

LA IGLESIA EPISCOPAL DEL NORTE DE ILLINOIS
DIÓCESIS DE CHICAGO



MANTENIENDO
SEGURO AL
PUEBLO DE
DIOS

2017

AGRADECIMIENTOS

A fines de 1993 la Diócesis de Chicago llevó a cabo las primeras sesiones de capacitación de lo que en aquel entonces se llamó "Prevención del Abuso Sexual Infantil" y "Prevención de la Explotación y Acoso Sexual en Adultos". El pequeño grupo que desarrollo esos primeros programas le hizo un maravilloso regalo a la Diócesis. Es claro que se trata de un tema que pocos desearían abordar, y sin embargo el asunto debe tenerse en consideración. La mejor manera de prevenir estas ofensas es desarrollar la conciencia en cuanto al problema y ubicar recursos que eviten que se propague.

El trabajo de estos precursores y primeros entrenadores se ha continuado, aunque el contenido ha sido actualizado y redesarrollado. Probablemente uno de los más sinceros cumplidos al trabajo llevado a cabo entonces y a lo largo de los años es el hecho de que otras entidades han pedido permiso a la Diócesis de Chicago para modelar sus programas a partir del nuestro. Este cumplido se ha ofrecido con frecuencia, y lo hemos devuelto con gusto al aprender de las experiencias de otros programas.

Estos son los nombres de muchas personas que han contribuido para que el programa Manteniendo seguro al pueblo de Dios sea la iniciativa que es el día de hoy. Estamos agradecidos por el esfuerzo y compromiso que con que este programa cuenta y que sigue recibiendo. Y sobre todo agradecemos la Gracia del Señor y la luz del Espíritu Santo, que nos ayudan a ser un reflejo de la presencia de Jesús en el mundo.

Con gratitud profunda,
The Staff of the Diocese of Chicago



REFLEXIONES ACERCA DEL SIGNIFICADO DEL PROGRAMA MANTENIENDO SEGURO AL PUEBLO DE DIOS

Los seres humanos nacen para vivir en comunión

Los anglicanos somos abiertamente trinitarios: creemos que nuestro único Dios es una trinidad de personas que existen en una comunión de amor. Dado que sabemos que Dios es fundamentalmente un ser de relación, podemos entender también que los seres humanos nacieron para vivir en comunión.

Al participar en amorosa comunión podemos sacar lo mejor de nosotros mismos y empezar a vivir por completo el misterio de haber sido hechos a imagen y semejanza de Dios. En esta comunión de amor somos capaces de identificar y usar nuestros dones, ejercer la empatía y la compasión, recibimos apoyo en tiempos de necesidad y descubrimos que en verdad somos el cuerpo de Cristo cuando nos reunimos para celebrar la eucaristía, que se continúa en el ministerio del servicio.

Las experiencias de la violación y el aislamiento son la antítesis del hecho de que somos seres de comunión. La violación borra las fronteras y las diferencias entre una persona y la otra, y frecuentemente significa que alguien es obligado violentamente a satisfacer las necesidades o deseos de otro. Mientras que el establecimiento de fronteras saludables promueve la comunión, la violación la destruye. De la misma forma, el aislamiento disminuye, demerita y excluye, subrayando en forma errónea el hecho de que una persona podría no ser digna de vivir en comunión.

Cuando nuestros ancestros reconocieron que Dios es tres personas en una ellos al mismo tiempo destacaron que ni la violación ni el aislamiento son parte de su Ser. Ninguna de estas tres personas puede ser entrampada, absorbida o contenida por otra - no debe haber violaciones a la personalidad. Sin embargo estas tres entidades son una sola, lo que es una señal poderosa del significado de la comunión. Como Dios es una trinidad, y nosotros, al estar hechos a su imagen y semejanza, de hecho fuimos creados para la comunión.

La iglesia puede ser un santuario

El acoso sexual en adultos y el abuso sexual infantil son actos de violación y aislamiento que destruyen la experiencia de la comunión. Las personas son violadas físicamente y quedan aisladas por la vergüenza y/o las amenazas para que permanezcan en silencio. La dignidad de la persona humana no se respeta, y esto es una violación del voto bautismal. La experiencia de la comunión entonces es negada. Cuando el acoso y el abuso ocurren no estamos a la altura de nuestra teología, es decir, de nuestra comprensión de lo que Dios significa. Por otro lado, no estamos a la altura de nuestra antropología, es decir, de nuestra comprensión de lo que los seres humanos pueden llegar a ser. Es por eso que la iglesia, como lugar de comunión, debe actuar.

Una forma en que la iglesia actúa es siendo un santuario. La expectativa de un santuario dentro de un espacio sagrado es un concepto perdurable y profundo. Las culturas antiguas seguían complicados protocolos para crear y mantener santuarios que sirvieran de cobijo. Aunque muchas de las sociedades contemporáneas han dejado a un lado la tradición del santuario como un recurso de tipo legal siempre ha seguido siendo un lugar al que nuestras mentes, si no es que nuestros cuerpos en sí, vuelan cuando nos sentimos amenazados.

Para poder ser un santuario, la iglesia primero debe constituirse como una comunidad que se resiste ante el abuso. Este manual, *Manteniendo seguro al pueblo de Dios*, y *Prevención del Abuso Sexual Infantil y Prevención de la Explotación y Acoso Sexual en Adultos*, nuestros dos programas de capacitación, están diseñados para incrementar la conciencia en cuanto a estos temas. Al educarnos para reconocer los signos y síntomas asociados con la mala conducta sexual esperamos poder intervenir antes de que el abuso pase. Podemos identificar los comportamientos de riesgo y cambiar los ambientes que promueven la mala conducta, así como desarrollar el hábito y disciplina de ofrecer atención continua en cuanto a la seguridad.

Para poder ser un santuario, la iglesia también debe constituirse como una comunidad pastoral. Al incrementar nuestra conciencia en cuanto a los problemas relacionados con el abuso, el acoso y la explotación estaremos incrementando la posibilidad de identificar a las personas en nuestro entorno que están en riesgo de sufrir estas situaciones. Con el conocimiento podremos alcanzar dentro del servicio pastoral a estas personas, ofreciéndoles la experiencia de la empatía, compasión y apoyo.

El hablar acerca del tema de la mala conducta sexual también nos recuerda que éste no es un problema aislado que se centra únicamente en las instituciones religiosas. Cualquiera puede ser un victimario - un maestro, entrenador, consejero, supervisor, médico, amigo de confianza y los mismos padres: cualquier persona puede presentar mal comportamiento sexual. La violación, el aislamiento y el abuso sexual son problemas presentes en toda la sociedad. Nuestra proclamación de Dios en Trinidad y de los seres humanos viviendo en comunión es, por lo tanto, de primordial importancia. Comprender y responder adecuadamente ante el abuso, el acoso y la explotación es una parte crucial de esta proclamación.

ÍNDICE

Agradecimientos	ii
Reflexiones Acerca Del Significado De La Comunión	iii
Para Los Efectos De Estas Políticas.....	1
Personal De La Iglesia	1
Relaciones Pastorales.....	2
Sección I...Políticas En Contra De La Mala Conducta Sexual	3
Sección II...Políticas Específicas Para La Protección De Los Niños/Jóvenes.....	6
Formas De Afirmación, Afecto Y Administración Del Comportamiento.....	10
Sección III...Políticas Específicas Para La Protección De Los Adultos En Contra Del Acoso Sexual Y/O La Explotación.....	11
Factores Que Propician El Abuso.....	15
Sección IV...Lineamientos De Seguridad Para Los Programas.....	16
Sección V...Política En Cuanto Al Aspecto Pastoral Relaciones Y Límites De La Consejería.....	19
Sección VI...Entrevistas De Selección, Verificación De Referencias E Investigaciones De Antecedentes.....	23
Sección VII...Políticas En Contra Del Uso Inadecuado De Las Computadoras.....	25
Sección VIII...Política En Cuanto Al Alcohol.....	27
Convenio Para La Integridad En El Aspecto Sexual	31
Anexos Para El Programa Manteniendo Seguro Al Pueblo De Dios	33
Requisitos/Recomendaciones Para La Capacitación Y La Verificación De Antecedentes	34
Guía Rápida Para La Verificación De Antecedentes.....	35
Solicitud Para Voluntarios Y Empleados	36
Permiso Para Divulgar Información Con Carta Para Referencias	39

PARA LOS EFECTOS DE ESTAS POLÍTICAS

- un *adulto* es una persona que tiene 18 años o más
- un *joven* o *adolescente* es una persona que tiene por lo menos 12 años, pero que no ha cumplido los 18 (o quien siga siendo un estudiante de preparatoria)
- un *niño* es cualquier persona de menos de 12 años de edad
- un *adulto vulnerable* es una persona que tiene 18 años o más que no es capaz de cuidarse a sí mismo o que no puede protegerse en contra de un daño o explotación significativo.

PERSONAL DE LA IGLESIA

Se define colectivamente como Personal de la Iglesia a la clerecía, personas sin orden clerical, supervisores, personas con poder de decisión, voluntarios y proveedores cuando estén actuando dentro del ámbito de los ministerios o según sus respectivos papeles para la Diócesis de Chicago, o en nombre de sus iglesias, escuelas o agencias.

Clerecía todas las personas que han sido ordenadas (activas o retiradas, participando en deberes parroquiales, en entornos especializados del ministerio o que desempeñen tareas seculares) quienes sean residentes canónicos, que tengan licencia, residan o trabajen dentro de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal.

Personas sin orden clerical todas las personas que no han sido ordenadas (asalariadas o voluntarias) quienes asistan o trabajen con la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal, que actúen en nombre de una Iglesia/Agencia en un contexto de administración, programas, actividades y/o relaciones con la comunidad.

Supervisores y personas con poder de decisión cualquier persona que supervise o dirija el ministerio de otra, o quienes toman decisiones para una Iglesia/Agencia, como los rectores, miembros de la sacristía, miembros del comité del Obispo, directores de programa y similares.

Voluntarios personas que se ofrecen para o que participan o proporcionan un servicio relacionado a una Iglesia/Agencia, independientemente de que hayan sido seleccionadas o asignadas a ese efecto o no.

Proveedores empleados o representantes de organizaciones cuyos servicios son contratados por la Diócesis de Chicago, sus congregaciones, escuelas u otras agencias (por ejemplo limpieza, preparación de alimentos, mantenimiento, seguridad, transportación, presentaciones contratadas de tipo educativo o espiritual, etc.)

RELACIONES PASTORALES

Una relación pastoral es aquella que se establece entre una persona de la clerecía o ministro laico debidamente nombrado (empleado o voluntario) y:

- cualquier persona que asista a una Iglesia/Agencia u otro entorno de ministerio en el cual sirva la persona de la clerecía o ministro laico, o
- cualquier persona que busque ministerio de manos de una persona de la clerecía.

Una relación pastoral es aquella que se establece entre personas que buscan al ministerio y los siguientes ministros ordenados de acuerdo al Canon III.4 de la Iglesia Episcopal:

- Catequistas
- Visitadores eucarísticos
- Predicadores laicos
- Líderes pastorales
- Líderes del culto

En el curso de una relación pastoral una persona de la clerecía o ministro laico debidamente nombrado podrán suministrar los siguientes ministerios:

- consejería
- capacitación para la vida/liderazgo/entre pares
- dirección/orientación espiritual
- Cuidado pastoral
- la recepción de información confidencial o privilegiada (por ejemplo, en el contexto de una confesión)

POLÍTICAS EN CONTRA DE LA MALA CONDUCTA SEXUAL

1. La mala conducta en cuanto al aspecto sexual queda prohibida en las congregaciones, agencias, escuelas y programas de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal. Esto incluye, aunque no se limita a abuso sexual, contacto sexual, interacción sexual, explotación sexual y acoso sexual.

***ABUSO SEXUAL** incluye contacto o interacción de tipo sexual en forma forzada o bajo coerción, especialmente con una persona que es vulnerable o incapaz de dar un consentimiento informado (por ejemplo, el caso de un menor o una persona con capacidades o competencias mentales reducidas). El Personal de la Iglesia tiene prohibido tener cualquier conducta o contacto de tipo sexual con niños o jóvenes.*

***CONTACTO SEXUAL** incluye contacto con cualquier parte sexual del cuerpo (genitales, senos, glúteos) o la ropa que los cubre. Esto incluye, aunque no se limita a besos prolongados o en la boca, penetración anal, vaginal u oral, así como cualquier invitación a participar en estas actividades.*

***INTERACCIÓN SEXUAL** incluye, aunque no se limita a exhibicionismo, vouterismo, la exhibición de materiales pornográficos o grabación/filmación con el fin de producir pornografía, así como cualquier invitación a participar en estas actividades. El Personal de la Iglesia tiene prohibido poseer cualquier material de orientación sexual en las instalaciones de la Iglesia/Agencia o en presencia de niños o jóvenes, excepto según se permita en forma expresa como parte de un programa educativo previamente autorizado. Consulte las "Políticas en contra del uso inadecuado de las computadoras" que aparecen más adelante en este manual.*

***EXPLORACIÓN SEXUAL** incluye, aunque no se limita al desarrollo o intento de desarrollar una relación de citas o de tipo sexual entre un miembro del Personal de la Iglesia y una persona con quien tenga una relación de supervisión en cuanto al empleo o de tipo pastoral. Consulte las "Políticas específicas para la protección de los adultos en contra del acoso sexual y/o la explotación" que aparecen más adelante en este manual.*

***ACOSO SEXUAL** ocurre en el contexto de las relaciones entre empleados asalariados o trabajadores voluntarios. Las violaciones de la política en contra del acoso sexual también podrían considerarse como infracciones a la ley federal y/o estatal. Consulte las "Políticas específicas para la protección de los adultos en contra del acoso sexual y/o la explotación" que aparecen más adelante en este manual.*

2. El Personal de la Iglesia no podrá usar, poseer o distribuir drogas ilegales o alcohol mientras esté llevando a cabo sus labores pastorales o ministerios. Esta prohibición incluye el uso inadecuado de drogas legales.

La "Política en cuanto al alcohol" aparece más adelante en este manual. Esta disposición no aplica al uso del vino en la celebración de la Sagrada Eucaristía.

3. El abuso de menores de edad queda prohibido en las congregaciones, agencias, escuelas y programas de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal. Esto incluye, aunque no se limita a abuso físico, abuso sexual, emocional, negligencia y explotación económica.

ABUSO FÍSICO es una lesión que se le inflige en forma intencional a un niño o joven.

ABUSO SEXUAL es cualquier contacto o actividad de naturaleza sexual que ocurre entre un niño/joven y un adulto. Esto incluye cualquier actividad que tenga por fin estimular o satisfacer los deseos sexuales de un adulto, niño o joven

ABUSO EMOCIONAL es un daño mental o emocional hecho a un niño/joven que tiene como resultado una limitación observable y material en su crecimiento, desarrollo o funciones psicológicas.

NEGLIGENCIA es no satisfacer las necesidades básicas de un niño/joven, o no protegerle en contra de un daño.

EXPLORACIÓN ECONÓMICA es el extravío, confiscación obligada o mal uso temporal o permanente y deliberado de las pertenencias o dinero de un niño/joven.

4. Se exige sin excepción que todos los miembros de la clerecía y empleados asalariados se sometan a entrevistas de selección y verificación de antecedentes. También deberán participar en este proceso de selección los voluntarios de la Iglesia/Agencias que trabajen regularmente con niños/jóvenes o adultos vulnerables, que tengan acceso rutinario a las instalaciones o predios donde los niños/jóvenes se reúnen, o que lleven a cabo ministerios pastorales.

Consulte "Política en cuanto a las entrevistas de selección y verificación de antecedentes" que aparece más adelante en este manual. Las entrevistas de selección y las verificaciones de antecedentes son dos de las formas más efectivas de desanimar a un victimario o agresor sexual. Este requisito hace notar que las iglesias y agencias en la Diócesis de Chicago tienen un firme compromiso en cuanto a reducir las condiciones asociadas con ambientes en los que se comete abuso.

6. Se mantendrá confidencial aquella información que se produzca como resultado del proceso de entrevistas de selección y verificación de antecedentes. Los documentos que contengan información personal o de naturaleza sensible que se adquieran o produzcan como resultado de la entrevista y la verificación serán mantenidos confidenciales en un gabinete con cerradura al que únicamente tienen acceso las personas relevantes a dicha función. Dicha información no será almacenada en una computadora, a menos de que el acceso a dichos datos esté restringido en forma similar únicamente a las personas que deban conocer estos datos.
7. La capacitación para la prevención del abuso es obligatoria para los miembros de la clerecía, empleados asalariados, quienes proporcionen servicios pastorales y para todas las personas que trabajen en contacto con niños/jóvenes. Esta capacitación debe renovarse cada cinco años, en un entorno grupal.
 - *Se requiere que todas las personas que trabajen con niños -- regular u ocasionalmente, miembros del personal o voluntarios, adultos o jóvenes -- completen el Nivel I de la Capacitación para la prevención del abuso infantil.*

- *Se requiere que todos los miembros de la clerecía, personal asalariado y de la iglesia que administren programas, lleven a cabo ministerios pastorales, que sirvan como rectores o que sean miembros del comité del Obispo/sacristía completen los Niveles I y II de dicha capacitación. Más adelante en este manual se incluye una tabla en la que se describe el tipo y el nivel de capacitación que se requiere para quienes llevan a cabo tareas típicas relacionadas con la Iglesia/Agencia. Si no encuentra una tarea en particular no dude en ponerse en contacto con la Oficina para el Cuidado Pastoral.*
8. Se deberá mantener un registro de la participación en la capacitación en la oficina de la Iglesia/Agencia, y además se deberá enviar un registro similar al Coordinador de la Diócesis del Programa Manteniendo seguro al pueblo de Dios.
- Se prefiere la participación en la capacitación diocesana, sin embargo, y a la discreción de la persona a cargo de la Iglesia/Agencia, podría aceptarse en lugar de la misma un programa de entrenamiento que esté compuesto por lo menos por tres horas de instrucción documentada en cuanto a la naturaleza, dinámica y prevención del abuso sexual infantil. Cualquier Iglesia/Agencia que decida implementar esta alternativa para la capacitación deberá ponerse en contacto previamente con la Oficina para el Cuidado Pastoral. Se debe documentar la evidencia del cumplimiento satisfactorio de esta capacitación en los archivos de la Iglesia/Agencia.*
9. Los niños/jóvenes que participen en viajes nacionales o internacionales prolongados (de 5 días o más) **DEBERÁN** asistir a una sesión de capacitación adecuada para su grupo de edad antes de iniciar esta actividad. Es obligación del líder del programa hacer los arreglos necesarios para llevar a cabo esta capacitación a través de la Oficina para el Cuidado Pastoral por lo menos tres meses antes de la salida
10. Todos los programas, actividades o escuelas afiliadas a la Iglesia/Agencia deben mantener un sistema de supervisión y monitoreo de los programas y los participantes.
- La supervisión y el monitoreo son de gran importancia para detectar actividades de preparación, violación de los límites y abuso de hecho, antes de que estas situaciones se presenten*
- El abuso sexual, el acoso y la explotación inician con comportamientos intermedios, que son una serie de actitudes aparentemente inocentes que, cuando se consideran en conjunto, pueden constituir una situación que tenga como desenlace una mala conducta de tipo sexual.*
- Los comportamientos intermedios que llevan al abuso sexual infantil se conocen como preparación, porque a través de los mismos se prepara al niño, a los padres y a la Iglesia/Agencia para que permitan que el abuso suceda.*
- Los comportamientos intermedios que llevan al acoso sexual y la explotación frecuentemente se conocen como violaciones a los límites, porque se cruzan líneas emocionales o de comportamiento importantes.*
11. Si una relación de consejería pastoral se extiende por más de seis sesiones se requiere que los miembros de la clerecía y los prestadores de cuidado pastoral laicos se sometan a supervisión profesional continua en un entorno grupal o individual. Los directores espirituales y consejeros pastorales deberán tener supervisión continua.

Consulte la política de relaciones pastorales que aparece más adelante en este manual para mayores detalles.

SECCIÓN II...

POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS NIÑOS/JÓVENES

1. No se permitirá forma alguna de disciplina física por parte del personal de la iglesia. Los métodos de contención física únicamente podrán usarse para evitar un daño inmediato.
2. No se permitirá el uso de lenguaje abusivo, castigos degradantes o contención física por parte del personal de la iglesia
3. No se llevarán a cabo ritos de iniciación en ningún ministerio juvenil, escuela o campamentos de la Iglesia/Agencia.
4. Queda prohibido que una persona con antecedentes criminales de abuso infantil tenga interacción con niños o jóvenes.

Esta prohibición incluye a personas que hayan admitido haber cometido abuso sexual con anterioridad o cualquiera que se sepa que tenga un diagnóstico de parafilia (p.ej. pedofilia, exhibicionismo, voyeurismo, etc.), según lo definido por la Asociación Americana de Psiquiatría.

5. El Personal de la Iglesia se conducirá de manera que sea un modelo a seguir positivo para los niños y jóvenes, al mantener una actitud de respeto, paciencia y madurez. Se evitará incluso la apariencia de tener favoritismos. El Personal de la Iglesia no deberá darle regalos a un niño o joven con el que no tenga un parentesco.

El ser un modelo a seguir positivo que evita el favoritismo tiene ventajas en sí, y además ayuda a prevenir los comportamientos de preparación para el abuso. Proporcionar atención adicional u ofrecer favores especiales o regalos es la forma en que un niño o joven puede ser preparado para ser abusado sexualmente. De igual forma, cuando un victimario invita a un niño/joven para que rompa las reglas paternas o de la Iglesia/Agencia está consiguiendo una herramienta para conseguir que la relación de abuso se mantenga en secreto. Con la afirmación "Si dices algo también tú te vas a meter en un problema" frecuentemente se busca generar tanto confidencialidad como vergüenza.

6. Todo el Personal de la Iglesia que trabaje con niños/jóvenes deberá demostrar afecto en formas adecuadas según se describe en los "Lineamientos para el contacto físico y el refuerzo positivo" que se encuentran más adelante en este manual.

El amor y el afecto son partes importantes de la vida de la iglesia y del ministerio. Estas reglas no tienen por objetivo el disminuir en forma alguna las manifestaciones de afecto y afirmación saludables y apropiadas. Por el contrario, al establecer qué tipos de muestras de afecto y contacto físico son apropiados e inapropiados estaremos ayudando a proteger a nuestros niños y jóvenes contra el abuso, y nuestro personal podrá evitar los malos entendidos o afirmaciones falsas.

Los lineamientos claros permiten que todos expresen afecto y ofrezcan refuerzos positivos en forma apropiada. Los niños y jóvenes que son educados dentro de estos lineamientos aprenden a reconocer estos comportamientos adecuados y aplicar estas habilidades más allá de las fronteras de la Iglesia/Agencia. Por otro lado, el establecimiento de lineamientos claros y ampliamente difundidos hace posible identificar a los individuos que no conservan límites seguros con los niños/jóvenes.

7. Todo el Personal de la Iglesia estructurará y conducirá con seguridad los programas para niños/jóvenes, apegándose a los "Lineamientos de seguridad para los programas" que se encuentran más adelante en este manual.

Al estructurar y llevar a cabo los programas con seguridad ayudaremos a crear ambientes que dificulten que se presente el abuso sexual infantil y en consecuencia se desalentará la participación de aquellos que de otra manera victimizarían a los niños/jóvenes.

8. Los comportamientos inadecuados y/o las violaciones a las políticas deben ser reportados al supervisor del programa, a un miembro de la clerecía, al rector, a la Oficina para el Cuidado Pastoral o a la Oficina del Obispo. Más aún, todo el Personal de la Iglesia debe reportar cualquier sospecha o abuso de hecho cometido en contra de los niños/jóvenes a las autoridades estatales correspondientes.

Hay tres factores que son indispensables para que se presente abuso sexual en contra de un niño o joven: la presencia de un victimario, una víctima potencial y un ambiente en el que se promueva o ignore el potencial para que se presente el abuso. El abuso se trata de comportamientos, no de sentimientos, y es de vital importancia no olvidar este hecho. Por lo tanto -- independientemente de cómo alguien trate de explicar su comportamiento, de cómo se sienta esta persona y de cómo usted se sienta al hablar del asunto -- el comportamiento cuestionable debe ser reportado, de buena fe y sin malicia. Recordemos las palabras de Jesús: "En verdad les digo que todo lo que hicieron por uno de mis hermanos, aún por el más pequeño, lo hicieron por mí" (Mateo, 25:40).

En ciertos casos es un crimen el solo hecho de no reportar la sospecha de abuso o negligencia en contra de un joven/niño de menos de 18 años de edad. El Estado de Illinois considera que los miembros de la clerecía y otros profesionales que tienen contacto con niños durante el curso de sus labores son delatores por ley. Consulte el "Manual para los delatores por ley" del estado (revisión de enero de 2008) para conocer los lineamientos específicos.

En Illinois los reportes deben hacerse llamando al Departamento de Servicios para Niños y Familias al 1-800-25-ABUSE (1-800-252-2873). Los miembros del público en general pueden presentar un reporte de manera anónima. Cuando una persona hace un reporte en cuanto a una sospecha de abuso o negligencia infantil de buena fe y sin malicia no puede ser hecha responsable en cuanto a cualquier acción legal civil o criminal. Como precaución adicional, el supuesto abusador no podrá conocer el nombre o datos de identificación de quien hace el reporte.

Además de dar aviso a las autoridades estatales competentes, el Personal de la Iglesia tiene la obligación de reportar cualquier sospecha o abuso cometido de hecho en contra de un niño o joven directamente al Vicario, al supervisor del programa, a los rectores, a la Oficina para el Cuidado Pastoral o a la Oficina del Obispo. Las llamadas, reuniones, faxes o notas firmadas o sin firmar deberán

ser investigadas según el procedimiento y hasta el grado en que se respete el espíritu de estas políticas.

La Diócesis de Chicago, incluyendo cualquier Iglesia/Agencia, escuelas y otras instituciones parte de la diócesis, cooperará totalmente hasta el grado en que resulte apropiado con cualquier investigación de mala conducta sexual que lleven a cabo las autoridades estatales o federales. La Oficina para el Cuidado Pastoral también informará a las autoridades que la Diócesis de Chicago llevará a cabo una investigación interna en forma simultánea.

9. Los voluntarios que deseen trabajar con niños/jóvenes deberán participar dentro de la Iglesia/Agencia **POR LO MENOS DURANTE SEIS MESES CONSECUTIVOS** antes de recibir permiso para trabajar con menores. No se harán excepciones en cuanto a esta política.

Desafortunadamente, una Iglesia/Agencia local frecuentemente es un lugar de interés predatorio para las personas que tienen una atracción de tipo sexual hacia los niños/jóvenes. En consecuencia es crucial que los miembros de la clerecía y de la Iglesia/Agencia conozcan a los voluntarios que trabajan con menores de edad.

10. El Personal de la Iglesia no podrá usar, portar o distribuir tabaco, drogas ilegales, drogas legales para utilizarse en forma inadecuada y/o alcohol (con excepción del uso del vino en la celebración de la Sagrada Eucaristía) cuando esté participando o ayudando en programas o actividades en las que estén involucrados niños/jóvenes.

Las personas que sienten atracción sexual hacia los niños/jóvenes frecuentemente preparan a una víctima potencial permitiéndole o motivándole para que use tabaco, alcohol, drogas ilegales, o usando inadecuadamente drogas legales. Al restringir el uso de estas sustancias mientras se trabaja con niños/jóvenes se reduce el riesgo de que se observen estos comportamientos inapropiados.

11. Las salidas a parques acuáticos están prohibidas. Ninguno de los programas de la Diócesis de Chicago en los que participen niños/jóvenes programará salidas o eventos en parques acuáticos.

Los parques acuáticos son un destino preferido por los victimarios. La tentación siempre presente en vestidores y baños se puede reconocer con facilidad. Abundan las oportunidades para los tocamientos inadecuados, ya que el agua dificulta la visibilidad de las manos, y las albercas con olas ofrecen una excusa válida para acercarse físicamente a un niño/joven.

FORMAS DE AFIRMACIÓN, AFECTO Y ADMINISTRACIÓN DEL COMPORTAMIENTO

Con los siguientes lineamientos se busca maximizar el refuerzo positivo mientras se minimiza la posibilidad de que se prepare a un niño para una relación inapropiada y abusiva.

FORMAS POSITIVAS Y APROPIADAS DE DEMOSTRAR AFIRMACIÓN Y AFECTO

abrazos breves	palmas en el hombro o la espalda
apretones de manos	Chocar los cinco ("high-five"), chocar los nudillos
pasar el brazo por los hombros	felicitaciones verbales
abrazos de lado	tocar los hombros o los brazos
tomarse las manos durante una plegaria	tomarse de las manos cuando se camina con un niño pequeño
sentarse a un lado de alguien	

FORMAS INADECUADAS PARA DEMOSTRAR AFIRMACIÓN, AFECTO Y ADMINISTRACIÓN DEL COMPORTAMIENTO

abrazos prolongados	abrazos con demasiado contacto corporal (especialmente contacto en el área de la pelvis)
besarse	sentarse en las piernas (para niños de más de 3 años)
tocar el área del cuerpo que normalmente quedaría cubierta por un traje de baño discreto para mujer	mostrar afecto en áreas aisladas (p.ej. dormitorios, closets, áreas exclusivas para el personal, etc.)
estar en la cama con un niño/joven	tocar las piernas o las rodillas
luchar	hacer cosquillas
llevar de caballito	cualquier tipo de masaje
tocar la ropa interior (esté o no cubierta por la ropa, como cuando se jala la ropa interior haciendo un "wedgie" o se jala las tiras del brassiere)	comentarios o elogios (verbales, por escrito o por medios electrónicos) relacionados con el físico o el desarrollo corporal
regalos o dinero entregados a niños/jóvenes individuales	comidas privadas con un niño/joven
cualquier demostración de afecto que un niño/joven parezca encontrar incómoda, o la cual rechaza o evita	

SECCIÓN III...

POLÍTICAS ESPECÍFICAS PARA LA PROTECCIÓN DE LOS ADULTOS EN CONTRA DEL ACOSO SEXUAL Y/O LA EXPLOTACIÓN

1. El acoso sexual y la explotación están prohibidos en la Diócesis de Chicago.

ACOSO SEXUAL incluye, aunque no se limita a proposiciones sexuales no requeridas y/o proposiciones para recibir favores sexuales en el contexto de una relación entre supervisor y supervisado (por ejemplo: entre dos empleados, entre rector y voluntario, o similares). Las violaciones de la política en contra del acoso sexual también podrían constituir infracciones a la ley federal y/o estatal.

EXPLOTACIÓN SEXUAL incluye, aunque no se limita al desarrollo o intento de desarrollar una relación de citas o de tipo sexual entre un miembro del Personal de la Iglesia (laico, ordenado, asalariado o voluntario) y una persona con quien tenga una relación de supervisión en cuanto al empleo o de tipo pastoral.

2. La conducta no requerida e inapropiada que podría constituir acoso sexual verbal y explotación incluye, aunque no se limita a lo siguiente:

- *comentarios acerca de atributos físicos o sexuales, incluyendo comentarios sugerentes acerca del cuerpo o sexualidad de una persona;*
- *humor de tipo sexual, insinuaciones o chistes "colorados" (por ejemplo, bromas que incluyen lenguaje, referencias, situaciones, etc. de tipo sexual);*
- *apodos sugerentes (papito, mami, etc.);*
- *epítetos sexuales o insultos degradantes;*
- *divulgar rumores de tipo sexual;*
- *proposiciones o amenazas de tipo sexual;*
- *insultos con una carga sexual;*
- *comentarios gráficos, miradas lascivas o ademanes vulgares/obscenos*
- *hablar acerca de los intereses, experiencias o fantasías sexuales propias es inadecuado.*

3. La conducta no requerida e inapropiada que podría constituir acoso sexual no verbal o visual y explotación incluye, aunque no se limita a lo siguiente:

- *Email, mensajes de texto, blogs u otras formas de comunicación electrónica en las que se incluyan bromas sexuales o referencias de naturaleza sexual en relación con cualquier persona;*

- *comunicaciones parecidas en las que se hagan especulaciones acerca de la sexualidad, prácticas sexuales, salud sexual, embarazo, virilidad, etc. de una persona;*
 - *instigar, repetir o reenviar en forma electrónica comentarios hostiles o difamatorios. NOTA: Se debe tener cuidado de no enviar comunicaciones electrónicas de tipo personal accidentalmente a gente a la que no están dirigidas, por ejemplo, al oprimir el botón "reenviar" en lugar de "responder" u "olvidarse" de que una persona o trabajador particular está en una de sus listas de envío.*
 - *la presencia de carteles, caricaturas o dibujos degradantes, incluyendo pero sin limitarse a muñequitos y calendarios que incluyan desnudos, actos sexuales, poses provocativas, insinuaciones o lenguaje sexual;*
 - *objetos sugerentes o que pudieran incluir estatuas o fotografías en las que se muestren desnudos, actos sexuales o poses provocativas.*
4. El Personal de la Iglesia no deberá tener materiales inapropiados de naturaleza sexual mientras se encuentre dentro de las instalaciones de la Iglesia/Agencia. También se consideran inapropiados el papel tapiz para la computadora, protectores de pantalla u otras imágenes electrónicas de naturaleza sexual.
 5. El equipo que haya sido arrendado o que sea propiedad de la iglesia no deberá usarse para almacenar, mostrar, duplicar, transmitir u obtener acceso a materiales de naturaleza sexual. Consulte las "Políticas en contra del uso inadecuado de las computadoras y dispositivos para la comunicación electrónica" que aparecen más adelante en este manual.
 6. Cuando los miembros de la clerecía, los colegas o los miembros de la iglesia interactúan frecuentemente el tacto es una parte importante de la relación pastoral, por lo que es importante y crucial que esto se maneje en forma consistente con dicha relación.
 7. Ciertas formas de tacto se consideran inaceptables en situaciones de cuidado pastoral, en reuniones diocesanas o de la Iglesia/Agencia. La conducta no requerida que podría constituir acoso sexual físico y explotación incluye, aunque no se limita a lo siguiente:
 - *contacto físico no requerido: esto incluye tocamientos, interferencia con el movimiento normal de una persona durante el desarrollo de su trabajo y demostraciones de afecto romántico o sexual no requeridas;*
 - *contacto o agresión de tipo físico;*
 - *abrazos en los que una persona pase sus manos hacia arriba y abajo por la espalda de la otra, o en los que se froten sus regiones pélvicas;*
 - *besos en la boca a una persona diferente del propio cónyuge, pareja o familia inmediata;*
 - *tocar el área del cuerpo de una persona que normalmente quedaría cubierta por un traje de baño discreto para mujer;*
 - *masajes, acariciar la espalda o cualquier otra forma de caricia o tocamiento en las piernas, muslos o pecho/senos de otra persona.*

Es muy importante que no se fuercen los abrazos. Los abrazos son aceptables únicamente si las dos partes se sienten cómodas. Las experiencias culturales, personales, psicológicas o médicas de una persona podrían hacer que los abrazos le resulten incómodos, amenazantes o físicamente dolorosos. Con mucha frecuencia es difícil darse cuenta de este hecho a partir de la apariencia de una persona. Es muy importante averiguar qué formas de demostración de afecto resultan cómodas y cuáles no lo son para cada individuo.

De la misma forma, tampoco deben forzarse los besos. Los esposos o parejas que decidan besarse en la boca durante reuniones de la Iglesia/Agencia o diocesanas deberán hacerlo discretamente.

8. La conducta sexual verbal, no verbal, visual, física o de otro tipo puede constituir acoso sexual, y en el entorno de una relación laboral asalariada estos comportamientos podrían considerarse una violación a los estatutos federales y estatales cuando:
- *la aceptación de dicha conducta se lleva a cabo, por medios implícitos o explícitos, como condición para el empleo u otro trabajo en la iglesia de una persona, o*
 - *si la aceptación o rechazo de dicha conducta se establece como condición para el empleo u otras decisiones laborales en la iglesia que afecten a esa persona, o*
 - *si dicha conducta tiene por objetivo o pretende interferir en forma poco razonable con el desempeño laboral de una persona o crear un ambiente laboral intimidante, hostil u ofensivo.*

9. La clerecía y los miembros de su iglesia o personas que reciben su asesoría deberán evitar establecer relaciones sexuales o románticas, especialmente aquellas que lleguen a desarrollarse más allá de las líneas de la relación pastoral. Esto incluye solicitar citas, recibir atención no deseada, etc.

La clerecía y los proveedores de cuidado pastoral laicos deben estar pendientes de las percepciones potenciales en cuanto a desigualdad de poderes entre un proveedor de servicios y quien recibe su asesoría. Ellos también deben tener en cuenta la vulnerabilidad que sufre alguien que está pasando o recuperándose de una crisis o en medio de una transición en su vida.

De igual forma, las personas que están pasando una crisis o una transición (como un divorcio, duelo, cambio de carrera o proceso de ordenación) deben ser motivadas para que reconozcan que están en un momento en su vida en el que hay que considerar con cuidado el inicio de una nueva relación, especialmente si se trata de una romántica. Esto es todavía más pertinente cuando la persona que el individuo desea o quien desea a ese individuo es alguien de confianza, como un consejero, sacerdote o diácono.

En muy contadas ocasiones resulta conveniente que un líder ordenado de la iglesia y un miembro laico de la misma piensen en salir o que se den cuenta de que se han enamorado. En dichos casos, la pareja debe, ya sea en forma conjunta o individual, ponerse en contacto con la Oficina del Obispo o la Oficina para el Cuidado Pastoral y hacer los arreglos para programar una consejería pastoral.

Se podrán hacer excepciones a la política de relaciones románticas en circunstancias limitadas. En estos casos el Obispo o el Funcionario para el

Cuidado Pastoral desarrollarán lineamientos aplicables para esa relación en específico, en base a cada caso.

10. No deberán desarrollarse relaciones románticas y/o sexuales a través de las líneas de la jerarquía, la supervisión o el empleo. Las citas, el romance o la actividad sexual no podrán considerarse como una condición para conservar el empleo o ser llamado para una posición de voluntariado. Las infracciones a esta política podrían tener como consecuencia una sospecha de acoso sexual y una investigación en cuanto al asunto a nivel estatal o federal.

Hay muchas relaciones de jerarquía o supervisión dentro de la vida de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal. Las personas a cargo del liderazgo o la supervisión de otras no deberán desarrollar relaciones románticas o sexuales con aquellos individuos que estén bajo su responsabilidad.

Por ejemplo, el rector de la iglesia no debe buscar establecer una relación romántica o sexual con alguien del vicario. De igual forma, el director de un programa escolar de la iglesia no debe buscar establecer una relación romántica o sexual con un maestro o maestra de la escuela dominical.

Cualquier confusión o falta de claridad en cuanto a la aplicación de esta política debe discutirse con el rector/vicario de la Iglesia/Agencia, el director de la agencia o programa o con alguien en la Oficina para el Cuidado Pastoral.

11. Resulta apropiado hacer un reporte en cuanto a sospechas de violaciones a las políticas en contra el acoso sexual y la explotación u otras disposiciones de la diócesis. Estos reportes deberán dirigirse a la Oficina para el Cuidado Pastoral, los cuales serán tratados con la seriedad debida e investigados.
12. Si cree que usted mismo o alguien más ha sido sujeto de acoso sexual o explotación, o a acciones que infrinjan estas políticas, puede expresar sus preocupaciones a la persona que está cometiendo la violación, si se siente cómodo haciéndolo. De lo contrario, puede reportar sus preocupaciones según los lineamientos siguientes:

Los reportes de probables violaciones o infracciones a las políticas pueden reportarse a: el rector/vicario o miembro de la clerecía a cargo de la Iglesia/Agencia, al rector senior o director de la agencia, al Funcionario para el Cuidado Pastoral y/o al Obispo.

Un reporte puede comunicarse a través de cualquiera de los siguientes medios: una llamada telefónica, carta, email, fax o durante una reunión en persona.

13. La Diócesis de Chicago no tomará acción alguna o represalias contra cualquier miembro del personal de la Iglesia/Agencia quien de buena fe y con la creencia genuina de que está sufriendo acoso sexual o explotación, o que haya sido testigo de estas situaciones, comente o presente una queja en cuanto a una infracción de esta política, o que en forma alguna se oponga al acoso sexual o explotación.
14. La Diócesis de Chicago no tolerará que otras personas lleven a cabo actos de represalia.

Las represalias son una infracción seria a la política diocesana. Si usted cree que ha sido sujeto de represalias por una violación a esta política debe reportar su queja inmediatamente.

Una persona que se involucre en actos de represalia será sujeta a la aplicación de medidas disciplinarias que incluyen el despido si se encuentra

que respondió en contra de una persona por presentar una queja, cuando el quejoso:

actuó de buena fe y con la creencia genuina de que estaba siendo sujeto o testigo de acoso sexual o explotación y presentó una queja sincera acerca de dicha conducta,

participó con honestidad y de buena fe en cualquier investigación relacionada con una queja por acoso sexual o explotación y/o

que de buena fe se opone a actos de acoso sexual o explotación.

15. Antes de que cualquier persona participe en relaciones pastorales o sea asignado a un puesto de supervisión o con poder de toma de decisión deberá completar la capacitación en prevención de la mala conducta sexual, incluyendo la prevención de acoso sexual y explotación en adultos. Si esto no es posible inmediatamente, esta política debe ser revisada y discutida antes de que la persona inicie estas tareas pastorales, de supervisión o de toma de decisiones. El resto de la educación y capacitación debe completarse dentro de los primeros tres meses de haber asumido ese cargo.

FACTORES QUE PROPICIAN EL ABUSO



Hay tres factores que deben estar presentes para que ocurra un incidente de mala conducta sexual o abuso: la presencia de un victimario o perpetrador de abuso, una víctima potencial y un ambiente en el que se promueva o ignore el potencial para que se presente el abuso.

A través de la toma de conciencia que se desarrolla con la capacitación y tomando el cuidado necesario para estructurar y llevar a cabo los programas con seguridad estaremos propiciando la creación de ambientes en los que se desaliente activamente a las personas que probablemente podrían causarle un daño a otras. Al lograr esto reduciremos la probabilidad de que un incidente se presente. Estaremos entonces

trabajando para mantener seguro al pueblo de Dios.

Sección IV...

LINEAMIENTOS DE SEGURIDAD PARA LOS PROGRAMAS

1. La capacitación para la prevención del abuso es obligatoria para los miembros de la clerecía, personas sin orden clerical, supervisores, personas con poder de toma de decisión, voluntarios, proveedores que trabajen con niños/jóvenes, o quienes participen proporcionando servicios pastorales. Cada persona debe renovar su capacitación -cada cinco años, en un entorno grupal.

Consulte la tabla en la que se describen los requisitos para las entrevistas de selección y verificación de antecedentes que aparece más adelante en este manual.

2. Se exige sin excepción que todos los miembros de la clerecía y empleados asalariados se sometan a entrevistas de selección y verificación de antecedentes. También deberán participar en este proceso de selección y verificación de antecedentes los voluntarios que trabajen regularmente con niños/jóvenes o adultos vulnerables, o quienes colaboren en ministerios pastorales.

Consulte "Política en cuanto a las entrevistas de selección y verificación de antecedentes" que aparece más adelante en este manual.

3. Todas las iglesias/agencias en la Diócesis de Chicago deben establecer lineamientos en cuanto a la proporción de chaperones presentes en los programas para niños/jóvenes. Las iglesias/agencias deben respetar en todo momento estos lineamientos, incluyendo durante las actividades que se lleven a cabo fuera de sus instalaciones.

Como mínimo, las proporciones formuladas por las iglesias/agencias deben cumplir con aquellas establecidas por la Oficina para la Juventud, el campus, o los Ministerios para Adultos Jóvenes. Los estándares vigentes son:

<i>Niños entre 4 y 5 años de edad</i>	<i>1 adulto por cada 5 niños</i>
<i>Niños entre 6 y 8 años de edad</i>	<i>1 adulto por cada 6 niños</i>
<i>Jóvenes entre 9 y 14 años de edad</i>	<i>1 adulto por cada 8 jóvenes</i>
<i>Jóvenes entre 15 y 18 años de edad</i>	<i>1 adulto por cada 10 jóvenes</i>

4. Siempre que sea posible deberá haber por lo menos dos adultos sin parentesco o relación supervisando las actividades en las que estén participando niños/jóvenes. Del mismo modo, siempre que sea posible, deberá haber supervisores del sexo femenino y masculino cuando haya niños y niñas participando en las actividades.
5. En algunos momentos habrá Personal de la Iglesia de más de 21 años supervisando directamente a líderes jóvenes de menos de 18, como por ejemplo, en el caso del personal de guardería trabajando durante el horario de servicio de la iglesia.
6. Las personas que participen en programas para adultos y niños/jóvenes y ministerios de la Iglesia/Agencia deberán reunirse regularmente para consultoría con el clérigo de la iglesia (o la persona que él designe) para discutir y revisar los programas y ministerios y para ofrecer oportunidades para la educación continua.
7. Todas las iglesias/agencias deben tener un procedimiento publicado para proponer, revisar y aprobar el desarrollo de **TODAS** las actividades, salidas y clases nuevas. Esto incluye las actividades para adultos y niños/jóvenes.

Como mínimo, este procedimiento debe incluir una notificación al rector/vicario, rectores y sacristía/miembros de la oficina del Obispo. Si la actividad se centra en niños/jóvenes, entonces también se debe notificar al ministro juvenil/director de la escuela religiosa. El procedimiento de revisión deberá incluir la evaluación de la propuesta en cuanto a la adecuada planificación para la seguridad y en cuanto a su mérito teológico, pastoral y espiritual. Si esta actividad se centra en niños/jóvenes, entonces la propuesta debe evaluarse en cuanto a que incluya la supervisión adecuada.

8. En la oficina donde se conserven los registros se debe mantener una lista actualizada de los programas aprobados y patrocinados por la Iglesia/Agencia, y una segunda lista de las

actividades patrocinadas por la Iglesia/Agencia debe publicarse en un tablero de noticias o lugar similar que sea visible.

Al publicar la lista los miembros pueden verificar que un evento sea patrocinado por la Iglesia/Agencia, y también se les deja claro a los perpetradores potenciales que los programas de la Iglesia/Agencia no pueden ser copiados con facilidad con el fin de pasar tiempo a solas con niños/jóvenes.

La lista que se mantenga en la oficina debe incluir el calendario del programa, incluyendo el punto de reunión. También debe contener los nombres e información de contacto de los líderes y de quienes participen en el programa. La lista disponible para el público debe incluir una descripción general del programa y el calendario del mismo. Dicha lista únicamente debe incluir la mínima información personal posible acerca de los líderes o los participantes.

9. La Iglesia/Agencia deberá tener documentación detallada y un procedimiento para notificación establecidos para los incidentes que pudieran presentarse.

Si alguien que forme parte del Personal de la Iglesia tiene un encuentro que genere preocupaciones o que probablemente pudiera ser mal entendido o mal interpretado, la persona debe hablar acerca del incidente tan pronto como sea posible con el clérigo y la persona que encabece esa actividad o ministerio. Si el incidente lo justifica, también se debe incluir en la notificación al Funcionario de Cuidado Pastoral de la Diócesis y a las autoridades locales, incluyendo a las agencias federales y/o estatales que sean pertinentes.

Si en el incidente está involucrado un niño/joven, el Personal de la Iglesia también deberá dar aviso al padre/tutor del menor y al ministro juvenil/director de la escuela religiosa. El incidente y las conversaciones de seguimiento deberán documentarse en una bitácora o con memorandos.

Si el maestro/líder trata temas de naturaleza sexual en debate o como parte del trabajo de clase, estos contenidos deberán ser documentados y/o ser parte de un programa de estudios previamente aprobado.

10. Cada programa desarrollará procedimientos adecuados según la edad para garantizar la seguridad de los niños/jóvenes cuando usen el sanitario, duchas o baños. Cuando el Personal de la Iglesia supervise o ayude a los menores en actividades privadas, como vestirse, bañarse o cambiar pañales, el personal deberá mantenerse en un área a la vista de otros adultos, o trabajará en parejas. El Personal de la Iglesia tiene prohibido vestirse, desvestirse, darse un baño o ducha en presencia de niños o jóvenes.

11. Los salones y áreas de guardería de las escuelas religiosas deberán tener visibilidad hacia el interior en todo momento. Las oficinas de la Iglesia/Agencia deberán contar con niveles de visibilidad similares.

Esto se puede conseguir instalando puertas con ventanas, medias puertas, cámaras de circuito cerrado, etc.

12. Todas las actividades de la Iglesia/Agencia, con excepción de aquellas con una necesidad manifiesta o demostrable de confidencialidad, deberán llevarse a cabo según una política de puertas abiertas.

Al tener una política de puertas abiertas se comunica con claridad que los padres, la clerecía, miembros o personal de la Iglesia/Agencia tienen el derecho de visitar y observar una clase, programa o reunión de una organización en

de visitar y observar una clase, programa o reunión de una organización en

13. Siempre que sea posible, las relaciones pastorales deben llevarse a cabo en lugares donde resulte conveniente que otros las monitoreen en forma casual, por ejemplo, en pasillos con circulación de gente o en otras áreas donde el Personal de la Iglesia se encuentre trabajando cerca. La preferencia la tienen los espacios abiertos con buena visibilidad. Si es necesario contar con un espacio cerrado, éste deberá contar con ventanas que no queden cubiertas por personas, muebles, plantas u otros adornos.
14. La ubicación de una relación pastoral deberá inspirar seguridad y comodidad sin la necesidad de uso de sofás, sillones de dos plazas, camas, futones u otros muebles que pudieran propiciar que las dos personas que participan en la relación pastoral se sienten cerca una de la otra.
15. Los padres/tutores deben llenar los formularios escritos de permiso para las actividades antes de que el Personal de la Iglesia pueda llevar al niño/joven a actividades, salidas o clases.

Cada vehículo utilizado para el transporte de niños/jóvenes debe contar por lo menos con dos adultos que supervisen (que no tengan parentesco o relación, siempre que sea posible). Se pueden conseguir formularios de permiso de muestra en la Oficina de Formación Cristiana o en la Oficina para la Juventud y Ministerios para Adultos Jóvenes.

16. Los programas para niños/jóvenes deberán contar con procedimientos para asegurar que los menores sean recogidos o retirados del área de reunión del programa únicamente por su padre o tutor, o por la persona que ellos designen mediante un formulario escrito de autorización.

Se pueden conseguir formularios de consentimiento de muestra en la Oficina de Formación Cristiana o en la Oficina para la Juventud y Ministerios para Adultos Jóvenes.

17. El Personal de la Iglesia tiene prohibido quedarse a solas con uno o varios niños o jóvenes. El personal siempre deberá estar a la vista de otros adultos cuando esté trabajando con niños o jóvenes.
18. La consejería personal puede llevarse a cabo en espacios abiertos, públicos o en otros lugares donde se pueda tener una conversación privada y permanecer claramente a la vista de otras personas al mismo tiempo.
19. El Personal de la Iglesia y los chaperones adultos tienen prohibido dormir en la misma cama, bolsa de dormir, tienda, cuarto de hotel u otros cuartos con niños/jóvenes, a menos de que el adulto sea miembro de la familia inmediata de todos los menores presentes. Se considera aceptable que varios chaperones adultos y niños/jóvenes duerman en un solo espacio abierto, como un sótano o cabaña de campamento de la Iglesia/Agencia cuando los adultos estén supervisando una actividad de un día para el otro en esas instalaciones.

Sección V...

POLÍTICA DE RELACIONES PASTORALES Y LÍMITES DE LA CONSEJERÍA

1. Una relación pastoral es aquella que se establece entre una persona de la cleresía o ministro laico debidamente nombrado (empleado o voluntario) y cualquier individuo que asista a una Iglesia/Agencia u otro entorno de ministerio en el cual sirva dicho miembro de la clerecía o ministro laico.
2. Todas las personas que sirven en los ministerios pastorales de la Iglesia/Agencia deben contar con la autorización del rector/vicario o un funcionario eclesiástico equivalente. Las políticas en cuanto a las entrevistas de selección y verificación de antecedentes de la Diócesis de Chicago deben completarse antes de que la persona asuma el puesto.
3. El rector/vicario o funcionario equivalente es responsable de monitorear y supervisar las actividades de las personas que participen en relaciones pastorales. Esto incluye la capacitación para el reconocimiento y prevención de la mala conducta sexual (Programa Manteniendo seguro al pueblo de Dios: Niveles I y II).
4. Se debe mantener una lista actualizada de las personas con autorización para establecer relaciones pastorales en la oficina de la Iglesia/Agencia, o en cualquier lugar donde se mantengan archivos de la Iglesia/Agencia.
5. Las solicitudes para desarrollar nuevos programas o actividades pastorales debe enviarse por escrito al rector/vicario o a un funcionario eclesiástico equivalente. Esta persona considerará si el plan para esa nueva actividad incluye el monitoreo y supervisión adecuados, y determinará si las personas que hacen la solicitud son las más adecuadas para llevar a cabo el ministerio propuesto
6. En una relación pastoral una persona de la clerecía o ministro laico podrá suministrar:
 - *Administración de la comunión (diferente de la repartición del pan y el vino por parte de una persona laica en un servicio público de la Sagrada Comunión).*
 - *Consejería*
 - *Capacitación para la vida/liderazgo/entre pares*
 - *Dirección/orientación espiritual*
 - *Cuidado pastoral*
 - *La recepción de información confidencial o privilegiada.*
7. Las personas que participen en relaciones pastorales en general deberán considerar como confidenciales todas las conversaciones pastorales.

Los ministros pastorales deben tener cuidado y negociar los aspectos específicos de la confidencialidad con una persona a la que ellos asesoren, antes de que cualquier dato sensitivo sea comunicado. La persona que recibe asesoría debe tener bien claro que si está planificando hacerse un daño a sí misma o a alguien más estas situaciones deben ser reportadas a las autoridades competentes.
8. Todas las personas que participen en relaciones pastorales deben apearse a las disposiciones del Estado de Illinois para los delatores por ley.

9. Existen varios roles en los que los miembros de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal podrían llegar a desarrollar una relación pastoral. Se trata de los miembros de la clerecía, los prestadores de cuidados pastorales laicos, los consejeros pastorales y el director espiritual.
- **CLERECÍA** *son todas las personas que han sido ordenadas (activas o retiradas, participando en deberes parroquiales, en entornos especializados del ministerio o que desempeñen tareas seculares) quienes sean residentes canónigos, que tengan licencia, residan o trabajen dentro de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal (c.f. página 1).*
 - **PRESTADORES DE CUIDADO PASTORAL LAICOS** *incluyen a aquellas personas con licencia bajo el Canon 3B de la Diócesis de Chicago y los Cánones de la Iglesia Episcopal, específicamente el Canon III.4. Esto incluye a catequistas, visitantes eucarísticos, predicadores laicos, líderes del culto y líderes pastorales.*
 - **PRESTADORES DE CUIDADO PASTORAL LAICOS Y DE LA CLERECÍA** *están capacitados como líderes del ministerio local y la comunidad de culto. Frecuentemente se trata de las primeras personas a las que la gente que enfrenta una crisis se acerca para pedir ayuda. Cuando los prestadores de cuidados pastorales laicos y de la clerecía aconsejan a otras personas se encargan de escuchar a la gente de la misma forma que Dios escucha sus problemas, y la comunidad cristiana los abriga en ese momento de necesidad.*
 - **CONSEJEROS PASTORALES** *están capacitados para escuchar los problemas y las historias de vida de la gente, prestando especial atención a la psicodinámica humana. La consejería es una profesión regulada que requiere una capacitación y licenciamiento especial por parte del estado para los psicoterapeutas, psicólogos, psiquiatras o trabajadores sociales: LCPC, LCSW, MSW, Psy.D, MD, o similar. Como representantes religiosos laicos u ordenados, los consejeros pastorales deben permanecer atentos al papel que la religión y la espiritualidad juegan en el funcionamiento psicológico de las personas.*
 - **DIRECTORES ESPIRITUALES** *están capacitados para escuchar las necesidades y las historias de vida de la gente, prestando especial atención a la dinámica espiritual humana presente en la vida diaria. Los directores espirituales prestan atención al patrón de la vida de oración de la gente y al movimiento que tiene el Espíritu en su día a día, sus experiencias de Dios y sus sentimientos religiosos. A diferencia de la orientación espiritual que por lo general proporcionan los líderes laicos y de la clerecía (ayudando a la gente a tomar decisiones, a comprender la palabra de Dios, o a crecerse ante una crisis de fe), la dirección espiritual es un ministerio especializado que requiere una capacitación particular y supervisión continua (grupal o individual).*
10. Los prestadores de cuidados pastorales laicos y de la clerecía no podrán aceptar donaciones por el cuidado pastoral.
11. En vista de los requisitos en cuanto al entrenamiento especializado, los consejeros pastorales y directores espirituales podrán establecer tarifas por sus servicios. Los consejeros pastorales y directores espirituales que cobren por el servicio deberán contar

con seguro de responsabilidad profesional que incluya cobertura para mala conducta sexual.

12. Los consejeros pastorales deberán tener licencia y apegarse a las leyes del Estado de Illinois.
13. Si una relación de consejería pastoral de un prestador de cuidados de la clerecía o laico se extiende por más de seis sesiones se requiere que el prestador de cuidado pastoral se someta a supervisión profesional en un entorno grupal y/o individual. Esto se hará además de las reuniones grupales de rutina del ministerio.

Los prestadores de cuidado pastoral laicos y de la cleresía deben reconocer que tienen una responsabilidad especial en cuanto a dirigir a la gente a la forma más adecuada de ayuda para su problema particular, ya que ellos frecuentemente son el primer contacto que hacen las personas que enfrentan una necesidad. Con este lineamiento se subraya el referido a los profesionales pertinentes en salud física, mental o espiritual, reconociendo que los prestadores de cuidados pastorales de la cleresía y laicos a veces no tienen el tiempo o la capacitación especializada para establecer una relación de consejería más prolongada. Se requerirá supervisión profesional continua cuando haya circunstancias especiales que pongan a los prestadores de cuidados pastorales de la cleresía y laicos en una relación de consejería prolongada, con el fin de apoyarles en el curso de esta compleja situación.

14. Los consejeros pastorales y los directores espirituales que además sean miembros de la clerecía en servicio en una Iglesia/Agencia no podrán servir como consejeros pastorales o directores espirituales para miembros de la misma Iglesia/Agencia. De igual forma, las personas sin orden clerical que sean consejeros pastorales o directores espirituales no deberá prestar estos servicios para los miembros de su misma iglesia.

Con esta política se reconoce que una sesión de consejería debe ser un espacio seguro en el que la persona que recibe orientación pueda compartir información personal y sensible. Este intercambio en ocasiones tiene que ver con dinámicas de relación complejas (por ejemplo, transferencia y contratransferencia), las cuales se observan y discuten mejor únicamente durante la sesión de consejería. El encontrarse en forma regular al consejero pastoral o director espiritual en la celebración eucarística del domingo o en el comité de la iglesia en el que se sirve puede complicar seriamente la relación de consejería y crece la posibilidad de que la confidencialidad sea violada o de que ocurran otras formas de mala conducta.

Se podrán hacer excepciones a esta política en base a la evaluación de casos individuales. Cuando esto suceda, el director espiritual o consejero pastoral deberá notificar a la Oficina para el Cuidado Pastoral para recibir apoyo adicional para abordar esta relación potencialmente compleja.

15. Los consejeros pastorales y los directores espirituales que sean miembros de la clerecía en servicio en una Iglesia/Agencia deberán hacer una distinción clara entre este trabajo de asesoría y sus labores con o para la Iglesia/Agencia.

El puesto de consejero pastoral o director espiritual no deberá aparecer en el membrete de la Iglesia/Agencia. De la misma forma, el área de consejería de la Iglesia/Agencia deberá tener una cuenta de banco separada, seguro de responsabilidad propio y una ubicación geográfica independiente.

16. Los consejeros pastorales ordenados no deberán administrar el sacramento de la confesión a las personas a quienes atienden.
17. Los directores espirituales y consejeros pastorales deberán participar en actividades de supervisión continua.
18. Los consejeros pastorales deberán apegarse a las leyes del Estado de Illinois en cuanto al reporte obligatorio de abuso que son pertinentes para los psicoterapeutas.

SECCIÓN VI...

ENTREVISTAS DE SELECCIÓN, VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS E INVESTIGACIONES DE ANTECEDENTES CRIMINALES

1. La Diócesis de Chicago exige que todos los miembros de la clerecía y empleados asalariados se sometan a entrevistas de selección, investigación de antecedentes criminales y verificación referencias ("verificación de antecedentes"). Los voluntarios que trabajen con niños y jóvenes y aquellos que lleven a cabo ministerios pastorales también deberán acceder a someterse a un procedimiento similar.

Los victimarios, especialmente los preferentes, se sienten atraídos a aquellos ambientes que les permiten seleccionar, preparar y abusar de las posibles víctimas. Como respuesta a una mayor conciencia en cuanto a la relación existente entre comportamiento pasado y las acciones presentes, en 1998 el Presidente Clinton promulgó la ley para organizaciones voluntarias que trabajan con niños, con la que las organizaciones que trabajan con menores, personas de edad avanzada y discapacitados pueden tener acceso a la base de datos de antecedentes criminales. Cuando aprovechamos a cabalidad esta legislación los perpetradores potenciales de abuso pueden darse cuenta con claridad que en la Diócesis de Chicago se insiste en que el ambiente no sea propicio para que estas situaciones se presenten

2. Se llevará a cabo una entrevista de selección antes de la investigación de antecedentes criminales y la verificación de referencias. La entrevista es una oportunidad para recopilar la información necesaria para iniciar la verificación de antecedentes.

Antes de la entrevista el solicitante deberá recibir una copia de este manual, la cual deberá leer. El objetivo de la entrevista es explorar los intereses de la persona y discernir en qué ministerios se podrían aprovechar mejor sus dones.

3. Antes de concluir la entrevista se le deberá pedir al solicitante que firme una declaración en la que se indique que ha leído y que pretende obedecer las políticas y procedimientos que se detallan en el Manual de Políticas del Programa Manteniendo Seguro al Pueblo de Dios de la Diócesis de Chicago. El formulario "CONVENIO PARA LA INTEGRIDAD EN EL ASPECTO SEXUAL" aparece más adelante en este manual, y están disponibles copias adicionales en la Oficina para el Cuidado Pastoral.
4. El trabajo hecho por un voluntario es tan valioso como el que lleva a cabo un miembro asalariado del personal. Por este motivo, los trabajadores asalariados y los voluntarios deben llenar esa misma solicitud. Las copias del formulario de solicitud, divulgación de referencias, preguntas de referencia y declaración de cumplimiento de las políticas

aparecen más adelante en este manual, y están disponibles copias adicionales en la Oficina para el Cuidado Pastoral.

5. La Diócesis de Chicago exige una verificación de antecedentes de 10 años para todos los miembros de la clerecía (sacerdotes y diáconos) que deseen recibir licencia, transferir su residencia canónica o trabajar en la diócesis. El costo de la verificación de antecedentes es responsabilidad del miembro de la clerecía o de la Iglesia/Agencia que busca contratar a dicha persona.

El miembro de la clerecía proporcionará una lista de todos los domicilios donde haya vivido y lugares donde haya trabajado en los últimos quince años. Esta lista se utilizará para revisar los registros criminales estatales o nacionales, registros de delincuentes sexuales y registros de tránsito de dichas localidades. La verificación de antecedentes de la Diócesis de Chicago para la clerecía también incluirá una investigación del crédito de los 15 años previos.

6. Siempre que un residente canónico o miembro de la clerecía con licencia cambie de domicilio dentro del área de acción de la Diócesis de Chicago se deberá actualizar su verificación de antecedentes para poder incluir toda la información de los diez años previos.
7. El personal asalariado laico, los voluntarios que manejen fondos y los voluntarios que trabajen con niños/jóvenes o adultos vulnerables en una Iglesia/Agencia de la Diócesis de Chicago deberá estar de acuerdo en someterse a una verificación de antecedentes de los cinco años previos. El costo de la verificación de antecedentes es responsabilidad de la Iglesia/Agencia que busca contratar los servicios de dicha persona. Como mínimo, la verificación de antecedentes deberá incluir:

- *participación en una entrevista de selección,*
- *llenar una solicitud estándar, incluyendo una lista de todos los domicilios donde la persona haya vivido y lugares donde haya trabajado en los últimos cinco años,*
- *una revisión de los registros criminales estatales o nacionales y registros de delincuentes sexuales de dichas localidades y*
- *los nombres e información de contacto de por lo menos tres referencias, y un permiso firmado en el que se autorice para contactar a dichas personas.*

Por otro lado, si las labores del miembro del personal o del voluntario incluyen transportar a otras personas y/o manejar dinero, también podría llevarse a cabo una verificación de cinco años de los registros de tránsito y los reportes de crédito.

8. Se mantendrán confidenciales aquellos registros que se produzcan como resultado de la verificación de antecedentes.

Las solicitudes para selección y las respuestas que resulten de la verificación y reportes de referencias deberán conservarse en un gabinete con cerrojo, accesible únicamente a las personas que deban conocer esta información. Los registros que se almacenen electrónicamente, en una computadora o sistema de almacenamiento similar, se deberán proteger con contraseña y estar disponibles únicamente a las personas que deban conocer esta información.

9. La Diócesis de Chicago no tiene por objetivo evitar que las personas que tengan antecedentes criminales participen dentro de la comunidad en general de la Iglesia/Agencia. Sin embargo, al mismo tiempo es imperativo tener cautela, especialmente cuando tenemos en consideración nuestra responsabilidad ante los niños/jóvenes o los adultos vulnerables.

Si la verificación de antecedentes genera dudas en cuanto a la idoneidad del solicitante para el puesto en consideración, el rector/vicario (o su equivalente canónico) deberá hablar del asunto con el Funcionario para el Cuidado Pastoral de la Diócesis. Los líderes con más experiencia de la Iglesia/Agencia podrían ser llamados a esta discusión.

SECCIÓN VII...

POLÍTICAS EN CONTRA DEL USO INADECUADO DE LAS COMPUTADORAS Y DISPOSITIVOS PARA LA COMUNICACIÓN ELECTRÓNICA

1. Las computadoras, dispositivos para la comunicación electrónica ("los dispositivos") y el acceso a Internet deben usarse de forma que se apoyen y mejoren los ministerios de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal, sus iglesias y agencias. Debido a que no podemos controlar el contenido de la información que se encuentra en las computadoras y dispositivos con los que se tiene acceso al Internet, es crucial que usemos nuestras conexiones en línea y nuestras computadoras y dispositivos en formas que resulten, eficientes, éticas, legales y que apoyen nuestra misión y ministerio compartidos.

El uso de las computadoras y dispositivos para la comunicación electrónica representa un beneficio significativo para la vida de las iglesias/agencias de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal. Junto con estos beneficios también vienen importantes responsabilidades. Esta política busca asegurar que el uso de las computadoras, dispositivos y acceso a Internet en las instalaciones de la Diócesis de Chicago de la Iglesia Episcopal y sus iglesias/agencias apoye nuestra misión y ministerio, y que sea un reflejo de nuestros valores compartidos.

2. Esta política aplica a todos los usuarios en el sitio (laicos u ordenados, asalariados o voluntarios) de computadoras, dispositivos y el Internet en nuestras iglesias/agencias y oficinas diocesanas, independientemente de quién sea el dueño de la computadora o el titular de la cuenta con el proveedor de servicio de Internet (ISP).

Por lo tanto, el voluntario que se encuentre en un salón de la iglesia usando su propia computadora portátil y cuenta de Internet deberá cumplir con esta política. De igual forma, un miembro del personal de la Iglesia/Agencia que use una computadora de la oficina con acceso a Internet con la cuenta ISP de la iglesia deberá obedecer esta política.

3. Esta política rige el uso fuera de las instalaciones de las computadoras y dispositivos propiedad de la diócesis y sus iglesias/agencias, así como el acceso externo a las cuentas ISP que sean propiedad de la diócesis y sus iglesias/agencias.
4. Todos los usuarios deberán cumplir con los siguientes estándares generales cuando usen computadoras, dispositivos y el Internet:

- *comportarse responsablemente cuando usen las computadoras, dispositivos y el Internet,*
- *cumplir con todas las leyes, reglas y reglamentos aplicables, y con todas las políticas que no son exclusivas para las computadoras de la diócesis y de la Iglesia/Agencia aplicable,*
- *respetar los derechos y la propiedad de otros, incluyendo copyrights y otros derechos relacionados con la propiedad intelectual.*

5. Los siguientes son ejemplos de usos INAPROPIADOS de las computadoras, dispositivos y el Internet bajo esta política:

- *acceder, ver, almacenar o mostrar en forma intencional cualquier sitio o material que sea pornográfico, racista, sexista, homofóbico, o de otra manera ofensivo, incluyendo descripciones verbales, archivos de audio, fotografías, dibujos, pinturas o caricaturas,*
- *solicitar sexo o comprar materiales pornográficos,*
- *crear, transmitir o reproducir lenguaje que sea inadecuado de acuerdo al contexto cristiano, incluyendo lenguaje que sea: inmoral, abusivo, difamatorio, degradante, que acose, amenace o que signifique una infracción de la confidencialidad,*
- *cometer falsificación, chantaje, robo de identidad, calumnias, vender o comprar sustancias ilegales o tener acceso no autorizado a otra computadora o sistemas electrónicos con cualquier fin (por ejemplo, “hacking”),*
- *enmascarar la identidad propia, hacerse pasar por otra persona o enviar emails anónimos,*
- *copiar o distribuir materiales obtenidos del Internet si al hacerlo se viola el derecho de autor u otros derechos de propiedad intelectual,*
- *copiar, borrar o modificar los archivos o datos de otra persona sin permiso,*
- *acceder, copiar, borrar, distribuir o modificar intencionalmente los emails de otra persona sin permiso,*
- *dañar intencionalmente las computadoras y equipos electrónicos, archivos, datos o redes,*
- *dañar intencionalmente las computadoras y equipos electrónicos, archivos, datos o redes, o en cualquier otra forma dañar deliberadamente las computadoras y equipos electrónicos, archivos, datos o redes,*
- *usos comerciales (incluyendo comprar o vender cualquier artículo o servicio para conseguir una ganancia financiera personal o llevar a cabo actividades comerciales personales con fines de lucro).*

Sección VIII...

POLÍTICA EN CUANTO AL ALCOHOL

1. El alcohol no deberá servirse antes del culto, ni antes o durante reuniones de negocios.
2. Todas las bebidas y alimentos que contengan alcohol deben estar claramente identificados y etiquetados.

Este lineamiento es el que se olvida con más frecuencia en relación con la comida. Es necesario recordar que el sabor del licor (en la comida que fue cocinada con alcohol) es algo que muchas personas que están en recuperación buscan olvidar.

3. En todos los eventos en los que se sirva alcohol siempre deberá haber comida disponible
4. Se deberán ofrecer alternativas sin alcohol igualmente atractivas en forma igualmente visible que las bebidas alcohólicas.

Las personas que deseen abstenerse de beber alcohol deberán poder hacerlo con comodidad. Es muy importante que las alternativas a las bebidas alcohólicas tengan la misma calidad que aquellas que contienen alcohol. No es apropiado servir una buena botella de vino en una copa de cristal cuando la única alternativa es una lata de refresco que estaba atrás del refrigerador, o café en un vaso de papel.

5. No se deberá incluir el alcohol para motivar la participación al promocionar los eventos de la iglesia.

No deberán hacerse anuncios, avisos o materiales promocionales en los que se implique que consumir alcohol es un requisito para la convivencia. Las bebidas alcohólicas no deberán ser parte de la identificación de eventos de la Iglesia/Agencia. Por ejemplo, es mejor decir "Festival del Bratwurst" que "Bratwurst y cerveza", "En la recepción se servirán entremeses" o "Se servirán bocadillos ligeros" en lugar de "En la recepción se servirán vinos y quesos".

El alcohol no deberá servirse en forma alguna que los niños o jóvenes pudieran pensar que se les está ofreciendo alcohol. Por lo tanto, deberán evitarse referencias a "cocteles para niños" o "bar para los chicos".

6. Se deberán respetar todas las leyes y reglamentos locales y estatales relacionados con el alcohol.

Esto incluye los reglamentos en los que se exigen licencias para la venta de alcohol, la prohibición de servir alcohol a menores y servir alcohol a personas intoxicadas. El servir bebidas alcohólicas lleva asociada la responsabilidad moral así como posible responsabilidad legal y financiera para aquellas personas que llegan a intoxicarse. Se espera que se tome responsabilidad en cuanto a la seguridad de las personas que se intoxiquen en eventos de la Iglesia/Agencia, incluyendo y hasta la transportación para quienes no puedan guiar sus automóviles

PROGRAMA MANTENIENDO SEGURO AL PUEBLO DE DIOS CONVENIO PARA LA INTEGRIDAD EN EL ASPECTO SEXUAL

Para los fines que persigue este convenio, confirmo que he recibido el manual para la prevención de la mala conducta sexual de la Diócesis de Chicago, *Manteniendo seguro al pueblo de Dios*,

Lei el manual del programa *Manteniendo seguro al pueblo de Dios*. Comprendo que estas políticas tienen por fin apoyar al personal de la diócesis y de la iglesia en la conducción de los ministerios de la institución. Comprendo que estas políticas son pertinentes a mis actividades mientras practico un ministerio en cualquier institución, iglesia o agencia de la Diócesis de Chicago, ya sea como empleado asalariado o trabajador voluntario.

Estoy de acuerdo en abstenerme de cometer cualquier comportamiento que se considere como mala conducta en el aspecto sexual mientras practico un ministerio en cualquier institución, iglesia o agencia de la Diócesis de Chicago, ya sea como empleado asalariado o trabajador voluntario.

Comprendo que si participo en comportamientos contrarios a lo estipulado en estas políticas seré sujeto de la aplicación de medidas disciplinarias que podrían incluir el despido de mi empleo asalariado o trabajo voluntario, y si tengo una orden religiosa se me podría aplicar la disciplina canónica pertinente.

Firma

Fecha

Nombre con letra de molde

Domicilio

E-Mail

Teléfono

Testigo Firma

Fecha

Nota: Firme y escriba la fecha en este convenio luego de que el miembro de la clerecía, empleado o voluntario haya leído el manual del programa MANTENIENDO SEGURO AL PUEBLO DE DIOS. Este documento deberá conservarse en la Iglesia/Agencia en un archivo seguro.

Anexos Para El Programa

MANTENIEND O SEGURO AL PUEBLO DE DIOS

TENGA EN CUENTA: La información y formularios que aparecen en las páginas siguientes pueden actualizarse o adaptarse para satisfacer las necesidades presentes. Comuníquese a la Oficina para el Cuidado Pastoral para recibir consejo o ayuda.

**DIÓCESIS DE CHICAGO DE LA IGLESIA EPISCOPAL – PROGRAMA
MANTENIENDO SEGURO AL PUEBLO DE DIOS**

Requisitos/recomendaciones para la capacitación y la verificación de antecedentes de las personas que trabajan en la iglesia que no son miembros de la clerecía

R = Requerido N = No requerido	NIVEL 1 de la capacitación: Protegiendo al pueblo de Dios	NIVEL 2 de la capacitación: Guiando y cuidando al pueblo de Dios	Verificación de antecedentes de 5 años	Reporte del registro vehicular	Reporte de Crédito
PERSONAL DE LA IGLESIA					
Administrador de la iglesia	R	R	R	N	R
Tesorero (asalariado)	R	R	R	N	R
Personal secretarial	R	R	R	N	N*
Tesorero (voluntario)	R	R	R	N	R
Personal custodio	R	R	R	N	N
Chofer de autobús de la Iglesia/Agencia	R	R	R	R	N
Enfermera de la iglesia	R	R	R	N	N
PROGRAMAS PARA NIÑOS/JÓVENES					
Director de educación religiosa	R	R	R	R	N
Líder de grupo juvenil	R	R	R	R	N
Director acólito	R	R	R	N	N
Maestro de la escuela de la iglesia	R	N	R	N	N
Trabajadores de la guardería	R	N	R	N	N
Voluntario de grupo juvenil	R	R	R	N	N
Chofer de transporte compartido	R	R	N	R	N
PROGRAMAS PARA ADULTOS					
Miembro de sacristía	R	R	N	N	N
Músico/organista/director del coro de la iglesia	R	R	R	N	N
Maestros de educación para adultos	R	R	N	N	N
Líderes del culto/Lectores laicos con licencia	R	R	N	N	N
Prestadores de cuidados pastorales laicos/consejeros/director espiritual	R	R	R	N	N
Visitadores eucarísticos laicos (LEV o LEM)/ Ministerios laicos ("Stephen Ministries")	R	R	R	N	N
Predicadores laicos	R	R	R	N	N
Portadores del cáliz/Lectores laicos	R	N	N	N	N
Director de cofradía o presidente de comité <i>(para actividades en las que no participan niños/jóvenes)</i>	R	N	N	N	N

AUG2013-lb

** La excepción a este requisito es si la secretaría tendrá acceso a las finanzas de la iglesia sin supervisión. Si este es el caso, se requiere un reporte de crédito.