

Diócesis de Sioux City

Código De Conducta

Un Ambiente Seguro



Un Ambiente con Componentes Seguros

- Normas Para La Protección De Niños Y De La Gente Joven: Una Política De La Diócesis De Sioux City
- Código De Las Normas Éticas Para Todos Los Que Ministran En Favor De La Iglesia
- Políticas y Procedimientos de una Investigación de Antecedentes
- Virtus® Protegiendo Los Hijos De Dios© Programa De Conocimiento Para Los Adultos

Queridos Hermanos y Hermanas en Cristo,

Como Obispo de la Diócesis de Sioux City, estoy comprometido con el Programa de Ambiente Seguro presente en nuestra Diócesis. El objetivo de este programa es ayudar a garantizar que todos los niños, jóvenes y adultos vulnerables se sientan seguros al venir a nuestros programas diseñados para ayudarlos a crecer en su fe católica y en el amor y conocimiento de Jesucristo, tanto en nuestras parroquias como en nuestras escuelas. Tenemos la sagrada responsabilidad de proporcionar un lugar seguro a nuestros niños y jóvenes y a los más vulnerables. Todos los que trabajan con ellos: sacerdotes, diáconos, maestros y administradores escolares, catequistas, voluntarios, de hecho, todos los feligreses, deben de tomar en serio esta responsabilidad.

Las políticas y prácticas delineadas en este folleto incluyen información importante sobre nuestra creencia de que la Iglesia Católica Romana de la Diócesis de Sioux City debe mantener y apoyar un plan integral para la protección y seguridad de todos. Trabajemos juntos para crear un entorno en el que cada parroquia, escuela y de hecho, cada institución asociada a nuestra Iglesia Diocesana esté plenamente comprometida con la seguridad y el bienestar de nuestros niños, jóvenes y de todos los vulnerables.

Los invito a unirse a nuestros esfuerzos para asegurarnos de que todos los que buscan a Cristo puedan encontrar en nuestras parroquias, escuelas y organizaciones, lugares que nutran su relación con Él en un ambiente seguro, santo y respetuoso y que fomente nuestra comprensión de que cada uno de nosotros somos creados a imagen y semejanza de Dios.

Sinceramente en Cristo,



Reverendísimo John E. Keehner
Obispo de Sioux City

Información General de Contactos:

Para Reportar Abuso de Menores (Línea de Abuso de Menores)

Iowa 1 800 362 2178

Nebraska 1 800 652 1999

South Dakota 1 866 847 7338

Minnesota 1 800 369 7994

Coordinadora de Asistencia para Víctimas Catholic Charities **(402) 241-7601** llamada gratis

Coordinadora de Ambiente Seguro: Dan Ellis 712 233 7517

El Programa para un Ambiente Seguro de la Diócesis de Sioux City

En respuesta a la norma para la Protección de Niños según la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos en Dallas, en Junio del 2002, la Diócesis de Sioux City ha creado un programa que incluye cuatro puntos de vista:

1. El programa para un ambiente seguro de la Diócesis de Sioux City
2. El Código de las Normas Éticas de la Diócesis de Sioux City para todos los del ministerio de la iglesia
3. Una investigación de antecedentes completa
 - Todos los empleados, nuevos empleados y otras entidades asociadas con la Diócesis
4. "Protecting God's Children/Protegiendo los Hijos de Dios", un programa educacional de conocimiento diseñado para:
 - Incrementar el conocimiento del abuso sexual de un menor.
 - Entender el proceso de 5-pasos para la prevención de abuso sexual de un menor en nuestras escuelas y parroquias.
 - Permitir que la comunidad se comprometa a proteger a todos los Hijos de Dios.

Todos los empleados de la diócesis, parroquias, voluntarios é igual que los voluntarios que tienen contacto regular con menores de edad, están requeridos a que participen y cumplan con todos los aspectos del Programa para un Ambiente Seguro. Voluntarios que tienen contacto regular con los menores de edad, incluye:

- Individuos que tienen contacto con nuestros hijos mas de una vez al mes.
- Individuos que están solos con grupos de menores de edad
- Individuos que están participando en actividades que incluyan supervisión de los niños (a) o jóvenes durante la noche.

Voluntarios que trabajan con niños, aunque sea solo una vez, como acompañantes por un solo evento, o choferes de un evento de noche será acompañando por un voluntario que este certificado. (una certificación completa se significa entrenamiento por Virtus, investigación de antecedentes, y El Código de las Normas Éticas firmado).

Choferes que transportan niños tienen que proveer información sobre la seguridad del vehículo que se usará, y se debe de hacer una investigación de antecedentes que incluirá el record de manejo

Normas para la Protección de Niños y de los Jóvenes: Una Política de la Diócesis de Sioux City

Adoptada: Julio 18, 2003

Revisado: Agosto 2014

Preámbulo

Reconociendo la gravedad del abuso sexual un menor de edad, la Diócesis de Sioux City se compromete, por este medio, facilitar la intervención rápida cuando la Diócesis reciba una alegación del abuso sexual de un menor de edad por parte de un miembro del clero, de un empleado o de un voluntario. El abuso sexual, cuando ocurre dentro del contexto de la iglesia, crea una realidad trágica que mal representa las Buenas Nuevas a aquellos que han sido victimados.

Propósito

Esta política esta diseñada para tener un acercamiento con las víctimas del abuso sexual con compasión y sensibilidad para asegurar la seguridad de menores de edad en la comunidad de la iglesia. Igualmente importante, esta política proporciona una explicación básica para reportar y responder a las alegaciones del abuso sexual de un menor de edad por parte de un miembro del clero, un empleado o de un voluntario de la diócesis.

Definiciones

Abuso Sexual de un menor El término “abuso sexual de un menor” también incluye “explotación sexual de un menor,” Capitulo 728.12 del Código de Iowa, Pornografía Infantil, Capitulo 728.14, Robo, Capitulo 710 y 710.2, Peligro del Menor, Capitulo 726.6, Abuso Sexual, Capitulo 709 y 614.1 9 (12) Comportamiento y Conducta Indecente, Capítulos 709.8, 709.9, y 728.5, Comportamiento y Conducta Lasciva, Capítulos 709.8 y 709.14, Obscenidad, Capítulos 728.14 y Publicación, Capítulos 728.2, 728.3, y 728.15.

Los líderes de la iglesia – cualquier persona, voluntario o empleado, quien trabaja con un programa o entidad que promueve la misión de la Iglesia de Sioux City o cualquier de sus parroquias y entidades.

Empleado—Toda persona que recibe compensación por su labor a través de su trabajo y ministerio en nombre de la Diócesis de Sioux City, sus parroquias y entidades.

Voluntario—Toda persona que trabaja con un programa o entidad que promueve la misión de la Diócesis de Sioux City, sus parroquias y entidades.

Consejo de Revisión - Un grupo consultivo confidencial al Obispo, los cuales la mayoría de sus miembros son laicos, ninguno de estos miembros son empleados de la diócesis. El Consejo Diocesano de Revisión aconsejará al Obispo de la evaluación sobre las alegaciones del abuso sexual de menores y su determinación de la compatibilidad en el ministerio del clero. Coordinador de Asistencia para

Víctimas—La Diócesis empleará a una persona (o personas) para servir como el primer punto de contacto para los que reclaman haber sido abusadas sexualmente cuando eran menores, por un clérigo. Esta persona será responsable de coordinar la ayuda para el cuidado pastoral inmediato de víctimas.

Permiso de Ausencia--La suspensión temporal de todos los deberes pastorales y administrativos mientras esta pendiente la resolución de las alegaciones.

Alegaciones de Abuso Sexual—reclamo de un abuso sexual por la víctima , padre de la víctima, guardián, adulto de confianza ú otra persona que tenga conocimiento razonable del reclamo de abuso.

Ley Canonica—La Ley Canonica es el cuerpo de leyes y de regulaciones hechas por o adoptadas por la autoridad eclesiástica, para el gobierno de la Iglesia Católica Romana y de sus miembros. En cuanto pertenece a esta política, la Ley Canonica será aplicada según las recomendaciones de la ley proporcionada dentro del Código de la Ley Canonica y sus Normas Esenciales para el Diocesano/Políticas de Eparchal que se ocupan de las Alegaciones del Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes ó Diáconos de la conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos.

Reportando Abuso

Cuando un menor siente que ha ocurrido un incidente de abuso sexual él o ella debe de contarle a un adulto de confianza. Cualquier persona que tenga conocimiento razonable de un incidente de abuso sexual debe de reportarlo llamando a la línea de Abuso de Menores al:

1-800 362-2178 in Iowa **1-800-652 1999 in Nebraska**
1-866 847 7338 in South Dakota **1-800 369 7994 in Minnesota**
Or call 911

Los adultos que hayan sufrido un abuso por un miembro del clérigo o alguien que trabaja con La Iglesia Católica debe de comunicarse con El Coordinador de Asistencia para Víctimas al **(402) 241-7601**

1. En cada caso, el Coordinador de Asistencia para Víctimas le aconsejará a la víctima de su derecho de hacer un informe a las autoridades civiles. Además, el Coordinador de Asistencia para Víctimas reportará todas las alegaciones al Obispo de la Diócesis de Sioux City.
2. El Obispo dará aviso de una alegación de mala conducta sexual contra un menor al Consejo Diocesano de Revisión, además es la responsabilidad del Obispo o de su representante, de informar la alegación al abogado apropiado del condado.
3. La Diócesis cooperará con el abogado del condado en cualquier investigación criminal.
4. Si hay una investigación en contra de un miembro del clero, el Obispo o su representante informaran al clérigo de que ha sido nombrado en una alegación de abuso sexual. El Obispo le aconsejara al clérigo de su derecho a representación civil y canónica. El Obispo seguirá la ley de la iglesia y la ley civil para asegurar un proceso debido. El Obispo o su representante, conducirán una investigación de las alegaciones con la asistencia y recomendaciones del Consejo Diocesano de Revisión. Hay ocasiones en que un tercer grupo de personas no relacionadas con el caso, podrán revisar e investigar los hechos.

Durante la investigación, el Obispo puede imponer estrictiones apropiadas sobre el clérigo, incluyendo una ausencia administrativa.

6. Si hubiese un empleado ó voluntario de la Diócesis involucrado en alguna alegación, el Obispo ó su representante, informarán al empleado ó voluntario que han sido nombrados en una alegación de abuso sexual. El Obispo ó su representante, aconsejarán al acusado de su derecho a representación civil. El Obispo seguirá la ley de la iglesia y la ley civil para asegurar un proceso debido. El Obispo ó su representante, conducirán una investigación a las alegaciones con la asistencia y recomendaciones del Consejo Diocesano de Revisión. Hay ocasiones en que un tercer grupo de personas no relacionadas con el caso, podrán revisar e investigar los hechos.

Durante la investigación el Obispo puede imponer restricciones apropiadas sobre el empleado ó voluntario, incluyendo una ausencia administrativa.

7. Un clérigo, empleado ó voluntario que ha sido acusado de un abuso sexual de un menor, tiene el derecho de hablar con el Obispo. Aunque él ó ella puedan admitir la ofensa, si él ó ella lo eligen, el clérigo, empleado ó voluntario acusado no pueden ser forzados de confesar la ofensa ó decir cualquier cosa que podría incriminarse a si mismo.
8. Cuando un abuso sexual es admitido ó establecido por un clérigo, empleado, ó voluntario de la Diócesis se tomarán los siguientes pasos:
 - * Por tan solo un acto de abuso sexual contra un menor, el clérigo, empleado ó voluntario ofensor será permanentemente removido del Ministerio activo y/o despedido de su empleo y un clérigo será expulsado de su estado clerico, si así lo demanda el caso.
 - * Los procesos proporcionados en la ley de Canon deben ser observados en todos los casos implicando penas canónicas. Por el bien de un proceso adecuado, se le informa al acusado que conserve la ayuda de consejeros civiles y canónicos. Cuando es necesario, la Diócesis sugerirá a un clérigo que él obtenga consejeros ca canónicos.

* La Ley Canónica provee lo siguiente:

- a. una petición del clérigo para la dispensación de sus obligaciones de las ordenes santas y de la pérdida de su estado clerical, ó
- b. El Obispo puede pedir la destitución del estado clerical aun sin el consentimiento del clérigo.

Mientras que es necesario imponer sanciones ante los clérigos que son ofensores, la iglesia permanece comprometida, por el bienestar espiritual de ellos, dándoles cualquier ayuda fraternal que sea posible dentro de las limitaciones de su estatus. La iglesia anima rezar continuamente en su favor dentro de la comunidad Católica

9. Dentro de los confines del respeto por la privacidad y de la reputación de los individuos implicados, la Diócesis hablará, de acuerdo con su política de la comunicación, abiertamente con los miembros de la comunidad, especialmente con las comunidades que han sido directamente afectadas por el abuso ministerial que implica a menores de edad. La Diócesis no entrará en acuerdos de secreto a excepción de razones graves y substanciales requeridas por la víctima y observadas en el texto del acuerdo.

Promoviendo la Sanación y Reconciliación con las Víctimas del Abuso Sexual como Menores de Edad

La primera obligación de la Iglesia, referente a las víctimas, es la Sanación y Reconciliación. Como señal de su sincero compromiso para su espiritualidad y su bienestar emocional, la Diócesis mantendrá un programa de acercamiento para cada persona que haya sido víctima de un abuso sexual por un clérigo, empleado ó voluntario de la Diócesis, haya sido el abuso reciente ó de años atrás.

Este programa de acercamiento puede incluir cuidado médico, consejería, asistencia espiritual u otros servicios convenidos en por la víctima y la Diócesis. Además, la iglesia anima rezar continuamente por las víctimas dentro de la comunidad católica. En cooperación con las agencias del servicio social y otras iglesias, los grupos de ayuda para las víctimas y otros afectados por el abuso serán fomentados y animados en la Diócesis y en las comunidades locales de la parroquia.

Por medio de este programa de acercamiento pastoral, el Obispo ó su representante pueden ofrecer reunirse con las víctimas y sus familias y escuchar con paciencia y compasión, sus experiencias, preocupaciones y compartir el “profundo sentido de solidaridad y preocupación” expresado por nuestro Santo Padre en su declaración a los Cardenales de los Estados Unidos. (23 de Abril del 2002).

Asegurando el Cumplimiento de Nuestros Procedimientos

La Diócesis de Sioux City mantendrá una copia de esta norma en los archivos en las Oficinas para la protección de Menores y Adolescentes del Concilio Católico de los Obispos de los Estados Unidos (USCCB). Cualquier revisión subsecuente de esta política también será archivada con el USCCB. Esta oficina se encarga de supervisar la constante aplicación de estos principios.

Esta norma es revisada cada año por el Consejo Diocesano de Revisión.

Protegiendo a los Fieles en el Futuro

El Equipo Operativo de Abuso Sexual estableció los programas iniciales que promueven el Programa para un Ambiente Seguro para Menores de Edad. El Obispo ó su representante colaboraran con padres, clérigos, educadores y recursos de la comunidad para proveer la continua educación y entrenamiento para menores, padres, ministros, educadores y otros, respecto a la creación y el mantenimiento de un ambiente seguro. El Obispo preverá la instrucción en curso al clero, empleados y voluntarios de la Diócesis o de cualquier iglesia/escuela afiliada con la Diócesis en cuanto a las Normas Éticas para todos los que ministran en nombre de la Iglesia.

La Diócesis empleará una investigación adecuada y evaluará técnicas en la determinación de la aptitud de los candidatos para la formación sacerdotal y diaconal y para aquellos que sea empleados o voluntarios en los ministerios de la Iglesia.

La Diócesis evaluará una investigación de antecedentes de todo el clero, empleados y voluntarios de la Diócesis ó de cualquier iglesia/escuela afiliada con la Diócesis, utilizando los recursos de la aplicación de ley y de otras agencias de la comunidad. Ningún clérigo que haya cometido un acto de abuso sexual contra un menor será transferido a otro trabajo ministerial, parroquia ó diócesis. Asimismo, ningún empleado o voluntario que haya cometido un acto de abuso sexual de un menor de edad podrá ministrar dentro de las parroquias, de las escuelas o de alguna de las iglesias/escuelas afiliadas con la Diócesis.

Antes de que cualquier clérigo pueda ser transferido para la residencia o para el servicio de ministerio en la Diócesis de Sioux City, el Obispo recibirá documentación por escrita del Obispo o del superior mayor religioso del clérigo para determinar la compatibilidad para el ministerio dentro de la Diócesis de Sioux City.

La Diócesis buscarán las referencias apropiadas para sus empleados laicos y los voluntarios de los empleadores anteriores o de los que tienen conocimiento de sus experiencias profesionales o voluntarias.

Igualmente, el Obispo de Sioux City proporcionará una documentación por escrita para un clérigo mientras que este asignado a un ministerio en la Diócesis de Sioux City y antes que el clérigo pueda ser transferido para una residencia en otra diócesis. Cuando la información es solicitada, el Obispo o su representante proveerá a otra diócesis las referencias de empleadores actuales y anteriores.

Si una alegación se hace en contra de un clérigo de otra diócesis o un miembro de una orden religiosa que esté ministrando o que haya ministrado en la diócesis, el Obispo se comunicará inmediatamente con el obispo o el superior religioso mayor de ese individuo para coordinar sus funciones dentro de la investigación de la acusación. El clérigo puede ser solicitado regresar a su diócesis o provincia.

El Abuso Sexual de un Menor es contrario a la moral Cristiana y viola la ley civil. Todos aquellos que ministran en nombre de la Iglesia deben cumplir con todas las leyes aplicables eclesiales, federales, estatales y locales con respecto a una alegación, sospecha é incidente reales de abuso sexual tal como se indica en los procedimientos delineados.

Todos quien ministran en el nombre de la iglesia firmarán un reconocimiento de que recibieron, comprendieron, y aceptaron esta política.

Adoptada: Octubre 17, 2003

Revisado: Agosto 20, 2014

Preámbulo

Como líderes de la Iglesia Católica, aquellos que están al servicio entre nuestras parroquias, escuelas e instituciones como empleados, voluntarios, o clérigo, aquellos a los que son referidos como líderes de la Iglesia, son requeridos mantener un comportamiento Católico moral como lo dictan los valores del Catecismo de la Iglesia Católica. Este Código de Conducta establece un par de normas de ética para todos aquellos que están bajo el ministerio de la Diócesis de Sioux City. Estos reglamentos ayudarán a delegar límites para evaluar preguntas éticas

La responsabilidad de apegarse a este Código de Normas Ética es de los mismos lideres eclesiales y de los miembros de la Iglesia. La violación del Código resultara en una acción disciplinaria por la autoridad apropiada que incluirá la terminación del empleo o destitución del ministerio.

Principios Generales

Cinco principios claves delinear la postura ética de este código. El líder ético eclesial es el que abraza los principios éticos eclesiales de compromiso, integridad, competencia, respeto por otros y bienestar personal. Puntos vitales para la conducta de los lideres en cada una de estas cinco áreas están identificados en lo siguiente:

Compromiso Eclesial significa que uno:

- abraza las enseñanzas de Jesús y trabaja para promover el Evangelio
- exhibe un profundo compromiso a la Iglesia
- muestra un compromiso no solo a la familia parroquial, sino también a la mas grande comunidad donde esta localizada la parroquia.

Integridad significa que uno:

- se comporta de una manera honesta y abierta, libre de engaño o corrupción
- maneja la responsabilidad de su oficio de una manera consiente tiene la responsabilidad de poner en alto las normas morales y guiar con el ejemplo

Competencia significa que uno:

- mantiene un nivel alto de aptitud profesional en su ministerio particular por medio de entrenamiento, educación y experiencia de trabajo
- conoce sus propias limitaciones y provee servicios solo en esas áreas que es competente

Respeto por Otros significa que uno:

- respeta los derechos, dignidad y valor de cada miembro de la comunidad eclesial
- respeta a cada individuo como creación de Dios sin tomar en cuenta su estatus económico o grado de participación en la vida Parroquial
- se esfuerza por ser sensible a las gente y aprecia las oportunidades que trae la diversidad.
- comprende que las cuestiones de envejecimiento, género, raza, religión, limitaciones físicas y mentales, y el lenguaje afecta a cómo el mensaje del Evangelio es recibido e interpretado

Bienestar significa que uno:

- atiende su propia humanidad, bienestar humano, espiritual, intelectual y pastoral
- conoce los signos de advertencia en el comportamiento y estado de ánimo que pueden indicar condiciones que son perjudiciales para la propia salud
- busca ayuda inmediata cuando uno identifica señales de alarma en su propia vida profesional o personal
- participa en seminarios y talleres que son pertinentes a su actual ministerio
- dirige sus propias necesidades espirituales para seguir enfocado en la fe y en el ministerio.
- se nutre asimismo el corazón pastoral necesario para dirigir al pueblo en palabra, culto y servicio junto con otros en el ministerio, provee apoyo mutuo y afirmación en el ministerio y al mismo tiempo, mantiene a cada uno responsable por su propio bienestar físico, emocional y espiritual

1. Conducta en Consejería

Lideres eclesiales que conducen consejería para familias, individuos, o grupos deben respetar sus derechos y avanzar en el bienestar de cada persona.

- 1.1 Los líderes eclesiales no se deben sobre pasar más allá de su competencia en aconsejar en situaciones y deben ser claros en la responsabilidad que ellos pueden proveer al aconsejado. Generalmente se debe enfocar en la asistencia espiritual, particularmente en casos donde el individuo ya está en curación terapéutica con un consejero profesional.
- 1.2 Los líderes eclesiales deben asegurar que ningún individuo debe ser sujeto a traumas innecesarios o abuso dentro de estas interacciones.
- 1.3 Los líderes eclesiales no revelaran información que han conocido en la sesiones de consejería. En el principio, cuando es claramente una relación de consejería, el líder eclesial deberá informar al aconsejado que la confidencialidad es limitada cuando existe un eminente peligro para el cliente y otras personas. En tales casos, el líder eclesial deberá contactar las autoridades necesarias u otros profesionales.
- 1.4 Los líderes eclesiales que se mudan a otra parroquia mientras conducen consejería con parroquianos deberán ayudar a hacer referencias apropiada para que continúe el cuidado de estas personas.
- 1.5 El contacto físico con el aconsejado se puede mal interpretar. Se debe tener gran cuidado en cualquier contacto físico más allá de un saludo de manos. Los líderes eclesiales nunca deben comprometerse en una intimidad sexual con las personas que aconsejan.
- 1.6 Debe estar claro para los dos, el líder eclesial y el aconsejado, que una relación de consejería esta en proceso. Esto se puede hacer cuando la consejería, especialmente si se extiende, es conducida en un lugar y tiempo apropiado. Se guardara un c len dario con un registro de lugares y horarios de contacto. La consejería no se hace en un ambiente que es amenazador o engañoso para el aconsejado. Los aconsejados nunca deben ser invitados a las habitaciones privadas del consejero.
- 1.7 Los líderes eclesiales asumen la responsabilidad completa de establecer y mantener limites claros y apropiados en toda consejería y relaciones relacionadas con consejería.
- 1.8 Los líderes eclesiales no deben empanzar una relación de consejería con alguien que ya tienen una relación preexistente (Ej., empleados, colegas profesionales).

2. Conducta con Menores

Los líderes eclesiales que trabajan con menores deben hacer una opinión justa y apropiada para asegurar una relación de confianza marcada por una integridad personal y profesional.

2.1 Los líderes eclesiales que trabajan con adolescentes deben hacer una opinión justa y apropiada que asegure un comienzo de una relación digna de confianza.

2.2 Los líderes eclesiales deben estar consientes de su propia vulnerabilidad y deben tener un trabajo de equipo en las actividades con adolescentes.

2.3 El contacto físico más allá de un saludo de manos se puede mal interpretar tanto por el menor/adolescente y el adulto, y esto debe ocurrir bajo apropiadas circunstancias públicas.

2.4 Los líderes eclesiales deben abstenerse del uso y de proporcionar alcohol, tabaco y drogas ilegales cuando trabajan con adolescentes.

2.5 Los líderes eclesiales no compartirán habitación con los adolescentes, incluyendo, pero no se limita a las habitaciones en cualquier facilidad que son propiedad de la Iglesia, residencias privadas, cuartos de hotel, o cualquier lugar donde no están presentes otros adultos supervisando. Compartir dormitorios estilo cuartos es aceptable siempre que haya dos adultos presentes y con la aprobación del Coordinador Diocesano de el Ambiente Seguro.

2.6 Los líderes eclesiales no proveerán ningún material sexual explícito inapropiado o ofensivo a menores.

2.7 Los líderes eclesiales no distribuirán ni compartirán la información personal de contacto con los menores o los jóvenes incluyendo, pero no esta limitado: dirección, dirección del E-mail o números de teléfono.

2.8 Los estudiantes matriculados en High School serán elegibles de asistir a la iglesia y eventos de noche hasta agosto del verano el cual se graduaron de High School, no importa la edad. Para tales eventos de más de un día no será necesaria otra habitación para estos estudiantes. Después del primero de agosto los graduados de High School se considerarán adultos y no podrán ser participantes elegibles para eventos de jóvenes.

2.9 Cuando transportando estudiantes menores de edad a la escuela o a un evento parroquial, un adulto no debe de transportar un alumno al menos que el adulto sea el padre o madre del estudiante menor. Un adulto puede transportar dos o mas estudiantes menores. **3. Conducta Sexual**

Los líderes eclesiales no explotarán la confianza de la comunidad parroquial por ganancia sexual o intimidación.

3.1. Los líderes eclesiales que han hecho el compromiso de celibato están llamados a ser testigos de esto en todas las relaciones. Así como aquellos que han hecho un compromiso marital están llamados a ser testigos de esa fidelidad en todas sus relaciones.

3.2 Los líderes eclesiales no pueden explotar a otra persona por fines sexuales.

3.3 Cualquier alegación de mala conducta sexual se tomara seriamente y será reportada al apropiado Oficial Diocesano. Las Normas de la Diócesis de Sioux City para la Protección de los Niños y Adolescentes deberán seguirse para asegurar los derechos de todos los involucrados.

3.4 Los líderes eclesiales deben tener conocimiento de las Normas para la Protección de Niños y Adolescentes de la Diócesis de Sioux City. Y además los Reglamentos de Abuso de Niños del Estado de Iowa.

4. Hostigamiento

Los líderes eclesiales deben proveer un ambiente de trabajo profesional que esté libre de acoso o intimidación verbal, escrita, psicológica o física.

4.1 Los líderes eclesiales no deben comprometerse físicamente, psicológicamente o en hostigamiento verbal de empleados, voluntarios, o parroquianos y no deben tolerar tal hostigamiento por otros empleados o voluntarios en la iglesia.

4.2 Los líderes eclesiales están comprometidos a proveer un ambiente de trabajo profesional a sus empleados y que están totalmente libre de tal hostigamiento. El compromiso continua con la norma Diocesana de empleo igual y justo para cada persona, sin tomar en cuenta la raza, origen nacional, género, edad, incapacidad física o desventajas. Los líderes de la Iglesia deben proveer un ambiente libre de intimidación y hostigamiento basado en cualquiera de estos factores.

4.3 El hostigamiento abarca una amplia área de comportamiento verbal o físico, que puede incluir, pero no está limitado a intimidación y hostigamiento basado en cualquiera de estos factores:

- * Abuso mental o físico
- * Insultos raciales
- * Difamación derogatoria étnica
- * Avances sexuales o contacto físico no deseados
- * Comentarios o chistes sexuales
- * Solicitud de favores sexuales usados como condición de empleo o afectando una decisión personal tal como empleo, promoción o compensación
- * Exposición de materiales obscenos

4.4 El hostigamiento puede ser el resultado de un solo incidente o el resultado de un comportamiento donde el fin ó efecto es el crear un ambiente de trabajo hostil y ofensivo.

4.5 Todos los casos de alegaciones y hostigamiento tienen que ser reportados inmediatamente cuando suceden a un supervisor, Pastor, Administrador o a un official Diocesano apropiado.

5. Confidencialidad

La información revelada al líder eclesial durante el curso de asesoramiento, conserjería, dirección espiritual y cualquier otro contacto profesional, se debe tener en estricta confidencia.

5.1 Los líderes eclesiales deben hablar sobre la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona en el asesoramiento.

5.2 Los líderes eclesiales están obligados a proteger la confidencialidad de cualquier nota, archivo ó reporte en computadora que tiene que ver con el contacto profesional con individuos.

5.3. El conocimiento que surge del contacto profesional puede ser utilizado, en las enseñanzas, información por escrito, y homilías u otras presentaciones públicas únicamente cuando se han tomado medidas efectivas que protegen la identidad y confidencialidad absoluta de los individuos.

5.4. La información obtenida en el curso de sesiones será confidencial, excepto por apremiantes razones profesionales o si son requeridas por la ley. Si hay un peligro claro e inminente hacia el cliente u otras personas, el Consejero Pastoral o Director Espiritual puede revelar solamente la información necesaria para proteger a las partes afectadas y para prevenir daños. Antes de hacer la revelación, si es posible, el Consejero pastoral o Director Espiritual deberá informar a la persona que es aconsejada sobre la revelación y la potencialidad de las consecuencias.

5.5 Estas obligaciones son independiente de y suplementarias a la confidencialidad del Sacramento de Reconciliación. Bajo ninguna circunstancia puede haber una revelación, ni indirecta, de información recibida bajo el sello de este sacramento.

6. Archivos e Información

La apropiada confidencialidad se mantendrá al crear, guardar, tener acceso, transferir y disponer de archivos parroquiales o institucionales.

6.1 Los archivos sacramentales serán considerados confidenciales. Cuando, por razón válida de la Iglesia o de fines estadísticos, la información de estos archivos se hacen públicas y se tendrá gran cuidado de preservar el anonimato de individuos.

6.2 Con excepción de información tocante a adopciones y legitimidad, los archivos sacramentales con más de 70 años se pueden hacer públicos. Un empleado que está entrenado y autorizado para localizar la información requerida o de supervisar el uso de tales archivos maneja la petición de archivos más recientes.

6.3 Los archivos de contribuciones individuales a la parroquia serán mantenidas en privado y solo pueden ser utilizados en casos necesarios. **7. Conflicto de Intereses**

Todo clero, empleados, y voluntarios deben revelar los factores relevantes que pudieran crear un conflicto de intereses.

7.1 Los líderes eclesiales deben evitar exponerse en una posición que pudiera presentar un conflicto de intereses, desde la existencia a una apariencia de un conflicto de intereses que les pueda cuestionar su integridad y conducta profesionales.

7.2 Líderes eclesiales no deben de tomar ventaja de nadie a quien le han proporcionado servicio para poder adelantar sus intereses personales, religiosos, políticos o de negocios.

7.3 La revelación de factores relevantes pueden, en algunas circunstancias, disminuir el potencial para un conflicto de intereses.

8. Administración

Los líderes eclesiales buscarán relacionarse con toda la gente con respeto, sensibilidad y reverencia. Las reuniones deben ser conducidas con paciencia y cortesía en vista de otros.

8.1 Los líderes eclesiales deben ejercitar un tratamiento justo a los empleados y voluntarios en la administración de operaciones diarias en sus ministerios.

8.2 Los líderes eclesiales no deben utilizar su posición para ejercitar un poder y autoridad irrazonable.

8.3 Los líderes eclesiales deben ser meticulosamente honestos en el manejo financiero y los archivos de finanzas de la Iglesia. Manejarán las finanzas parroquiales en cooperación con el consejo de finanzas parroquial tal como se requiere por la ley canónica.

8.4 Los líderes eclesiales buscar en capacitar a otros, apoyar a que cada persona lleve su vida, a la cual Dios les ha llamado. Es intentar trabajar de manera en la cual respetan los diversos talentos que la gente trae a la iglesia. Las decisiones hechas por la administración y el departamento de personal no solo reúnen las obligaciones civiles y de Canon pero también reflejan las enseñanzas sociales Católicas.

9. Comunicaciones Electrónicas

Recursos de información y tecnología son utilizados para apoyar los esfuerzos pastorales, educacionales, instructivos y administrativos del liderazgo eclesial.

9.1 Bajo ninguna circunstancia se permitirá poner un anuncio, mensaje electrónico, correo electrónico o Internet creado en propiedad diocesana que este en violación de las enseñanzas de la Iglesia Católica, la letra o el espíritu de la Oportunidad de Igualdad de Empleo Diocesano o normas de Hostigamiento Sexual o las restricciones en contra de 501c (3) organizaciones libres de impuestos. Bajo ninguna circunstancia, tales herramientas de comunicación pueden ser utilizadas para ganancias personales, para la jugada, o para solicitar a otros con actividades no relacionadas con negocios Diocesanos. Bajo ninguna circunstancia puede ser utilizada la comunicación electrónica para llevar difamación, discriminación o material obsceno.

9.2 El uso de la computadora para tener acceso ó transmitir material pornográfico ó información de sexualidad explícita, está en violación de las normas Diocesana.

9.3 La Diócesis respeta la privacidad de sus empleados. Sin embargo, porque los medios de comunicación son proveídos para el propósito de la iglesia, crea una realidad trágica que mal representa las Buenas Nuevas a aquellos que han sido victimados. Los medios de comunicación son proveídos para el propósito de negocios Diocesanos, los derechos de privacidad de los empleados en este contexto son un tanto limitados. Los empleados u otros no deben tener expectativas de que cualquier información transmitida por las herramientas de tecnología Diocesanas o información guardada en computadoras Diocesanas permanecerá privada. En el curso de sus deberes, los operadores y manejadores del sistema, pueden supervisar el uso del Internet o revisar los contenidos guardados o información enviada. El correo electrónico no debe considerarse un medio de correspondencia confidencial. La violación de estos Códigos puede dar lugar a que se extiendan procedimientos disciplinarios que incluyen la terminación del empleo.

9.4 La Diócesis de Sioux City se compromete a ofrecer un ambiente educativo que permite tanto al personal y a los estudiantes a desarrollarse eficazmente, ser eficiente en una variedad de habilidades, y en el uso de los avances tecnológicos. En cambio, la Diócesis de Sioux City espera que el uso de la tecnología se lleve a cabo en forma legal y éticamente apropiada y de manera consistente con la declaración de objetivos y políticas de cada escuela y de la parroquia, y enseñanzas de la Iglesia Católica.

9.5 Las comunicaciones electrónicas a los estudiantes sólo se deben utilizar para comunicar información necesaria y adecuada sobre educación o actividades extraescolares. Todos los correos electrónicos generados de la escuela o en la parroquia deben de cumplir con las reglas del diocesano o parroquial y de la política de la escuela sobre el acceso a internet y las comunicaciones electrónicas. Mensajes de correo electrónico enviados o recibidos en la escuela o en la parroquia a las cuentas de correo no son confidenciales, y la Diócesis de Sioux City se reserva el derecho de recuperar contenido de los buzones de los usuarios, si se considera necesario. Las comunicaciones que no cumplan las normas profesionales de comunicación adecuada entre el personal y los estudiantes serán motivo de disciplina. A tal fin, los profesores y el personal deben cumplir con las siguientes reglas:

- Los líderes de la Iglesia deben evitar las comunicaciones uno-a-uno con los menores que incluyen pero no se limitan a los mensajes de correo electrónico, textos, sitios de juegos y medios de comunicación social. Si la comunicación uno-a-uno es necesaria, debe hacerse a través del correo electrónico o escribir mensajes de texto y mandar una copia del mensaje a un supervisor, el pastor o a los padres para mantener la transparencia.
- Si en la escuela o parroquia se están haciendo cuentas de correo electrónico para los menores de edad, se debe notificar a los padres de esta acción. Si se solicita, uno de sus padres debe de tener acceso a la cuenta de correo electrónico del alumno o menor y se deben añadir a la lista de distribución del correo electrónico o de textos.

Investigación de antecedentes de empleados y Voluntarios empleados y Voluntarios

Propósito

Esta norma proporciona un requisito estándar y un proceso para obtener y evaluar la información de una investigación de antecedentes para hacer una oferta del empleo contingente a un aspirante o continuar el empleo de un empleado actual.

La Política

Las ofertas de empleo y del empleo continuado serán contingentes a una autorización por escrito para la consecución de un informe investigativo del consumidor (incluyendo una investigación de antecedentes) para los propósitos del empleo y un informe satisfactorio. La autorización y el informe deben ser archivados en el archivo personal del empleado o en un archivo principal de la verificación archivado por año y alfabetizado para los aspirantes no empleados. Se requerirá que los empleados actuales, autoricen y se sometan a investigaciones anuales.

Quien debe Someterse a una Investigación de Antecedentes Completa?

Normas de Conducta, la Diócesis requiere una investigación de antecedentes para:

- Todos los empleados de la parroquia y empleados de la escuela, los empleados de tiempo completo y tiempo parcial, antes de ser contratados.
- Todas las entidades de la Diócesis incluyendo hogar de ancianos, centros de guardería y escuelas de pre-kínder.
- Todo el clérigo y mujeres religiosas también como los candidatos para ordenación del sacerdocio o diacono.
- Estudiantes de High School mayores de 18 años los cuales buscan empleo con la Diócesis de Sioux City o que están buscando trabajos voluntarios en la cual estén trabajando con niños menores son considerados adultos y están obligados a las mismas normas de Ambiente Seguro la Diócesis de Sioux City como todos los otros voluntarios adultos y empleados.

Es recomendado que los voluntarios encargados de contar dinero se sometan a una investigación de antecedentes.

Vehículos automovilísticos: un reporte de record automovilístico será requerido para voluntarios y empleados que transportan estudiantes a la parroquia o a eventos de la escuela. También tienen que proporcionar la seguridad de los vehículos privados donde se transportan estudiantes.

Historial de Crédito: estos reportes son requeridos para los empleados y voluntarios con acceso directo a la parroquia o los fondos de la escuela, como contabilidad, gerentes de empresas,

Reportes de investigación de antecedentes son repetidos cuando

- Una persona cambia de ser voluntario a ser un empleado de la Diócesis
- Una persona que cambia de lugar
- Una persona que regresa a trabajar después de más de un año de tiempo

Ausente Notificación de investigación

Los solicitantes deben de recibir Las Políticas y Procedimientos de una Investigación de Antecedentes antes de ser contratados.

Como empezar una investigación de Antecedentes

Comunicándose con la Oficina de Un Ambiente Seguro al 712 233 7517 para recibir una autorización para la investigación de antecedentes de las personas que ya han completado Virtus. Candidatos para empleo y voluntarios nuevos deben de registrarse en sistema de Virtus, a Virtusonline.org. Ellos harán el formulario para autorizar la investigación de antecedentes por internet como parte de su registración al entrenamiento de Virtus.

También se puede hallar un formulario para hacer una investigación de antecedentes en la página web de la Diócesis. El formulario de investigación de antecedentes también se puede hallar en español y una copia impresa para aquellos candidatos que no tienen acceso a una computadora. Si un candidato no tiene número social, ellos pueden escribir zeros en esa área del formulario.

Todas las ofertas de trabajo o de oportunidad para ser voluntario serán contingentes de un informe satisfactorio de investigación de antecedentes. Nuevos empleados y voluntarios tendrán 90 días para completar el entrenamiento Virtus. La Diócesis no puede aceptar reportes de investigación de antecedentes de otras agencias o negocios sino de ellos mismos. Las investigaciones de antecedentes incluye investigación de El Archivo Nacional de Crimen; Antecedentes de Ofensor Sexual; Verificación de Número Social Futuros empleados y voluntarios también tienen que pasar investigaciones adicionales dependiendo del puesto para cual están solicitando. Por ejemplo, el registro de antecedentes de crédito será verificado para la Contadora de Archivos, Gerente de Negocios, Supervisor de Finanzas, Contador, Administración, Desarrollo, Administrador de Escuela, y otros puestos que tengan acceso a la escuela o a los fondos de la parroquia. Una investigación del departamento de vehículos se hará para puestos que requieren la operación de algún vehículo automovilístico para uso del puesto o para voluntarios que transportan niños.

Si los resultados del informe son satisfactorios, se notificarán los resultados satisfactorios al lugar que pidió el reporte. Si el informe tiene temas de preocupación se revisará por tres o más de las siguientes personas, el director de reclamos y riesgos, el director de personal, director de operaciones, el superintendente de Escuelas, el Coordinador del Programa de un Ambiente Seguro, el Párroco general y o el Obispo de la Diócesis de Sioux City.

Si el reporte contiene información desfavorable esto será la base para ya no considerar al solicitante o para que el empleado ya no esté calificado para el puesto.

Uso de información obtenida por la investigación de antecedentes solo se tomará en cuenta para ese trabajo para cual el solicitante ha aplicado o el empleo cual este haciendo. La información desagradable aprendida por la investigación de antecedentes se tomará en cuenta con la información dada por un solicitante o empleado y se hará una determinación caso por caso decidiendo si el solicitante o empleado está capacitado para el empleo o si continuará en el puesto.

Las personas verificando la información pueden pedir al solicitante o empleado una aclaración sobre la información desagradable aprendida. Ningún solicitante será automáticamente descalificado solamente por los resultados de la investigación de antecedentes pero se evaluará individualmente en términos del record criminal, y el puesto particular cual el solicitante está aplicando.

Otros pasos que cada entidad debe seguir cuando se hace decisiones de empleo:

1. Comuníquese con todos los empleadores anteriores proporcionados. Esto es importante, incluso con los trabajos que el aspirante tenía hace muchos años. Pregunte si el aspirante es elegible para ser recontratado por su patrón anterior. Haga esta pregunta cada vez, pues la respuesta hablará volúmenes sobre el aspirante.
2. Busque las inconsistencias al repasar las fechas del empleo. Una pausa sin empleo en el expediente de trabajo del aspirante podría significar que el aspirante está intentando ocultar a un empleador anterior que pudo haber dado una mala referencia al aspirante.
4. Pregunte a empleadores anteriores acerca de las interacciones del aspirante con los compañeros de trabajo, con gerencia y los clientes. También pregunte sobre las debilidades y los logros del aspirante.
5. Si usted determina que un aspirante ha cambiado de trabajo con frecuencia, considere en llamar a los lugares/propiedades en donde haya vivido anteriormente o de iglesias o escuelas donde haya sido voluntario, para ver qué razón hubo para cambiar de lugar/dejar de ser voluntario.

Cualquier pregunta con respecto a esta política y a su interpretación se debe comunicar con Mark Wetz al 712 233 755

®

VIRTUS “Protegiendo los Hijos de Dios”

Protegiendo los Hijos de Dios”, un programa desarrollado por el Grupo Católico Nacional de la Retención de Riesgo (TNCRRG) y a petición de Monseñor Kevin McCoy, ex-presidente de la Mesa de TNCRRG. El 'VIRTUS' es una serie de programas de entrenamiento cual nombre significa y vine de la palabra latina que significa valor, fuerza moral, excelencia y valor. El entrenamiento inicial consiste de una presentación en video de 3 horas y discusiones de una sesión facilitada por el personal diocesano y los voluntarios entrenados. El entrenamiento es extendido para los empleados y los voluntarios seleccionados con el uso de los boletines de entrenamiento por Internet. La información adicional sobre “Protegiendo los Hijos de Dios” se puede encontrar en: www.virtusonline.org

¿De que consiste el Programa, “Protegiendo los Hijos de Dios”?

El programa “Protegiendo los Hijos de Dios” es el programa de VIRTUS para proteger a niños contra abuso sexual de menores. El seminario que usted está atendiendo actualmente es el Conocimiento de cómo Proteger los Hijos del Dios, componente del programa inicial de la sesión- para los adultos en la comunidad de la fe. Aquellos que comparten la fe dentro de la comunidad que interactúan con menores de edad, tendrán entrenamiento adicional y acceso a las herramientas de prevención de riesgo.

Cómo es que el programa Protegiendo los Hijos de Dios, previene el abuso sexual de un menor ?

El programa de “Protegiendo los Hijos de Dios” consiste de muchos componentes. El componente de la educación previene el abuso sexual de un menor primeramente por hacerles saber a que cada empleado adulto y voluntario de los temas que rodean el abuso sexual de un menor. Esto incluye el conocimiento de diferentes maneras que el abuso sexual daña a sus víctimas, sus familias, la parroquia, y la comunidad. La sesión de entrenamiento también ayuda a los adultos aprender y reconocer las señales de peligro del abuso y les demuestra la manera apropiada de responder al comportamiento sospechoso. Finalmente, la sesión de

entrenamiento habilita a cada persona con cinco pasos para ayudar a prevenir el abuso sexual de un menor. Un facilitador entrenado conduce estas sesiones de conocimiento. Usted actualmente está participando en esta sesión interactiva del conocimiento, que es la parte número uno de nuestro componente de educación.

Pero el conocimiento dentro de la comunidad -por sí misma- no es suficiente para prevenir el abuso sexual del menor. Una parroquia o una comunidad necesita una base de gente/grupo especializado- gente dentro de la parroquia y de la escuela-que tiene conocimiento y entrenamiento adicionales en cómo prevenir daño a los menores.

Para aquellos que interactúan mucho con menores se convierten en la base del esfuerzo de la prevención dentro de cada parroquia. Estas personas reciben una ventaja adicional cuando terminan un curso de certificación en la prevención del abuso sexual de un menor. El curso de certificación toma aproximadamente tres a seis horas al año en terminarlo, y el proceso final de la certificación ocurre por vía-Internet en el sistema de VirtusOnline™. Para más información sobre VIRTUS por internet y de nuestros programas sobre la continua educación se puede referir a la hoja adjunta de información sobre VIRTUS.

Para información adicional con respecto al El Programa para un Ambiente Seguro de la Diócesis de Sioux City se puede encontrar en el sitio de web: www.scdiocese.org

La Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos autoriza la Protección de los niños y los jóvenes, establece la base de la Política de la Diócesis de Sioux City, y puede ser vista en www.usccb.org

Diocese of Sioux City • 1821 Jackson Street • PO Box 3379 • Sioux City, Iowa 51102

Phone 712-255-7933 • Fax 712-233-7598 • www.scdiocese.org