

Normas de Conducta sobre  
la Ética e Integridad  
en el Ministerio (EIM)  
Diócesis de Kansas City-St. Joseph  
Publicada el 1 de Agosto del 2013

# Índice

I. Promulgación del Nuevo Manual EIM.....	p. 4
II. ¿Quiénes son gobernados por estas Normas?.....	p. 5
III. Principios de Ética e Integridad en el Ministerio: Código de Ética.....	p. 6
IV. Directivas para el Comportamiento Ético (E).....	p. 7
V. Directivas para la Integridad (I) en el Ministerio.....	p. 9
VI. Directivas para el Trabajo o Servicio en el Ministerio (M) con Menores y/o Adultos Vulnerables.....	p. 11
VII. Reporte de Abuso o Abandono de un Menor o Adulto Vulnerable.....	p. 18
Pasos a seguir cuando se sospecha abuso y/o abandono.....	p. 19
VIII. Reportar Mala Conducta (que <b>no</b> implica Abuso Sexual de Menores o Adultos Vulnerables).....	p. 20
IX. Nuestra Respuesta Pastoral a Mala Conducta Reportada en el Ministerio y Alegaciones de Abuso o Abandono.....	p. 22

## Apéndice

I. EIM Acuse de Recibo para Adultos.....	p. 24
II. EIM Acuse de Recibo para Menores.....	p. 25
III. Aplicación para Voluntarios.....	pp. 27-28
IV. Certificación de Vendedores/Contratistas.....	pp. 29-30
V. Código de Conducta Ética para Vendedores/Contratistas.....	p.31

## Información de Contacto

### **La Cancillería Católica**

20 W 9th Street  
Kansas City, MO 64105  
816.756.1850

**Obispo de Kansas City-St. Joseph** – Reverendísimo Robert W. Finn, DD

**Obispo Emérito** – Reverendísimo Raymond J. Boland, DD

**Vicario General** – Monseñor Bradley S. Offutt

**Canciller** – Jude A. Huntz

**Vice Canciller de Asuntos Canónicos** – Reverendo Kenneth A. Riley, JCL

### **Oficina de Protección de Niños y Jóvenes – OCYP**

Directora – Carrie Cooper – 816.714.2380  
Mediadora – Jenifer Valenti – 816.812.2500  
Defensora de la Víctima – Mary Bultmann, MA, PLPC – 816.714.2387  
Coordinadora de Consejería – Kim Shirk, LPC – 816.525.5333  
Gerente de Ambiente Seguro – Cathy Morrison – 816.714.2394

### **Oficina de Recursos Humanos**

Director de Recursos Humanos – Bob Roper – 816.714.2311

### **Oficina de Escuelas**

Superintendente – Dan Peters, EdD – 816.714.2344  
Superintendente Adjunto – Pat Burbach – 816.714.2347

**Línea Directa de Abuso Infantil de Missouri** – 1.800.392.3738

**Línea Directa de Abuso/Abandono de los Mayores de Missouri** –  
1.800.392.0210



Office of the Bishop

## Proclamación del Nuevo Manual EIM

A: Todos los Sacerdotes, Diáconos, Religiosos, Empleados Laicos, Voluntarios y todos los Fieles Católicos

De: Reverendísimo Robert W. Finn

Referente: Directiva Específica de las Normas de Conducta sobre la Ética e Integridad en el Ministerio

Fecha: Agosto 1, 2013

Queridos Amigos:

Me complace anunciar que nuestra diócesis ha adoptado un nuevo y comprensivo código de ética titulado *Normas de Conducta sobre la Ética e Integridad en el Ministerio* (EIM). En el pasado, nuestra Diócesis ha tenido diferentes Códigos de Conducta Ética como guías para los diferentes miembros de nuestra organización. Lo que entendemos que es requerido para establecer un ambiente más seguro para nuestros miembros ha evolucionado y debe ser adoptado en todas las áreas de ministerio. Este documento nuevo guiará a todos nuestros miembros—clérigos, al igual que empleados y voluntarios, y nos ayudará a cumplir nuestras obligaciones de ministerio y servicio a la gente de Dios. El EIM provee instrucciones específicas para reportar sospechas de abuso o abandono de menores requerido por la ley del estado de Missouri.

El trabajo en detallar los principios y valores que nos guían ha sido cuidadosa y seriamente establecido. Por más de un año, muchos oficiales diocesanos trabajaron en conjunto con varios miembros del clero, empleados y voluntarios para crear un documento que servirá para unificar y promover nuestros esfuerzos de ser servidores éticos y fieles del Señor, sirviendo con integridad y honor.

En este esfuerzo, debemos comprometernos a proteger a todos nuestros miembros, pero especialmente los vulnerables entre nosotros. En Mateo 19:14 Jesús dijo, “Dejen a los niños, y no les impidan que vengan a mí, porque el Reino de los Cielos pertenece a los que son como ellos.” Toda persona sirviendo en la Diócesis debe comprender totalmente y cumplir su responsabilidad *personal* de proteger nuestros niños, jóvenes y adultos vulnerables. Los dirijo a comprender y aceptar completamente su responsabilidad legal y ética de proteger menores, en conformidad con la Ley del Estado de Missouri (la cual puede ser vista en <http://www.moga.mo.gov/statutes/C200-299/2100000115.HTM>).

Para poder servir en el ministerio en la Diócesis de Kansas City-St. Joseph, usted debe leer cuidadosamente y acusar recibo de su intención de adherirse a las Virtudes y Valores Católicos detallados en el EIM. El EIM reemplaza todos los previos códigos de estándares éticos a partir de Septiembre 1, 2013. En los próximos meses, los líderes en cada parroquia serán entrenados a implementar los requisitos del EIM. Estos líderes proveerán recursos y entrenamiento para asegurar que cada miembro comprende cómo aplicar el contenido del EIM en su trabajo ministerial para la diócesis.

Cristo en María,

Reverendísimo Robert W. Finn  
Obispo de Kansas City-St. Joseph

Diocese of Kansas City - St. Joseph

20 W. 9th Street • Kansas City, Missouri 64105 • 816-756-1850 • Bishop's Fax: 816-756-2105 • [bishopsoffice@diocesekcsj.org](mailto:bishopsoffice@diocesekcsj.org)

## II. ¿Quiénes son gobernados por estas Normas de Conducta?

Todo el personal de la Iglesia que trabaje como empleado o voluntario en la Diócesis de Kansas City-St. Joseph es gobernado por los principios de estas normas de conducta. Todo el trabajo de la Diócesis es considerado un ministerio especial para servir a la Iglesia, y como cual todos los servicios laborales y voluntarios serán referidos en este reglamento como Ministerio.

El personal incluye:

### 1. Sacerdotes y Diáconos\* ("Clérigos")

- a. Clérigos incardinados a la Diócesis de Kansas City-St. Joseph.
- b. Clérigos quienes son miembros de institutos religiosos u otra forma de vida consagrada y que son asignados con trabajo pastoral en la Diócesis, o que estén encargados de cualquier otra manera del cuidado de las almas, el ejercicio público del culto divino y otras obras del apostolado (c.678) operando en la Diócesis y/o las parroquias, escuelas o agencias Católicas en la Diócesis.
- c. Clérigos de otras jurisdicciones quienes son asignados al trabajo pastoral en esta Diócesis, ya sea buscando incardinación dentro de la Diócesis o no.
- d. Clérigos quienes legítimamente residen dentro del territorio de la Diócesis, incluyendo los clérigos jubilados y aquellos que participan a medio tiempo o como substitutos.
- e. Aquellos quienes están inscritos en el programa de formación para el Diaconado Permanente.

\*En adición a las provisiones de estas normas de conducta, los sacerdotes y diáconos se registrarán por las "Normas Esenciales" promulgadas con la Carta Estatutaria para la Protección de Niños y Jóvenes (Carta de Dallas, emitida en 2002).

### 2. Seminaristas y Religiosos

- a. Todos los seminaristas legítimamente inscritos en el proceso de formación de seminario en la Diócesis.
- b. Miembros de institutos religiosos, sociedades de la vida apostólica y órdenes seculares, y movimientos encargados del cuidado de las almas; el ejercicio público del culto divino y otras obras del apostolado (c.678) que operan en la Diócesis y/o las parroquias, escuelas o agencias Católicas en la Diócesis.

### 3. Los Laicos Fieles

- a. Todo el personal remunerado de la Diócesis y/o las parroquias, escuelas u otras agencias Católicas en la Diócesis.
- b. Todos los voluntarios de la Diócesis y/o las parroquias, escuelas u otras agencias Católicas en la Diócesis.

### 4. Vendedores/Contratistas

Aquellos quienes contratan (o subcontratan) sus servicios con la Diócesis y/o las parroquias, escuelas u otras agencias en la Diócesis se deberán regir por:

- a. Certificación y Código de Conducta.

### **III. Principios de Ética e Integridad en el Ministerio: Código de Ética**

#### **Principio de las Relaciones *Ministeriales*:**

Las relaciones entre personas forman la base de un ministerio Cristiano y son el centro de la vida Católica. Al definir relaciones sanas y seguras, no se busca, de ninguna forma, debilitar la fuerza e importancia del contacto personal o el rol ministerial de una persona, sino que demostrar, de una manera más sincera y auténtica, nuestro amor y compasión por los niños y adultos.

Esta Normas de Conducta han sido adoptadas por la Diócesis de Kansas City-St. Joseph con el fin de asegurar el carácter caritativo de las relaciones ministeriales y vigilantemente proteger en contra de todo daño. Por esta razón, TODOS aquellos quienes sirven en un ministerio de la Diócesis, son requeridos a considerar cuidadosamente cada provisión en estas Normas de Conducta antes de firmar (o aceptar electrónicamente) el acuerdo de adherirse a sus estándares y continuar en servicio. La abreviatura EIM en estas Normas de Conducta se refiere a la Ética y la Integridad en el Ministerio (EIM).

#### **Aquellos quienes sirven en un ministerio en la Diócesis de Kansas City-St. Joseph deben:**

- Mostrar los más altos estándares de ética Cristiana y de integridad personal.
- Comportarse de una manera ética que sea consistente con la disciplina, las normas y las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- Proveer un ambiente profesional de trabajo que sea libre de acoso.
- No aprovecharse de una relación de consejería, supervisión o de autoridad para su propio beneficio.
- No actuar de una manera abusiva o negligente.
- Reportar inquietudes o comportamientos inmorales a su supervisor (como Pastor, Director de Escuela, Vicario General, Superintendente de Escuelas Católicas o el Obispo).
- Reportar sospechas de abuso sexual de un menor a la Línea Directa de Abuso Infantil de Missouri y a las autoridades competentes (policía, sheriff, FBI o la agencia de orden público con jurisdicción en su área),
  - Reportar también el abuso sexual de un menor y/o comportamiento sospechoso, incluyendo violaciones de espacio personal que envuelven a un menor o adulto vulnerable, a la Mediadora de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph en el caso de que el perpetrador sea un Miembro del personal de la Iglesia.
- Adherirse a los requisitos de la ley del Estado de Missouri en todo lo relacionado con el reporte de cualquier sospecha de abuso o negligencia de un menor.
- Aceptar la responsabilidad personal en la protección de menores de cualquier forma de abuso.
- Seguir las *Normas de Conducta sobre la Ética y la Integridad en el Ministerio* (EIM).

## IV. Directivas para el Comportamiento Ético

### Ética en el Ministerio — Fundamento de la Virtud Católica

1. Comportamiento ético es el comportamiento que es consistente con la moral y enseñanzas de la Iglesia Católica. Es fundamental para la misión de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph que todo el personal de la Iglesia muestre los estándares más altos de ética e integridad personal. Esto incluye seguir las leyes de la iglesia descritas en los Diez Mandamientos.
2. El Personal de la Iglesia tiene la confianza y confidencia del público. Por eso, es esencial considerar las propias acciones e intenciones objetivamente para garantizar que ninguna persona tenga razón de creer que existe una conducta inmoral. Nuestro personal tiene la responsabilidad de esforzarse para mantener un comportamiento ético en sus vidas profesionales y personales cotidianas. Esta expectativa de comportamiento ético existe para ambas interacciones “en persona” y “virtual” (estas incluyen comunicaciones electrónicas y comunicaciones hechas a través de la Internet, comunicación electrónica y todo el uso de los medios de comunicación social).
3. El personal de la iglesia debe respetar los derechos, la dignidad y el valor de cada individuo independientemente de su posición económica o del nivel de participación en la parroquia.
4. El personal de la iglesia debe mostrar sensibilidad a las diferencias culturales entre las personas y apreciar las oportunidades que proporciona la diversidad.
5. El personal de la iglesia debe tener un grado muy alto de competencia en su área particular de ministerio. Aquellos quienes sean profesionales “acreditados” deben procurar mantener su nivel de competencia y actualización por medio de entrenamientos, educación continua y experiencia. Entendiendo que tener competencia significa también conocer sus propias limitaciones.

### Conductas Prohibidas—Fundamento del Mal

1. El escándalo es una actitud o comportamiento que induce a otro a hacer el mal. El escándalo daña la virtud y la integridad. Es una ofensa grave si por acción u omisión guía deliberadamente a otro a una ofensa grave (*Catecismo de la Iglesia Católica*, No. 2284).
2. La mala conducta crea escándalo. Todas las formas de mala conducta son prohibidas. Además, se prohíbe que el personal de la Iglesia participe en actos o en situaciones que den la apariencia de mala conducta.

### Mala conducta incluye, pero no se limita, a los siguientes comportamientos:

- **Conducta inmoral:** Conducta que es contraria a la disciplina y las enseñanzas de la Iglesia Católica y que puede resultar en escándalo para los fieles o daño al ministerio de la Iglesia Católica.
- **Acoso:** El uso ilegítimo y ofensivo del poder, cuyo propósito o efecto es crear un ambiente laboral o pastoral hostil, intimidante u ofensivo en el ministerio

- **Explotación:** Aprovecharse de una persona, situación, etc. de manera injusta o inmoral para el beneficio propio. La explotación puede ser física, económica o emocional.
- **Violación de la Confidencialidad:** La divulgación inapropiada de la información compartida durante el cuidado pastoral o dirección espiritual.
- **Conflicto de Interés:** Aprovecharse de una relación de ministerio pastoral o dirección espiritual con el fin de tomar ventaja o beneficiar los intereses personales del proveedor.
- **Discriminación:** Mostrar prejuicio en contra de alguien basándose en la edad, sexo, raza, religión, orientación sexual, capacidades físicas o mentales, o el idioma.
- **Abuso:** El abuso incluye el abuso físico, sexual y emocional y se encuentra definido con más detalle en las "Normas Esenciales"
  - **Abuso físico:** Daño corporal, no accidental, causado intencionalmente a una persona.
  - **Abuso sexual de un menor o un adulto vulnerable:** Cualquier contacto de tipo sexual que ocurre entre un adulto y un menor o entre un adulto y un adulto vulnerable, que tiene como intención de resultado la estimulación sexual del perpetrador. La prevención del abuso sexual tiene una importancia particular en la Diócesis. Este incluye, pero no se limita a lo siguiente:
    - explotación sexual
    - asalto sexual
    - caricias
    - obligar a un menor a ver actos sexuales o pornografía
    - usar a un menor en cualquier aspecto de la producción de pornografía, y
    - posesión o distribución de pornografía infantil
  - **Abuso Sexual:** Cualquier contacto de tipo sexual que no sea deseado o que sea forzado.
  - **Abuso Emocional:** Daño mental o emocional que resulta en una discapacidad observable y material en el crecimiento, desarrollo o funcionamiento psicológico de la persona.
- **Abandono:** La falta de proveer las necesidades básicas a un menor o adulto vulnerable, o el no proteger a una persona del peligro.



## V. Directivas para la Integridad en el Ministerio

### La Integridad en el Lugar de Trabajo o Ministerio:

La integridad se caracteriza por la honestidad, la sensatez y la sinceridad. El Personal de la Iglesia debe mantener un estándar muy alto de integridad y un ambiente laboral libre de acoso. No participarán en el acoso y no tolerarán el acoso de parte de aquellos con quienes trabajan.

El acoso se conforma por un rango amplio de comportamientos físicos, psicológicos, escritos o verbales que incluyen pero no se limite a los siguientes:

- abuso
- insultos raciales
- difamación derogatoria étnica
- degradar a una persona basándose en su género
- comentarios o bromas sexuales
- insinuaciones o contacto sexual no deseados
- pedir favores sexuales como condición para obtener un empleo, o con el fin de influenciar decisiones de personal, como promoción o remuneración
- exhibir materiales ofensivos
- intimidación

El acoso puede ser una conducta severa y/o persuasiva. Conducta severa es la que es suficiente para cambiar el ambiente laboral aunque ocurra una sola vez. Conducta persuasiva es un patrón repetitivo de acoso. Todas las formas de acoso son prohibidas.

### Cuidado Pastoral y Dirección Espiritual:

**El cuidado pastoral** es un ministerio de asistencia y presencia compasiva en el que el proveedor ofrece apoyo emocional, educación familia a personas y familias, y facilita la conexión entre individuos y familias con los recursos comunitarios de salud mental cuando sea necesario

**Dirección espiritual** es un ministerio de “escuchar con santidad” en el que el director espiritual sirve como un compañero para ayudar a los individuos a escuchar y ver las acciones del Espíritu Santo en sus vidas, y les ayuda a Dios cuando les habla a sus propios corazones. Es un ministerio por el cual una persona ayuda a la otra en la práctica de la vida espiritual.

Aquellos quienes participan en el cuidado pastoral o la dirección espiritual deben trabajar sabiendo sus limitaciones y competencias y deben enviar las personas a los profesionales adecuados cuando sea apropiado. Aunque quizás no esté incluido en la descripción de su trabajo, muchos clérigos, diáconos, empleados y también voluntarios se encontrarán en situaciones en las que es apropiado proveer cuidado pastoral o dirección espiritual a miembros de la diócesis.

Las personas que proveen el cuidado pastoral deben considerar en todo momento los siguientes valores:

1. **Prevención de la Explotación:** Para prevenir cualquier oportunidad de explotación y comportamiento inapropiado, los que proveen el cuidado pastoral o la dirección espiritual también deben:
  - Establecer y mantener límites claros y apropiados.
  - Tener buen juicio en el uso de contacto físico, el cual debe ser respetuoso y consistente con el propósito de proveer un ambiente seguro y confortable.
  - Desempeñar el cuidado pastoral y la dirección espiritual en lugares apropiados y en horas apropiadas; las sesiones no se deben llevar a cabo en lugares u horas que puedan ocasionar confusión sobre la naturaleza de la relación por la persona que está recibiendo los servicios o por los demás.
2. **La importancia de la Confidencialidad:** La confidencialidad es un sello en las relaciones confiables; por eso es importante mantener la confidencialidad absoluta en el cuidado pastoral o dirección espiritual. Siempre se deben seguir los siguientes criterios de la confidencialidad:
  - La información revelada durante el curso del cuidado pastoral o dirección espiritual debe mantenerse en la más estricta confidencialidad posible, teniendo en cuenta las normas de la ley civil o canónica.
  - La naturaleza de la confidencialidad, incluyendo sus limitaciones, debe ser discutida con cada persona que busca cuidado pastoral o dirección espiritual.
  - De acuerdo con la norma de la ley canónica (c.983), el sello sacramental es inviolable por mandato divino; por eso, es absolutamente prohibido que un confesor traicione la confianza de un penitente de cualquiera forma o por cualquier razón. Esta norma aplica no solo mientras el penitente sigue vivo, sino también después de que haya muerto.
3. **Conflictos de Interés:** El Personal de la Iglesia debe abstenerse de participar en conflictos de interés. Aún la apariencia de un conflicto de interés puede ocasionar duda sobre la integridad y la conducta profesional pastoral. Si un conflicto de interés existe o surge, se debe informar a todas las personas involucradas. La resolución del problema debe proteger a la persona que está recibiendo el servicio. Para evitar los conflictos de interés, se deben establecer y mantener límites claros y apropiados en las relaciones profesionales y sociales. Por ejemplo, un conflicto de interés existe cuando los intereses personales o profesionales de un clérigo, empleado o voluntario afectan su habilidad de poner el bienestar de la organización antes de su beneficio propio.

## VI. Directivas para Trabajar o Servir en el Ministerio con Menores y/o Adultos Vulnerables

### Definiciones:

Un **menor** es cualquier persona que no ha cumplido los 18 años.

Un **adulto vulnerable** es definido como cualquier adulto que ha cumplido 18 años y es considerado extraordinariamente vulnerable al abuso por discapacidad física o mental que le perjudica la habilidad de proveerse adecuadamente su propio cuidado o protección, incluyendo a los adultos quienes habitualmente carecen la facultad del uso de la razón.

Un **Área de Servicio** se refiere a un programa o ministerio en particular. Ejemplos de Áreas de Servicio dedicadas al Ministerio con Menores incluyen la Oficina de Escuelas Católicas, Ministerio Juvenil, y Educación Religiosa. Las Normas de Conducta en el EIM proveen los principios que guían a todos los miembros de la Diócesis en sus ministerios. Sin embargo su Área de Servicio puede tener también manuales que contienen directivas o procedimientos específicos adicionales.

### ¿A quién se debe Evaluar y Entrenar Previamente al Servicio *Ministerial* con Menores y/o Adultos Vulnerables?

Sin excepción, los siguientes individuos deben ser evaluados:

- Todos los clérigos
- Todos los religiosos y seminaristas
- Todas las personas empleadas en cualquier parroquia, escuela Católica, u oficina o agencia diocesana
- Todos los voluntarios que sirvan en un cargo de supervisión de menores o adultos vulnerables (por ejemplo, proveedor de cuidado de niños durante actividades parroquiales, chaperón de actividades nocturnas, etc.)
- Todos los voluntarios que sirvan en una programa escolar o parroquial (en el que menores/adultos vulnerables están usualmente presentes) tres veces o más durante cualquier año calendario (de Enero 1º al 31 de Diciembre) \*

\*Es la práctica más segura de evaluar cuidadosamente a **todos** los padres voluntarios antes del servicio con menores. Deben hacerse todo el esfuerzo para determinar si un voluntario proveerá un servicio continuo o si participará sólo en uno o dos eventos por año. Si un voluntario va a servir sólo ocasionalmente “menos de tres veces al año, ese voluntario debe ser apropiadamente supervisado por un adulto que esté en conformidad con el EIM.

Grupos o personas quienes **deben** ser evaluados, incluye pero no se limita a los siguientes:

- profesores de educación religiosa
- ministros juveniles
- entrenadores
- voluntarios escolares
- coro infantil/ministerio de música
- coordinadores de monaguillos
- grupos de Scout patrocinados por parroquias/escuelas

- lectores escolares, ayudantes de recreo o cafetería en las escuelas
- empleados y voluntarios de la guardería parroquial
- cualquier miembro de un grupo (asociaciones masculinas o femeninas, Caballeros de Colon, Serra Club, etc.) quien sirva como voluntario en un evento parroquial o escolar, al cual asisten menores, 3 veces o más al año

Ejemplos de grupos o personas quienes **pueden** ser evaluadas a la discreción del liderazgo parroquial:

- ministros litúrgicos
- ujieres
- acólitos adultos
- ministros extraordinarios de la Sagrada Comunión
- lectores
- coro de adultos /ministerio de música
- sacristanes
- ministerio a los enfermos en casa/hospital

Con el fin de dar la mejor protección a todos los niños y jóvenes, **es recomendado enfáticamente** que las siguientes organizaciones se adhieran a estas directivas de evaluación:

- grupos de Scout patrocinados por padres de familia Católicos
- organizaciones Católicas que sirven a los jóvenes aunque su función principal no es de servir a los jóvenes (por ejemplo, asociaciones masculinas/femeninas, Caballeros de Colón, Caballeros de San Pedro Claver, Serra Club/ministerio vocacional, etc.)
- ministerio de educación en el hogar que incluye a personas que no sean familiares inmediatos

Además, los Pastores y Directores de Escuela pueden determinar que aquellos que tienen una posición de liderazgo en una parroquia/escuela (por ejemplo, miembros del Consejo Pastoral y Comité Asesor Escolar) deben cumplir con estas normas de conducta diocesanas EIM como símbolo de liderazgo en el ministerio parroquial o escolar. La Diócesis recomienda a todos sus miembros que adquieran conocimiento acerca del abuso sexual asistiendo al programa de entrenamiento *Virtus: Protegiendo los Niños de Dios*.

Las Empresas, contratistas o individuos que proveen servicios ocasionales (por ejemplo, plomero) deben ser supervisados cuando estén en propiedad parroquial/escolar y deben ser segregados de los menores; de esta manera, ellos no tienen que cumplir con el Proceso de Evaluación y Entrenamiento (el cuál está descrito a continuación) para prestar sus servicios. Si la empresa, contratista o individuo estará prestando sus servicios en una propiedad diocesana donde *es posible* que tenga contacto con menores (sin supervisión), debe llenar el Formulario de Certificación de Vendedor/Contratista y el formulario de Código de Conducta Ética para Contratistas antes de prestar su servicio. Estos formularios se encuentran en el Apéndice.

## Proceso de Evaluación y Entrenamiento: ¿Cuál Proceso Debe Completarse Antes del Ministerio con Menores y/o Adultos Vulnerables?

Antes de trabajar o servir como voluntario con menores y/o adultos vulnerables, todo el personal debe ser evaluado de acuerdo con estas normas de conducta. Puede haber requisitos adicionales en el Manual Administrativo Diocesano, el Manual del Empleado, el Manual de la Oficina de Escuelas Católicas o el Manual de su Área de Servicio. Usted es responsable de entender los requisitos específicos estipulados en el programa del Área de Servicio en el cual usted participa.

Si usted es arrestado, todo el Personal deberá reportar cualquier arresto al Mediador en la Oficina de Protección Infantil y Juvenil (OCYP) para el control y evaluación. No reportar un arresto podría resultar en una suspensión y/o terminación inmediata del ministerio de acuerdo a las leyes canónicas y civiles aplicables.

## Evaluación de Adultos (18 años de edad o mayor): ¿Cuáles son los Requisitos?

1. Completar una aplicación para trabajar o servir como voluntario en la Diócesis (la Aplicación para Voluntarios Diocesanos se encuentra en el Apéndice)
  2. Una completa Evaluación de Antecedentes y repetir la evaluación de antecedentes cada 5 años.
  3. Completar el *Entrenamiento para Adultos Virtus Protegiendo los Niños de Dios* (o el entrenamiento equivalente *Praesidium*) por todos los empleados diocesanos y voluntarios que trabajen con menores o adultos vulnerables 3 veces o más en un año calendario.
  4. Acuse de recibo anual (leer y firmar, o aceptar electrónicamente) las *Normas de Conducta de la Ética e Integridad en el Ministerio* (EIM).
- Procedimientos adicionales de evaluación, como verificación de referencias y entrevistas de cara-a-cara, son requeridas de todos los candidatos que aplican por trabajo. Estos procedimientos se encuentran en el Manual del Empleado en <http://www.diocese-kcsj.org/docs/EmployeeHandbook-final.pdf>. (Si tiene preguntas acerca del Manual del Empleado, por favor comuníquese con el Departamento de Recursos Humanos.)
  - Los candidatos que aplican para servir como voluntarios están sujetos a verificación de referencias. Se recomienda que los supervisores conduzcan una entrevista de cara-a-cara, especialmente cuando el voluntario no les es conocido.
  - Los candidatos que se trasladan a una parroquia o escuela en la Diócesis provenientes de otra diócesis deben completar el Proceso de Evaluación descrito en estas normas de conducta.
  - El personal de la Iglesia que se traslade a una parroquia o escuela dentro de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph, debe actualizar su información con el Coordinador de Ambiente Seguro (SEC) en el sitio principal para que se refleje el cambio de lugar y cualquier otra información que haya cambiado.
  - Los resultados dudosos o desfavorables de la evaluación serán revisados por la OCYP. En estos casos, los servicios provistos por el individuo pueden continuar solamente después de consultar con el Pastor, Director de Escuela o Administrador y el Director de la OCYP o el Mediador. Algunos resultados de la evaluación pueden descalificar a una persona que sirva con menores y/o adultos vulnerables.

## Evaluación de Menores: ¿Cuáles son los Requisitos para Voluntarios Jóvenes y/o Empleados?

La oportunidad para los jóvenes de servir como voluntarios en su parroquia o escuela es un aspecto importante de la formación y educación Católica y es la base de una vida Católica. Sin embargo, los jóvenes menores de 18 años nunca pueden servir en una posición de supervisar menores de edad, y ellos deben ser supervisados por dos adultos que estén en conformidad con el EIM (de 18 años o más de edad) y que hayan completado el Proceso de Evaluación y Entrenamiento para Adultos.

### Voluntarios de Escuela Secundaria y/o Empleados (15-18 años de edad)

1. Completar la Aplicación para Voluntarios Diocesanos (véase el Apéndice)
2. Acuse de recibo (leer y firmar) del *Código de Conducta Ética para Menores que Sirvan como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores* (véase el Apéndice)
3. Completar el *Entrenamiento para Adultos Virtus Protegiendo los Niños de Dios*. Para jóvenes entre los 15-18 años de edad que sirven a niños menores; completar este entrenamiento es recomendado y sujeto al permiso y consentimiento de sus padres.

Nota: Una evaluación de antecedentes no es requerida de jóvenes menores de 18 años de edad. Por favor refiérase a su Manual de Área de Servicio para las directivas adicionales sobre menores de edad que trabajan con niños menores.

### Voluntarios menores de 15 años de edad

Cuando las parroquias o escuelas proveen oportunidades para jóvenes menores de 15 años de edad a compartir su tiempo y talento como “ayudantes” en ambientes ministeriales supervisados, se aplican las siguientes directivas de evaluación:

1. Padres o tutores deben firmar el *Formulario de Conducta Ética para Menores quienes Sirven como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores*, antes de que los menores puedan servir en cualquier capacidad. (Véase el Apéndice)
2. El *Código Diocesano de Conducta Ética para Menores quienes Sirven como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores* debe ser firmado por el voluntario y el supervisor adulto debe revisarlo con el voluntario. (véase el Apéndice)

### ¿Quién es Responsable de la Evaluación y Documentación?

1. Como miembro de esta Diócesis, es su responsabilidad de asegurarse que su evaluación esta completa si está trabajando con menores o adultos vulnerables.
2. En cada parroquia y escuela, el Pastor es responsable de asegurar que todo personal que trabaja con menores o adultos vulnerables en su parroquia haya sido evaluado.
3. Cada Pastor debe designar un Coordinador de Ambientes Seguros (SEC) para asistirle en esta responsabilidad. El SEC es una extensión de la OCYP, y será el responsable de coordinar la evaluación y documentación en cada parroquia.
4. La OCYP conducirá periódicamente auditorías parroquiales de seguridad para preservar ambientes seguros para todos los menores y adultos vulnerables. Habrá una verificación del cumplimiento con el proceso de evaluación y documentación en cada parroquia.
5. Si un candidato falla o rehúsa completar cualquier parte de los Requerimientos de Evaluación, él/ella no puede servir en el ministerio. El Pastor o su representante informará al individuo que él/ella no puede empezar o continuar en el ministerio hasta que haya cumplido con todos los requisitos.

## ¿Cuándo deben completarse estos Requisitos de Evaluación?

1. Una aplicación de trabajo o de voluntario y el formulario de consentimiento de evaluación de antecedentes debe completarse antes de comenzar el servicio con un menor o adulto vulnerable (continuar en el ministerio es basado en los resultados favorables de la evaluación);
2. Las evaluaciones de antecedentes deben repetirse cada 5 años para todos los empleados y clérigos en servicio o ministerio para la diócesis;
3. Las evaluaciones de antecedentes deben repetirse cada 5 años para voluntarios que trabajan con menores o adultos vulnerables para la diócesis;
4. La *Normas de Conducta sobre la Ética e Integridad en el Ministerio* (EIM) debe ser aceptada antes de trabajar o servir en el ministerio, y debe ser revisada y aceptada anualmente;
5. *El Programa de Entrenamiento para Adultos Virtus Protegiendo los Niños de Dios* debe completarse en los primeros 60 días de ministerio o empleo con la diócesis.

## Directivas de Seguridad para trabajar con Menores y/o Adultos Vulnerables

1. Un adulto nunca debe estar solo en un lugar privado con un menor, con la excepción del sacramento de la confesión.
  - Un lugar privado es un lugar donde una persona ordinaria espera tener privacidad (por ejemplo, una habitación).
  - Un lugar privado también es lugar que está separado de la vista pública o acceso (por ejemplo, un cuarto con la puerta cerrada y sin ventanas o ventanas cubiertas).
  - Si se necesita una conversación o entrenamiento confidencial con un menor, éste deberá ocurrir en un lugar que esté a la vista de otras personas, y el menor debe tener acceso inmediato a la salida.
2. Deben haber por lo menos dos adultos que estén en cumplimiento con el EIM (es decir, quienes han completado con éxito el Proceso de Evaluación) supervisando cualquier programa que involucre a menores.
  - El Personal de la Iglesia que haya sido encontrado sin haber cumplido con estas directivas debe:
    - i. Completar los primeros dos requisitos de evaluación antes de continuar en el ministerio;
    - ii. Completar el requisito de entrenamiento de la sesión de *Virtus Protegiendo los Niños de Dios* en los primeros 30 días.
3. Todos los empleados y voluntarios que trabajan con menores tienen la responsabilidad adicional de adherirse a las directivas estipuladas en su respectivo Manual de Área de Servicio (por ejemplo, Manuales de la Oficina de Escuelas y del Ministerio Juvenil).
4. Para poder proteger mejor a la comunidad, no se permite que agresores sexuales registrados trabajen o sirvan con menores y/o adultos vulnerables en nuestras parroquias y/o escuelas.
5. No se permiten agresores sexuales registrados en la propiedad de una escuela. Excepciones pueden ser solicitadas por medio del Pastor o Director de la parroquia o escuela. Consulte el Reglamento Diocesano sobre Agresores Sexuales para Guarderías y Escuelas de Primaria y Secundaria, o el manual del área de servicio apropiado para más detalles.

## Estándares para Interacciones con Menores y/o Adultos Vulnerables

El contacto *pastoral* apropiado entre adultos y menores y/o adultos vulnerables constituye y es una parte positiva de la iglesia como comunidad.

### **Ejemplos de contacto apropiado con menores para programas Parroquiales, incluyen pero no se limitan a:**

- a. halagos verbales
- b. abrazos laterales breves o un brazo sobre el hombro
- c. palmaditas en el hombro o espalda superior
- d. apretones de manos, chocar los cinco o chocar los puños
- e. toques breves de la mano, cara, cabeza, hombro o brazo del menor
- f. llevar de la mano a niños pequeños en caminatas
- g. sentarse al lado de niños pequeños
- h. arrodillarse o agacharse para un abrazo breve con niños pequeños
- i. cogerse las manos durante la oración

Algunas formas de contacto han sido usadas por los adultos para violar los límites apropiados y establecidos de un niño. **Para mantener el ambiente lo más seguro posible, ejemplos de contacto con menores que no se deben usar, incluyen pero no se limitan a:**

- a. abrazos frontales prolongados y/o inapropiados
- b. besos en la boca
- c. sostener a un menor que sea mayor que cuatro años en las piernas o en los brazos; chinear a niños menores, sólo debe hacerse cuando sea necesario (por ejemplo, dar consuelo), o con la invitación de los padres
- d. tocar las rodillas, piernas, nalgas, pecho o áreas genitales
- e. estar solos en áreas aisladas como lugares de almacenamiento, áreas designadas sólo para empleados u otros cuartos privados
- f. jugar con el cabello de un menor
- g. estar en una cama con un menor (a menos que la cama esté designada como un "espacio para sentarse" durante el día)
- h. luchas con menores, dar cosquillas a menores o llevar a alguien a cuestras
- i. cualquier tipo de masaje, ya sea dado por el menor al adulto o por el adulto al menor
- j. cualquier tipo de afecto no deseado
- k. comentarios verbales o escritos relacionados con el físico, desarrollo corporal, demostraciones excesivas de afecto en público y/u otras violaciones del espacio personal



- l. proveer alcohol, drogas, tabaco o materiales ilegales a un menor
- m. dar regalos o dinero a un menor sin que los padres lo sepan y aprueben

Además, cuando el Personal de la Iglesia está supervisando a menores, los **comportamientos prohibidos incluyen pero no se limitan a:**

- a. palabras obscenas o el uso de lenguaje vulgar
- b. usar, poseer o estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales
- c. hablar de su propia actividad sexual
- d. posesión o exhibición de materiales de orientación sexual o moralmente inapropiados, impresos o electrónicos (por ejemplo, revistas, tarjetas, videos, películas, ropa, páginas de Internet, etc.)
- e. entablar conversaciones de orientación sexual con menores, a menos que estas conversaciones sean parte de una legítima lección y discusión relacionada con la sexualidad humana (en estas ocasiones, las lecciones le explicarán a los jóvenes las enseñanzas de la Iglesia sobre estos temas. Si los jóvenes tienen más preguntas, ellos deberán ser referidos a sus padres o tutores para clarificación o consejería).
- f. desvestirse o estar desnudo
- g. ducharse/bañarse con un menor
- h. dormir en la misma cama, saco de dormir o carpa con un menor, a menos que el adulto sea un miembro de la familia inmediata del menor

## Directivas para el Uso de los Medios Sociales y las Comunicaciones Electrónicas

Algunos ejemplos de los Medios Sociales y las Comunicaciones Electrónicas incluyen pero no se limitan a: el uso de la Internet, blogs, correo electrónico, medios sociales como Facebook y Twitter, mensajes de texto y mensajes instantáneos. Estos métodos de comunicación electrónica serán referidos en este documento como contactos virtuales.

El uso de contactos virtuales puede facilitar el compartir información entre menores y adultos con ciertas restricciones. En los contactos virtuales al igual que en los encuentros directos con jóvenes, los límites apropiados deben estar claramente definidos y con el fin de proteger a los menores y adultos, ambos deben adherirse a éstos.

La Diócesis de Kansas City-St. Joseph se adhiere a las Directivas sobre los Medios Sociales del USCCB, los cuales se encuentran en [www.usccb.org/about/communications/social-media-guidelines.cfm#snminors](http://www.usccb.org/about/communications/social-media-guidelines.cfm#snminors). Si usted usa los medios sociales para tener interacción con menores, usted necesita revisar y seguir las Normas Diocesanas sobre los Medios Sociales, las cuales pueden ser encontradas en <http://www.diocese-kcsj.org/docs/Social-Media-2011.pdf>.

## Directivas de conducta entre adultos y menores en sus contactos virtuales, incluyen:

- Los adultos deben tener un permiso escrito de los padres o tutores del menor antes de comunicarse con él por medio de cualquier contacto virtual, o antes de subir fotos, videos y otra información que pueda identificar al menor.
- Todas las comunicaciones entre líderes adultos y menores deben ser transparentes y con propósitos legítimos relacionados con el ministerio.
- Solicitudes de "Amistad" deben ser iniciados por el menor y no por el adulto.
- Los menores nunca deben ser invitados o aceptados como un "amigo" en una página privada de medio social o en una cuenta de un adulto con un cargo de supervisión de dicho menor.
- Empleados y voluntarios deben marcar sus páginas personales de perfiles "privado" para que los jóvenes no tengan acceso a su información personal.
- Medios sociales, mensajes de texto, Twitter, blogs y demás formas de comunicación cibernética con menores deben ser limitados a compartir información relacionada con los programas de la parroquia.

Todo el Personal es responsable de saber sus responsabilidades referentes a los medios sociales. Si usted tiene alguna pregunta, por favor comuníquese con el Director de su Área de Servicio o con el Director de la OCYP.

## Supervisión de Programas que Involucran Menores y/o Adultos Vulnerables

Los líderes de las parroquias/escuelas deben estar al corriente de todos los programas para menores y adultos vulnerables. Una lista de estos programas se debe mantener en las parroquias o escuelas, y debe incluir actividades, propósito, patrocinadores o coordinadores de los programas, membresía de adultos/voluntarios, horario y sitio. Estos programas deben ser evaluados y/o revisados anualmente para determinar si estos tienen la adecuada supervisión, verificar el cumplimiento de los miembros nuevos, etc.

1. Todos los programas nuevos para menores (o adultos vulnerables) deben ser revisados y aprobados por el Pastor o el Director de la Escuela.
2. Diseño y remodelación de edificios deben ser revisados para asegurar la visibilidad máxima y la compatibilidad con lo previsto en las prácticas de ambientes seguros de la OCYP (por ejemplo, ventanas en las puertas, señalización en los baños identificando los designados para adultos, etc.).

## VII. Reporte de Abuso o Abandono de un Menor o Adulto Vulnerable

El Abuso de un menor o de un adulto vulnerable es un crimen intolerable. El Personal de la Iglesia tiene la responsabilidad ética de reportar sospechas de abuso o abandono de menores o adultos vulnerables.

Bajo la ley de Missouri, ciertas personas tienen una obligación legal de reportar sospechas de abuso o abandono de menores. Estos "Delatores por Ley" deben reportar inmediatamente a la División Infantil según los Estatutos Revisados de Missouri, secciones 210.109 a 210.183 y 352.400. Todo el personal, sean delatores por ley o no, tienen una obligación ética de reportar sospechas de abuso o abandono a la Línea Directa de Abuso Infantil de la División Infantil y también a las autoridades competentes locales. Todos tenemos la obligación moral de proteger a los niños.

En la Diócesis, los siguientes cargos (sean remunerados o voluntarios) se consideran Delatores por Ley:

- Clérigos
- Personal Administrativo de Escuelas, Centros de Educación Preescolar y Guarderías
- Personal Administrativo de Parroquias y Centros de Retiro, quienes tengan contacto regular con menores en la capacidad de supervisores
- Directores de Escuela, Profesores y Ayudantes de Aula
- Directores y Coordinadores y Profesores de Educación Religiosa
- Directores de Ministerio Juvenil, Ministros de Jóvenes y Profesores de Preparación Sacramental
- Directores y Músicos de Coros Infantiles e Intergeneracionales
- Entrenadores, Catequistas, y Ayudantes de Catequesis
- Coordinadores de Monaguillos
- Aquellos que supervisan niños en algún momento del día completo de 24 horas

Si tiene preguntas sobre si usted es un "Delator por Ley " bajo la ley de Missouri, por favor comuníquese con su supervisor inmediatamente.

Una sospecha razonable requiere que usted haga un reporte, usted no necesita pruebas absolutas para hacerlo. Un reporte es requerido cuando los hechos disponibles y cuando son vistos en la luz de las circunstancias circundantes, causarían que una persona razonable crea que un menor ha sido o podrá ser sujeto de abuso o abandono.

## Pasos a seguir cuando usted *sospecha* abuso y/o abandono

En las primeras 24 horas:

1. Usted debe llamar a la Línea Directa de Abuso Infantil de Missouri al 1.800.392.3738, y
2. Reportar la sospecha de abuso a las autoridades locales o al 911, y
3. Reportar la Sospecha de Abuso o Comportamiento Sospechoso al Mediador Diocesano SI:
  - La sospecha de abuso es sexual e involucra o involucró a un menor, y
  - El abusador sospechoso de abuso es o era un empleado, clérigo o voluntario de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph.
    - Si el reporte es fuera de la jurisdicción de la OCYP, el Mediador lo comunicará a las autoridades apropiadas.
    - El Mediador y la Diócesis cooperarán completamente con las autoridades.
    - Ningún Personal de la Iglesia debe conducir una investigación, sólo el Mediador.

La falta de un delator por ley de reportar sospechas de abuso o abandono a la Línea Directa de Abuso Infantil de Missouri es un delito menor Clase A penado por la ley. Una persona que *intencionalmente* haga una demanda falsa de abuso es penada por la ley. Sin embargo, una persona tiene inmunidad de responsabilidad civil si ellos reportan algo que creen es cierto, pero que después de la investigación se encuentra que es falso.

## VIII. Reportes de Mala Conducta (que NO incluye el Abuso Sexual de Menores)

Para tener el nivel más alto de *ética e integridad*, es importante que todos los alegatos de mala conducta sean tratados consistentemente y con cuidado y delicadeza.

### Qué se debe reportar:

Violaciones de ética e integridad en el ministerio, como está definido en el EIM.

### Cómo reportar

- Reportar mala conducta a su supervisor directo.
- Si su supervisor directo es el sujeto del reporte, contacte al Director Diocesano de Recursos Humanos 816-741-2311.

## Investigación de las Violaciones de las Normas de Conducta sobre Ética e Integridad

Cuando incidentes o problemas de violaciones de las normas de conducta son reportados a un Pastor, Director de Escuela o Supervisor de un Área de Servicio, él o ella deberá reunir información adicional sobre la naturaleza del problema, y si lo considera apropiado y necesario puede contactar al Director de Recursos Humanos y al Vicario General, Superintendente de las Escuelas Católicas o al Supervisor del Área de Servicio para consultar. Las acciones pueden incluir:

- Si se cree que un crimen ha sido cometido, contactar a las autoridades.
- Si la mala conducta es insustancial, informar a la persona que hizo el reporte.
- Si el alegato es creíble, informar al acusado de la acusación, y durante la investigación:
  - Si el acusado es un empleado, darle permiso de ausencia con remuneración.
  - Si el acusado es un voluntario, se puede remover temporalmente del ministerio/responsabilidades organizacionales.

Cuando alegatos, incidentes o problemas de violaciones de las normas de conducta son reportadas al Superintendente de las Escuelas Católicas, Vicario General o Supervisor del Área de Servicio, él o ella puede:

1. Usar la información reunida para iniciar una investigación o referirla al Pastor, Director de Escuela o supervisor de agencia, dependiendo de la naturaleza del incidente,
2. Refiera el incidente a un agente de la Diócesis o a un investigador independiente para una investigación mas completa,
3. Consulte con los profesionales diocesanos apropiados con referencia a los detalles del incidente (por ejemplo, Director de Recursos Humanos, Canciller, Obispo), y
4. Documentar y reportar los descubrimientos y conclusiones al Pastor, Director de Escuela o supervisor de agencia.

## Documentación

Cualquier investigación parroquial, escolar y/o diocesana debe ser documentada. La Documentación de la Investigación será guardada en el archivo Personal del individuo quien es el sujeto de la investigación. Los archivos de todo el personal deben ser mantenidos en la institución en la cual él o ella este sirviendo en ministerio.

## Procedimientos Disciplinarios

1. El Estándar de Revisión de decisiones con respecto a la disciplina a seguir las investigaciones de alegatos, incidentes o problemas de mala conducta queda a discreción absoluta de la persona que resuelve (típicamente el Pastor, Director de Escuela, Vicario General, Superintendente de Escuelas Católicas o el Obispo).
2. Los procedimientos de disciplina de los clérigos deben ser consistentes con estas normas de conducta, la ley canónica y las "Normas Esenciales".
3. Los empleados en las parroquias, escuelas u otras agencias Católicas en la Diócesis de Kansas City-St. Joseph son empleados a voluntad. Los empleadores deben seguir el reglamento de su manual de empleados para resolver todos los asuntos disciplinarios.
4. Cuando la conducta de un voluntario en parroquias, escuelas u otras agencias Católicas en la Diócesis no cumple con los estándares de las *Normas de Conducta sobre la Ética y la Integridad en el Ministerio*, es la responsabilidad del Pastor, Director de Escuela o Supervisor del ministerio/programa de solucionar el problema(s) de una manera oportuna y equitativa. El procedimiento puede incluir cualquiera de las siguientes opciones disciplinarias para el Personal de la Iglesia: el Supervisor puede usar cualquier opción en el procedimiento disciplinario en cualquier momento.
  - a. **Conversación** – Muchas deficiencias de conducta se pueden identificar y pueden ser discutidas y solucionadas a través del diálogo directo:
    - I. Identificación clara del problema con ejemplos específicos.
    - II. Un acuerdo mutuo sobre un plan de acción para solucionar el problema.
  - b. **Llamado Formal de Atención** – Una reunión de llamado formal de atención puede ser iniciado cuando 1) el diálogo directo falla en solucionar el problema, o 2) el problema es de tal naturaleza que requiere una solución inmediata y formal. Consulte con el Director de Recursos Humanos sobre las directivas específicas del procedimiento.
  - c. **Período de Prueba** – El período de Prueba (típicamente 6 meses) se puede iniciar cuando un llamado de atención no ha tenido éxito o cuando la mala conducta es tal que una segunda infracción garantizaría claramente la terminación.
  - d. **Suspensión o revocación del derecho de servir en un ministerio** – Esta opción se puede implementar a la discreción de la persona que resuelve, en cualquier momento del procedimiento disciplinario, sujeto a la ley canónica.
  - e. **Terminación** – La Terminación se puede administrar cuando la persona no mejora su mala conducta discutida previamente en conversación, llamado de atención o período de prueba; el problema es de tal naturaleza que resolución inmediata y formal es requerida; o a la discreción absoluta de la persona que resuelve en cualquier momento del procedimiento disciplinario, sujeto a la ley canónica.
5. Los empleados acusados de comportamiento criminal no tienen derecho a ser recontratados o transferidos durante el procedimiento disciplinario. Durante el proceso de transferencia o recontratación en la Diócesis, Supervisores o Pastores deben chequear las referencias.

## **IX. Nuestra Respuesta Pastoral a los Reportes de Mala Conducta en el Ministerio y a los Alegatos de Abuso o Abandono**

Representantes de la Diócesis deben responder en forma oportuna todos los alegatos, incidentes o problemas relacionados con violaciones de las *Normas de Conducta sobre la Ética y la Integridad en Ministerio (EIM)*. La Diócesis tiene un protocolo específico para ser utilizado en el trato de todos los reportes de abuso sexual de un menor o un adulto vulnerable. Ver las Normas completas en

[http://www.diocese-kcsj.org/docs/Policy\\_for\\_Addressing\\_Sexual\\_Abuse\\_of\\_a\\_Minor\\_-\\_11-1-12\\_-\\_FINAL.pdf](http://www.diocese-kcsj.org/docs/Policy_for_Addressing_Sexual_Abuse_of_a_Minor_-_11-1-12_-_FINAL.pdf)

### **Cuidado del Individuo Denunciante**

1. Los funcionarios Diocesanos quienes reciben reportes deben proveer atención directa y demostrar un compromiso sincero al bienestar espiritual y emocional del denunciante. Si el Supervisor no puede proveer tal cuidado, el funcionario debe coordinar dicho cuidado para el denunciante.
2. El representante diocesano deberá, de una manera oportuna, informar a los individuos que han reportado una violación al reglamento, que la Diócesis ha recibido el alegato y responderá, y que cuando sea apropiado, le informará al individuo durante el proceso de la investigación.
3. El individuo denunciante puede pedir una reunión con un representante diocesano.
4. La Diócesis proveerá alguna forma de respuesta al individuo denunciante al concluir la investigación.
5. La Diócesis puede ofrecer consejería u otros servicios de apoyo a los individuos impactados por denuncias de violaciones del reglamento.

### **Cuidado del Acusado**

1. El acusado debe ser informado de un alegato de abuso o mala conducta de una manera oportuna.
2. Los derechos del acusado deben ser tomados en consideración durante el proceso de investigación. Se harán todos los esfuerzos para proteger los intereses y la reputación del individuo acusado.
3. Durante las investigaciones de alegatos, es aconsejable que el acusado no tenga contacto con las partes involucradas con el fin de asegurar la integridad de la investigación y la seguridad de todos durante el proceso de recolección de información. Esta acción no debe interpretarse como una presunción de culpa.
4. Cualquier alegato de mala conducta involucrando un sacerdote o diácono debe ser investigada de acuerdo con las "Normas Esenciales". El Obispo, mientras llega a las decisiones finales, se guiará por las normas apropiadas de la ley canónica.
5. La reinstalación al final de la investigación y/o trámites legales quedará a discreción de las autoridades diocesanas, con sujeción a la ley canónica.

## Cuidado de la Comunidad Afectada

La información acerca de un alegato que afecta una parroquia, escuela u otra agencia diocesana deberá ser compartida de una manera pastoral apropiada, respetando la privacidad y confidencialidad de todos los individuos involucrados, y cualquier ley civil y canónica aplicable.

La Diócesis puede proveer cuidado pastoral a los miembros de la parroquia, escuela u otra agencia diocesana afectada cuando sea necesario.

## Función de la Comisión Revisora Independiente Diocesana (IRB)

1. La Comisión Revisora Independiente Diocesana (IRB) asiste al Obispo como un cuerpo confidencial y consultor para resolver alegatos concernientes al abuso sexual de un menor o adulto vulnerable.
2. El Obispo deberá pedir una recomendación de la IRB en referencia a la idoneidad de un individuo para el servicio cuando haya habido un alegato de abuso sexual de un menor o adulto vulnerable.
3. La IRB revisa las normas sobre protección de niños y hace recomendaciones al Obispo; promoviendo las *Normas de Conducta sobre la Ética y la Integridad en el Ministerio* (EIM).
4. Los miembros de la IRB deberán cumplir los mismos requerimientos de evaluación y entrenamiento como todos los demás que sirven en el ministerio con menores.



## Diócesis de Kansas City ~ St. Joseph

### **Compromiso de Ética e Integridad en el Ministerio**

Me comprometo a observar fielmente las reglas y directivas estipuladas en las *Normas de Conducta sobre la Ética y la Integridad en el Ministerio (EIM) de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph.*

Comprendo que puedo ser destituido de mi trabajo o como voluntario si yo no cumplo con este código.

Además, comprendo que puedo ser requerido a participar en educación y entrenamiento provisto por la escuela o parroquia a la cual asisto.

**Imprimir nombre del Clérigo/Empleado/Voluntario**

\_\_\_\_\_

**Dirección** \_\_\_\_\_

\_\_\_\_\_

**Número(s) Telefónico(s)** \_\_\_\_\_

**Firma del Clérigo/Empleado/Voluntario**

\_\_\_\_\_

**Fecha** \_\_\_\_\_

Este Formulario de Compromiso de Normas de Conducta Sobre la Ética e Integridad en el Ministerio, firmado, será guardado en los archivos de personal en la agencia/parroquia/escuela o en un archivo general de voluntarios en la agencia/parroquia/escuela.

**Por favor entregue este formulario completo al Coordinador de Ambientes Seguros (SEC) del sitio en donde usted es empleado o voluntario.**





## Diócesis de Kansas City ~ St. Joseph

### **Código de Conducta Ética para Menores quienes Sirven como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores**

Usted está a punto de comenzar lo que puede ser un compromiso de vida para trabajar o servir como voluntario para la Iglesia Católica. Es un privilegio ayudar a continuar la misión de Jesucristo, misión que nadie toma a la ligera. Es importante que usted siga ciertas reglas y directivas, tanto para su protección como para proteger a quienes usted sirve. La Iglesia toma los asuntos de mala conducta muy seriamente. con certeza, cualquier incidente de su mala conducta será evaluado cuidadosamente, y usted es exhortado a reportar cualquier incidente de mala conducta, que usted observe, al adulto encargado.

#### **Conducta General para Voluntarios o Trabajadores Quienes Son Menores**

**Conducta que es permitida** – las siguientes formas de afecto son usualmente consideradas apropiadas:

- halagos verbales
- apretones de manos
- chocar los cinco o los puños
- palmaditas en el hombro o la espalda
- abrazos laterales
- llevar de la mano a niños pequeños en caminatas
- sentarse al lado de niños pequeños
- arrodillarse o agacharse para dar un abrazo a niños pequeños
- cogerse las manos durante la oración

**Conducta que no es permitida** – con el fin de mantener el ambiente más seguro para los menores, **no** se deben usar las siguientes manifestaciones de afecto:

- abrazos frontales inapropiados o prolongados
- besos en la boca
- sostener a un niño mayor de cuatro años en las piernas
- llevar a los niños a cuestas
- tocar áreas privadas del cuerpo de cualquier niño
- cualquier tipo de masaje
- mostrar afecto a un menor en un áreas aisladas como habitaciones, lugares de almacenamiento, áreas designadas sólo para empleados u otros cuartos privados
- cualquier tipo de afecto no deseado
- luchas con menores
- comentarios relacionados con el cuerpo o el desarrollo de un niño

La Diócesis de Kansas City-St. Joseph esta agradecida por el servicio que usted presta. En cualquier momento que usted tenga preguntas o dudas sobre lo que es requerido, pregunte a los adultos con quienes trabaja.



## Diócesis de Kansas City ~ St. Joseph

### **Compromiso de Conducta Ética para Menores Quienes Sirven como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores**

Me comprometo a seguir fielmente las reglas y directivas estipuladas en el *Código de Conducta Ética para Menores Quienes Sirven como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph*.

Comprendo que puedo ser destituido de mi posición de trabajar con niños si yo no cumplo con este código.

Además, comprendo que puedo ser requerido a participar en educación y entrenamiento provisto por la escuela o parroquia a la cual asisto.

**Imprimir nombre del Menor Voluntario o Trabajador** \_\_\_\_\_

**Dirección** \_\_\_\_\_

**Número(s) de Teléfono** \_\_\_\_\_

**Firma del Menor Voluntario o Trabajador**

\_\_\_\_\_

**Fecha de hoy** \_\_\_\_\_

**Fecha de Nacimiento del Voluntario/Trabajador** \_\_\_\_\_

**(Estudiante de Secundaria solamente) Fecha de graduación esperada (Mes y Año)** \_\_\_\_\_

Somos los padres/tutores de \_\_\_\_\_ (“Menor”). Hemos recibido y apoyamos el *Código de Conducta Ética para Menores Quienes Sirven como Voluntarios o Trabajan con Niños Menores de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph*, documento que hemos revisado con nuestro hijo.

Comprendemos que la Diócesis es responsable de proveer un ambiente seguro para todos los jóvenes y nosotros sabemos que nada en los antecedentes de nuestro hijo(a) que lo harían a él/ella ser inadecuado para trabajar con niños menores de edad.

**Imprimir nombre de Padre/Tutor**

\_\_\_\_\_

**Firma del Padre/Tutor**

\_\_\_\_\_

**Fecha** \_\_\_\_\_

Este Formulario de Compromiso de Normas de Conducta Ética, firmado, será guardado en los archivos de personal en la agencia/parroquia/escuela o en un archivo general de voluntarios en la agencia/parroquia/escuela.

**Por favor entregue este formulario completo al Coordinador de Ambientes Seguros (SEC) del sitio en donde usted es empleado o voluntario.**



## Diócesis de Kansas City ~ St. Joseph

### Aplicación de Voluntarios para Trabajar con Menores y/o Adultos Vulnerables

#### Información de Contacto

Nombre	
Dirección	
Ciudad Estado Código Postal	
Número de Teléfono de Casa	
Trabajo o Teléfono Celular	
Correo Electrónico	

Nombre de la Parroquia/Escuela/Oficina Diocesana donde desea ser voluntario:

---

Nombre de la parroquia donde se encuentra registrado:

---

#### Experiencia Previa

Incluya experiencia trabajando con niños/jóvenes en otras organizaciones y fechas de servicio.

#### Referencias

Por favor liste el nombre de por lo menos dos personas que estén familiarizadas con su carácter en relación a su trabajo con jóvenes. Las referencias pueden ser verificadas.

Nombre y relación:
Correo Electrónico:
Teléfono:
Nombre y relación:
Correo Electrónico:
Teléfono:
Nombre y relación:
Correo Electrónico:
Teléfono:

### Persona a Notificar en Caso de Emergencia

Nombre	
Número de Teléfono	

### Acuerdo y Firma

Comprendo que la información provista por mí puede ser verificada si es necesario, pueden comunicarse con las personas u organizaciones nombradas en esta aplicación o con cualquier persona u organización que pueda tener información de mí. Por la presente doy cesión y acuerdo a mantener indemne a cualquier persona u organización que provea información. También acuerdo a mantener indemne a la parroquia local, la Diócesis de Kansas City-St. Joseph, y los funcionarios, empleados y voluntarios de las mismas.

Al firmar esta aplicación, yo confirmo que la información que proveo es verdadera y correcta.

Nombre (imprimir)	
Firma	
Fecha	

**Por favor entregue este formulario completo al Coordinador de Ambientes Seguros (SEC) del sitio en donde usted desea ser voluntario.**

*El Formulario de Aplicación para Voluntarios se guardará en la agencia/parroquia/escuela en donde el voluntario prestará su servicio.*



## Diócesis de Kansas City ~ St. Joseph

### **CERTIFICACION para Entidades que Provean Bienes o Servicios a la Diócesis de Kansas City – St. Joseph y a Cualquiera de Sus Miembros**

La Diócesis Católica de Kansas City-St. Joseph aprecia su buena voluntad de compartir sus dones y habilidades con nosotros. Como parte de nuestra misión de proveer un ambiente sano y seguro para nuestros feligreses, empleados, estudiantes, profesores y otras personas que se encuentren en nuestras localidades o propiedades, nosotros requerimos que todos los vendedores, contratistas y subcontratistas que puedan tener contacto o trabajar donde hay presencia de menores, de cualquier manera, en las localidades de trabajo Diocesanas, que nos proporcionen cierta información sobre su organización y sus empleados, y que certifiquen que tal información es correcta. Usted debe **leer, firmar y cumplir con el Código de Conducta Ética para Vendedores/Contratistas**. Adicionalmente, un representante de todos los contratistas y vendedores debe completar y mantener actualizado la siguiente forma de CERTIFICACION.

### **INFORMACION DEL VENDEDOR/CONTRATISTA**

Nombre de Empresa:

Tipo de Organización (corporación, sociedad, sociedad anónima) y Lugar de Domicilio

Apellido del Dueño:

Nombre del Dueño:

Teléfono:

Correo Electrónico:

Dirección:

Ciudad, Estado, Código Postal:

Apellido de la Persona que está  
Completando este Formulario:  
(Si es diferente al dueño)

Nombre de la Persona que está  
Completando este Formulario:

Posición/Cargo de la Persona que está Completando este Formulario:

Dirección (Si es diferente a la información de arriba):

Ciudad, Estado, Código Postal:

Teléfono

Correo Electrónico:

¿Cuál(es) son las Parroquia(s) o Escuela(s) o Institución(es) Diocesana(s) a las que servirá la empresa? Indique nombre y dirección.

¿Cuáles servicios prestará la empresa en dicha(s) Parroquia(s) o Escuela(s) o institución(es) Diocesana(s)?

¿Cuánto tiempo durará el proyecto o labor que será desempeñado en dicha(s) Institución(es)? (Fechas)

¿Cuántas veces por semana estarán los empleados de la Empresa en la propiedad de dicha(s) Institución(es)?

Al firmar este Formulario de Certificación, yo declaro y acepto que estoy debidamente autorizado para actuar en nombre de la Empresa y a ejecutar y entregar este Formulario de Certificación en nombre de la Empresa, y que este Formulario de Certificación es y será vinculante para la Empresa.

\_\_\_\_\_  
Nombre impreso

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

## INFORMACION DE EMPLEADO

Nombres y cargos de todos los empleados, agentes, contratistas o subcontratistas de la Empresa que estarán en la propiedad de una institución Diocesana y que podrían estar en contacto o trabajar cerca de menores, de cualquier manera. Por favor adjunte una lista de empleados si requiere espacio adicional.

Nombre del Empleado	Cargo	Localidad Diocesana	Nombre del Supervisor
---------------------	-------	---------------------	-----------------------

**CERTIFICACION** – Por favor leer cada declaración y ponga sus iniciales sobre la línea izquierda.

\_\_\_\_\_ Certifico que todos los empleados nombrados arriba han completado la revisión de antecedentes.

\_\_\_\_\_ Certifico que ninguno de los empleados nombrados arriba están pendientes de un juicio o han sido condenados o han admitido en corte o en peticiones de demanda de haber cometido cualquier tipo de crimen violento en contra de una persona o de una ofensa sexual que les requiera estar inscrito en el registro de delincuentes sexuales de Missouri o en cualquier otro estado.

\_\_\_\_\_ Certifico que ningún empleado de la Empresa o de sus contratistas o subcontratistas ha sido juzgado por ser o estar registrado como un agresor sexual.

\_\_\_\_\_ Certifico que todos los empleados observarán las reglas y regulaciones de la Diócesis Católica de Kansas City-St. Joseph mientras estén presentes en la propiedad de cualquier parroquia, escuela o propiedad Diocesana, y que todos los empleados se comportarán de una manera profesional y mostrarán el respeto y buen comportamiento requerido en presencia de los niños y en lugares sagrados.

\_\_\_\_\_ Certifico que actualizare este formulario cuando nuevos empleados son contratados y quienes posiblemente tendrán contacto o trabajará cerca de menores en una escuela, iglesia o localidad Diocesana. Además certifico que todas las declaraciones e información contenidos en este formulario de cumplimiento son verdaderas y que cualquier representación falsa u omisión es causa para el rechazo del permiso de la Compañía de estar en la propiedad de la Diócesis de Kansas City-St. Josep, y que cualquier representación falsa u omisión es causa para terminar y/o cancelar cualquier contrato con dicha compañía.

\_\_\_\_\_  
Nombre impreso

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha



## Diócesis de Kansas City ~ St. Joseph

### **Código de Conducta Ética para Cualquier Entidad que Provea Bienes o Servicios a la Diócesis de Kansas City – St. Joseph y a Cualquiera de sus Miembros**

Todos los empleados que trabajan para una compañía, contratistas, vendedores, consultantes o cualquier otra entidad que provee bienes o servicios en o a una entidad (oficina diocesana, agencia, escuela, estudiante, cliente, empleado o parroquia) de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph deberán respetar los derechos y dignidad inherente de cada persona y será responsable de su conducta. El propósito de este **Código de Conducta Ética** es proporcionar una descripción clara e inequívoca de comportamientos apropiados e inapropiados para todas las personas que trabajan en instituciones de la Diócesis, de aquí en adelante será llamado "el Contratista" referente al contacto con menores.

Aunque este **Código de Conducta Ética** no es exhaustivo en la variedad de situaciones específicamente mencionadas, todos los contratistas que trabajan con menores deben cumplir con las siguientes obligaciones:

#### **Me comprometo a:**

- Comportarme de una manera profesional en todo momento
- Tratar a toda persona con respeto, fidelidad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración
- Evitar cualquier contacto con menores todo el tiempo, excepto si he sido contratado específicamente a desempeñar un programa que involucre a menores. En este caso, comprendo que estaré bajo la supervisión de un funcionario de la diócesis
- Evitar situaciones en las que me encuentre solo en un lugar privado con niños y/o jóvenes
- Nunca acompañar a un menor al baño si no hay otro adulto presente, excepto cuando las circunstancias lo hagan absolutamente inevitable
- Abstenerse de dar regalos a niños y/o jóvenes sin tener permiso anticipado y escrito de los padres o del tutor y del pastor o administrador
- Reportar sospechas de abuso a la Línea Directa de Abuso Infantil de Missouri 1.800.392.3738. Comprendo que el no reportar sospechas de abuso a las autoridades civiles es, de acuerdo a la ley, un delito menor

#### **Me comprometo a no:**

- Fumar o usar productos de tabaco en la presencia de niños y/o jóvenes o en propiedad diocesana
- Usar, poseer o estar bajo la influencia de alcohol o drogas ilegales mientras trabajo en propiedad diocesana
- Usar palabras profanas en presencia de niños y/o jóvenes
- Presentar ningún riesgo a la salud de los niños y/o jóvenes (por ejemplo, no fiebre u otra situación contagiosa)
- Tocar a un niño y/o joven de una manera sexual o inapropiada

Comprendo que cualquier acción inconsistente con este **Código de Conducta Ética** o la falta de tomar la acción requerida por este Código de Conducta Ética puede resultar en que yo sea removido como contratista de la Diócesis de Kansas City-St. Joseph.

Comprendo que prometo cumplir este **Código de Conducta Ética**. Si por alguna razón no puedo cumplir este **Código de Conducta Ética** se lo notificaré a mi supervisor.

Nombre de la Empresa Contratista: \_\_\_\_\_ Fecha: \_\_\_\_\_

Nombre impreso y Firma del Representante de la Empresa Contratista o Vendedor/Contratista  
Independiente

---

*Debe ser firmado por el propietario o por un representante de empresas, contratistas, vendedores o consultores que represente a los empleados, trabajando en propiedad diocesana, que puedan entrar en contacto con menores o trabajar en donde hay presencia de menores.*