

1. Sacerdotes asignados a las iglesias de la Diócesis de Austin.
2. Sacerdotes miembros de instituciones religiosas asignados a trabajo parroquial en la Diócesis.
3. Sacerdotes de otras jurisdicciones que estén asignados a trabajo parroquial en esta Diócesis; sacerdotes que busquen establecimiento en esta Diócesis; otros sacerdotes incluyendo los que se han jubilado o quienes solicitan facultades canónicas para ejercer el sacerdocio de medio tiempo o como sacerdotes suplentes.
4. Diáconos permanentes o en transición asignados a esta Diócesis; diáconos permanentes pero con facultades canónicas para trabajar en esta Diócesis.
5. Seminaristas y todos aquellos matriculados en el Programa Permanente de Formación de Diáconos.
6. Religiosas y hermanos religiosos que trabajan para la Diócesis, sus parroquias, escuelas o agencias.
7. Personas en otras formas de vida consagrada que tengan relación con la Diócesis.
8. Todo el personal pagado por la Diócesis, sus parroquias, escuelas u otras agencias, ya sean empleados en áreas del ejercicio ministerial o en otros tipos de servicios. Así mismo, aquellos que contratan sus servicios a agencias de la Iglesia.
9. Todos los voluntarios. Esto incluye a cualquier persona que ingrese o se ofrezca por su propia voluntad a prestar un servicio relacionado con la Iglesia.

B. Tipos de mala conducta

Para el propósito de esta política, la mala conducta incluye los cuatro tipos de comportamiento que aparecen en la lista a continuación:

1. Conducta inmoral. Conducta que es contraria a la disciplina y enseñanzas de la Iglesia.
2. Acoso. Conducta o lenguaje que cree un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.
3. Explotación. Aprovecharse injustamente de una relación de asesoría para beneficio del asesor.
4. Abuso. Maltrato físico, sexual o emocional de niños menores de 18 años o adultos especialmente vulnerables al abuso debido a discapacidad física o mental.



III. Prevención de conducta inmoral: normas sobre el comportamiento ético y moral

A. Definiciones

1. La conducta inmoral se define como el comportamiento contrario a la disciplina y enseñanzas de la Iglesia que puede causar un escándalo para los fieles o un daño al ministerio de la Iglesia.
2. Escándalo es una actitud o comportamiento, que lleva a otro a hacer el mal. El escándalo lesiona la virtud y la integridad. Se considera una gran falta si por hecho u omisión se lleva a otra persona deliberadamente a cometer una falta grave. (*Catecismo de la Iglesia Católica*, n. 2284).
3. El personal de la Iglesia goza de la credibilidad y confianza públicas. Es fundamental que dicho personal examine sus propias acciones e intenciones objetivamente para garantizar que ningún observador tenga motivos para creer que existen irregularidades en la conducta. Todos el personal de la Iglesia tiene la responsabilidad de seguir las normas de la Iglesia católica en su trabajo cotidiano y en su vida personal.

B. Normas de la Diócesis

1. Es fundamental para la misión de la Diócesis de Austin que el personal de la Iglesia muestre las normas más altas de ética e integridad personal. El propósito de esta política es asegurarse de que todo el personal de la Iglesia siga las sólidas normas éticas, morales tradicionales de la Iglesia católica. Por lo tanto, el personal de la Iglesia no debe tener las siguientes conductas:
 - a. Rechazar formalmente las enseñanzas de la Iglesia católica o la forma de vida cristiana.
 - b. Mostrar acciones que sean perjudiciales para el ministerio y el culto público.
 - c. Facilitar o participar en aborto, homicidio o eutanasia.
 - d. Poseer materiales pornográficos.
 - e. Participar en adulterio, promiscuidad flagrante o cohabitación ilícita.
 - f. Abusar del alcohol, drogas o juego.
 - g. Robar o participar en cualquier otra forma de hurto, incluyendo la apropiación indebida de los fondos de la Iglesia.
 - h. Participar en explotación, acoso o abuso sexual.
 - i. Participar en agresión física y peleas.



2. El personal de la Iglesia no debe dañar la reputación de los demás al:
 - a. Revelar las faltas o fallas de otros a personas que no tienen por qué conocerlas.
 - b. Hacer acusaciones falsas en contra de otra persona.



IV. Prevención del acoso: normas para el profesionalismo

A. Definiciones

1. El acoso abarca un amplio rango de comportamientos físicos, escritos u orales que incluyen entre otros los siguientes:
 - Maltrato físico o mental;
 - Insultos de carácter racial;
 - Calumnias étnicas despectivas;
 - Contacto o insinuaciones sexuales desagradables;
 - Comentarios o chistes de carácter sexual;
 - Solicitud de favores sexuales utilizado como condición para la contratación o para afectar otras decisiones del personal como promoción o compensación;
 - Exhibición de materiales ofensivos.
2. El acoso es el uso ofensivo del poder donde el propósito o el efecto es crear un ambiente de trabajo hostil o intimidante.
3. El acoso puede ser severo y/o generalizado.
 - a. La conducta severa es suficiente para alterar el ambiente del sitio de trabajo aunque pueda ocurrir sólo una vez.
 - b. La conducta generalizada es un patrón persistente de conducta ofensiva.

B. Normas de la Diócesis

1. El personal de la Iglesia no participa en el acoso físico, psicológico, escrito oral con los empleados, voluntarios o feligreses y no tolera dicho acoso por parte de otros miembros del personal de la Iglesia.
2. El personal de la Iglesia debe suministrar un ambiente de trabajo profesional libre de acoso o intimidación física, psicológica, escrita u oral.



V. Prevención de la explotación: normas para las relaciones de asesoría

A. Definiciones

1. Explotación en el contexto de esta política se refiere al aprovechamiento injusto en una relación de asesoría para beneficio propio, por parte del personal de la Iglesia.
2. La explotación sexual es el contacto sexual entre el personal de la Iglesia y la persona que recibe los servicios de asesoría, sin importar quién inicia dicho contacto.
3. Los conflictos de intereses se presentan cuando el personal de la Iglesia se aprovecha de las relaciones de asesoría con el fin de promover sus propios intereses personales, religiosos, políticos o financieros.
4. Se espera que el personal de la Iglesia evite las situaciones o conductas que sean o puedan dar la apariencia de explotación o conflictos de intereses.

B. Normas de la Diócesis

1. El personal de la Iglesia no debe ir más allá de su competencia en situaciones de asesoría y cuando sea apropiado debe enviar a las personas a otros profesionales.
2. El personal de la Iglesia nunca debe participar en relaciones íntimas sexuales con las personas a quienes está asesorando. Esto abarca contacto sexual de mutuo acuerdo, contacto físico forzado y conversaciones sexuales explícitas que no tienen relación con el asunto sobre el cual se brinda la asesoría.
3. El personal de la Iglesia no debe participar en relaciones íntimas sexuales con los familiares, amigos u otras personas cercanas al cliente, cuando haya riesgo de explotación o daño potencial a este último. El personal de la Iglesia debe suponer que existe una explotación o daño potencial en tales relaciones íntimas.
4. El personal de la Iglesia tiene toda la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de asesoría y situaciones relacionadas con ésta.
5. Debe mantener contacto físico respetuoso y consecuente con el propósito de suministrar un ambiente de asesoría cómodo y seguro.
6. Las sesiones se deben realizar en escenarios y horas apropiadas y no se deben hacer en lugares o momentos que tiendan a causar confusión acerca de la naturaleza de la relación para la persona que recibe la asesoría.
7. Ninguna sesión se debe realizar en lugares de alojamiento privados.



8. El personal de la Iglesia debe llevar un registro de las horas y lugares de las sesiones con cada persona que recibe la asesoría.

C. Confidencialidad

1. La información revelada al personal de la Iglesia durante el curso de la asesoría, consejería u orientación espiritual se debe mantener bajo la más estricta confidencialidad posible.
2. De acuerdo con la norma del derecho canónico (c.983), el secreto sacramental es inviolable; por lo tanto, está absolutamente prohibido que un confesor traicione la confianza de un penitente de cualquier manera y por cualquier razón. Esto se aplica ya sea que el penitente esté vivo o muerto.
3. El personal de la Iglesia debe discutir la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona que reciba la asesoría.
4. La información obtenida en el curso de las sesiones debe ser confidencial, excepto por razones profesionales inevitables o que lo solicite la ley.
 - a. Si hay un peligro claro e inminente para el cliente u otras personas, el personal de la Iglesia ha de revelar la información necesaria para proteger a las partes involucradas y evitar el daño.
 - b. Antes de revelar la información, si es factible, el personal de la Iglesia debe informarle a la persona que recibe la asesoría acerca de dicha revelación y las consecuencias potenciales que esto pueda tener.
5. El personal de la Iglesia que brinde servicios de asesoría parroquial u orientación espiritual debe mantener registros mínimos de las sesiones.
6. Con la excepción del conocimiento obtenido en el sacramento de la penitencia, el conocimiento que surja del contacto profesional se puede utilizar en la enseñanza, al pronunciar la homilía u otras presentaciones públicas, únicamente cuando se hayan tomado medidas efectivas para salvaguardar absolutamente tanto la identidad de la persona como la confidencialidad de las revelaciones. En el raro evento que se utilicen tales revelaciones, es de suprema importancia un buen juicio parroquial en el momento de tomar la decisión acerca del uso de la información en el ejercicio público del Ministerio.
7. Si el personal de la Iglesia descubre, mientras asesora a un menor, que hay una seria amenaza para el bienestar de dicho menor y que la comunicación de la información confidencial a uno de los padres o tutor legal es esencial para la salud y bienestar del niño, el consejero parroquial o director espiritual debe revelar solamente la información necesaria para proteger la salud y bienestar de dicho menor.



D. Conflicto de intereses

1. El personal de la Iglesia debe evitar situaciones que pudieran ocasionar un conflicto de intereses entre el asesor y la persona que recibe la asesoría. Aún, la posibilidad de un conflicto de intereses puede causar duda sobre la integridad y conducta profesional.
2. Si existe o surge un conflicto de intereses, el personal de la Iglesia debe informar a todas las partes y la resolución del asunto tiene que proteger a la persona que recibe la asesoría.
3. El personal de la Iglesia tiene que establecer límites claros y apropiados con cualquier persona con quien tenga una relación social, profesional o de negocios.



VI. Prevención del abuso: normas para trabajar con menores

En respuesta al llamado hecho en la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos para romper el “ciclo del abuso”, la Diócesis de Austin ha revisado y adoptado las siguientes políticas para la prevención y educación sobre el abuso de los niños.

A. Definiciones

1. Un menor de edad se define como cualquier persona menor de 18 años de edad. Para los propósitos de esta política, el término “menor de edad” también incluye los adultos que se consideren especialmente vulnerables al abuso debido a discapacidad física o mental.
2. El maltrato físico es una lesión no accidental que se le causa intencionalmente a un menor.
3. El abuso sexual es cualquier contacto de naturaleza sexual que se presente entre un menor de edad y un adulto. Esto incluye cualquier actividad que tenga como propósito despertar o gratificar los deseos sexuales de un adulto.
4. El abuso emocional es un daño mental o emocional a un menor de edad que ocasiona un deterioro material observable en el crecimiento, desarrollo y funcionamiento psicológico del menor.
5. El descuido es el hecho de no suministrar al menor los medios para satisfacer sus necesidades básicas o el hecho de no protegerlo de daño.
6. El abuso de menores de edad es contrario a las enseñanzas de la Iglesia y está prohibido por parte de la Diócesis. El personal de la Iglesia tiene la responsabilidad de proteger activamente a los menores de edad de todas las formas de abuso.

B. Normas de la Diócesis

Las siguientes normas tienen el propósito de ayudar al personal de la Iglesia a tomar decisiones acerca de las interacciones con menores en programas filiales y patrocinados por la Iglesia. No están diseñadas o propuestas para tratar las interacciones en las familias. Para aclarar cualquier pauta o para pedir información acerca de comportamientos no tratados aquí, póngase en contacto con su párroco, director de agencia, director de escuela, o con la Canciller, padre Fred Chalupa, al 512.476.4888.

1. El personal de la Iglesia es responsable de entregar los menores de edad bajo su cuidado únicamente a los padres, tutores legales u otras personas designadas por los padres o tutores legales cuando se terminen los servicios o las actividades. En caso de que el personal de la Iglesia no esté seguro de la conveniencia de entregar el menor, debe contactar o localizar enseguida a su supervisor inmediato antes de entregar el niño.



2. El personal de la Iglesia debe informar inmediatamente a los padres el comportamiento inusual o incontrolable del menor.
3. Para el personal de la Iglesia está prohibido el uso, posesión o estar bajo la influencia del alcohol o cualquiera otra droga ilegal mientras están trabajando con menores de edad.
4. El personal de la Iglesia puede en ocasiones estar en posición de brindar transporte a menores de edad. Cuando esto suceda, el personal de la Iglesia debe observar estrictamente las siguientes normas:
 - a. Generalmente, nunca se debe transportar menores de edad sin un permiso escrito.
 - b. A los menores de edad se les debe llevar directamente a su destino y no se deben hacer paradas que no estén autorizadas.
 - c. El personal de la Iglesia debe evitar el contacto físico innecesario y/o inapropiado con menores de edad mientras se encuentren en los vehículos.
 - d. Los conductores a quienes se les asigne el transporte de menores de edad tienen que tener al menos 25 años de edad. (Las solicitudes en caso de excepciones específicas se pueden enviar por escrito a la Canciller, padre Fred Chalupa, P.O. Box 13327, Austin, TX 78711).
5. Al personal de la Iglesia se le prohíbe hablarle a los menores de una manera tal que sea o pudiera ser interpretada por un observador como cruel, amenazante, intimidatoria, vergonzosa, despectiva, degradante o humillante. Además, se espera que el personal y los voluntarios se abstengan de decir malas palabras en presencia de menores de edad.
6. Al personal de la Iglesia se le prohíbe participar en cualquier conversación de carácter sexual con menores de edad. Sin embargo, se espera que de vez en cuando en las clases de catequización para jóvenes y charlas con los adolescentes se puedan tratar asuntos de sexualidad humana relacionados con el sexo y con las citas amorosas. Estas clases les transmitirán a los jóvenes los puntos de vista de la Iglesia con relación a estos temas. Si los jóvenes tienen preguntas adicionales que no han sido tratadas o respondidas por sus profesores particulares, se les debe remitir a sus padres o tutores para claridad o asesoría. Además, no se le permite al personal de la Iglesia hablar de sus propias actividades sexuales con menores de edad.
7. El personal de la Iglesia nunca debe desnudarse en presencia de menores de edad que estén bajo su cuidado. Las instalaciones para ducharse o cambiarse o las instalaciones adaptadas para los adultos deben estar separadas de las de los menores.
8. Al personal de la Iglesia se le prohíbe poseer cualquier material impreso moralmente inadecuado o de orientación sexual (revistas, tarjetas, videos, películas, ropa etc.) en los predios de la Iglesia o en presencia de menores de edad.
9. Al personal de la Iglesia se le prohíbe dormir en las mismas camas, sacos de dormir, tiendas de campaña con menores de edad a no ser que el adulto sea un miembro cercano de la familia del menor.



10. Como se estipula en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos, las casas utilizadas para residencia de sacerdotes y religiosos son para uso exclusivo de los religiosos. Con excepción de visitas ocasionales de miembros cercanos de la familia, no se les permite a los menores pasar la noche en la residencia de un sacerdote o un religioso.

C. Contacto físico con menores

La Diócesis de Austin ha implementado una política de contacto físico que promoverá un ambiente de crianza positivo para nuestros niños y ministros jóvenes al tiempo que se protegerá a nuestros niños y a nuestro personal de la Iglesia de malentendidos. Todo el personal de la Iglesia que trabaja con programas de niños y jóvenes debe observar cuidadosamente las siguientes normas:

1. Al personal de la Iglesia se le prohíbe el uso de la disciplina física de cualquier forma para controlar el comportamiento de los menores. No se acepta ninguna forma de disciplina física y dicha prohibición incluye dar azotes, palmadas, pellizcos, cachetazos, golpes o cualquier otra forma de fuerza física como retaliación o corrección de los comportamientos inapropiados de los menores.
2. Las muestras de afecto apropiadas entre el personal de la Iglesia y los menores de edad son importantes para el desarrollo del niño y son una parte positiva de la vida y del ministerio de la Iglesia. Las siguientes muestras de afecto son consideradas ejemplos apropiados para la mayoría de los programas filiales y patrocinados por la Iglesia:
 - Abrazos de lado.
 - Abrazos hombro a hombro o con las sienes.
 - Palmadas en el hombro o en la espalda.
 - Apretón de manos.
 - “Chocar los manos arriba” y darse palmadas con las mismas.
 - Alabanzas orales.
 - Tocar las manos, rostros, hombros y brazos de los menores.
 - Colocar los brazos alrededor de los hombros.
 - Coger de la mano a los niños pequeños cuando se camina con ellos.
 - Sentarse al lado de los niños pequeños.
 - Ponerse de rodillas o agacharse para abrazarse con los niños pequeños.
 - Cogerse de la mano durante la oración.
 - Dar palmaditas en la cabeza cuando sea apropiado culturalmente. (Por ejemplo, este gesto se debe evitar particularmente en algunas comunidades asiáticas).
3. Algunas muestras de afecto físico han sido utilizadas por los adultos para iniciar contactos inapropiados con menores de edad. Con el fin de mantener el ambiente lo más seguro posible para los menores, los siguientes son ejemplos de actitudes afectivas que **no** se han de utilizar en los programas filiales o patrocinados por la Iglesia:
 - Abrazos inapropiados o prolongados.



- Besos en la boca.
- Cargar niños de más de dos años en las rodillas.
- Tocar los glúteos, pechos o áreas genitales.
- Dar muestra de afecto en áreas aisladas del programa como las alcobas, roperos, áreas únicamente para el personal u otros espacios privados.
- Dormir en la cama con un niño.
- Tocar las rodillas o las piernas de los menores de edad.
- Practicar lucha con los menores de edad.
- Hacer cosquillas a los menores.
- Dar paseos con los niños en los hombros.
- 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 indeseado.
- Cumplidos que tengan relación con el desarrollo físico o corporal.

D. Selección del personal de la Iglesia que trabaja con menores

1. A todos los aspirantes a ocupar cargos como miembros del personal de la Iglesia para trabajar con menores se les solicita completar lo siguiente, sin excepción:
 - a. **Una solicitud estándar** que incluye una divulgación de información que conduzca a la verificación de antecedentes (ver apéndice A). A los aspirantes se les solicita igualmente leer y firmar un Código de Ética para personal de la Iglesia (ver apéndice B).
 - b. **Verificación de antecedentes penales** para el estado de Texas y cualquier otro estado en donde el aspirante haya residido durante los últimos cinco años.
2. El formulario y la verificación de antecedentes penales completarán el proceso de selección para los empleados y voluntarios que han trabajado en la parroquia o en la escuela durante dos años o más.
3. Para los nuevos aspirantes, al igual que para los empleados existentes y voluntarios quienes se han mantenido en sus cargos por menos de dos años, se recomiendan procedimientos adicionales de selección como la verificación de referencias y entrevistas personales.
4. Los voluntarios para programas que trabajan con menores en parroquias deben ser miembros certificados de la parroquia por al menos seis meses antes de ser puestos en un cargo de trabajo voluntario con menores. Después de una cuidadosa consulta, se pueden hacer excepciones con los padres de los menores en los programas específicos en los cuales el niño o los niños están participando.
5. La verificación de antecedentes delictivos se efectuará cada tercer año de una contratación de personal o de cargos voluntarios de la Iglesia.
6. Al personal de la Iglesia que sea transferido dentro de la Diócesis se le solicita encarecidamente pedir por escrito que los archivos de personal sean transferidos a la nueva parroquia o escuela.



E. Capacitación del personal de la Iglesia que trabaja con menores

1. Al personal de la Iglesia se le exige revisar las políticas de la Diócesis de Austin sobre la ética e integridad en el ejercicio del Ministerio y estar de acuerdo con el cumplimiento del Código de Ética de la Diócesis. (Ver apéndice B).
2. A los miembros del clero, religiosos, empleados y a todos los voluntarios que trabajen con menores se les exige participar en la capacitación que se aplica a su rol de protección de los menores de la Diócesis de Austin.

F. Supervisión de los programas que involucran a menores

1. A los padres se les invita a ser parte de algunos y todos los programas y servicios en los cuales sus hijos están involucrados en la Diócesis de Austin. A los padres se les hace una invitación abierta para observar los programas y actividades en los cuales sus hijos están involucrados. Sin embargo, a los padres que deseen participar en o tener un contacto permanente y continuo con los programas de su hijo en la Iglesia se les exige completar el proceso de solicitud como voluntario.
2. Los programas para menores no deben ser patrocinados o administrados por un solo adulto sin supervisión.
3. El personal de la Iglesia, menor de 21 años, tiene que trabajar bajo la dirección de un supervisor adulto.
4. El personal de la Iglesia que desempeñe roles de liderazgo tiene que conocer todos los programas para menores patrocinados por una parroquia o escuela. Se debe mantener una lista de estos programas en la oficina central e incluir actividades, propósito, patrocinadores o coordinadores de los programas, horas y lugares de reunión. A los líderes se les invita a examinar dichos programas y considerar si tienen una supervisión adecuada.
5. Debido a que es probable que los programas para menores tengan más dificultades que los ya establecidos, no se le debe permitir a personal individual de la Iglesia desarrollar nuevos programas para menores sin el consentimiento y la revisión apropiados dentro de la parroquia o escuela. Las solicitudes para desarrollar nuevos programas se deben presentar por escrito al consejo parroquial, quien debe considerar si el plan para un nuevo programa incluye supervisión adecuada por parte del adulto y va a estar estructurado de tal manera que cumpla con las normas sobre interacciones con menores definidas en la sección VI, B.



VII. Denuncia de incidentes, acusaciones e inquietudes

A. Denuncia sobre *conducta inmoral, acoso o explotación*

1. El personal de la Iglesia tiene el deber de informar las violaciones a las políticas sobre Ética e Integridad en el Ejercicio del Ministerio.
2. Cuando haya indicio de acciones ilegales por parte de miembros del personal de la Iglesia, otro personal de la Iglesia notificará de inmediato a la policía u otras autoridades civiles. Aunque no es un requisito legal, la Diócesis de Austin puede responder mejor prontamente, si se le informa directamente. Se invita al personal de la Iglesia a informar a la Canciller, padre Fred Chalupa, al 512.476.4888.
3. Cuando haya un indicio de que las acciones de un miembro del personal de la Iglesia pueden constituir una conducta inmoral, acoso o explotación, informe a cualquiera de las siguientes personas:
 - a. Al párroco de la parroquia;
 - b. Al director de la escuela;
 - c. A la Canciller, padre Fred Chalupa, al 512.476.4888;
 - d. Al obispo Gregory Aymond en el No 512.476.4888; o
 - e. Presente una carta anónima, específica y verificable a: padre Fred Chalupa o al obispo Gregory Aymond en la siguiente dirección: P.O. Box 13327, Austin, TX 78711.
4. Las acusaciones sobre conducta inmoral, acoso o explotación se tomarán en serio y se seguirán los procedimientos de la Diócesis para proteger los derechos de todos los involucrados.
5. En caso de que haya preguntas acerca de la aplicabilidad de estas políticas, consulte con La canciller padre Fred Chalupa, al 512.476.4888.
6. Si se confirman las infracciones a las políticas de la Diócesis, el personal de la Iglesia estará sujetos a acción disciplinaria hasta e incluyendo su despido y posible acción judicial. La acción disciplinaria seguirá un trámite progresivo de disciplina que se explica en la sección VIII de este documento.

B. Denuncia sobre *comportamientos sospechosos o inapropiados con menores*

1. Dado que la Diócesis de Austin no tolera el abuso de ninguna manera, es indispensable que cada miembro de esta comunidad participe activamente en la protección de los menores. En caso de que el personal de la Iglesia observe cualquier comportamiento



sospechoso o inadecuado por parte de otro miembro del personal de la Iglesia, es su responsabilidad personal informar de inmediato. Los ejemplos de comportamientos sospechosos o inapropiados serían violaciones a las políticas, supervisión deficiente, mal ejemplo, búsqueda de momentos de privacidad con menores, viajes de un día para otro con menores de edad sin la presencia de otros adultos, decir malas palabras o hacer comentarios indecentes sugestivos frente a los menores.

Los comportamientos inapropiados o las violaciones a las políticas que tengan relación con la interacción con menores se deben informar a cualquiera de las siguientes personas:

- a. Al párroco de la parroquia;
 - b. Al director de la escuela;
 - c. A la Canciller, padre Fred Chalupa, al 512.476.4888;
 - d. Al obispo Gregory Aymond al 512.476.4888; o
 - e. Presentar una carta anónima, específica y verificable a la padre Fred Chalupa o al obispo Gregory Aymond a P.O. Box 13327, Austin, TX 78711.
2. Todas las denuncias sobre comportamientos sospechosos o inapropiados con menores se tomarán en serio y se seguirán cuidadosamente los procedimientos para estar seguros de proteger los derechos de todos aquellos involucrados. (Ver Proceso para Responder, apéndice C).
 3. Cuando se informa de comportamientos inapropiados o sospechosos a un párroco o director, se le pide que reúna información adicional acerca de la naturaleza de la inquietud y se ponga en contacto con la Canciller, padre Fred Chalupa para efectuar la consulta. Sin importar el resultado de la obtención de información inicial, es necesario llenar una Notificación confidencial de la acusación (ver apéndice D) y enviarla por fax a la línea confidencial de la oficina de la Canciller, al 512.478.5962.
 4. Si en cualquier momento en que se está reuniendo información acerca de un comportamiento inapropiado o sospechoso, surge la preocupación de que exista la posibilidad de abuso, se debe contactar el Departamento de Servicios de Regulación y de Protección de Texas y se debe radicar una Denuncia. Ver sección VII C más adelante sobre los procedimientos adicionales en caso de que haya una sospecha de abuso de menores.
 5. Si en cualquier momento, se confirman las violaciones a las políticas con menores, el personal de la Iglesia estará sujeto a acción disciplinaria hasta e incluyendo su despido y una posible acción judicial. La acción disciplinaria seguirá el trámite progresivo de disciplina que se explica en la sección VIII de este documento.



C. Denuncia sobre *abuso de menores*

1. De conformidad con las leyes de Texas, cualquier ciudadano que tenga razones para creer que se ha cometido o se está cometiendo un abuso con un menor, está en la obligación de informar su sospecha al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas. El Servicio de Protección al Menor tiene una línea contra el maltrato de menores que funciona las 24 horas. El número es 1.800.252.5400. El formulario para la ***Notificación confidencial de la acusación*** (ver apéndice D) se puede utilizar para documentar la denuncia.
2. El hecho de no informar la sospecha del maltrato a un menor en Texas es un delito castigable con multa, cárcel o ambos. Las denuncias se pueden hacer de una manera confidencial o anónima. Una persona que por error Denuncia una sospecha de abuso está exenta de responsabilidad penal o civil en tanto el informe se haya hecho de buena fe y sin malicia.
3. Además de hacer la denuncia al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas, al personal de la Iglesia se le pide encarecidamente informar en forma directa a la Diócesis de Austin cualquier maltrato de menores conocido o del cual se tenga sospecha que pueda haber sido perpetrado por personal de la misma Iglesia, de tal manera que se puedan dar los pasos apropiados e inmediatos para garantizar la seguridad de las supuestas víctimas. Las denuncias de casos de maltrato conocido o del cual se tenga sospecha se pueden hacer en forma confidencial a cualquiera de las siguientes personas:
 - a. Al párroco de la parroquia;
 - b. Al director de la escuela;
 - c. A la canciller, padre Fred Chalupa, al 512.476.4888;
 - d. Al Obispo Gregory Aymond al 512.476.4888; o
 - e. Presentar una carta anónima, específica y verificable a padre Fred Chalupa o al obispo Gregory Aymond en la dirección P. O. Box 13327, Austin, TX 78711.
4. Cuando se informa sobre un comportamiento sospechoso o inapropiado o un maltrato del que se tiene sospecha al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas, informará a la Diócesis si ellos creen que se ha cometido un delito que requiera una investigación por parte de las autoridades civiles. Si la situación satisface los criterios para una investigación, ya sea por parte del Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas o por parte de la policía, la Diócesis cooperará por completo con la investigación y no llevará a cabo investigaciones posteriores sin la aprobación de la policía o del mencionado departamento.



5. En caso de que el resultado de una investigación por parte del Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas sea: “no se puede comprobar”, se convocará el Comité de Intervención en Caso de Crisis y se iniciará una investigación dentro de la Diócesis.
6. Si la situación no satisface los criterios de la policía o del Departamento de Servicios de Regulación y Protección para la investigación, se convocará al Comité de Intervención en Caso de Crisis dentro de las 24 horas siguientes y la Diócesis iniciará una investigación interna.
7. El personal de la Iglesia objeto de la investigación será separado temporalmente de las responsabilidades y deberes con la Iglesia mientras se llevan a cabo las investigaciones internas o las investigaciones por parte de las autoridades civiles.
8. Se documentarán las investigaciones internas y dicha documentación se almacenará en los archivos de personal del personal de la Iglesia objeto de la investigación y en la Cancillería.
9. Las investigaciones internas seguirán los procedimientos de la Diócesis y la orientación del Comité de Intervención en Caso de Crisis.
10. A la conclusión de una investigación interna, el Comité de Intervención en Caso de Crisis presentará al Obispo o a la Canciller una recomendación para que se tomen medidas.
11. Si se confirma el maltrato de un menor, el personal de la Iglesia será despedido conforme con la sección VIII 4, que estipula el despido en casos de delitos grandes y graves. Si se confirma el maltrato por parte de un miembro del clero, los procedimientos seguirán las normas apropiadas del derecho canónico definidas en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos
12. Si se confirma el maltrato de un menor mediante una investigación interna, se contactará de nuevo al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas y a la policía y se presentará un Informe de seguimiento.



VIII. Trámite progresivo de disciplina

A. Normas de la Diócesis

1. Es política de la Diócesis de Austin tener personal de la más alta calidad que muestre una conducta ejemplar y un desempeño superior. Para tal fin, los supervisores han de informar al personal de la Iglesia lo que se espera de ellos en el desempeño de sus funciones, cómo ajustarse a las políticas de la Diócesis y qué tan bien satisface su desempeño las expectativas.
2. Cuando la conducta o el desempeño del personal de la Iglesia no satisface las expectativas de la Diócesis de Austin, es responsabilidad de los supervisores tratar el o los problemas de una manera oportuna y equitativa. El procedimiento normalmente abarca 4 pasos: 1) Asesoría, 2) Llamado de atención formal, 3) Sometimiento a período de prueba y 4) Despido.
3. Todos los documentos asociados con los procedimientos del trámite progresivo de disciplina se deben guardar en los archivos de personal del personal de la Iglesia. Los documentos que contienen el llamado de atención formal se deben enviar por fax a la línea confidencial de la oficina de la Canciller al 512.478.5962.
4. Los procedimientos del trámite progresivo de disciplina para el clero serán consecuentes con estas políticas y las normas apropiadas del derecho canónico definidas en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos.

B. Pasos en el trámite progresivo de disciplina

1. Asesoría. Una gran parte de las deficiencias en la conducta y el desempeño se pueden identificar y en muchos casos se pueden tratar y resolver por medio de la asesoría informal entre el supervisor y el personal de la Iglesia. La asesoría efectiva incluye lo siguiente:
 - a. Identificación clara del problema con ejemplos específicos,
 - b. Plan de acción concertado mutuamente para resolver el problema,
 - c. Documentación de la asesoría y comunicación que se guarda en el archivo de personal de la persona que recibe la asesoría.
2. Llamado de atención formal. El llamado de atención formal se debe iniciar cuando 1) la asesoría no sirva para resolver el problema, ó 2) el problema es de tal seriedad que requiere de una resolución formal e inmediata.
 - a. Los llamados de atención formales deben seguir el formato que aparece en el “Documento de Llamado de Atención Formal” (ver apéndice E). El documento debe incluir:
 1. Una explicación específica del problema.
 2. Mención de cualquier asesoría que se haya intentado.



3. Una mención de la política que se violó.
 4. Un resumen de las acciones correctivas que se deben adelantar.
 5. Un informe sobre las consecuencias que puede traer el hecho de no resolver el (los) problema(s).
 6. Un plazo razonable para la resolución (a menudo de 15 a 30 días).
- b. Los llamados de atención formal se deben presentar en la reunión con el supervisor.
 - c. Al personal de la Iglesia se le debe exigir que firme el Documento de Llamado de Atención Formal.
 - d. Los documentos formales del llamado de atención y demás materiales se deben guardar en el archivo de personal de la persona objeto de dicho llamado de atención.
 - e. Si el llamado de atención formal tiene relación con la ética e integridad en el ejercicio del Ministerio, el Documento de Llamado de Atención Formal se enviará por fax a la línea confidencial en la oficina de la Canciller, al 512.478.5962.
3. Período de prueba. El sometimiento a período de prueba es el tercer paso en el procedimiento de trámite progresivo de disciplina antes de proceder con el despido.
- a. El período de prueba se debe iniciar cuando el proceso de llamado de atención no haya tenido éxito o cuando la falta es tal que una segunda infracción con seguridad justificaría el despido de la persona.
 - b. El proceso de período de prueba consiste en los mismos elementos que el proceso formal de llamado de atención con énfasis en el hecho que si no se satisfacen las condiciones o no se demuestra un mejoramiento significativo consistente en el período de prueba (Normalmente 30 días), esto ocasionará el despido de la persona.
 - c. Cuando el personal de la Iglesia se somete a período de prueba se debe llenar un Segundo Documento de Llamado de Atención Formal.
 - d. Cuando se concluye con éxito el período de prueba, el personal de la Iglesia debe recibir una notificación por escrito en donde conste que la persona ya no se encuentra en período de prueba.
 - e. Cualquier documentación sobre período de prueba que tenga relación con la ética e integridad en el ejercicio del Ministerio será enviada por fax a la línea confidencial de la oficina de la Canciller, al 512.478.5962.
4. Despido. El despido se debe hacer bajo una de dos condiciones:
- a. El hecho de no mejorar la conducta durante los pasos del trámite progresivo de disciplina o
 - b. Delitos graves y grandes, incluyendo entre otras violaciones a las políticas sobre ética e integridad en el ejercicio del Ministerio.



IX. La respuesta parroquial de la Iglesia a la mala conducta en el ejercicio de un Ministerio

A. Atención a la persona que presenta las acusaciones de mala conducta

1. La Diócesis de Austin tomará en serio todas las acusaciones e investigará completamente y de inmediato todas las inquietudes. Las investigaciones se realizarán bajo la orientación del Comité de Intervención en Caso de Crisis y se seguirán los procedimientos de la Diócesis.
2. La Diócesis de Austin responderá de inmediato y en forma efectiva se ocupará de cualquier acusación por mala conducta que se presente en contra del personal de la Iglesia. La buena voluntad de la Diócesis para responder a una acusación no es de ninguna manera un enjuiciamiento a la persona que está siendo acusada. Siempre se presume la inocencia hasta que los hechos no demuestren lo contrario. En todo momento, se espera que una acusación presentada directamente por la persona involucrada o por el padre o tutor legal de dicha persona esté basada en hechos y sea una representación honesta de la verdad. Es importante siempre que todos los miembros de la Iglesia sean sensibles ante las necesidades y sentimientos de aquellos que hacen acusaciones de mala conducta.
3. La Iglesia ofrecerá servicios de asesoría a las víctimas de mala conducta para lograr que se recuperen. Esta ayuda para una víctima individual puede variar de acuerdo con las circunstancias y el apoyo de la Diócesis se determinará en proporción al curso definido de la terapia. La Diócesis brindará ayuda razonable a medida que se presente la necesidad.

B. Atención al personal de la Iglesia acusado de mala conducta

1. La Diócesis de Austin tiene una profunda preocupación por cualquier miembro del personal de la Iglesia que sea acusado de mala conducta.
2. La Diócesis tiene sumo cuidado en asegurarse que se lleve a cabo una investigación adecuada después de que se presente una acusación de mala conducta. Con todas las investigaciones se seguirán los procedimientos de la Diócesis y se realizarán con la orientación del Comité de Intervención en Caso de Crisis. A lo largo del proceso de investigación se tendrán en cuenta los derechos del acusado y se harán esfuerzos para proteger los intereses de una persona que pueda ser falsamente acusada.
3. Durante las investigaciones sobre acusaciones, al acusado se le puede retirar de todo contacto con las supuestas víctimas para garantizar la integridad de la investigación y la seguridad de las supuestas víctimas durante el proceso de recolección de información. Esta acción, de ninguna manera, se debe interpretar como presunción de culpa. En caso



de que las acusaciones sean infundadas, el miembro del personal de la Iglesia acusado retomará su cargo tan pronto como sea posible.

4. En caso de que las acusaciones sean fundadas y al acusado no se le permita reanudar su trabajo dentro de la Diócesis, la Diócesis le ofrecerá atención parroquial hasta donde pueda.
5. Se tomará en serio cualquier acusación de mala conducta que involucre a un sacerdote, diácono o religioso y se iniciará el proceso de investigación descrito en las Normas Complementarias para Clérigos y Religiosos. El Obispo estará siempre orientado por las normas apropiadas del derecho canónico en la toma de decisiones finales.

C. Atención a la comunidad afectada por la mala conducta

1. La Diócesis también tiene una preocupación especial por las parroquias y otras organizaciones de la Diócesis atendidas por las personas miembros del personal de la Iglesia acusadas de mala conducta.
2. La Diócesis se esforzará al máximo para brindar atención parroquial a las personas afectadas por parte de una parroquia u otra organización de la Diócesis que experimente un incidente o acusación de mala conducta.

La Diócesis de Austin desarrolló estas políticas consultando con Praesidium, Inc.

Apéndice A. Solicitud para empleados y voluntarios <Nombre de la parroquia, Ciudad>

Nombre: _____ Número de Seguro Social _____

Dirección: _____ Licencia de conducción: Estado _____
Número _____

Ciudad: _____ Estado: _____ Código postal _____ ¿Cuánto tiempo ha permanecido en la dirección actual: _____

Teléfono: Casa (_____) _____ Trabajo (_____) _____

¿Es usted miembro de <Nombre de la parroquia>? Sí _____ No _____

Si su respuesta es afirmativa, ¿durante cuánto tiempo? _____ Si es negativa, ¿es usted miembro de otra parroquia? _____

Por favor, haga una lista de sus direcciones en los últimos 5 años:

¿Qué cargo solicita? _____

¿Qué le interesa del cargo que usted está solicitando? _____

¿Qué lo ha preparado para el cargo que está solicitando en este momento? _____

Historia laboral

| Fechas de vinculación laboral (Comience por la más reciente) | Nombre de la compañía y dirección (Ciudad, Estado, Cód. postal) | Nombre del supervisor inmediato y número de teléfono | Cargo ocupado | Razón para abandonar el cargo |
|---|--|--|---------------|-------------------------------|
| Iniciación ___/___/___ Terminación ___/___/___ | | | | |
| Iniciación ___/___/___ Terminación ___/___/___ | | | | |
| Iniciación ___/___/___ Terminación ___/___/___ | | | | |

Historia educativa

| Fechas (Comience por la más reciente) | Nombre de la escuela y dirección (Ciudad, Estado, Cód. postal) | Tipo de escuela | Nombre del programa o título | ¿Completó el programa? |
|---|---|-----------------|------------------------------|------------------------|
| Iniciación ___/___/___ Terminación ___/___/___ | | | | |
| Iniciación ___/___/___ Terminación ___/___/___ | | | | |
| Iniciación ___/___/___ Terminación ___/___/___ | | | | |

Experiencia como voluntario

Por favor, haga una lista de sus experiencias como voluntario con otras Iglesias, organizaciones cívicas o sin ánimo de lucro (Utilice esta hoja al respaldo si lo necesita)

| Organización | Funciones | Fechas | Contacto | Teléfono |
|--------------|-----------|--------|----------|----------|
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |
| | | | | |

Referencias

| Nombre de la referencia | Dirección (Ciudad, Estado, Cód. Postal) | Teléfono en el día | ¿Cuánto hace que conoce a esta persona? | ¿Esta persona está de acuerdo en servir como referencia? |
|-------------------------|--|--------------------|---|--|
| Profesional/Cívico | | | | |
| Profesional/Cívico | | | | |
| Personal | | | | |
| Personal | | | | |
| Miembro de la familia | | | | |

¿Alguna vez ha sido acusado de abusar física, sexual o emocionalmente de un niño o de un adulto? _____
Si su respuesta es afirmativa, por favor explique. _____

<Nombre de la parroquia> aprecia su buena voluntad para compartir su fe, dones y destrezas. Para nosotros, es de suprema importancia brindar programas seguros y confiables para nuestros miembros. La información reunida en esta solicitud está diseñada para ayudarnos a brindar los programas católicos de la más alta calidad a las personas de nuestra comunidad. Por favor, marque con sus iniciales cada una de las afirmaciones que se encuentran abajo.

- Declaro que todas las afirmaciones contenidas en esta solicitud son ciertas y que cualquier interpretación errónea u omisión es razón para la no aceptación de esta solicitud o para que se me desvincule del ministerio.
- Autorizo aquí a < Nombre de la parroquia > a llevar a cabo una revisión de mis antecedentes personales y profesionales para propósitos de mi solicitud en < Nombre de la parroquia >. < Nombre de la parroquia > puede contactar a cualquier referencia, empleadores pasados y actuales, Iglesias, organizaciones juveniles, agencias donde se ha completado el servicio de voluntario y cualquier organización o persona que pudiera ser importante para el cargo que yo deseo. Yo, aquí, libero de responsabilidad a todas las personas que aparecen arriba de cualquiera y toda responsabilidad por los daños que pudieran ocurrir durante el contacto en <Nombre de la parroquia> con las personas para propósitos de contratación o servicios de voluntario.
- También autorizo aquí a < Nombre de la parroquia> a llevar a cabo una revisión de mis antecedentes penales, registro de arrestos, registros de abuso y registros de conducción para propósitos de mi contratación o servicios de voluntario.
- Renuncio a cualquier derecho que pueda tener para inspeccionar cualquier información suministrada por las personas previamente mencionadas acerca de mí. También he leído y entendido la información establecida arriba dentro de esta declaración y firmo abajo por mi propia voluntad.
- Entiendo que una revisión de antecedentes penales se lleva a cabo antes y durante mi servicio. Autorizo la investigación de todas las afirmaciones contenidas en esta solicitud.
- Estoy de acuerdo en observar todas las reglas y normas de <Nombre de la parroquia> en el programa para el cual estoy haciendo la solicitud.
- Entiendo que <Nombre de la parroquia> tiene CERO TOLERANCIA AL ABUSO y toma en serio todas las acusaciones de abuso. Además, entiendo que <Nombre de la parroquia> coopera totalmente con las autoridades para investigar todos los casos de supuesto abuso. El abuso de menores o de adultos vulnerables es motivo para despido inmediato y posibles cargos penales.
- Declaro que no he perpetrado maltrato físico, sexual o emocional o descuido contra un menor o adulto vulnerable y que nunca he sido acusado de tales actos.
- Entiendo que me puedo retirar del proceso de solicitud en cualquier momento.
- Entiendo y estoy de acuerdo que las afirmaciones falsas y/u omisiones con respecto a la conducta pasada y/o la situación presente pueden ser motivo para que la solicitud de empleo y/o servicios de voluntario sea rechazada y que la negativa a informar a <Nombre de la parroquia> acerca de los contenidos de un registro criminal sellado ocasionará el rechazo automático de la solicitud.
- Mi firma indica que he leído y entendido lo anterior. **No firme hasta que usted haya leído y marcado con sus iniciales las afirmaciones anteriores.**

Firma del solicitante: _____ **Fecha:** ____/____/____

He revisado esta solicitud y he señalado la información que falta.

Firma del miembro del comité de revisión: _____ **Fecha:** ____/____/____

Apéndice B. Código de ética

El personal de la Iglesia mostrará los mejores valores éticos cristianos y la más alta integridad personal.

El personal de la Iglesia se comportará de una manera consecuente con la disciplina y enseñanzas de la Iglesia católica.

El personal de la Iglesia brindará un ambiente de trabajo profesional libre de acoso o intimidación física, psicológica, escrita oral.

El personal de la Iglesia evitará aprovecharse injustamente de una relación de asesoría para beneficio de ellos mismos.

El personal de la Iglesia no abusará física, sexual o emocionalmente o descuidará a un menor o un adulto.

El personal de la Iglesia compartirá las inquietudes acerca de comportamientos sospechosos o inapropiados con su párroco, su director, la Canciller, padre Fred Chalupa, o el Obispo Gregory Aymond.

El personal de la Iglesia informará cualquier abuso o descuido de un menor que se sospeche al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas.

El personal de la Iglesia aceptará su responsabilidad personal de proteger a los menores y adultos de todas las formas de abuso.

Reconocimiento

Asistí al seminario educativo que explica las políticas sobre la Ética e Integridad en el Ejercicio de Ministerio, adoptadas por la Diócesis de Austin, el 1° de enero de 2002. Entiendo las políticas y voluntariamente acepto cumplir dichas políticas y comportarme de conformidad con ellas.

Por favor escriba en letra de molde

Fecha _____

Nombre _____

Cargo _____

Firma _____

Nombre de la parroquia, Escuela _____
u otra entidad

Ciudad _____

Apéndice C. Proceso para responder a comportamientos inapropiados o sospechosos con menores por parte del personal de la Iglesia

Los comportamientos inapropiados o sospechosos por parte de empleados, voluntarios o el clero se pueden informar de diferentes maneras:

1. Una reunión con el párroco o director.
2. Una llamada telefónica al párroco o director.
3. Una carta de acusación específica y verificable que puede ir firmada o anónima.
4. Las denuncias también se pueden hacer directamente a la oficina de la canciller o del obispo.

Los párrocos y directores tienen que tomar en serio las acusaciones con relación a comportamientos inapropiados con menores y se les pide ponerse en contacto con la Canciller para hacer la consulta y solicitar orientación.

En los casos en los cuales se confirma que se han violado las políticas, el párroco o director deben seguir el trámite progresivo de disciplina, además de cualquier otro procedimiento para reunir información.

En los casos en los cuales no se tiene conocimiento o sospecha de abuso o no hay confirmación acerca de la violación de las políticas, se le solicita al párroco o director que reúna información adicional acerca de la naturaleza y el alcance del comportamiento inapropiado o sospechoso.

En los casos en los cuales se tiene conocimiento o sospecha de abuso, siga los procedimientos de acuerdo con **las sospechas de abuso que tenga el párroco o director**, que se encuentran abajo.

- La recolección de información puede incluir entre otros lo siguiente:
1. Hablar con la persona que presentó la acusación.
 2. Hablar con los menores y padres que tienen contacto directo con la persona implicada.
 3. Hablar con la persona implicada.
 4. Hablar con otros adultos que trabajen cerca a la persona implicada.
 5. Visitar el programa si es completamente posible.

Si se han confirmado las violaciones a las políticas, se debe seguir el trámite progresivo de disciplina.

Posibles resultados después de la recolección inicial de información.

El párroco o director descubren que la preocupación era infundada.

- Se llena una *Notificación de la Acusación* y se envía por fax de manera confidencial a la Canciller.
- A la persona objeto de la acusación se le muestra la *Notificación de la Acusación* y se le informa de la situación.
- Aún en los casos en los cuales la acusación era infundada, se tiene que proteger la confidencialidad de todos los involucrados.
- A la persona que presentó la acusación se le informa acerca de la información reunida y el resultado.

El párroco o director no pueden llegar a una conclusión.

- Se llena una *Notificación de la Acusación* y se envía por fax de manera confidencial a la Canciller.
- A la persona objeto de la acusación se le informa acerca que se ha originado el proceso por medio del cual se llevará a cabo la investigación.
- A la persona objeto de la acusación se le otorga una licencia remunerada o se le retira temporalmente de un cargo de voluntario hasta que se pueda reunir más información.
- La Canciller convocará a una reunión del Comité de Intervención en Caso de Crisis dentro de las 24 horas siguientes para definir el alcance de las actividades de la investigación e inmediatamente se iniciará dicha investigación.

El párroco o director sospecha de abuso.

- Se llena una *Notificación de la acusación* y se envía por fax de manera confidencial a la Canciller. Se hará todo lo posible para contactar igualmente al canciller por teléfono.
- Se llama al Departamento de Servicios de Regulación y Protección y se denuncia el abuso del que se sospecha o se confirma que ya se ha hecho el informe.
- El Comité de Intervención en Caso de Crisis se reúne dentro de las 24 horas siguientes para revisar los detalles del caso y desarrollar un plan de respuesta con base en las necesidades inmediatas de todas las personas involucradas.
- El miembro del personal de la Iglesia es retirado del servicio temporalmente pendiente de la investigación por parte de los servicios de protección o una investigación interna por parte de la Diócesis.
- El párroco u otra persona designada por la canciller contacta a la familia del menor que posiblemente ha sufrido el abuso para ayudar con las necesidades parroquiales del menor y de su familia.

Apéndice D. Notificación confidencial de la acusación

Fecha del incidente: _____ Hora del incidente: _____

Tipo de acusación:

_____ Acoso

_____ Explotación

_____ Violación de una norma para trabajar con menores

_____ Posible riesgo de abuso

_____ Abuso conocido o del que se sospecha. ¿Se ha informado ésto al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas al 1.800.252.5400?

En caso de ser afirmativo, denuncia # _____ Hora/Fecha de la denuncia

_____ Otra acusación: _____

Describe la situación: ¿Qué sucedió, dónde sucedió, cuándo sucedió, quién estuvo involucrado, quién estaba presente, a quién se le notificó? Si la denuncia se hizo al Departamento de Servicios de Regulación y Protección de Texas, ¿cuál fue su recomendación acerca de la investigación?

¿Ha ocurrido antes esta situación? _____

¿Qué medidas se tomaron? ¿Cómo se manejó la situación, quién estuvo involucrado, a quién se interrogó, llamaron a la policía?

¿Cuál es el plan de seguimiento? ¿Es necesario notificar a alguien más? ¿La situación necesitará de un monitoreo? ¿Les gustaría que alguien los llamara para hablar sobre esta situación?

Presentado por: _____ Teléfono: _____

Lugar y dirección: _____

Firma: _____ Fecha: _____

Revisado por: _____ (Firma de la Canciller)

Apéndice E. Documento de Llamado de Atención Formal

Miembro del personal de la Iglesia: _____ Cargo: _____

Propósito:

_____ Llamado de atención formal

_____ Período de prueba

Descripción del problema: (violación de las políticas, normas, desempeño deficiente)

Charlas o amonestaciones previas acerca del problema: (oral o escrita, fechas)

Declaración de la política de la Diócesis con relación a este tema:

Resumen de las medidas correctivas que se han de tomar por parte del personal de la Iglesia:

Consecuencias que ocasiona el incumplimiento de las medidas correctivas:

Firma del supervisor: _____ Fecha _____

Firma del miembro del personal de la Iglesia: _____ Fecha _____