



PROTECCIÓN DE NIÑOS Y  
JÓVENES  
DIÓCESIS CATÓLICA DE JACKSON

# PROTECCIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES DIÓCESIS CATÓLICA DE JACKSON

## Tabla de contenido

• Carta del Obispo Joseph R. Kopacz	
• Introducción y Orientaciones	1-2
• Componentes Preventivos	
○ Creación de un Ambiente Sano para Menores de Edad y Adultos Vulnerables	2-6
○ Código de principios y cánones éticos	7-15
○ Reglas de traba con menores y adultos vulnerables	15-16
○ Comunicaciones electrónicas	16-17
○ Viajes y eventos infantiles / juveniles	17-18
• Componentes de Respuesta	
○ Alegaciones y Respuesta	18
○ Derechos y obligaciones del Demandante	20
○ Derechos y Obligaciones del Acusado	20
○ Reportando sobre sospechas de abuso	20-21
• Apéndices (consúltese el sitio web para estos documentos)	
○ Paquete de solicitud	
▪ Aviso a empleados y voluntarios de la Diócesis de Jackson	
▪ Resumen del Consumidor	
▪ Solicitud de inscripción para empleados y voluntarios	
▪ Acuse de recibo del personal	
▪ Infracciones descalificantes y proceso de apelación	
○ Pautas sobre todos los viajes de jóvenes y estudiantes	
○ Consentimiento para obtención del archivo de la licencia de conducción	
○ Procedimientos para abordar las denuncias	

237 E. Amite Street /  
P.O. Box 2248  
Jackson, Mississippi  
39225-2248



Tel: 601-969-1880  
Fax: 601-960-8455

**Reverendísimo Obispo  
JOSEPH R. KOPACZ, D.D.,  
PH.D.  
DIÓCESIS CATÓLICA DE  
JACKSON**

Julio 15, 2020

Queridos amigos,

La Diócesis de Jackson, junto con la Iglesia Católica en todo Estados Unidos, está comprometida a fomentar entornos seguros para todos los niños y jóvenes, confiados a nuestro cuidado. Estamos decididos a erradicar el mal del abuso sexual en los ministerios de las comunidades de nuestra iglesia, porque todas las formas de abuso violan la dignidad de la persona hecha a imagen y semejanza de Dios, y son crímenes contra la humanidad. Estoy agradecido con todo el personal de la iglesia en nuestra diócesis mientras continúan estudiando y poniendo en práctica la mejor literatura y prácticas para crear entornos seguros para todos los que vienen a nuestras parroquias, escuelas y ministerios. El programa VIRTUS representa nuestro compromiso con la excelencia, especialmente con respecto a los boletines bilingües mensuales del programa basados en las últimas investigaciones y mejores prácticas.

A lo largo de los años, la Diócesis de Jackson ha revisado periódicamente las políticas que guían la implementación y el monitoreo de entornos seguros en todas nuestras parroquias, escuelas e instituciones. La última actualización de este tipo fue en julio de 2014. Este documento actual como el anterior encuentra su dirección en la Carta para la Protección de Niños y Jóvenes y las Normas Esenciales para las Políticas Diocesanas Eparquiales relacionadas con las Acusaciones de Abuso Sexual de Menores por parte de Sacerdotes o Diáconos. La Conferencia de los Obispos Católicos de los Estados Unidos (USCCB) aprobó este documento en 2002 y lo revisó en 2011 y 2018.

Mediante esta carta, promulgó esta Política revisada de Protección de Niños y Jóvenes para el Personal de la Iglesia en la Diócesis de Jackson y que entrará en vigor el 15 de julio de 2020. Esta política se aplica a todo el personal y voluntarios de toda la Diócesis en todas las parroquias, escuelas, oficinas, agencias y otras instituciones que operan bajo la autoridad administrativa de la Diócesis de Jackson. Este documento actual reemplaza todas las políticas existentes anteriores de la Diócesis de Jackson que tratan con las políticas contenidas en este documento.

Este documento busca salvaguardar, mejorar y restaurar la confianza que nuestra fe exige entre los agentes de la Iglesia y las personas confiadas a nuestro cuidado, especialmente niños y jóvenes. A las víctimas y sus familias, les doy mis más sinceras disculpas y lamento este asalto contra su dignidad humana. Si hay casos de abuso que no se nos han señalado, una vez más, insto a las víctimas a que se presenten.

Todos los miembros de la Iglesia están llamados a estar atentos al implementar este documento al máximo. Ofrezco mi sincero agradecimiento a todos los fieles por su trabajo y apoyo en esta área, para fomentar los entornos seguros, fundamentales para que todos los hijos de Dios prosperen en cuerpo, mente y espíritu. De hecho, que vengan los niños, porque a ellos pertenece el Reino de los Cielos.

Sinceramente tuyo en Cristo,

+Joseph R. Kopacz  
Obispo de Jackson

## INTRODUCCIÓN

Los obispos de los Estados Unidos adoptaron dos documentos en el año 2002 sobre el tema del abuso sexual de menores. La **Carta para la Protección de Niños y Jóvenes** en adelante denominada a veces "Carta", adoptada el 14 de junio de 2002, y las **Normas Esenciales. para políticas Diocesanas / Eparquiales, en el trato de denuncias de abuso sexual a menores por parte de sacerdotes o diáconos**, en adelante denominados "Normas", promulgada el 12 de diciembre de 2002 y revisada en 2011.

El documento diocesano, **Política contra el abuso sexual de menores por personal de la Iglesia, y** en adelante llamado "La Política", se promulgó el primero de enero de 1994 y se revisó para reflejar los principios esbozados en la Carta y las Normas. La diócesis, además, ha publicado otros dos documentos complementarios, que promueven los objetivos de esta Política, titulados **Código de Principios y Reglas Éticas para Empleados y Voluntarios de la Iglesia, Diócesis de Jackson, y Creación de Ambiente Seguro para Nuestros Niños**, Diócesis de Jackson, y que son incluidos en este documento.

El 26 de marzo de 2019, el Santo Padre, el Papa Francisco, emitió un *Motu Proprio sobre la Protección de Menores y Personas Vulnerables*. Este documento proporciona un proceso obligatorio para las investigaciones de la Iglesia sobre quejas contra obispos (no sólo sacerdotes y diáconos) por abuso sexual de un menor. El *Motu Proprio* también se ocupa de las quejas contra los obispos por actos sexuales donde estén involucrados adultos considerados vulnerables, y por el abuso o mal manejo, intencional o no, de tales casos de abuso o acoso. El *Motu Proprio* exige la notificación interna de tales casos, ofrece protección a los denunciantes y prohíbe cualquier imposición de silencio a los mismos, sobre esas denuncias.

En junio de 2019, los Obispos de los Estados Unidos aprobaron tres documentos que se relacionan con la denuncia e investigación de reclamos de abuso o el mal manejo intencional de estos casos por parte de los obispos. Uno de los documentos trata con los obispos que fueron removidos de su cargo o renunciaron a su cargo por razones de abuso sexual o maltrato intencional de casos (Protocolos). El otro documento reafirma el compromiso que los obispos hacen para vivir de acuerdo con el Evangelio y colocarse bajo los mismos altos estándares aplicados a sus sacerdotes, diáconos y personal laico (Compromisos). Y el último documento se ocupa específicamente de la presentación de

informes y la investigación de las denuncias contra los obispos (Directivas). Los Obispos también aprobaron el establecimiento de un sistema nacional de informes de terceros para simplificar el informe de ciertas quejas contra los obispos. Cualquier acusación contra un obispo seguirá los protocolos, compromisos y directivas de la USCCB.

Es importante que el personal diocesano esté informado sobre el documento **Protección de Niños y Jóvenes - Diócesis de Jackson**, sus diversos componentes sobre la prevención del abuso infantil y los procedimientos que se siguen cuando se reciben informes de abuso infantil o conducta sexual inapropiada por parte de personal de la Iglesia. Además, este documento provee información sobre otros procedimientos para promover un ambiente seguro para niños y jóvenes en nuestras escuelas, parroquias y otros programas patrocinados por la diócesis. Para los fines de este documento, todas las regulaciones que se aplican a niños y jóvenes también se aplican a adultos vulnerables.

## **POLÍTICA**

El abuso sexual de un menor por parte del personal de la iglesia (como se define en esta política) es contrario a las instrucciones morales, las doctrinas y la Ley Canónica de la Iglesia Católica y está, obviamente, fuera del alcance de los deberes del ministerio de la iglesia y del trabajo de todo el personal. Se prohíbe el abuso y si una acusación se considera creíble, pudiera ser motivo para la expulsión inmediata del ministerio y / o servicio. Todo el personal de la iglesia de la Diócesis debe cumplir con las leyes aplicables, civiles y de la iglesia, y con el contenido de esta política con respecto a incidentes de abuso sexual real, presunto o incluso sospechado de un menor.

Esta política y los procedimientos que se derivan de ella deberán ser justos y responder a las necesidades pastorales de la víctima, la familia de la víctima, la comunidad y la persona acusada. Esta política trata específicamente con el abuso sexual de un adulto menor o vulnerable ("Menor"), como se define a continuación. En todas las etapas de los procedimientos señalados en esta política, la Diócesis de Jackson cooperará con las autoridades civiles y cumplirá con los requisitos legalmente establecidos para la presentación de informes al Estado de Mississippi, tal como se describe en el documento actual, Estatutos **y Procedimientos de Informe en Mississippi**.

La Diócesis publicará sus políticas y procedimientos relacionados con el abuso sexual para que los afectados puedan fácilmente buscar y recibir la asistencia necesaria.

El siguiente personal estará involucrado en la administración de esta política: el Obispo, el Vicario General y / o el delegado del Obispo. Además, el Obispo nombrará otro personal para desempeñar las siguientes funciones: un Coordinador de Ambiente Seguro, un Coordinador de Asistencia a Víctimas, un Administrador de Revisión de Aptitud Física y un Asociado de Investigación. El Obispo también designará una Junta de Revisión.

Esta política (tal y como se define en estas normas), debe ser comunicada a todo el personal de la Diócesis, sus parroquias, escuelas o apostolados incorporados por separado y a todos aquellos que buscan empleo u ofrecen sus servicios como voluntarios. Estos deben reconocer, por escrito, que han recibido una copia de esta política, que son conscientes de sus implicaciones y, de hecho, en la obligación de informar, a la autoridad correspondiente, cualquier denuncia de abuso sexual. (C.F., **Creación de Ambiente Seguro para Nuestros Niños y Código de Principios y Reglas Éticas para Empleados y Voluntarios de la Iglesia, Diócesis de Jackson**) Se debe firmar una forma de reconocimiento al momento de la contratación o antes del comienzo del servicio voluntario y conservar el documento en el registro del lugar de empleo o servicio voluntario.

## **CREACIÓN DE AMBIENTE SEGURO PARA MENORES Y ADULTOS VULNERABLES**

### **PROPÓSITO**

La Diócesis Católica de Jackson tiene un programa para reducir el riesgo de abuso infantil a fin de:

- Proporcionar un ambiente seguro para los niños y jóvenes en las comunidades de fe de la Diócesis de Jackson.
- Proporcionar un proceso de selección para todos los empleados y voluntarios que trabajan con niños y jóvenes.
- Ayudar a la Diócesis a evaluar la idoneidad de una persona para trabajar con niños y jóvenes.
- Proporcionar una catequesis anual para todos los niños en edad escolar sobre los valores del Evangelio y las habilidades de autoprotección.
- Proporcionar un sistema para responder a las víctimas y sus familias, así como a los acusados.
- Reducir la posibilidad de acusaciones falsas contra clérigos, empleados, voluntarios y trabajadores por contrato.

### **DEFINICIONES**

A los fines de este documento, se aplican las siguientes definiciones:

El **abuso de un menor** consiste en cualquiera de los siguientes:

- El **abuso sexual** incluye cualquier acto o interacción, ya sea que implique o no contacto genital o físico, con o sin consentimiento, incluso si es iniciado por el menor, que involucra contacto sexual, molestia sexual o explotación sexual de un menor por un adulto.
- La adquisición, posesión o distribución de imágenes pornográficas de menores con fines de satisfacción sexual, por cualquier medio o utilizando cualquier tecnología.
- El **abuso físico** incluye cualquier acto que:
  - Causa o inflige intencionalmente lesiones físicas a un menor;
  - Ocasiona intencionalmente daño mental o psicológico a un menor al engendrar intencionalmente temor de daño físico a ese menor; o que
  - Se considera abuso físico, de otra manera, por las leyes del estado de Mississippi.

**Supervisor adulto** significa cualquier persona mayor de 21 años.

**Personal de la Iglesia** significa cualquier sacerdote, religioso o laico que sirva como empleado o voluntario significativo que trabaje en nombre de la Diócesis de Jackson.

**Trabajador / proveedor de servicios** por contrato se refiere a cualquier persona que no está cubierta por la definición de personal de la iglesia, sin embargo, puede ser un trabajador que interactúa regularmente con los niños al proporcionar un servicio bajo un contrato por separado.

**Diócesis** significa la Diócesis Católica Romana de Jackson, incluidas, entre otras, parroquias, escuelas, agencias, instituciones y apostolados, ya sean incorporados o no, con responsabilidad directa ante el Obispo de Jackson.

**Menor** significa todas las personas menores de dieciocho (18) años.

**Comportamiento Público No Sexual - Public Appropriate Non-Sexual (PAN)**, por su nombre y siglas en inglés, es el acrónimo utilizado en la capacitación de Protección de Niños y Jóvenes para describir un comportamiento aceptable.

**Acoso sexual** es el comportamiento caracterizado por la realización de comentarios sexuales inapropiados e inoportunos y/o

insinuaciones o contacto físicos, en un lugar de trabajo u otra situación profesional o social.

**Mala conducta sexual** significa cualquier forma de conducta sexual que es ilegal; contrario a las instrucciones morales, doctrinas y leyes canónicas de la Iglesia Católica, y que causa daño a otro. Esta conducta puede constituir abuso sexual, acoso o explotación sexuales.

**Voluntario significativo** significa cualquier persona no remunerada involucrada en una actividad diocesana o parroquial, y a quien se le confía el cuidado y supervisión de los niños.

**Voluntario indocumentado** es una persona sin identificación válida del gobierno de los Estados Unidos.

**Adulto vulnerable** significa cualquier persona de 18 años de edad o mayor que no puede proteger sus propios derechos, intereses y / o preocupaciones vitales y que no puede buscar ayuda sin asistencia, debido a un impedimento físico, mental o emocional; cualquier persona en estado de enfermedad, de deficiencia física o mental, o privación de libertad personal, que de hecho, incluso ocasionalmente, limita su capacidad de pretender o desear o de cualquier manera resistir el comportamiento ofensivo; y cualquier persona capaz de ser dañada física o emocionalmente por otra persona en una posición de poder.

**Asistente Juvenil** es un voluntario entre las edades de 18-20 y cuyos esfuerzos voluntarios deben ser monitoreados por un adulto que cumpla con todos los aspectos de la Política de Protección de Niños. El asistente juvenil debe estar fuera de la escuela secundaria / grupo juvenil por un mínimo de un año.

## **PROCEDIMIENTOS DE VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES**

Los siguientes procedimientos de evaluación se deben utilizar con todas las personas que trabajan o tienen contacto regular con niños y jóvenes, ya sean empleados, voluntarios o trabajadores contratados. Toda la información colectada será tratada como confidencial. Se requiere una evaluación inicial antes del empleo o servicio voluntario que es renovada repetidamente durante el servicio.

**Solicitud de Trabajo para Empleados y Voluntarios de la Diócesis Católica de Jackson:** Todas las personas que buscan ser empleadas por una parroquia, escuela u otra institución de la



Diócesis o realizar trabajo voluntario con niños y jóvenes deben completar este formulario de solicitud. Al completar esta solicitud, el empleado o voluntario recibirá una copia de la política de Protección de los Niños y otra de protección de los materiales de los niños. Él o ella debe firmar un formulario acusando recibo de la póliza.

**Solicitud de un puesto de voluntario:** Se requiere que aquellos que solicitan puestos de voluntario en una parroquia deben haber asistido a la parroquia durante al menos tres años y ser razonablemente conocidos por los líderes de la parroquia. De lo contrario, se debe obtener una recomendación de la antigua parroquia del voluntario indicando su idoneidad para el ministerio voluntario.

**Trabajadores por contrato:** antes de que un contratista, que tenga un contacto significativo con niños y jóvenes, pueda proporcionar servicios a un programa o actividad patrocinada por la parroquia, la escuela o la diócesis, debe completar una evaluación Diocesana de antecedentes penales o debe haber completado un proceso de evaluación comparable por parte de la entidad contratante.

**Conductores o choferes:** se debe obtener una verificación de registros de vehículos motorizados en todos los conductores adultos (de 21 años de edad o mayores) que transportan jóvenes. La verificación del registro del vehículo motorizado se repetirá periódicamente. Solo se pueden usar conductores adultos que no tengan ningún DUI en los últimos siete años y que no tengan más de dos infracciones de tránsito en los últimos cinco años.

**Confidencialidad:** Toda la información personal obtenida a través de las siguientes fuentes debe mantenerse confidencial: Solicitud de Trabajo para Empleados y Voluntarios de la Diócesis Católica de Jackson, información de referencia, entrevista, verificación de antecedentes penales, etc. Se requiere que todo el material se guarde en un archivo sellado. Estos registros en papel serán destruidos, triturados, siete años después que finalice el empleo de una persona o cese el servicio voluntario. Los registros electrónicos pueden mantenerse por más tiempo.

**Verificación de antecedentes:** La Diócesis Católica de Jackson se compromete a investigar los antecedentes de todas las personas que se espera tengan contacto regular con nuestros niños y jóvenes. Para lograr esto, se realizará una verificación de antecedentes. Este informe incluye una búsqueda de antecedentes penales. Cualquier

informe adverso podría afectar el empleo de una persona, el empleo continuo o el estado de voluntario. Sus derechos son importantes para nosotros. Le pedimos que se tome el tiempo de leer el "*Resumen del Consumidor. Resumen de sus Derechos en Virtud de la Ley de Informes de Crédito Justos - A Summary of Your Rights Under the Fair Credit Reporting Act,*" por su nombre en inglés. Usted debe comprender sus derechos antes de dar su consentimiento para autorizar a la Diócesis de Jackson a completar la investigación de antecedentes. Si tiene alguna pregunta, comuníquese con su supervisor.

## **PROCEDIMIENTOS DE ENTRENAMIENTO**

Cada escuela, parroquia y otros programas patrocinados por la diócesis brindarán capacitación inicial y continua para el personal y los voluntarios sobre cómo proporcionar un ambiente seguro para los niños.

Se requiere una capacitación inicial de Protección de los Niños dentro de los primeros 30 días de trabajar con niños o jóvenes. La capacitación inicial es proporcionada por facilitadores capacitados como parte de la orientación para todos los voluntarios y el personal. El empleado / voluntario recibe una copia del folleto de políticas de Protección de los Niños. El solicitante debe firmar un formulario de reconocimiento que indique que la política ha sido leída y que comprende la política antes de comenzar un ministerio.

Se requiere que todo el personal de la iglesia participe en el entrenamiento continuo de ambiente seguro. La Oficina de Protección de Niños brinda la capacitación continua y los materiales suplementarios disponibles con que cuenta.

## **PROCEDIMIENTOS DE SUPERVISIÓN**

Con el fin de proporcionar un ambiente seguro para los niños y jóvenes, cada escuela, parroquia u otros programas patrocinados por la diócesis brindarán supervisión adecuada a los niños que se les han encomendado. Todos deben adherirse a los siguientes procedimientos:

- En la supervisión de niños en edad preescolar se debe involucrar al menos a una mujer adulta.
- Teniendo en cuenta la edad de los jóvenes y el tipo de actividad, se debe tener un número adecuado de hombres y / o mujeres, adultos presentes en eventos que involucren a niños y jóvenes.

- Todos los adultos indocumentados que se encuentren en una posición de supervisión con menores de edad deben recibir capacitación y deben estar acompañados por un adulto que cumpla con la Política de Protección de Niños, si es posible. Si esto no es posible, el adulto indocumentado en un puesto de supervisión debe estar acompañado por otro adulto capacitado.
- Para eventos que involucran a niños o jóvenes en entornos de mayor riesgo, como los retiros nocturnos, los viajes con estadías nocturnas, etc., es obligatorio tener dos o más adultos presentes.
- Los alumnos de primaria solo serán entregados a uno de sus padres o tutor legal. El padre(madre) o tutor debe designar por escrito quién será la otra persona autorizada, si ellos mismos no pueden recibir a su hijo.
- Se tiene que recibir, por escrito, un permiso de los padres que incluye un formulario de tratamiento médico firmado, antes de llevar a niños o jóvenes a viajes. Estos formularios deben conservarse durante al menos un año.
- Obtenga la aprobación de los padres antes de permitir que un menor participe en eventos deportivos o cualquier otra actividad de alto riesgo.
- Siempre que los niños o jóvenes no tengan contacto visual directo con el supervisor adulto, use un "sistema de amigos". Los niños o jóvenes deben haber recibido instrucciones sobre cómo usar este sistema de compañeros.
- Para cualquier actividad nocturna, todos los líderes y patrocinadores adultos deben ser evaluados, entrenados y aprobados por adelantado por el apropiado pastor y/o director escolar.

## **CÓDIGO DE PRINCIPIOS Y NORMAS ÉTICAS**

### **INTRODUCCIÓN**

El 10 de octubre de 2003, la Diócesis de Jackson adoptó un Código de Principios y Estándares Éticos para Empleados y Voluntarios de la Iglesia. Una copia del documento completo está disponible para todos los empleados y voluntarios de la Diócesis. El documento también está disponible en el sitio web diocesano: [www.jacksondiocese.org](http://www.jacksondiocese.org). Los siguientes segmentos del documento se citan, ya que se refieren más específicamente a la Protección de

Niños y Jóvenes.

Estos principios y estándares éticos se aplican a todos los empleados y voluntarios de las iglesias y escuelas de la diócesis.

Los empleados de la Iglesia incluyen lo siguiente: todos los sacerdotes, diáconos, hombres y mujeres religiosos, todo el personal laico remunerado y aquellos que contratan servicios en oficinas y programas de la Diócesis y también todos los laicos que se ofrecen como voluntarios para trabajar en oficinas y programas de la Diócesis en una base significativa como se define en la sección: *Creación de un Ambiente Seguro para Nuestros Niños*.

La responsabilidad de cumplir con este Código de Principios y Reglas Éticas recae en los propios empleados de la Iglesia. Sin embargo, el incumplimiento de este Código por parte de los empleados de la Iglesia será tratado por el representante apropiado de la organización de empleo / designación, como el director del programa, supervisor de empleados, pastor, ministro pastoral residente, coordinador de misión, superior religioso o el obispo. La acción correctiva puede tomar varias formas, desde asesoramiento hasta remoción del ministerio.

La conducta de los empleados de la Iglesia, tanto públicos como privados, tiene el potencial de inspirar y motivar a las personas o escandalizar y derribar su fe.

Estos empleados deben ser conscientes de las responsabilidades que acompañan a sus acciones. También saben que la bondad y las gracias de Dios los apoyan en su ministerio.

## **PRINCIPIOS GENERALES**

Cinco principios claves sustentan la postura ética de este Código: compromiso eclesial, respeto por los demás, integridad, competencia y bienestar. El empleado ético de la Iglesia es aquel que adopta los principios de compromiso eclesial, integridad, respeto por los demás, bienestar y competencia.

### **Compromiso eclesial**

- Los empleados de la Iglesia adoptan la enseñanza de Jesús y trabajan para promover el Evangelio. Tendrán un conocimiento íntimo de las Escrituras, de acuerdo con su posición, y podrán aplicar los valores de las Escrituras a la vida cotidiana en la Iglesia.

- Los empleados de la Iglesia deberán exhibir un profundo compromiso con la Iglesia, lealtad a las tradiciones del pasado, atención a las realidades del presente y preparación / preparación para los desafíos del futuro. Son responsables de proveer y nutrir la vida de la comunidad, especialmente su vida sacramental.
- Los empleados de la Iglesia deben mostrar un compromiso no solo con la familia de la parroquia y/o escuela sino también con la comunidad en general en la que se encuentra la parroquia y/o escuela. Deben mostrar especial cuidado y preocupación por las necesidades de los pobres y los oprimidos en la sociedad. Los empleados de la Iglesia abordarán las preocupaciones sociales y de la comunidad mediante una reflexión activa sobre las enseñanzas sociales católicas. Los empleados de la Iglesia compartirán el espíritu del ecumenismo en sus interacciones con otras tradiciones religiosas.

### **Integridad**

- Se espera que los empleados de la Iglesia sean personas íntegras y deben comportarse de manera honesta y abierta, sin engaños ni corrupción, los que manejarán las responsabilidades de su cargo de manera concienzuda. Los empleados en una Iglesia que mantiene un alto estándar moral para sus miembros tienen la responsabilidad de liderar con el ejemplo.

### **Respeto a los demás**

- Los empleados de la Iglesia deberán respetar los derechos, la dignidad y el valor de cada miembro de la comunidad de la Iglesia. Los empleados de la iglesia respetan a cada individuo como una creación de Dios sin importar su estado económico o grado de participación en la vida diocesana / parroquial o escolar.
- Los empleados de la Iglesia deben ser sensibles a las diferencias culturales entre las personas y apreciar las oportunidades que brinda la diversidad. Los empleados de la Iglesia deben tomarse el tiempo para comprender el papel de la historia en el desarrollo diocesano / parroquial y escolar de sus congregaciones y,
- Los empleados de la Iglesia son conscientes de que los problemas relacionados con el envejecimiento, el género, la raza, la religión, la orientación sexual, las discapacidades físicas y mentales y el idioma afectan la forma en que se recibe e interpreta el mensaje del Evangelio.

### **Bienestar**

Se espera que los empleados de la iglesia se ocupen de su propio

bienestar humano, espiritual, intelectual y pastoral.

### **Bienestar humano**

- Los empleados de la Iglesia tienen el deber de estar en sintonía con su salud física, mental y emocional. Deben estar atentos a las señales de advertencia en su comportamiento y estados de ánimo que indican condiciones que pueden ser perjudiciales para su salud. El uso inapropiado de alcohol o el mal uso de medicamentos recetados son ejemplos. Los empleados de la iglesia deben buscar ayuda de inmediato cuando identifiquen señales de advertencia en sus vidas profesionales o personales.
- Los empleados de la Iglesia deben apoyarse mutuamente, tanto en términos de solidaridad como de responsabilidad mutua por su bienestar físico y emocional.
- Los empleados de la Iglesia deben determinar límites saludables en su entorno de trabajo y vivir dentro de estos límites tanto como sea posible. Deben aprovechar el tiempo asignado para vacaciones y días fuera del entorno de trabajo.

### **Bienestar Espiritual**

- Los empleados de la Iglesia tienen el deber de mantenerse en sintonía con su propia salud espiritual. Los empleados de la iglesia deben mantener y nutrir una vida de oración continua.
- Los líderes de la Iglesia necesitan abordar sus propias necesidades espirituales para mantenerse enfocados en la fe. Se recomienda encarecidamente reunirse regularmente con un director espiritual.

### **Bienestar Intelectual**

- Los empleados de la Iglesia tienen la responsabilidad de atender su continuo desarrollo intelectual.
- Los empleados de la Iglesia deben participar anualmente en seminarios y talleres en áreas que sean relevantes para su ministerio actual.
- Los empleados de la Iglesia deben mantenerse actualizados mediante la lectura de fuentes tanto religiosas como seculares.
- Los empleados de la Iglesia deben utilizar el tiempo y los fondos para la formación continua.

### **Bienestar Pastoral**

- Los empleados de la Iglesia son responsables de proveer y nutrir la vida de la comunidad parroquial. Deben conocer y

respetar a las personas a quienes se les ha dado en el ministerio. Según corresponda a su ministerio, deben celebrar los sacramentos con decoro, en fidelidad a los ritos oficiales de la Iglesia Católica Romana.

- Los empleados de la Iglesia deben conocer y respetar las políticas y procedimientos de la Diócesis de Jackson.
- Los empleados de la Iglesia deben cultivar en sí mismos el corazón pastoral necesario para guiar a su gente en la palabra, la adoración y el servicio.

### **Competencia**

- Los empleados de la Iglesia deberán mantener altos niveles de competencia profesional en su ministerio particular. La capacitación, la educación y la experiencia contribuyen a que sean competentes y creíbles en sus áreas de especialización.
- Los empleados de la Iglesia no deben intentar proporcionar servicios en aquellas áreas en las que carecen de competencia.

### **ADMINISTRACIÓN**

- Los empleados de la Iglesia ejercen un trato justo a los empleados y voluntarios en las operaciones administrativas diarias de sus ministerios:
- Los empleados de la Iglesia deberán tratar de relacionarse con todas las personas con respeto, sensibilidad y reverencia. Las reuniones deben llevarse a cabo con paciencia y cortesía hacia las opiniones de los demás, en un entorno donde sea seguro para otros ofrecer críticas constructivas.
- Los empleados de la Iglesia buscan ayudar a otros a alcanzar su máximo potencial, apoyando a cada persona a vivir la vida a la que Dios los llama. Deben buscar trabajar de manera que respeten los diferentes talentos que las personas aportan a la Iglesia.
- Los empleados de la Iglesia ejercen una administración responsable de todos los recursos diocesanos / parroquiales / escolares. También deben asegurarse de que, sea cual sea su área de ministerio, exista una contabilidad clara de los fondos diocesanos / parroquiales / escolares.
- El personal y otras decisiones administrativas tomadas por los empleados de la Iglesia no solo deben cumplir con las obligaciones civiles y de derecho canónico, sino que deben reflejar las enseñanzas sociales católicas.
- Los empleados de la Iglesia que reciben una recompensa financiera por su servicio ministerial bajo los términos estipulados del contrato o escalas diocesanas no pueden recibir un reembolso

doble por el trabajo, que generalmente se encuentra dentro del alcance de su asignación pastoral o ministerio (por ejemplo, un pastor que enseña educación religiosa puede no recibir ambos el salario de un pastor y el de un director de educación religiosa, etc.)

## **CONSEJERÍA**

- Los empleados de la Iglesia que realizan asesoramiento para familias, individuos o grupos, deben respetar sus derechos y promover el bienestar de cada persona.
- Los empleados de la Iglesia no deben ir más allá de su competencia en situaciones de consejería. Los parámetros para los líderes de la Iglesia están dictados por su capacitación o certificación de una asociación profesional reconocida o por la licencia del Estado de Mississippi.
- Los empleados de la Iglesia que dirigen las sesiones grupales deben asegurarse de que ningún individuo esté sujeto a trauma o abuso como resultado de las interacciones grupales. Los empleados de la Iglesia deben indicar a los participantes del grupo la naturaleza del grupo y los parámetros de confidencialidad de todas las divulgaciones individuales.
- Los empleados de la Iglesia no deben revelar información aprendida de las sesiones de asesoramiento. Al comenzar lo que es claramente una relación de consejería, el empleado de la Iglesia debe informar al aconsejado que la confidencialidad es limitada cuando existe un peligro claro e inminente para la Oficina de la Cancillería y / o Caridades Católicas para determinar si las autoridades necesarias u otros profesionales deben estar informados de la situación.
- En los casos en que el aconsejado ya está en una relación de asesoramiento con otro profesional, el empleado de la Iglesia debe dejar en claro lo que él / ella puede proporcionar al aconsejado. En general, esto debe limitarse a la asistencia espiritual.
- Los empleados de la Iglesia que se mudan a otra parroquia mientras realizan consejería con los feligreses deben hacer los referidos apropiados para una atención continua.
- Los empleados de la Iglesia generalmente no comienzan una relación de asesoramiento con alguien con quien tienen una relación preexistente (es decir, empleado, colega profesional).
- Los empleados de la iglesia no deben involucrarse en intimidades sexuales con quienes aconsejan.
- El contacto físico con un aconsejado puede ser mal interpretado y generalmente debe evitarse.
- Siempre debe estar claro tanto para el empleado de la Iglesia como para el aconsejado que una relación de asesoramiento es un proceso. Esto se puede hacer mejor cuando el asesoramiento,



especialmente si se extiende, se lleve a cabo en un entorno apropiado y en los momentos adecuados. Por lo tanto, el asesoramiento no debe hacerse en viviendas privadas o en lugares u horarios que serían ambiguos o engañosos para el aconsejado.

- Los empleados de la iglesia deben ser conscientes en todo momento de la importancia de los límites en todas las relaciones de asesoramiento. Durante el curso de la relación de consejería, los empleados de la Iglesia normalmente no deberían socializar con los aconsejados.
- Los empleados de la Iglesia que realizan consejería deben rendir cuentas de esa actividad. Esto se puede lograr mediante la consulta y / o supervisión de pares profesionales, según corresponda. Deben mantener un calendario de horas y lugares o contactos, especialmente en el caso de reuniones más frecuentes con la misma persona.
- Cuando el juicio independiente de un empleado de la Iglesia se ve afectado (por ejemplo, por relaciones personales o profesionales anteriores o concurrentes, donde él o ella se involucra personalmente, como un amigo personal, o donde él o ella se convierte en un defensor de una persona contra otra), el empleado de la Iglesia debe avisar a la parte / partes correspondientes que él o ella ya no pueden brindar asesoramiento y remitir al aconsejado a otros consejeros.

## **CONDUCTA CON MENORES**

- Los adultos y los voluntarios deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y la de cualquier menor individual con quien puedan estar trabajando. En cada instancia posible, se debe considerar un enfoque de trabajo en equipo para las actividades del ministerio juvenil. Los adultos y los voluntarios deben evitar establecer una relación exclusiva con un menor y terminar la misma, debido a la precaución, cuando se den cuenta que un menor desea dicha relación. Tanto los participantes como los miembros de la comunidad de la Iglesia pueden entender mal tales relaciones.
- El contacto físico con menores puede ser malinterpretado tanto por menores como por otros adultos, y sólo debe ocurrir bajo circunstancias públicas apropiadas.
- Los adultos y los voluntarios nunca deben usar o suministrar alcohol y / o drogas ilegales cuando trabajan con menores.
- Los adultos y voluntarios nunca deben proporcionar ningún material sexualmente explícito, inapropiado u ofensivo a menores.
- Los adultos y los voluntarios deben leer y comprender las políticas y los procedimientos diocesanos sobre las denuncias de conducta

sexual inapropiada que involucran a menores o adultos vulnerables.

- Los adultos y los voluntarios no deben promover ni respaldar la práctica de "novatadas" o cualquier rito formal de iniciación similar para convertirse en miembro de cualquier organización diocesana.

## **CONDUCTA SEXUAL**

- Los adultos no deben explotar la confianza de la comunidad parroquial para obtener ganancia sexual o intimidad.
- Los adultos no deben explotar a las personas con fines sexuales.
- Es la obligación personal y profesional del adulto conocer lo que constituye la explotación sexual de otro y estar familiarizado con las leyes del Estado de Mississippi con respecto a la explotación sexual, el abuso y la agresión sexuales.
- Los empleados de la iglesia, el clero, los religiosos y los laicos que se han comprometido con el celibato están llamados a ejercitar esto en todas las relaciones. Del mismo modo, aquellos que han hecho un compromiso matrimonial o han elegido vivir en soltería están llamados a dar testimonio de esta fidelidad en todas sus relaciones.
- Para los propósitos de este documento, la producción o posesión de pornografía infantil se considerará abuso sexual de un menor. La posesión o producción de pornografía infantil no es solo un delito grave contra los niños; Es un delito y la ley exige que se informe a las autoridades civiles.
- Cualquier denuncia de conducta sexual inapropiada se tomará en serio y se informará al Coordinador de Asistencia a Víctimas o al Vicario General si se trata de un sacerdote, diácono o empleado / voluntario laico. Se seguirán los protocolos y procedimientos diocesanos para garantizar los derechos de todos los involucrados y para facilitar la justicia para los agraviados.
- Los adultos deben conocer las reglamentaciones del estado de Mississippi y conocer los requisitos de informes adecuados, tal como se describe en los Estatutos y Procedimientos de Informe en Mississippi. Los empleados de la iglesia también deben cumplir con todos los requisitos obligatorios.
- Requisitos de informe, excepto si la información se recibió bajo el sello de confesión o guía espiritual privilegiada. En tales casos, no se pueden presentar informes.
- Si un adulto tiene dudas sobre si él / ella debe hacer una denuncia, el informe debe presentarse y el Departamento de Servicios de Protección Infantil determinará si una investigación está justificada.

## **COMPORTAMIENTO PROFESIONAL**

- Los adultos no deben involucrarse en acoso físico, psicológico o verbal.
- El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos o verbales, que pueden incluir, entre otros, los siguientes:
  - abuso físico o mental;
  - insultos raciales;
  - avances sexuales o toques no deseados;
  - comentarios o bromas sexuales;
  - solicitudes de favores sexuales utilizados como condición de empleo o que afecten cualquier decisión del personal, como contratación, promoción o compensación y
  - exhibición de materiales ofensivos.
- El acoso puede ocurrir como resultado de un solo incidente grave o un patrón de conducta, lo que resulta en la creación de un ambiente hostil, ofensivo o intimidante.
- Los adultos deben seguir el procedimiento establecido para denunciar el acoso, y
- Deben garantizar que no se tolerarán represalias por presentar un reclamo de acoso.
- La explotación o el acoso pueden ocurrir como resultado de un solo incidente grave o un patrón de conducta, lo que resulta en la creación de un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante.

## **CONFLICTOS DE INTERÉS**

- Los empleados de la Iglesia deben evitar conflictos de intereses, ya que la existencia, o incluso la apariencia, de un conflicto de intereses, puede poner en tela de juicio la integridad y la conducta profesional de uno.
- Existe la posibilidad de un conflicto de intereses en muchas circunstancias. Los ejemplos de tal comportamiento de un empleado de la Iglesia incluyen; realizar negocios privados u otros tratos con la Iglesia o cualquiera de sus miembros; aceptar regalos sustanciales (no simbólicos) por servicios o favores; emplear o participar en transacciones con sus amigos o familiares; actuar con parcialidad hacia los empleados o miembros de la Iglesia; o violar la confianza de otro para beneficio profesional.
- La divulgación de todos los factores relevantes puede, en algunas circunstancias, disminuir el potencial de un conflicto de

intereses.

## **CONFIDENCIALIDAD**

- La información divulgada a un empleado de la Iglesia durante el curso de asesoramiento, asesoramiento, dirección espiritual y / o cualquier otro contacto profesional se mantendrá en la más estricta confidencialidad.
- Cualquiera que acuda al empleado de la Iglesia debe sentir que está entrando en una relación marcada por el respeto, la confianza y la confidencialidad.
- El empleado de la Iglesia también está obligado a salvaguardar la confidencialidad de las notas, archivos o registros informáticos relacionados con el contacto profesional con las personas.
- Si se hace necesaria la consulta con otro profesional, se debe tener el máximo cuidado al hacerlo utilizando información no identificable; cuando esto no sea posible, el otro profesional debe estar obligado por el mismo grado de confidencialidad que el empleado de la Iglesia. Si el otro profesional no está tan obligado, la divulgación no debe hacerse.
- Cuando es necesaria una consulta, el empleado debe tener mucho cuidado para limitar el contenido de la información que se compartirá. El empleado primero debe determinar: cuál es la información precisa que el empleado de la Iglesia debe haber compartido; con quien se comparte la información; y por qué necesita ser compartido.
- El conocimiento que surge del contacto profesional puede usarse para la enseñanza, la escritura y la predicación u otras presentaciones públicas, sólo cuando se han tomado medidas efectivas para salvaguardar absolutamente la identidad y la confidencialidad individual.
- Salvo lo dispuesto anteriormente con respecto a la consulta, la información confidencial sólo puede divulgarse con el consentimiento, informado por escrito, de la persona. En los procedimientos legales en los que el empleado de la Iglesia es un acusado y las acusaciones provienen de un contacto profesional, la divulgación de información confidencial obtenida, en ese contacto, se permite sólo al mínimo necesario para lograr el propósito de defensa.
- Al entablar una relación pastoral o de asesoramiento con un menor, los empleados de la Iglesia deben instruir al menor, desde el principio, sobre varias excepciones a los derechos ordinarios de confidencialidad: amenazas de daño auto infligido al menor y/o amenazas contra otros, debido al estado emocional o comportamiento del menor. Las amenazas de autolesión también

pueden incluir ideas suicidas con un plan para cometer el acto y / o planes para cometer violencia contra otro. En estas situaciones, que representan un grave riesgo para el bienestar del menor y el bienestar de los demás, la comunicación de la información a un padre o tutor legal y / o las autoridades civiles debe realizarse de manera expedita con o sin el consentimiento del menor. El empleado de la Iglesia debe ejercer un gran cuidado y juicio al determinar la idoneidad de este tipo de divulgación y al equilibrar el bienestar final del menor al que se le aconseja el deber de advertir.

- Estas obligaciones son independientes y suplementarias a la confidencialidad del confesionario u otra guía espiritual. Bajo ninguna circunstancia puede haber revelación, ni siquiera indirecta, de la información recibida a través del sacramento de la confesión.

### **Registros e información**

- Se mantendrá la confidencialidad adecuada al crear, almacenar, acceder, transferir y eliminar los registros parroquiales o institucionales.
- Los registros sacramentales se considerarán confidenciales. Cuando, para fines estadísticos válidos de la Iglesia o de la parroquia, la información de estos registros se hace pública, se debe tener mucho cuidado para preservar el anonimato de las personas.
- A excepción de la información sobre la adopción y la legitimidad, los registros sacramentales de más de 80 años pueden ser accesibles al público. Un miembro del personal capacitado que esté autorizado para localizar la información solicitada o supervisar el uso de dichos registros deberá manejar las solicitudes de registros más recientes.
- Los registros financieros de la parroquia deben mantenerse como confidenciales, a menos que una agencia u oficina gubernamental apropiada requiere una revisión. Se debe contactar al Departamento Diocesano de Administración y Finanzas con respecto a la divulgación de todos los registros financieros.
- Los registros de contribuciones individuales a la parroquia se considerarán confidenciales.

### **INFORME DE CONDUCTA INCORRECTA**

- Los empleados de la Iglesia deben ser conscientes de que existe una política clara para denunciar el acoso tanto para los empleados como para los voluntarios.
- Los empleados de la Iglesia deben seguir el procedimiento

establecido para denunciar la explotación o el acoso y deben asegurarse de que no se tolerará represalias por presentar un reclamo de acoso.

- Los empleados de la Iglesia tienen la responsabilidad de informar la mala conducta ética por parte de otros empleados de la Iglesia.
- En los casos en que haya indicios claros de acciones ilegales por parte de un empleado de la Iglesia, se debe notificar de inmediato a las autoridades civiles y de la Iglesia correspondientes.
- En los casos en que haya indicadores claros de acciones poco éticas, pero no ilegales, por parte de un empleado de la Iglesia, se debe notificar a las autoridades apropiadas de la Iglesia.
- Cuando los empleados de la Iglesia creen que uno de sus colegas pudo haber violado este Código de Normas Éticas, deberían intentar resolver el problema, si es posible, señalando el hecho al individuo. Si esto falla, el empleado de la Iglesia tomará medidas adicionales al informar al supervisor o la próxima autoridad superior, o remitir su duda a la Oficina de la Cancillería.
- Todas las acusaciones e inquietudes, pasadas o presentes, que involucren el abuso sexual de una explotación sexual de menores y / o adultos, según lo definido por la Ley de Mississippi, deben informarse de inmediato al Coordinador de Asistencia a las Víctimas o al director del Personal del Sacerdote.
- Cuando los empleados de la Iglesia no estén seguros, de si una situación o curso de conducta en particular violaría este Código de Principios y Estándares Éticos para los Empleados de la Iglesia, deben consultar con su supervisor inmediato, que puede solicitar una aclaración adicional de la oficina del Canciller, para determinar la respuesta adecuada. Si el presunto delincuente es el supervisor inmediato del empleado o voluntario, llame a la línea directa (ver más abajo).

**NOTA:** Lighthouse Services proporciona línea directa de fraude financiero anónimo, cumplimiento, ética y recursos humanos. Esta línea directa permite un método apropiado para reportar eventos relacionados con la administración temporal dentro de parroquias, escuelas y la oficina de la cancillería.

[www.lighthouse-services.com/jacksondiocese](http://www.lighthouse-services.com/jacksondiocese)

En Inglés, USA: 888-830-0004

Habla hispana: 800-216-1288

## **DIRECTRICES PARA TRABAJAR CON MENORES Y ADULTOS VULNERABLES**

Todo el personal de la iglesia de la Diócesis observará las siguientes pautas:

- No permita que ningún menor pase la noche en ninguna rectoría de la Iglesia o en la residencia de los sacerdotes, a menos que sean un miembro de la familia inmediata o estén acompañados por un padre o tutor.
- No se quede solo con un menor en una residencia, un dormitorio, un vestuario, un baño, un vestidor u otra habitación cerrada o área aislada que sea inapropiada para una relación ministerial.
- No haga un viaje nocturno solo con un menor que no sea miembro de su familia inmediata.
- No duerma en la misma cama con un menor. Si un supervisor adulto se queda en un hotel u otra habitación para dormir con un grupo de menores, el supervisor debe dormir en su propia cama con una cama plegable o cuna si es necesario.
- No proporcione a los menores nada que esté prohibido por la ley, como alcohol, tabaco, drogas, etc.
- No patrocine actividades de la iglesia o la escuela que no cumplan con las horas apropiadas para menores.
- Tenga precaución y discreción en cualquier contacto físico con un menor. Todo contacto físico debe ser público, apropiado y no sexual.
- Un adulto nunca debe estar solo o aislado con un menor. Sin embargo, si esto ocurre debido a circunstancias imprevistas, debe estar en un lugar público bien iluminado mientras espera a un padre, tutor u otro adulto.
- No participe en la disciplina física de un menor. Los problemas de disciplina deben manejarse en coordinación con su supervisor y / o los padres del menor.
- Los temas, el vocabulario, las grabaciones, las películas, los juegos o el uso de software de computadora o cualquier otra forma de interacción personal o entretenimiento que no pueda usarse cómodamente en presencia de los padres no deben presentarse a menores de edad. El material sexualmente explícito o pornográfico está estrictamente prohibido.
- No administre medicamentos de ningún tipo, con o sin receta, sin el permiso por escrito de los padres.
- Si reconoce que se desarrolla una atracción personal o física inapropiada entre usted y un menor, notifique a su supervisor y mantenga claros los límites profesionales entre usted y el menor. Si es posible, remita al menor a otro supervisor adulto lo antes posible.
- Si fuera necesario el cuidado pastoral individual de un menor, evite reunirse en entornos aislados. Programe reuniones en momentos y lugares que generen responsabilidad. Limite tanto la duración como el número de sesiones. Haga referencias apropiadas. Notifique a los padres de las reuniones.

- No entregue las llaves de menores a las instalaciones de la iglesia. Si el menor tiene una clave como resultado de ser un empleado o voluntario de la iglesia, el menor debe ser examinado adecuadamente.
- No transporte a jóvenes a menos que haya recibido autorización previa del pastor / director. Consulte todos los requisitos de evaluación para "Conductores" en las Pautas de transporte.
- No tome fotografías de menores mientras estén desnudos o vestidos.
- Si observa a alguien, adulto o menor, abusando de un menor, tome las medidas adecuadas para intervenir de inmediato y restablecer la seguridad del menor. Informe el abuso a la autoridad civil, así como a la Oficina Diocesana de acuerdo con la política diocesana y la ley estatal.

## **COMUNICACIONES ELECTRÓNICAS**

Nuestros principales métodos de comunicación con respecto a las actividades y eventos de la iglesia con menores serán a través de medios electrónicos que incluyen, entre otros, sitios web, correos electrónicos, mensajes de texto / instantáneos, plataformas de reuniones virtuales, teléfonos celulares y sitios de redes sociales, manteniendo las pautas adecuadas.

Siempre que un empleado / voluntario esté actuando en su calidad de "representante" de la Iglesia Católica, deberá cumplir con esta política de comunicación electrónica. Cualquier violación de la política y las regulaciones va en contra de los objetivos de crear un ambiente seguro para nuestros niños y jóvenes. En consecuencia, el incumplimiento de esta política pone en riesgo a los jóvenes y niños y puede dar lugar a la terminación del empleo o la condición de voluntario.

Esta política no pretende limitar su capacidad de comunicarse con menores de su iglesia u organización, sino permitir que la comunicación gire en torno a un nivel profesional u organizacional. Es imprescindible para cumplir con nuestro objetivo de crear y enseñar un entorno tecnológico seguro que nuestras comunicaciones con los menores se mantengan dentro de los límites apropiados que mantengan una relación de ministerio profesional.

- Las direcciones de correo electrónico personales, las cuentas de redes sociales, las cuentas de medios virtuales, etc. no se deben utilizar para comunicarse con menores.
- Los perfiles de redes sociales personales, blogs, etc. de los empleados / voluntarios de la parroquia y la escuela deben ser



privados y no accesibles para menores

- Las cuentas de tecnología que se utilizarán para interactuar y comunicarse con menores deben ser establecidas por la parroquia o la escuela.
- Las reuniones virtuales, sesiones, etc. deben registrarse y ponerse a disposición si lo solicita un padre o supervisor.
- La vestimenta de adultos y menores debe ser apropiada como para actividades escolares o de la iglesia.
- La ubicación de los adultos y menores durante las sesiones virtuales debe ser apropiada, no un espacio personal privado.
- Los niños que ven y / o participan en sesiones virtuales deben estar acompañados por un adulto (padre, tutor o su designado).
- Los empleados o voluntarios de la Iglesia (parroquia / escuela) no deben enviar mensajes de naturaleza personal a menores de edad.
- No aliente a los menores a que le comuniquen mensajes personales en su papel de empleado / voluntario de la Iglesia.
- Si un empleado / voluntario recibe un mensaje de texto de naturaleza personal inapropiada de un menor, el empleado / voluntario tiene prohibido responder al menor.
- Si un menor inicia la comunicación con el empleado / voluntario a través de una cuenta de correo electrónico personal, mensaje instantáneo, etc., el empleado / voluntario debe notificar a su supervisor o pastor de inmediato.
- Al menos dos adultos dentro del ministerio de la parroquia o la escuela deben incluirse en cualquier comunicación electrónica con menores. Uno debe ser un supervisor o designado.
- Se debe informar a los padres sobre las plataformas específicas de comunicación electrónica (correo electrónico, redes sociales, reunión virtual, etc.) que se utilizan para comunicarse con menores como parte estándar del ministerio.
- Los padres / tutores deben ser copiados si hicieron la solicitud y proporcionaron un número de celular.

**Consulte el apéndice "*Comunicaciones Electrónicas*" para conocer las mejores prácticas para utilizar los sistemas de comunicación electrónica en el ministerio con menores, así como los procedimientos para informar comunicaciones inapropiadas.**

### **VIAJE DE EVENTOS PARA NIÑOS / JÓVENES**

- Los tipos de eventos incluyen, entre otros, retiros diocesanos, parroquiales, escolares y / o de otras entidades relacionadas con diocesanos, viajes de campo, torneos deportivos, viajes misioneros, peregrinaciones, convenciones, conferencias y viajes recreativos.

- La Diócesis de Jackson requiere que todo el personal oficial tenga al menos 21 años para supervisar a los participantes inscritos en cualquier escuela diocesana, un programa de educación pre jardín de infantes, un grupo juvenil parroquial o un programa de educación religiosa. Los hermanos, amigos, etc. deben registrarse para participar en los eventos grupales anteriores. Todos los participantes están sujetos a la supervisión del personal oficial diocesano mientras asisten a las actividades.
- Los viajes y otras actividades deben ser aprobados, tanto para la planificación como para la implementación, por el director en el caso de las escuelas primarias y secundarias, por el Pastor / LEM en el caso de las parroquias, o por la oficina de jóvenes en el caso de cualquier entidad relacionada. Los viajes internacionales requerirán la aprobación del Obispo / Vicario General.
- Se debe dar la aprobación del Pastor / LEM / Superintendente para cualquier viaje fuera del estado. Las pautas diocesanas para todos los viajes y funciones deben observarse en todo momento y prevalecerán sobre cualquier otra pauta provista en caso de un conflicto claro.

Consulte el Apéndice para conocer la política y los procedimientos completos para viajar con menores, y comuníquese con la Cancillería para obtener los formularios de viaje apropiados:

Oficina de Educación Católica (601) 949-6930

Oficina del Ministerio de la Juventud (601) 949-6934

Oficina de Educación y Formación Religiosa (601) 960-8473

## **ALEGACIONES Y RESPUESTA**

### **INTRODUCCIÓN**

Esta sección se refiere a las denuncias de abuso sexual de un menor contra el personal de la Iglesia como se define en la política. La obligación de proteger a los niños y jóvenes y prevenir el abuso sexual se deriva de la Misión de la iglesia y del ejemplo dado por Jesucristo mismo, en cuyo nombre servimos. El abuso sexual de un menor viola la dignidad humana y la misión de la Iglesia y no será tolerado. Una persona, culpable de tal abuso, comete una grave injusticia contra la víctima, la familia de la víctima y la comunidad de la Iglesia. Los objetivos principales para establecer esta política

y los procedimientos aquí contenidos, son el bienestar de los niños, la salud espiritual de la comunidad y la integridad de la Iglesia. La Iglesia también reconoce su obligación con el personal de la iglesia contra quien se hacen acusaciones para garantizar que sean tratados de manera justa cuando se hacen acusaciones contra ellos. En derecho civil y canónico, una persona se presume inocente hasta que se demuestre lo contrario. Por lo tanto, se debe tener cuidado para garantizar que este principio se cumpla siempre, incluso cuando se fomente una investigación exhaustiva pero sensible.

La Diócesis de Jackson aplicará esta política con justicia, compasión y sensibilidad cuando se presente una denuncia de abuso sexual de un menor contra el personal de la iglesia. Esta política establece un proceso de gobierno interno de la iglesia y no determina la responsabilidad civil o penal del acusado, la Diócesis o cualquier orden religiosa involucrada.

Un objetivo primordial de todas las investigaciones realizadas bajo esta política es la determinación de la idoneidad de la persona acusada para el ministerio previamente ejercido en la Iglesia o para cualquier otro ministerio en la Iglesia. Con el fin de obtener la información más completa posible, tales investigaciones y la información resultante de ellas se mantendrán confidenciales por todos los interesados, excepto los informes obligatorios requeridos por la ley.

## **ASISTENCIA A LOS AFECTADOS**

- La Diócesis pondrá a disposición la asistencia adecuada para aquellos que puedan verse afectados por un supuesto incidente de abuso sexual de un menor.
- La Diócesis designa un Coordinador de Asistencia a Víctimas que ministrará a la víctima, a la familia de la víctima y, cuando sea necesario, a otras personas afectadas. El Coordinador de Asistencia a Víctimas identificará los recursos profesionales y otros recursos apropiados y los pondrá a disposición para ayudar en el cuidado de una víctima u otras personas afectadas. El alcance de la asistencia será determinado por la Diócesis.
- Se alienta a la víctima a tener un defensor personal. El propósito del Defensor personal es apoyarlo a través del difícil proceso de revelar su queja. Si la víctima solicita un Defensor personal, se le puede proporcionar una lista de la que puede elegir.
- La Diócesis se comunicará con la compasión de la comunidad afectada para promover la curación y entendimiento.
- Si se le solicita, el Vicario General pondrá a disposición de la persona acusada a una persona adecuada que pueda brindar

asistencia, asesoramiento y apoyo moral y que pueda facilitar la derivación a especialistas, defensores y otros profesionales según sea necesario.

## **SALVAGUARDIAS CONTINUAS**

Todas las instituciones de la Diócesis de Jackson harán cumplir las políticas, principios y estándares establecidos en este documento para garantizar que los empleados o aceptados para el servicio voluntario cumplan con esta política y mantengan un ambiente que desaliente el abuso sexual de un menor de edad.

## **SANACIÓN CONTINUA Y CRECIMIENTO ESPIRITUAL PARA TODA LA COMUNIDAD DE FE**

El Obispo será sensible a cualquier segmento de la comunidad de fe que pueda ser particularmente doloroso y tendrá mucho cuidado para garantizar que se haga todo lo posible para abordar los efectos continuos a largo plazo del abuso sexual de un menor. Se brinda apoyo a través de un proceso continuo de sanación y curación espiritual para toda la comunidad de fe.

Dado que la comunidad de fe es en sí misma un agente de reconciliación, debe alentarse a participar en el proceso de recuperación, lo que le permitirá desarrollar medios para comprender estos problemas y ayudar a los afectados por ellos.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DEL DEMANDANTE**

Los derechos de un demandante durante una investigación diocesana incluyen:

- El derecho a ser escuchado;
- El derecho a ser tratado con respeto y consideración;
- El derecho a denunciar las alegaciones ante las autoridades correspondientes;
- El derecho a buscar y retener asesoría legal;
- El derecho a la discreción en la conducción de la investigación y a proteger su buen nombre en la investigación;
- El derecho a replicar a cualquier respuesta del acusado;
- El derecho a proporcionar evidencia en apoyo de la queja;
- El derecho a conocer los resultados de la investigación; y
- El derecho a no ser intimidado por la Iglesia, el acusado o la comunidad de fe.

Las obligaciones del demandante incluyen:

- La obligación de proporcionar información completa y precisa sobre las alegaciones, en lo mejor de sus habilidades;
- La obligación de proporcionar nombres de testigos adicionales a los investigadores; y
- La obligación de no interferir con el proceso de investigación.

## **DERECHOS Y OBLIGACIONES DE LOS ACUSADOS**

Los derechos del acusado durante la investigación incluyen:

- El derecho a conocer la naturaleza de las acusaciones.
- El derecho a defenderse de las acusaciones.
- El derecho al debido proceso.
- El derecho a no inculparse a sí mismo.
- El derecho al asesoramiento civil y canónico.
- El derecho a la discreción en la realización de la investigación y a proteger su buen nombre durante la investigación
- El derecho a conocer los resultados de la investigación.

Las obligaciones del acusado durante la investigación incluyen:

- La obligación de no interferir con el proceso de investigación.
- La obligación de no tener contacto con el demandante durante el proceso de investigación.
- La obligación de observar cualquier disposición especial o restricción impuesta por el Obispo o su designado.

## **REPORTANDO UN SUPUESTO ABUSO INFANTIL**

- **A las autoridades civiles de Mississippi**
  - ❖ Las denuncias se deben hacer al **Departamento de Servicios de Protección Infantil de Mississippi** al 1-800-222-8000 o 601-432-4570 o presentar un informe en línea en **<https://reportabuse.mdcp.ms.gov/>**. En una emergencia, llame al 911 o a la policía local de inmediato.
  - ❖ **La ley de Mississippi requiere que cualquier persona que conozca o tenga motivos para sospechar abuso o negligencia de un niño** por parte de un padre, tutor legal, cuidador u otras personas responsables del cuidado del niño, debe presentar un informe a Departamento de Servicios de Protección Infantil de Mississippi.

**El reporte debe incluir lo siguiente en el grado conocido por el informante:**

- 1) Nombre del niño
- 2) Domicilio y teléfono del niño
- 3) Fecha de nacimiento / edad, raza y sexo del niño;
- 4) Nombre de la escuela a la que asiste el niño
- 5) Tipo de maltrato: una descripción de la situación y las marcas o hematomas que pueden estar presentes;
- 6) Persona responsable del cuidado del niño,
- 7) Nombre (s) del presunto autor
- 8) Testigos de la situación;
- 9) Otra información relevante que aceleraría una investigación

➤ **A las Autoridades Diocesanas (si el autor es un empleado o voluntario de la parroquia / diocesana)**

- Notificar al Coordinador de la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes al 601-960-8471

## **CONCLUSIÓN**

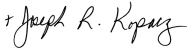
- La explotación o abuso de cualquier menor o adulto por parte del clero o personal de la iglesia por medio de abuso o manipulación espiritual, emocional, sexual, mental, física, ya sea intencionalmente o no, es extremadamente atroz.
- Abuse El abuso sexual de un adulto menor o vulnerable por parte del personal de la iglesia viola la dignidad humana y la misión de la Iglesia. Tal abuso no será tolerado.
- La Diócesis se compromete a garantizar que los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables atendidos por la Iglesia no corran el riesgo de abuso sexual por parte del personal de la iglesia.
- No hay una solución fácil para situaciones tan dolorosas. Los procedimientos descritos en esta política tienen como propósito la protección de menores y adultos vulnerables y el respeto a la dignidad de todos los involucrados.
- La Iglesia al enfrentar tales tragedias puede ayudar a toda la comunidad a crecer y desarrollarse, especialmente ayudándola a combatir el flagelo de la conducta sexualmente abusiva.
- En particular, se debe tener especial cuidado para demostrar la preocupación de la Iglesia por los niños y sus familias de acuerdo con el componente de prevención: Crear un ambiente seguro para nuestros niños, Diócesis de Jackson, y Código de principios y normas éticas para empleados y voluntarios de la iglesia, Diócesis de Jackson.
- El bienestar espiritual de todas las personas afectadas por el abuso sexual de un menor es una preocupación primordial: -

"La salvación de las almas, que siempre debe ser la ley suprema en la Iglesia" (C. 1752).

Este documento ha sido preparado para proporcionar una política para la prevención y respuesta a la conducta sexual inapropiada y / o abuso sexual. Nuestro objetivo es crear entornos seguros para nuestros niños y jóvenes y siempre responder adecuadamente a cualquier denuncia que se haga.

La Diócesis de Jackson está comprometida con el bienestar de cada niño, joven y adulto vulnerable bajo su cuidado. Estamos comprometidos a mantener seguras nuestras iglesias, escuelas e instituciones.

Dado en Jackson el día 15 de julio de 2020



+Joseph R. Kopacz  
Obispo. Diócesis de Jackson



Mary Woodward  
Canciller. Diócesis de Jackson