

CÓDIGO DE CONDUCTA PASTORAL

I. Preámbulo

Padres, diáconos, ministros pastorales, administradores, empleados, y voluntarios en nuestras parroquias, comunidades religiosas/institutos y organizaciones deberán mantener conducta y valores Cristianos. Además de seguir el Evangelio y sus mandatos, se conducirán propiamente todo el tiempo en virtud de la sociedad contemporánea y sus necesidades. **El Código de Conducta Pastoral** para la Diócesis de Victoria proporciona una serie de reglamentos para la conducta en situaciones pastorales.

La Diócesis de Victoria se compromete ser responsable al contratar empleados, del entrenamiento y supervisión del personal de la Iglesia. La responsabilidad de adherir al **Código de Conducta Pastoral** sujetará al individuo. Todo personal, incluyendo los clérigos, empleados y voluntarios que deshonran este **Código de Conducta Pastoral** serán sujetos a acción recuperativa por la diócesis. La acción puede tomar varias formas de reprender – desde un reproche expresado hasta el hecho de impedir servicio en el ministerio.- dependiendo en la naturaleza específica y las circunstancias de la ofensa y el exento del daño.

II. Niveles Generales: Código de Ética

Las relaciones entre personas es la fundación del ministerio Cristiano y son centrales en la vida de la iglesia. Es con ésta intención que las relaciones en los ministerios deberían ser siempre caritativos y sin intención de hacer daño o permitir que ocurra daño, por lo cual el siguiente Código de Ética ha sido adoptado por la Diócesis de Victoria. Se le pide a todo empleado de la iglesia que considere seriamente cada nivel en el código dentro de ésta política antes de aceptar a adherir a los niveles y continuar en servicio a la diócesis.

- El personal de la Iglesia deberá exhibir el más alto nivel ético e integridad personal.
- El personal de la Iglesia se conducirá en una manera que es consistente con la disciplina y enseñanzas de la Iglesia Católica.
- El personal de la Iglesia dispondrá un ambiente de trabajo profesional que sea libre de intimidación y abuso físico, psicológico, escrito, o expresado.
- El personal de la Iglesia evitará tomar ventaja de una relación de orientación injustamente para el beneficio de si mismo.
- El personal de la Iglesia no se descuidará o abusará físicamente, sexualmente o emocionalmente a un menor o un adulto.
- El personal de la Iglesia compartirá preocupaciones sospechosas o conducta impropia con su pastor, su director, el canciller, o el obispo.
- El personal de la Iglesia reportara cualquier sospecho de abuso o descuido de un menor al Departamento de Servicios Protectivos y Regulación del estado de Tejas.
- El personal de la Iglesia aceptará propia responsabilidad de proteger menores y adultos de toda clase de abuso.

III. Definiciones Generales:

A. Personal De La Iglesia

Para el propósito de esta política, lo siguiente se incluye en la definición de personal de la Iglesia:

1. Sacerdotes incardinados en la Diócesis de Victoria.
2. Sacerdotes que son miembros de institutos religiosos asignados a trabajo pastoral en la diócesis.
3. Sacerdotes de otras jurisdicciones quien son asignados a trabajo pastoral en ésta diócesis; sacerdotes que buscan incardinación en ésta diócesis; otros sacerdotes incluyendo los que están jubilados, o que desean facultades canónicas para trabajar tiempo parcial o el ministerio de suministración.
4. Diáconos permanentes o transaccionales incardinados en ésta diócesis; diáconos permanentes con facultades canónicas para funcionar en ésta diócesis.
5. Seminarios y aquellos matriculados en el Programa Permanente de Formación Diaconate.
6. Mujeres religiosas y hermanos religiosos que trabajan para la diócesis, sus parroquias, escuelas o agencias.
7. Individuos en otras formas de vida consagrada quien están asociados con la diócesis.
8. Todo personal con sueldo pagado bien sea en áreas de ministerio o otra forma de servicios para la diócesis, sus parroquias, escuelas, o otras agencias; también, aquellos que contratan sus servicios a agencias de la iglesia.
9. Toda persona voluntaria quien entra o se ofrece el/ella para un servicio relativo a la iglesia de su propia voluntad de parte de el/ella.

B. Ejemplos de Mala Conducta

Para el propósito de ésta política, mala conducta incluye los cuatro tipos de comportamiento inscritos abajo:

1. Conducta Inmoral: Conducta que es contraria a la disciplina y enseñanzas de la Iglesia Católica.
2. Hostilidad: Conducta o expresión que produce un ambiente de trabajo intimidador, hostil, o ofensivo.
3. Explotación: Tomar ventaja injustamente de una relación de orientación para beneficio del consejero.

4. Abuso de menores: Abuso físico, sexual o emocional de niños menores de 18 años de edad o adultos que son justamente vulnerables a causa de abuso físico o incapacidades mentales.

IV. Niveles Pastorales

1. Administración

Patrones y supervisores deben tratar a clero, empleados, y voluntarios justamente día tras día en las operaciones administrativas de sus ministerios.

- 1.1 Personal y otras decisiones administrativas hechas por el clero, empleados, y voluntarios deberán adherir a las obligaciones de las leyes civiles y canon y también deben reflejar enseñanzas sociales de la religión Católica y éste Código de Conducta Pastoral
- 1.2 Ningún clero, empleado, o voluntario deberá usar la posición de el o ella para ejercitar poder o autoridad irrazonable o inapropiada.
- 1.3 Cada voluntario que administra servicios a los niños y jóvenes deberá leer y firmar el Código de Conducta para Voluntarios antes de proveer servicios.

2. Conducta para Consejeros y Directores Espirituales.

Consejeros Pastorales y directores espirituales deben respetar los derechos y avanzar el bienestar de cada persona.

- 2.1 Consejeros Pastorales y directores espirituales no darán un paso más allá de su capacidad como Consejeros y deberán referir clientes a otros profesionales cuando la situación es apropiada.
- 2.2 Consejeros Pastorales y directores espirituales deben considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de afiliarse en una relación de orientación con alguien con quien han tenido una relación previamente (i.e., empleado, colega profesional, amigo o amiga, o una relación previa).
- 2.3 Consejeros Pastorales y directores espirituales no deberán audio grabar o fotogramar sesiones.
- 2.4 Consejeros Pastorales y directores espirituales nunca deberán participar en intimidades sexuales con personas a quien orientan. Esto incluye contacto con consentimiento o sin consentimiento, contacto físico forzado, y comentarios sexuales impropios.

- 2.5 Consejeros Pastorales y directores espirituales no deberán participar en intimidades sexuales con individuos que están cerca del cliente---cómo parientes o amistades del cliente----cuando existe el riesgo de explotar o potencial de causar daño al cliente. Consejeros Pastorales y directores espirituales deben presumir que el potencial de explotar o hacer daño existe dentro de tal intimas relaciones.
- 2.6 Consejeros Pastorales y directores espirituales asumen completamente el conocimiento de responsabilidad para establecer y mantener límites claros y apropiados en toda orientación y relaciones relativo a la orientación.
- 2.7 Contacto físico de cualquier clase (i.e., tocando, abrazando, agarrando) entre Consejeros Pastorales o directores espirituales y las personas que orientan pueden ser mal interpretados y deben ser evitados.
- 2.8 Las sesiones deben llevarse acabo en un ambiente adecuado y a un tiempo apropiado.
 - 2.8.1 Las sesiones no se conducirán en acomodaciones privadas.
 - 2.8.2 Las sesiones no se presentarán en lugares ni en tiempos que pueda causar confusión sobre la naturaleza de la relación para la persona que se está orientando.
- 2.9 Consejeros Pastorales y directores espirituales mantendrán un registro del horario y lugar de las sesiones de cada persona que están orientando.

3. Conducta con Menores

Clero, empleados, y voluntarios que trabajan con los jóvenes deberán mantener una relación abierta y digna de confianza entre los jóvenes y los supervisores adultos.

- 3.1 Clero, empleados, y voluntarios se mantendrán concientes de su propia sensibilidad igual que la de otros cuando una sola persona trabaja con jóvenes. Usen un enfoque de equipo en la administración de actividades juveniles.
- 3.2 Contacto físico con jóvenes se puede malinterpretar y debe ocurrir (a) únicamente cuando no sea sexual y sea apropiado, y (b) nunca en privado.
- 3.3 Clero, empleados, y voluntarios deberán rehusar (a) la posesión ilegal y/o el uso de drogas ilegales y/o alcohol, todo el tiempo, y (b) el uso de alcohol cuando se trabaja con jóvenes.
- 3.4 Clero no permitirá a jóvenes individuales, aparte de miembros de familia, a pasar la noche en la residencia o acomodación privada del clérigo.

3.5 Empleados y voluntarios no le proveerán acomodaciones privadas o compartidas para pasar la noche a jóvenes individuales incluyendo, pero no limitado a, acomodaciones en ninguna facilidad propia de la iglesia, residencia privada, cuarto de hotel, o ningún otro lugar donde no se ésta presente otro adulto supervisor.

3.5.1 En raras, situaciones de emergencia, cuando acomodación sea inevitable para el bienestar de la juventud, el clérigo, empleado o voluntario deberá tomar extraordinaria precaución para proteger a todo el grupo de la apariencia de impropiedad y todo riesgo de peligro.

3.5.2 Usen un enfoque de equipo en la administración de situaciones de emergencia.

4. Conducta Sexual

Clero, empleados y voluntarios no deberán, por ganancia sexual o intimidad, abusar de la confianza impuesta en ellos por la comunidad de fe.

4.1 Clero, religiosos, empleados, y voluntarios que se han comprometido a una vida célibe son llamados para ser ejemplo de castidad célibe en todas las relaciones en todo tiempo.

4.2 Empleados y voluntarios que provean servicios de orientación pastoral o dirección espiritual deberán evitar el desarrollo de relaciones íntimas con menores, otros empleados, o feligreses. Empleados y voluntarios deberán portarse en una manera profesional todo el tiempo.

4.3 Ningún clero, empleado, o voluntario podrá explotar a otra persona por intenciones sexuales.

4.4 Alegaciones de mala conducta sexual se deberán tomar seriamente y ser reportado al Departamento de Servicios Protectivos y Regulación del estado de Tejas al 1-800-252-5400 si la situación envuelve a un menor de edad. El procedimiento del estado de Tejas será implementado para proteger los derechos de todos. En adición de la notificación al Departamento de Servicios Protectivos y Regulación del estado de Tejas, los empleados de la iglesia deben de reportar cualesquier abuso sospechoso o conocido al obispo o al canciller, de la Diócesis de Victoria Texas al 361-573-0828.

4.5 Clero, empleados, y voluntarios deberán revisar y conocer el contenido de las regulaciones relativo al abuso de menores, y los reglamentos de reportaje del estado de Tejas y deberán seguir esos mandatos.

5. Hostilidad

Clero, empleados, y voluntarios no deberán participar en hostilidad física, fisiológica, escrita, o expresada con empleados, voluntarios, o feligreses y no tolerarán tal hostilidad de otros empleados o voluntarios de la iglesia.

5.1 Clero, empleados, y voluntarios dispondrán un ambiente de trabajo profesional que es libre de hostilidad física, fisiológica, escrita, o intimidación expresada u hostilidad.

5.2 La hostilidad abarca un numeroso perímetro de conducta físico, escrito, o expresada incluyendo, sin limitación, lo siguiente:

- Abuso físico o mental.
- Insultos racistas.
- Comentarios étnicos despectivos.
- Avances sexuales o contacto inoportunos.
- Declaraciones o bromas sexuales.
- Solicitación de favores sexuales usados cómo:
 - una condición de empleo, o
 - para efectuar otras decisiones personales, cómo promoción o compensación.
 - exponer materiales ofensivos.

5.3 La hostilidad puede ser un solo incidente severo o un persistente método de conducta donde el propósito o el efecto es para producir un ambiente hostil, ofensivo, o de intimidación.

5.4 Alegaciones de hostilidad se tomarán seriamente y reportadas inmediatamente a:

- Al Párroco de la parroquia
- Al Director de la escuela
- Al Canciller de la Diócesis de Victoria; y
- El Obispo de la Diócesis de Victoria.

El procedimiento para proteger los derechos de todos será efectuado.

6. Confidencialidad

La información divulgada a un consejero pastoral u director espiritual durante el recorrido de orientación, consejos, o dirección espiritual se mantendrá en estricta confidencia.

- 6.1 Información obtenida in el recorrido de las secciones será confidencial, excepto por incuestionable razones profesionales o obligación legal.
- 6.1.1 Si hay claramente y eminente peligro al cliente o a otros, el consejero pastoral o director espiritual podrá divulgar únicamente información que sea necesaria para proteger el grupo y prevenir daño.
 - 6.1.2 Antes que se divulgué, si es posible, el consejero pastoral o director espiritual deberá informarle a la persona a quien está orientando referente a la divulgación y consecuencias eventual.
- 6.2. Consejeros pastorales y directores espirituales deben discutir con cada persona en orientación el concepto de la confidencialidad y sus limitaciones
- 6.3 Consejeros pastorales y directores espirituales deben mantener la más mínima información del contenido de las sesiones.
- 6.4 Conocimiento que surge de contacto profesional se puede usar en enseñanzas, escritos, homilias u otras presentaciones públicas solamente cuando métodos efectivos se han tomado para absolutamente asegurar tanto la identificación del individuo como la confidencialidad de las manifestaciones.
- 6.5 Durante la orientación de un menor, si un consejero pastoral o un director espiritual descubre que hay graves amenazas al bienestar del menor y que la comunicación de información confidencial a los padres o guardián legal del niño es esencial para su salud o bienestar, el consejero o el director espiritual debe:
- Atentar a obtener del menor consentimiento por escrito para la divulgación específica.
 - Si no obtienen permiso, declaren solamente la información necesaria para proteger la salud y bienestar del menor.

Consultación apropiada con el personal funcionario de la iglesia es requerida antes de hacer la manifestación.

6.6 Estas obligaciones son independiente de la confidencialidad del Sacramento de Reconciliación. Bajo ninguna circunstancia en lo absoluto puede haber ninguna manifestación-----ni siquiera manifestación indirecta-----de información recibida por medio de la confesión sacramental.

7. Archivos e Información

Se mantendrá la confidencialidad al producir, guardar, obtener, transferir, y disponer archivos de la parroquia, comunidad religiosa/instituto, o organización estadística.

- 7.1 Archivos sacramentales serán declarados confidencial. Cuando compilando y publicando información de la parroquia, comunidad religiosa/instituto, o

información estadística de estos archivos, se tomará gran cuidado para preservar la anonimidad de los individuos.

7.2 Archivos sacramentales más viejos de 70 años están abiertos al público.

7.2.1 Información referente a adopción y legitimidad permanecerán confidencial sin distinción de edad.

7.2.2 Únicamente miembros del personal que están autorizados para acceder archivos y supervisar el uso de ellos podrán manejar solicitudes para más reciente archivos.

7.3 Archivos de la parroquia, comunidad religiosa/instituto, o organizaciones financieras son confidenciales solamente que se requiera reviso por la Diócesis de Victoria o por una agencia autorizada del gobierno. Comuníquense con la oficina de negocios de la Diócesis de Victoria al recibir una petición para entregar archivos financieros.

7.4 Contribuciones individuales de la parroquia, comunidad religiosa/instituto, u organización se consideran privada y se mantendrán en estricta confidencia.

8. Conflictos de Interés

Clero, empleados, y voluntarios deben de evitar situaciones que pueden presentar un conflicto de interés. Hasta la apariencia de un conflicto de interés puede cuestionar la integridad y conducta profesional.

8.1 Clero, empleados, y voluntarios deben manifestar todos los factores relevantes que tienen un potencial de causar un conflicto de interés.

8.2 Clero, empleados, y voluntarios deben informar a todos los grupos cuando verdaderamente surge un potencial de un conflicto de interés. La resolución de los hechos debe proteger a la persona que ésta recibiendo los servicios del ministerio.

8.2.1 Ningún clero, empleado, o voluntario debe tomar ventaja de nadie a quien se le está proveyendo servicios para adelantar su propio, religioso, político o intereses de negocio.

8.2.2 Consejeros Pastorales no deberán suministrar servicios de orientación a nadie con quien tienen una relación de negocio, profesional, o social. Cuando eso sea inevitable, el cliente debe ser protegido. El consejero tendrá que establecer y mantener límites claros y apropiados.

8.2.3. Cuando se provee servicios de orientación pastoral o dirección espiritual a dos o más personas que mantienen una relación el uno con el otro, el consejero pastoral o director espiritual debe:

- Clarificar con todos los participantes la naturaleza de cada relación.
- Anticipar cualquier conflicto de interés.
- Tomar acción apropiada para eliminar el conflicto; y
- Obtener consentimiento por escrito de todos los participantes para continuar los servicios.

8.3 Conflictos de interés también pueden surgir cuando la facultad independiente de un consejero pastoral o director espiritual es perjudicada por:

- Asociaciones pasadas
- Apropiándose personalmente
- Apropiándose cómo defensor de uno (persona) en contra de otro.

En estas circunstancias, el consejero pastoral o director espiritual debe aconsejar a los participantes que él o ella ya no podrán proveer servicios y los referirán a otro consejero pastoral o director espiritual.

9. Reportaje de Mala conducta

Clero, empleados y voluntarios tienen el deber de reportar su propia mala conducta bien sean éticas o profesional y el mal comportamiento de otros.

9.1 Clero, empleados, y voluntarios deberán guardarse el uno al otro responsable para mantener el más alto estándar ético y profesional. Cuando hay alguna indicación de acciones ilegales por el clero, empleados o voluntarios, ustedes deben notificar a la propia autoridad civil inmediatamente. También comuniquen a uno de los siguientes:

- Al Párroco de la parroquia
- Al Director de la escuela
- Al Canciller de la Diócesis de Victoria
- Al Obispo de la Diócesis de Victoria

9.2 Cuando existe incertidumbre en una situación o serie de conducta, eso viola este *Código de Conducta Pastoral* u otro religioso, moral, o reglamento ético, consulten con:

- Contemporáneos

- Otros con conocimiento sobre asuntos éticos
- El Canciller, o el Obispo al 361-573-0828

9.3 Cuando sea aparente que un miembro de clero, un empleado, o un voluntario ha violado este *Código de Conducta Pastoral* u otro religioso, moral, o reglamento ético:

- Reporte el asunto a un supervisor o a la siguiente persona con más autoridad.
- Dirija el tema directamente a la oficina del Chancery por medio de la oficina del Canciller o al Obispo al 361-573-0928.

9.4 La obligación de los consejeros pastorales y directores espirituales de reportar el mal conducto de un cliente está sujeto a la obligación de la confidencialidad. Sin embargo, cualquier convenio o responsabilidad de mantener confidencialidad tendrá que rendirse al la necesidad de reportar la mala conducta que amenaza la seguridad, salud, o bienestar de cualquier persona envuelta salvo como se dispone en Sección 6.6

10. Procedimientos para la Revisión del Personal de la Iglesia

10.1 Todos los candidatos para posiciones de personal de la Iglesia, sea por empleo o en capacidad de voluntario se les requerirá que completen lo siguiente sin excepción:

10.1.2 Una aplicación estándar que incluye permiso para llevar a cabo verificaciones antecedentes. Los candidatos también se les solicitada que lean y firmen un Código de Conducta Pastoral para el personal de la Iglesia.

10.1.3 Verificación de referencias y/o cara-a-cara entrevistas son recomendadas para candidatos nuevos, como también a empleados y voluntarios actuales quien han mantenido sus posiciones menos que dos años.

10.1.4 Verificación criminal par el Estado de Tejas y cualquier otro estado donde el candidato ha residido durante los últimos cinco años.

10.2 La excepción al 10.1.3 es para empleados y voluntarios quien han trabajado en la parroquia o escuela por dos años o mas, la aplicación y verificación criminal completará el proceso de revisión.

10.3 Voluntarios para programas que trabajan con menores en las parroquias deberán ser miembros registrados de una parroquia en la diócesis, y tendrán que someterse a una verificación complete de antecedentes y una autorización obtenida antes de ser instalados en una posición voluntaria con menores.

10.4 Verificaciones criminales se llevarán a cabo cada tercer año de empleo en el personal de la iglesia o en una posición voluntaria.

10.5 Personal de la Iglesia que trasfiere dentro de la diócesis se les recomienda firmemente que dicten por escrito que sus archivos personales sean transferidos a la parroquia o escuela nueva.

11. Entrenamiento/Educación de Personal de la Iglesia

La diócesis desarrollará y mantendrá programas de “ambiente seguro” y programas de “outreach” (extender la mano) a las comunidades afectadas. Los programas promulgarán sanción y entendimiento. Cooperarán con los padres de familia, autoridades civiles, educadores, y organizaciones de la comunidad para proveer educación y entrenamiento para niños, jóvenes, padres de familia, ministros, profesores, y otros de maneras de hacer y mantener un ambiente seguro para los niños. La diócesis le hará muy explícito al clero y a todos los miembros de la comunidad sobre el estándar de conducta para los cleros y otras personas en posiciones de confianza con respecto al abuso sexual. (Cf.USCCB Charter, art. 12)

11.1 El personal de la Iglesia se le requerida que atienda un programa de entrenamiento y educacional con los siguientes componentes:

- Conciente de señales de abuso sexual en niños.
- Límites apropiados con adultos.
- Tentar sano, (Safe touch) y otros temas sobre abuso físico y sexual de niños.
- Procedimientos para reportar abuso sexual, y guías para una respuesta pastoral a todos los que están envueltos en abuso sexual.
- Recomendaciones para prevenir abuso sexual.

11.2 El personal de la Diócesis de Victoria serán requeridos que atiendan un programa de orientación donde el *Código de Conducta Pastoral y la Política Respecto Al Abuso Sexual de Menores* sea presentado, repasado y aclarado.

11.3 El personal de la Diócesis de Victoria se le requiera que atiendan periódicamente sesiones educacionales acerca de varios aspectos de abuso sexual. Verificación de asistencia se mantendrá en sus archivos personales en la Diócesis de Victoria.

11.4 Todo clero y otro personal de la iglesia dentro de la diócesis tendrá que certificar por escrito que él/ella ha leído y está familiarizado con los procedimientos y la política de la diócesis relativo a el *Código de Conducta Pastoral y la Política Referente Al Abuso Sexual de Menores*. Cada certificación individual será mantenida en el archivo personal de él o ella.

12. Supervisión de Programas que Envuelve a Menores

- 12.1 Se les anima a los padres de familia que sean parte de cualquier y todos los servicios y programas en la cual sus niños están envueltos en la Diócesis de Victoria. Los padres tienen una invitación abierta para observar los programas y actividades en cual sus niños están envueltos. Sin embargo, padres de familia que desean participar en o llevar a cabo contacto continuo con los programas de sus niños en la iglesia serán requeridos a completar el proceso de la aplicación para voluntarios.
- 12.2 Programas para menores no serán patrocinados o administrados por solo un adulto sin supervisión.
- 12.3 Personal de la Iglesia menor de 21 años de edad deberán trabajar bajo la dirección de un supervisor adulto.
- 12.4 Personal de la Iglesia en la capacidad de líderes deben de estar concientes de todos los programas para menores que son patrocinados por una parroquia o escuela. Una lista de estos programas se debe mantener en la oficina central y debe incluir actividades, propósitos, patrocinadores o coordinadores de los programas, horario de reuniones y sitios. Los líderes están animados a examinar estos programas y considerar si tienen supervisión adecuada.
- 12.5 Porque programas nuevos para menores son mucho más probable de tener dificultades que los establecidos, no se le permitirá a individuos del personal de la iglesia a establecer programas nuevos para menores sin el propio consentimiento y revisión dentro de la parroquia o escuela. Solicitaciones para desarrollar programas nuevos debe ser propuesto por escrito al Párroco y/o al Director. El Párroco y/o el Director deben considerar si el plan para un programa nuevo incluye supervisión adulta adecuada y será estructurada a cumplir con los reglamentos.

V. Código de Conducta de un Voluntario

Nuestros niños son el regalo más importante que Dios nos ha encomendado a nosotros. Como voluntario, Yo prometo seguir estrictamente las reglas y reglamentos en este Código de Conducta como una condición de proveer servicios a los niños y juventud de nuestra parroquia y la Diócesis de Victoria.

Como un voluntario, Yo afirmo:

- Tratar a todos con respeto, lealtad, paciencia, cortesía, dignidad, y consideración.
- Evitar situaciones donde yo estaré solo con niños y/o jóvenes en actividades de la iglesia.
- Utilizar refuerzos positivos preferibles a críticas, competición, o comparaciones al trabajar con niños y/o jóvenes.
- Rehusar aceptar regalos valiosos de los niños y/o jóvenes o sus padres sin permiso anterior en escrito del párroco o administrador.
- Abstener de proporcionar regalos valiosos a los niños y/o jóvenes o sus padres sin permiso anterior en escrito de los padres de familia, el guardián, y el párroco o administrador.
- Reportar abuso sospechoso al párroco, administrador, o supervisor apropiado y al Departamento de Servicios Protectivo y Regulación del estado de Tejas al 1-800-252-5400. Yo entiendo que faltar a reportar sospechó de abuso a las autoridades civiles es, según la ley, un delito menor.
- Cooperar plenamente en cualquier investigación de abuso contra niños y/o jóvenes.

Como voluntario, Yo no:

- Usaré, poseeré, u obraré bajo la influencia de alcohol en ningún tiempo mientras sea voluntario.
- Usaré, poseeré, u obraré bajo la influencia de drogas ilegales en ningún tiempo.
- Posaré ningún riesgo de salud a los niños y/o los jóvenes (i.e., no calenturas u otras situaciones contagiosas).
- Golpearé, pegaré, sacudiré, o cachetearé a los niños y/o jóvenes.
- Humillaré, burlaré, amenazaré, o degradaré a los niños y/o jóvenes.
- Tentaré a un niño y/o joven en una manera sexual u inapropiada.
- Usaré disciplina que espanta o humilla los niños y/o la juventud.
- Usaré profanidad en la presencia de los niños y/o juventud.

Yo entiendo que como voluntario que trabaja con niños y/o jóvenes, Yo seré sujeto a una rigurosa verificación antecedente incluyendo relato criminal. Yo entiendo que cualquier acción inconsistente con éste Código de Conducta o fracaso de tomar acción mandada por este Código de Conducta puede resultar en mi eliminación como voluntario con niños y/o jóvenes.

Nombre del Voluntario (con letra de imprenta)

Firma del Voluntario/Fecha

Artículo 1

Declaración Política

La Diócesis de Victoria reconoce que el abuso sexual de menores constituye una de la más grave violaciones de confianza en las relaciones humanas y que puede tener insoportable consecuencias para la víctima y la familias de él o ella y para la comunidad de iglesia a lo largo. La Diócesis de Victoria establece la siguiente política y procedimiento relativo al abuso sexual de menores por las razones comunicadas arriba.

Artículo 2

Revisión Administrativa

Una Revisión Administrativa de cinco personas, nombradas por el obispo, para funcionar como una organización confidencial asesora para asistirlo a descargar sus responsabilidades.

- 2.1 Él obispo nombrará individuos como es especificado en Normas Esenciales para Políticas Diocesanas Relativo a Alegaciones de Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes y Diáconos aprobado el 8 de diciembre de 2002 (de aquí en adelante llamado “Normas Esenciales”).
- 2.2 La mayoría de la revisión administrativa serán miembros laicos que no son empleados de la diócesis, con a lo menos uno de los miembros que sea sacerdote, y a lo menos que uno de los miembros tenga particular habilidad en el área de abuso sexual de menores.
- 2.3 Los miembros de la revisión administrativa serán nombrados por un término de cinco años, cual será renovado a la discreción del obispo.
- 2.4 La revisión administrativa, en adición de otras responsabilidades indicadas en “Normas Esenciales” y asignadas a ellos por el obispo, revisarán alegaciones de abuso sexual de menores por sacerdotes o diáconos que se llevan a sus atenciones.

Artículo 3

Coordinador De Asistencia Para Víctimas

- 3.1 La Diócesis de Victoria nombrará un coordinador de asistencia de víctimas para cuidado pastoral inmediato de personas que allegan abuso sexual por sacerdotes o diáconos.
- 3.2 El coordinador de asistencia ofrecerá métodos de cuidado espiritual y apoyo a individuos y familias de víctimas de abuso.

Artículo 4

Reporte e Investigación

La Diócesis de Victoria responderá rápidamente a todas alegaciones donde haya razón de creer que ha ocurrido abuso sexual de un menor. Todo reportaje conviene a los siguientes procedimientos.

4.1 Obligaciones de Reportaje Civil

- 4.1.1 Cualquier instancia de abuso sexual de un menor, revelada o sospechada debe ser reportada a las autoridades civiles dentro de 48 horas, falta de hacerlo constituye un delito menor en Tejas. El reporte se debe hacer al Departamento de Servicio Protectivo y Regulación al 1-800-252-5400.
- 4.1.2 Éste conocido o sospechoso abuso sexual de un menor, si es que el personal diocesano están envueltos, también será reportado a la propia autoridad diocesana, específicamente, al obispo de Victoria, al canciller o su representante.

4.2 Procedimientos Internos Diocesanos Cuando Alegaciones Son Hechos En Contra de un Empleado Laico o un Laico Voluntario.

- 4.2.1 El individuo sospechado de abuso será inmediatamente notificado del carácter de la alegación y se le impondrá una separación administrativa mientras está pendiente el resultado de la investigación de las autoridades civiles.
- 4.2.2 Si el individuo es miembro de una congregación religiosa, se debe contactar al presidente, superior provincial, o superior general.
- 4.2.3 El individuo sospechado de abuso se le indicará de permanecer afuera del lugar(s), lo cual son el tema de la alegación hasta que una resolución de la queja se haya concluido. La persona que le informa al individuo sospechado de abuso, le avisará a esa persona de los derechos de él o ella o su derecho de obtener un abogado.
- 4.2.4 Si el empleado es detenido y acusado, él o ella será expuesto a una separación administrativa.
- 4.2.5 Si un empleado o voluntario laico admite culpabilidad, y no contesta la culpa, o si hay un descubrimiento de culpabilidad, él o ella deben ser terminados inmediatamente. La apropiada autoridad institucional le notificará al obispo por escrito para que el archivo del empleado o voluntario sea propiamente documentado y para que se tomen métodos de

seguridad adecuados para asegurar que el individuo no sea empleado o utilizado en la Diócesis de Victoria en el futuro.

4.2.6 En una instancia donde el individuo sospechado de abuso no se halló culpable, se llevará a cabo una consultación con la autoridad institucional apropiada, con el obispo o su delegado antes de ser devuelto a sus deberes.

4.2.7 La persona designada a coordinar asistencia a las víctimas de abuso sexual y a sus familias le ofrecerá métodos de cuidado espiritual y apoyo a esos individuos.

4.3 Procedimientos Diocesanos Internos Cuando Hay Alegaciones Contra Sacerdotes y Diáconos

4.3.1 Se le notificará inmediatamente al Obispo de la Diócesis de Victoria.

4.3.2 La diócesis cumplirá con toda ley civil aplicable con respecto al reportaje de alegaciones de abuso sexual de menores a las autoridades civiles y cooperarán en su investigación.

4.3.3 Cuando se recibe una alegación de abuso sexual de un menor por un sacerdote o un diácono, se iniciará y se conducirá una investigación rápida y objetiva en conformidad de la ley canónica.

4.3.4 El acusado será animado que retenga asistencia civil y consejo canonical, y se le notificará pronto los resultados de la investigación.

4.3.5 Cuando hay suficiente evidencia que abuso sexual de un menor ha ocurrido; la Congregación para la Doctrina de Fe será notificada.

4.3.6 De la misma manera, cuando hay suficiente evidencia de abuso sexual de un menor, el obispo eliminará al acusado del sagrado ministerio u de cualquier oficina u función eclesiástica, impondrá o prohibirá residencia en un dado lugar o territorio, y prohibirá participación pública en la Más Sagrada Eucaristía mientras está pendiente el resultado del proceso.

4.3.7 El ofensor acusado se le puede requerir que investigue y ceda a una apropiada evaluación médica y psicológica en una facilidad mutuamente aceptable para la Diócesis de Victoria y el acusado.

4.3.8 Cuando un proceso de imposición de castigo canónico es necesario como resultado de las consecuencias de la investigación primaria del número 4.33 y la respuesta de la Congregación para la Doctrina de Fe, los procedimientos de la ley canónica serán observados de acuerdo con las provisiones de “Normas Esenciales”, No. 8.

4.3.9 El sacerdote ofensor o diácono será suspendido permanentemente del ministerio eclesiástico cuando aun un solo acto de abuso sexual por dicho sacerdote o diacono es admitido o establecido, de acuerdo con la ley canónica.

4.3.10 Ningún sacerdote o diacono que ha cometido un acto de abuso sexual con un menor puede ser transferido para una unción ministerial a otra diócesis o provincia religiosa.

4.3.10.1 Antes de que un sacerdote o diácono pueda ser transferido para residir en otra diócesis o provincia religiosa, su obispo u religioso ordinario avisará, en una manera confidencial, al obispo de la localidad, o religioso ordinario del propuesto lugar de residencia toda información referente a cualquier acto de abuso sexual de un menor y cualquier otra información indicado que él a sido o puede poner en peligro a los niños y jóvenes.

4.3.10.2 Cada obispo o religioso ordinario que recibe un sacerdote o diácono de afuera de la jurisdicción obtendrá información que sea necesaria referente a cualquier acto posterior de abuso sexual de un menor por el sacerdote o diácono en cuestión.

4.3.11 Siempre se tomará cuidado para proteger los derechos de todas las personas envueltas, particularmente los derechos de la persona que alega abuso sexual y de la persona en contra a quien la acusación se ha hecho.

4.3.12 Cuando una acusación es evidenciada ser sin merito, todo paso posible se tomará para restablecer el buen nombre the la persona falsamente acusada.

Artículo 5

Educación y Ambiente Seguro

La Diócesis desarrollará y mantendrá programas de “ambiente seguro” y programas de “Outreach” (extender la mano) a las comunidades afectadas. Los programas promulgarán sanción y entendimiento.

Cooperarán con los padres de familia, autoridades civiles, educadores, y organizaciones de la comunidad para proveer educación y entrenamiento para niños, jóvenes, padres de familia, ministros, educadores, y otros sobre maneras de hacer y mantener un ambiente seguro para los niños. La diócesis le hará muy explícito al clero y a todos los miembros de la comunidad sobre la calidad de conducta para los cleros y otras personas en posiciones de confianza con respecto al abuso sexual. (Cf. *USCCB Charter, art. 12*)

5.1 Proceso de Aplicación y Revisión

5.1.1 Todos los aplacantes para posiciones de la iglesia, bien sea para empleo o en la capacidad de servicios voluntarios, se le requerirá que completen el proceso de una aplicación estándar que incluye permiso para obtener información y verificaciones antecedentes.

5.1.2 La diócesis procurará una investigación criminal del estado de Tejas y cualquier otro estado donde el candidato ha residido durante los últimos cinco años.

5.1.3 Todo esfuerzo se hará para asegurar que éste proceso sea cumplido en/o antes de la fecha de empleo condicional o servicio voluntario.

5.2 Educación para la Protección de Niños

5.2.1 Un programa diocesano educacional se desarrollará e incluyera:

- A. Conciente de señales de abuso sexual en los niños
- B. Límites apropiados con adultos.
- C. Tentar sano, (Safe touch), y otros temas sobre abuso físico y sexual de niños.
- D. Procedimientos para reportar abuso sexual, y guías para una respuesta pastoral a todos los que están envueltos en el abuso sexual.
- E. Recomendaciones para prevenir abuso sexual.

5.2.2 El personal de la Diócesis de Victoria se le requiera que atiendan un programa de orientación donde el *Código de Conducto Pastoral y la Política Referente Al Abuso Sexual de Menores* es presentado, repasado, y explicado.

5.2.3 El personal de la Diócesis de Victoria se le requiera que atienden periódicamente sesiones relacionadas con los varios aspectos de abuso sexual. Verificación de asistencia se mantendrá en los archivos personales con la Diócesis de Victoria.

5.2.4 Todo clero y otro personal de la iglesia dentro de la diócesis tendrán que certificar por escrito que él/ella ha leído y ésta familiarizado con los procedimientos y la política de la diócesis relativo a el *Código de Conducta Pastoral y la Política Referente Al Abuso Sexual de Menores*. Cada certificación individual será mantenida en el archivo personal de él o ella.

de

Artículo 6

Presentación de Información

6.1 La Diócesis de Victoria no entrará en convenios confidenciales excepto por graves y situaciones substanciales manifestadas por la víctima/sobreviviente y advertida en la narración del convenio.

6.2 Únicamente el obispo o su designado repondrá a las solicitudes de los noticieros de prensa o cinematográficos referente a alegaciones específicas de abuso sexual de un menor por un miembro de personal de la iglesia.

6.3 La decisión referente a cualquier declaración pública se basará en caso por caso.

6.4 En cualquier caso, el representante designado observará la sensatez diocesana al tratar con alegaciones de incidentes de abuso sexual de un menor en una manera abierta y responsable, respetando la sensibilidad, privacidad y confidencialidad de la víctima y la persona acusada.