

El Consejo Ejecutivo/Sociedad Misionera Nacional y Extranjera

Declaración de la Política de Conflicto de Intereses

De conformidad con lo dispuesto en resolución adoptada por el Consejo Ejecutivo el 17 de septiembre de 1975:

Todos los miembros de (1) del Consejo Ejecutivo, (2) los Comités Permanentes y las Comisiones del Consejo Ejecutivo, y (3) todos los funcionarios y empleados del Consejo Ejecutivo/Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos de América, incluidos los consultores y personal contratado, tienen la obligación de promover los intereses del Consejo/la Sociedad y sus organizaciones filiales en todo momento y en cualquier circunstancia;

El Consejo/la Sociedad exige que las personas mencionadas anteriormente conozcan y se guíen por su política con respecto a los conflictos de intereses;

En concreto, deben conducirse con el fin de evitar cualquier situación o circunstancia que constituya o pudiera implicar un conflicto o que pareciera conflicto entre sus intereses personales y los intereses del Consejo/Sociedad y sus organizaciones filiales.

Por lo tanto, los miembros de (1) el Consejo Ejecutivo, (2) los Comités y Comisiones Permanentes del Consejo Ejecutivo, y (3) todos los funcionarios y empleados del Consejo/Sociedad no pueden:

1. Aceptar ni comprometerse a aceptar —como tampoco puede un pariente cercano, es decir, cónyuge, padre, hermano o hijo aceptar, ni comprometerse a aceptar— un emolumento o regalo, un préstamo —salvo que provenga de una institución bancaria o financiera establecida y a la tasa estándar, comercial que se ofrece al público en general— entretenimiento, o un favor de persona u organización alguna con quien desee hacer negocios, con quien haga negocios, con quien haya firmado contrato, o con quien haya hecho negocios o firmado contrato por medio del Consejo/Sociedad;
2. Tener o mantener un interés económico en entidad externa alguna (por ejemplo, sociedad, empresas no constituidas en sociedad, sociedad limitada) que está o ha estado bajo contrato con, o está tratando de firmar contrato, está haciendo o ha hecho negocios con el Consejo/Sociedad, salvo cuando ese interés consista en valores emitidos por una corporación que cotiza en la bolsa y que habitualmente se negocian en el mercado abierto;
3. Representar al Consejo/Sociedad en cualquier negociación o transacción con una entidad

externa en la que él/ella o un familiar cercano tiene un interés;

4. Prestar cualquier servicio(s), incluso, entre otros, de dirección, administración o asesoría, a una entidad externa (1) de cuyos valores el Consejo/Sociedad es titular a manera de inversión o (2) que desee hacer negocios, esté haciendo negocios o está bajo contrato con el Consejo/Sociedad;
5. Actuar como agente o representante de una entidad o persona, es decir, un potencial Consultor o Personal Contratado o de entidad externa que lo represente, en las negociaciones con el Consejo/Sociedad para los servicios de esa entidad o persona;
6. Revelar información confidencial sobre el Consejo/Sociedad, no exigido por la naturaleza de los servicios prestados, a entidad o persona externa alguna, o la entidad externa que lo representa, para beneficio o ventaja personal o cualquier otra razón;
7. Asesorar sobre inversiones o administración o prestar servicios al Consejo/Sociedad si su oficio principal externo es la inversión y/o administración de fondos o bienes, o
8. Actuar como fiduciario, ya sea albacea, síndico, tutor, curador, miembro de comité, o custodio de fondo, fideicomiso o bien en que el Consejo/Sociedad tiene un interés de beneficio.

Procedimiento:

1. Todos los miembros de (1) el Consejo Ejecutivo, (2) los Comités y las Comisiones Permanentes del Consejo Ejecutivo, (3) todos los funcionarios y empleados del Consejo/Sociedad, y (4) todos los posibles Consultores y Personas Contratadas habrán de leer la anterior Declaración sobre la Política y divulgar plena y oportunamente todo caso de posible conflicto de intereses a la Presidencia del Comité o Comisión, al Ejecutivo de su Unidad, o, en el caso de Consultores y Personas Contratadas, al Ejecutivo de Unidad que administra su Contrato.
2. Toda parte sujeta a esta Política de Conflicto de Intereses deberá presentarse un informe (ver el Informe de Conflicto de Intereses adjunto) al Secretario del Consejo/Sociedad (1) en un plazo treinta (30) días de entrar a su jurisdicción y (2) antes de cada reunión anual a partir de entonces.

3. Toda parte sujeta a esta Política de Conflicto de Intereses deberá presentarse un informe (ver el Informe de Conflicto de Intereses adjunto) al Secretario del Consejo/Sociedad no menos de quince (15) días después de que él/ella tenga razones para creer que (1) una determinada situación o circunstancia que hasta ahora no se había declarado podría interpretarse como conflicto de intereses o (2) una determinada situación o circunstancia ya reportada —que en el momento de ser reportada no se consideraba un conflicto de interés— pero ahora podría ser concebida así.
4. El Secretario del Consejo/Sociedad deberá (1) examinar todos los informes que reciba, (2) determinar si existía, existe o existirá un conflicto de intereses y (3) proponer medidas correctivas o punitivas.
5. Toda la información divulgada por las partes afectadas en el Informe al Consejo/Sociedad se tratará de manera confidencial, a excepción de las situaciones y circunstancias en las que el Consejo/Sociedad pudiera verse obligado a revelar toda o parte de esa información con el fin de proteger sus intereses. En esas situaciones y circunstancias, el Consejo/Sociedad dará previo aviso a la parte reveladora.

Política de Acoso Sexual y Abuso Sexual

*para los Participantes en las Actividades Bajo los Auspicios de la Convención General
y el Consejo Ejecutivo de la Convención General*

De conformidad con resolución aprobada por el Consejo Ejecutivo en febrero de 1993:

El Consejo Ejecutivo de la Convención General de la Iglesia Episcopal deplora el acoso sexual y el abuso sexual de cualquier tipo en nuestra sociedad, pero especialmente por cuanto tal conducta pudiera involucrar a los participantes en las reuniones, eventos y otras actividades sancionadas por la Convención General o el Consejo Ejecutivo o cualquiera de sus comisiones, comités, juntas, organismos, grupos de trabajo, u otros organismos similares afiliados.

Con el fin de poner en práctica esta política, el Consejo Ejecutivo de la Convención General adopta las definiciones y procedimientos siguientes:

- (a) "Acoso sexual" incluye cualquier insinuación sexual o conducta (escrita, hablada o física), cualquier solicitud directa o indirecta de un favor sexual o sugerencia de que se podría conceder un favor, así como toda práctica de tormento por razón de sexo.
- (b) "El abuso sexual" incluye cualquier contacto sexual no deseado bien sea físico o verbal con otra persona en un contexto que podría ser considerado como ilegal o indebido por las autoridades gubernamentales locales.

Para los propósitos de esta política se aplicarán los siguientes procedimientos con respecto a las *Denuncia*:

Cualquier queja de acoso o abuso sexual presuntamente cometido en una actividad de una organización sancionada por la Convención General o el Consejo Ejecutivo se presentará por escrito, ya sea a la persona a cargo de la actividad o de un oficial del Consejo Ejecutivo, es decir, el Obispo Presidente como Presidente, el Presidente de la Cámara de Diputados como Vicepresidente, el Vicepresidente, el Secretario o Tesorero, o a alguna otra persona expresamente designada por el Obispo Presidente para ayudarle en el manejo de estos asuntos. La denuncia deberá incluir una relación detallada de los hechos, los nombres y cargos en la Iglesia del denunciante y la persona contra quien presenta la denuncia, el nombre de cualquier testigo del incidente, y cualquier otro documento que pudiera ser parte o ser pertinente en el incidente.

Para los propósitos de esta política se aplicarán los siguientes procedimientos con respecto a la *Investigación e Informe*:

- (a) La denuncia se remitirá lo antes posible al Obispo Presidente o la persona designada. En los cinco días siguientes a la recepción de la denuncia, el Obispo Presidente o la persona designada deberá iniciar una investigación sobre los hechos alegados en la denuncia, mediante entrevista del demandante y el demandado y de cualquier testigo del incidente y mediante la revisión de los documentos pertinentes. Esta investigación se llevará a cabo de manera que sea sensible a los sentimientos y dignidad tanto del denunciante como de la persona contra quien haya presentado la denuncia.
- (b) Se preparará un informe escrito de la investigación sin demora que será enviado tanto al demandante como al demandado. El informe, que en todo caso será revisado y aprobado por el Obispo Presidente, examinará y llegará a una conclusión en cuanto a si los alegatos de la denuncia se han demostrado estar bien fundados o no y si se justifica o no mayor investigación.
- (c) Si en el informe anterior se concluye que la denuncia de de abuso sexual ha demostrado está bien fundada, el Obispo Presidente o la persona que haya designado presentará inmediatamente una copia del informe a las autoridades gubernamentales competentes y asegurará a dichas autoridades su cooperación en cualquier investigación posterior del incidente.

Para los propósitos de esta política se aplicarán los siguientes procedimientos con respecto a las *Sanciones*:

- (a) Si en el informe anterior se concluye que las alegaciones de la denuncia han demostrado estar bien fundadas, el Obispo Presidente recurrirá a una o más de las siguientes medidas: (i) amonestar al agresor, (ii) solicitar al autor que renuncie (de inmediato o en algún momento determinado) del puesto con el organismo de la iglesia que autorizó su presencia en la actividad en la que ocurrió el incidente, (iii) pedir al autor que renuncie a uno o cualesquiera que sea la cantidad de puestos relacionados en que funge con la Iglesia, (iv) recomendar que el autor se someta a una

evaluación profesional o a tratamiento, (v) recomendar al organismo de la Iglesia que eligió o nombró al autor que retire al autor del puesto o que no lo vuelva a nombrar para dicho puesto, (vi) en el caso de un miembro del clero, remitir el informe a la Autoridad Eclesiástica competente; o (vii) tomar cualquier otra medida que el Obispo Presidente estime conveniente.

- (b) Si, durante la investigación de los hechos denunciados, el Obispo Presidente o la persona que haya designado tiene razones para creer que la participación del presunto autor en su puesto de la Iglesia, bien tenga que ver o no con la actividad en la que ocurrió el incidente, sería indebidamente conminativa

o perturbadora, el Obispo Presidente, a la espera de los resultados de la investigación, podrá recurrir a una de las medidas enunciadas en el apartado (a) anterior.

Para los propósitos de esta política se aplicarán los siguientes procedimientos con respecto a la *Confidencialidad*:

El Obispo Presidente y la persona designada deberá conservar copias de toda la información y los informes relativos a cualquier denuncia y el supuesto incidente. El Obispo Presidente deberá tratar dicho material de manera sensible, manteniendo la confidencialidad en la medida apropiada y viable para todos los nombrados, los alegatos de la denuncia y las respuestas pertinentes, y los resultados de la investigación.

El Consejo Ejecutivo/Sociedad Misionera Nacional y Extranjera
Informes de la Política de Conflicto de Intereses/Acoso y Abuso Sexual

A: Secretario del Consejo Ejecutivo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera

DE: _____

TÍTULO: _____

AFILIACIÓN(ES): _____

FECHA: _____

No se reportan conflictos de interés: He leído la *Declaración de la Política de Conflicto de Intereses* del Consejo Ejecutivo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. A mi mejor saber y entender, ni yo ni ningún familiar cercano está persiguiendo interés alguno, tiene relación alguna, ni en el último año ha participado en actividad alguna que entre en conflicto con los intereses del Consejo/Sociedad como se definen en la Declaración de Política y Directivas del Consejo/Sociedad. Así lo afirmo sin excepción ni salvedad:

(Firma)

Miembros del Comité sobre Inversiones: No se reportan conflictos de interés: Debido a que mi ocupación principal es la administración inversiones y/o bienes inmuebles, he sido elegido para el Comité de Inversiones. A mi mejor saber y entender en el último año no he influido ni he tratado de influir en la selección de corredores ni he influido en la compraventa de valores en inversión como parte ni bajo la dirección de los contratados por el Consejo/Sociedad en la compra y/o venta valores en su nombre. Así lo afirmo sin excepción ni salvedad:

(Firma)

(Nombre del empleador en letra de imprenta)

Se reporta posible conflicto de intereses: He leído la *Declaración de la Política de Conflicto de Intereses* del Consejo Ejecutivo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. Partiendo de lo que entiendo de este documento, por este medio informo sobre el/los siguiente(s) posible(s) conflicto(s) de intereses. En la(s) hoja(s) adjunta(s) expongo los detalles de para su información y evaluación.

(Firma)

Adjunto al presente una copia de mi declaración por escrito de cada posible conflicto de intereses previamente presentado y aún en vigor, independientemente de la determinación de la Secretaría.

Declaración de Acuse de Recibo de la Política de Acoso Sexual del Consejo/Sociedad

He leído la *Política sobre Acoso Sexual y Abuso Sexual para Participantes en Actividades Auspiciadas por la Convención General y el Consejo Ejecutivo de la Convención General* y entiendo que su contenido describe la política actual del Consejo/Sociedad.

(Firma)