Arquidiócesis
de
Kansas City en Kansas

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSOS

March 2023

ARQUIDIÓCESIS DE KANSAS CITY EN KANSAS

POLÍTICA DE PREVENCIÓN DE ABUSOS

ÍNDICE

INTRODUCCIÓN 1

APLICABILIDAD Y DEFINICIONES GENERALES 2
1. Aplicabilidad 2
2. Definiciones generales a efectos de esta política 2

PREVENCIÓN 4
3. Detección, capacitación y educación 4
4. Contratistas y proveedores independientes 7
5. Jóvenes empleados y voluntarios que trabajan con menores o adultos vulnerables 7
6. Normas para trabajar con menores y adultos vulnerables 7
7. Comunicación digital, en línea y en los medios sociales 11

INTERVENCIÓN: DENUNCIA OBLIGATORIA DE ABUSOS 13
8. Adultos obligados a denunciar bajo la legislación de Kansas 13
9. Requisitos de denuncia por parte del personal de la Iglesia 13
10. Denuncias episcopales 14
11. Prohibición de Represalias – Disposición para Denunciantes (“Whistleblower Provision”) 14

RESPUESTA A ACUSACIONES O SOSPECHAS DE ABUSOS Y DAÑOS SEXUALES 15
12. Definición de los procesos 15
13. Distribución de la Política 15

APÉNDICE 17

CUESTIONARIO CONFIDENCIAL 17

RECONOCIMIENTO Y AUTORIZACIÓN DE DIVULGACIÓN 18

ACUSE DE RECIBO 19

INTRODUCCIÓN

Como Arquidiócesis de Kansas City en Kansas, es nuestra misión compartir responsablemente el Evangelio y el amor de Cristo con la comunidad del noreste de Kansas, salvaguardando a nuestros miembros vulnerables de los abusos.

Reconociendo que cada individuo es creado por Dios, la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas está comprometida con la seguridad y el bienestar de sus niños y adultos vulnerables. Junto con las familias, los amigos y las instituciones sociales, la Arquidiócesis se esfuerza por garantizar un entorno saludable diseñado para nutrir a todos nuestros miembros y ayudarles a desarrollar todo su potencial como personas de fe y como ciudadanos productivos. La responsabilidad de cumplir esta política recae en el individuo. El personal de la Iglesia que haga caso omiso de esta Política será objeto de las medidas disciplinarias pertinentes.

Además de esta *Política de Prevención de Abusos* ("Política"), la Diócesis requiere que el personal de la Iglesia cumpla con el *Código de Conducta* ("Código") diocesano que establece estándares adicionales de comportamiento para todos los que ejercen su ministerio en la Iglesia. El Código pretende proporcionar un contexto más amplio en el que considerar las relaciones ministeriales del personal de la Iglesia de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas, mientras que la Política se centra únicamente en la prevención y denuncia de sospechas de abusos sexuales y daños.

Al promulgar esta política, el Arzobispo Naumann se compromete a lo siguiente: "Esta Política nos ayudará a crear, promover y preservar ambientes seguros para todos, y a garantizar que quienes ejercen su ministerio en nombre de la Iglesia han completado la investigación y la formación que necesitan para mantener la seguridad de todo el pueblo de Dios bajo nuestro cuidado".

DECLARACIÓN

Esta Política de Prevención de Abusos sustituye a la Política de Protección de Menores y a todas las versiones y revisiones anteriores y es adoptada, en su versión revisada, por el Arzobispo de la Arquidiócesis Católica Romana de Kansas City en Kansas, el _____º día de _____, 2023.

Aprobado por el Arzobispo,

Arzobispo Joseph F. Naumann
Arquidiócesis de Kansas City en Kansas

PARA DENUNCIAR ABUSOS: Primero avise a las autoridades, después visite www.archkck.org/reportabuse o llame al 913-647-3051. ***Si hay peligro inmediato o alguien está herido, llame al 911 o a la policía local.***

APLICABILIDAD Y DEFINICIONES GENERALES

1. *Aplicabilidad*

Esta Política se aplica a todos los que están comprometidos en el ministerio ya sea por asignación, empleo o como voluntarios para la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas o sus parroquias, escuelas, instituciones y agencias. La Política se aplica al "personal de la Iglesia" y, en su caso, a los aspirantes a convertirse en "personal de la Iglesia" y a los contratistas independientes de la diócesis. Todas las definiciones que se encuentran en el *Código de Conducta* ("Código") se incorporan aquí por referencia.

2. *Definiciones generales a efectos de esta política*

A. Acusado: Toda persona acusada de abuso sexual de un menor, de un adulto vulnerable o de actos sexuales que impliquen un abuso de autoridad o de un adulto vulnerable.

B. Acusador: Una persona que denuncia haber sufrido abusos sexuales cuando era menor o adulto vulnerable o alguien que denuncia un acto sexual cometido en abuso de autoridad.

C. Límites: Los límites existen en las relaciones entre individuos y varían mucho según la naturaleza de la relación. En el contexto de la prevención de abusos, una violación de los límites se refiere a la transgresión de las normas de interacción establecidas, tal y como se describen en esta Política y en la capacitación aplicable, que podría representar explotación o intento de manipulación de la posición vulnerable de un menor o adulto.

D. Derecho de la Iglesia: El Código de Derecho Canónico de 1983[1], el *motu proprio* del Papa Juan Pablo II, *Sacramentorum Sanctitatis Tutela*[2] ("SST"), el *motu proprio* del Papa Francisco *Vos estis lux mundi*[3], las *Normas esenciales para las políticas diocesanas/eparquiales que se refieren a las acusaciones de abuso sexual de menores de edad por sacerdotes o diáconos*[4] ("Normas Esenciales"), así como el derecho particular de las diócesis de los Estados Unidos, y el derecho particular de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas.

E. Demandante: Persona que ha registrado una denuncia en nombre del acusador.

F. Departamento para la Infancia y la Familia (*Department for Children and Families*, o DCF): La agencia del Estado de Kansas que recibe e investiga las denuncias de abuso sexual de un menor o adulto y otras denuncias de abuso de un menor.

G. Director de la Oficina de Protección y Atención: La persona empleada por la Arquidiócesis para supervisar todos los aspectos de los esfuerzos arquidiocesanos para crear un ambiente seguro en las parroquias y escuelas arquidiocesanas, incluyendo los esfuerzos para proteger del abuso, así como la

---

[1] El Código de Derecho Canónico de 1983 es la codificación del derecho eclesiástico para el rito latino de la Iglesia Católica.

[2] Papa Juan Pablo II, *Sacramentorum Sanctitatis Tutela* ("SST"), 30 de abril de 2001. Véase también la Circular de la Congregación para la Doctrina de la Fe del 3 de mayo de 2011.

[3] Papa Francisco, *Vos estis lux mundi*, 9 de mayo de 2010.

[4] Las *Normas Esenciales* fueron aprobadas por primera vez por la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos el 8 de diciembre de 2002. Las revisiones recibieron *recognitio* de la Santa Sede y fueron promulgadas como derecho particular para los Estados Unidos el 5 de mayo de 2006.

respuesta arquidiocesana a las acusaciones de abuso sexual de un menor o adulto vulnerable recibidas por el Investigador de Denuncias.

H. Engaño pederasta (también llamado "captación sexual", en inglés *grooming*): En el contexto de esta política, el engaño pederasta se refiere al proceso preparatorio en el que un agresor se gana gradualmente la confianza de una persona, una comunidad o una organización con la intención de abusar sexualmente de una víctima. Este proceso suele incluir una serie de violaciones de los límites. El engaño pederasta puede producirse en encuentros públicos o en grupo o en interacciones privadas y por medios que incluyen el contacto directo o las redes sociales.

I. Menor: Personas que aún no han cumplido 18 años. En algunos casos descritos en esta Política, una persona que haya cumplido 18 años mientras cursa estudios secundarios puede ser tratada como menor a efectos de prevención de abusos o de respuesta a los mismos.

J. Política: Esta *Política de Prevención de Abusos*.

K. Abuso sexual: El abuso sexual incluye cualquiera de los siguientes:

i. realizar actos sexuales con un menor o una persona vulnerable[5], o

ii. forzar a alguien, mediante violencia o amenaza o mediante abuso de autoridad, a realizar o someterse a actos sexuales[6], o

iii. explotación sexual de un menor o de una persona vulnerable, o

iv. comportamiento por el cual un adulto utiliza a un menor o a una persona vulnerable como objeto de gratificación sexual, o

v. la producción, adquisición, exhibición, posesión o distribución, incluso por medios electrónicos, de materiales o imágenes[7] de abuso sexual de un menor o de una persona vulnerable[8], o

vi. el reclutamiento o inducción de un menor o de una persona vulnerable para que participe en la exhibición de materiales o imágenes sexualmente abusivos, o

vii. comportamiento que constituiría una violación de un estatuto penal sexual.

El "abuso sexual" puede producirse tanto si esta actividad sexual implica fuerza explícita como si no, tanto si implica contacto genital o físico como si no, tanto si es iniciada por el menor o la persona vulnerable como si no, y tanto si hay un resultado perjudicial perceptible como si no. A efectos de esta Política, el término "abuso sexual" no se limita necesariamente a la definición de abuso sexual según el derecho civil o penal.

L. Daño sexual: Cualquier acto o comportamiento sexual no deseado o que cause daño a una persona.

---

[5] Cf., *Vos Estis Lux Mundi (VELM) Título 1, Art. 1 §1ii*
[6] Cf., *VELM Título 1, Art. 1 §1i*
[7] Comúnmente conocido como "pornografía infantil".
[8] Cf., *VELM Título 1, Art. 1 §1iii*.

M. Conducta sexual impropia: Cualquier conducta sexual en la que esté implicado el personal de la Iglesia o un miembro religioso que trabaje bajo la autoridad de la Arquidiócesis y otro individuo, y dicha conducta constituya engaño pederasta[9], acoso sexual o conducta contraria a las enseñanzas morales católicas o al derecho canónico.

N. Defensor de Atención a Víctimas: Persona empleada por la Arquidiócesis cuya responsabilidad principal es acompañar y atender a las personas que alegan que, siendo menores o adultos vulnerables o por abuso de autoridad, sufrieron abusos o daños sexuales por parte de un sacerdote, diácono o seminarista.

O. Personas vulnerables: Una persona vulnerable es cualquiera de las siguientes

- **i.** un menor, o
- **ii.** una persona mayor de 18 años cuya capacidad para realizar las actividades normales de la vida diaria esté disminuida debido a una discapacidad o disfunción mental, emocional, física de larga duración, del desarrollo o intelectual, o a daños cerebrales, o a los achaques de la edad, o
- **iii.** privación de la libertad personal (incluso debido a un abuso de autoridad) que, de hecho, incluso ocasionalmente, limita su capacidad de comprender o de querer o de resistirse o consentir un acto sexual[10].

P. Personas que trabajan con o cerca de menores y/o adultos vulnerables: Cualquier persona que pueda ser percibida en una posición de responsabilidad de supervisión, aunque sea breve, sobre un menor o un adulto vulnerable.

PREVENCIÓN

3. *Detección, capacitación y educación*

A. Personas obligadas a participar en cursos de capacitación y exámenes de investigación

El siguiente Personal de la Iglesia debe completar los requisitos de investigación y capacitación para un ambiente seguro[11]:

- **i.** **<u>Todos</u> los empleados laicos y el clero de la Arquidiócesis,** independientemente de si el empleado tiene responsabilidad con menores o adultos vulnerables (por ej., personal de apoyo y mantenimiento), incluidos los empleados temporales (por ej., profesores sustitutos y estudiantes profesores).
- **ii.** **Todos los voluntarios que trabajen con menores o en torno a ellos,** incluidos, pero sin limitarse a:
  - **1.** líderes de catequesis (facilitadores, coordinadores, directores);

[9] En determinadas circunstancias, el engaño pederasta puede considerarse abuso según el canon 1398 §1,2
[10] Cf., *VELM Título 1, Art. 1 §2*.
[11] La Oficina de Protección y Atención puede permitir un programa de capacitación de seguridad personal sustitutivo para el personal con discapacidad intelectual y/o discapacidades del desarrollo o supervivientes de abusos sexuales.

2. catequistas y auxiliares de educación religiosa;
3. asociados y ministros pastorales;
4. ministros de la juventud;
5. voluntarios de guardería/programas post-escolares ("after school");
6. acompañantes para viajes con pernoctación;
7. directores de coros juveniles o familiares;
8. Voluntarios de la Organización Católica de Jóvenes (incluidos todos los entrenadores);
9. coordinadores/formadores de monaguillos
10. dirigentes y voluntarios de tropas scouts y otras organizaciones juveniles patrocinadas por la parroquia;
11. voluntarios en escuelas católicas que actúen como cuidadores *in loco parentis* (tales como entrenadores y acompañantes [*chaperones*] en excursiones con pernoctación) o que regularmente[12] sean voluntarios (pero sin incluir a los miembros del consejo escolar a menos que los miembros también trabajen regularmente con menores en la escuela);
12. voluntarios para eventos juveniles arquidiocesanos a gran escala.

Las preguntas sobre si un cargo que no figura en esta lista está sujeto a investigación y capacitación sobre Ambiente Seguro deben dirigirse a la Oficina de Protección y Atención.

i. **Todos los voluntarios que trabajen con o cerca de adultos vulnerables**, incluidos pero no limitados a:
    1. empleados y voluntarios de *Care and Breathe*;
    2. empleados y voluntarios de iCare;
    3. empleados y voluntarios que atienden a residentes confinados en casa o en centros de enfermería especializada;
    4. voluntarios de cualquier actividad patrocinada por la parroquia o la Arquidiócesis, incluidos los Ministros Extraordinarios de la Sagrada Comunión, que atiendan a cualquier persona o grupo fuera de la celebración pública de la Santa Misa que, a juicio razonable, se consideraría un adulto vulnerable, incluidas, entre otras, las personas con discapacidad intelectual o del desarrollo, las que están confinadas en casa, las que reciben cuidados paliativos o de hospicio y las que residen en residencias asistidas o centros de enfermería especializada.

Las preguntas sobre si un cargo que no figura en esta lista está sujeto a investigación y capacitación sobre

[12] Una persona es voluntaria regularmente cerca de menores si participa como voluntaria en tres o más actos en un curso escolar.

Ambiente Seguro deben dirigirse a la Oficina de Protección y Atención.

B. Conformidad

La Oficina de Protección y Atención de la Arquidiócesis, a través de embajadores parroquiales y escolares ("Coordinadores de Ambiente Seguro" o "SEC's" (*Safe Environment Coordinators*, en inglés), asegura el cumplimiento de todos los requisitos iniciales y continuos de investigación y capacitación.

C. Cuándo

Los requisitos de investigación y capacitación del Programa Arquidiocesano de Ambiente Seguro para adultos deberán completarse ***antes de*** comenzar el empleo o cualquier ministerio voluntario con menores o adultos vulnerables.

D. La Investigación y Capacitación incluirán lo siguiente:

i. Realización de una investigación de antecedentes

1. Estas investigaciones se llevarán a cabo a través de un servicio aprobado por la Arquidiócesis e incluirán la verificación de antecedentes penales. Los Coordinadores de Ambiente Seguro de los sitios arquidiocesanos coordinarán estas revisiones de acuerdo con las directrices establecidas desde la Oficina de Protección y Atención.

2. Los siguientes cargos dentro de la Arquidiócesis, salvo disposición en contrario, están obligados a completar una verificación de antecedentes de renovación en los siguientes intervalos:

a. Todos los empleados de las escuelas católicas arquidiocesanas cada tres años;

b. Todos los clérigos, seminaristas, miembros de comunidades religiosas que sirvan en nombre de la Arquidiócesis, otros empleados no escolares y voluntarios que deban completar una Investigación de Ambiente Seguro cada cinco años.

ii. Reconocimiento por escrito de los códigos y políticas arquidiocesanos pertinentes

La Oficina de Protección y Atención determinará y anunciará de forma permanente la política y el reconocimiento del código requeridos.

E. Realización de un Curso de Sensibilización sobre abusos sexuales

i. La Arquidiócesis proporcionará un programa de capacitación[13] para explicar el abuso infantil, incluido el abuso sexual. Este programa explicará cómo prevenir, detectar y responder al abuso.

ii. La Oficina de Protección y Atención de la Arquidiócesis será responsable de determinar y anunciar la formación requerida de forma continua.

iii. La Oficina de Protección y Atención podrá exigir formación continua adicional si lo considera oportuno.

[13] La formación actual requerida es el taller de sensibilización "Protecting God's Children" de Virtus. Esto está sujeto a cambios.

F. Sensibilización sobre seguridad para menores

La Arquidiócesis proporcionará una formación especial adecuada a la edad pertinente a la seguridad personal de los menores, que deberá completarse **anualmente** para los niños y jóvenes desde el jardín de infancia hasta el último año de la escuela secundaria en las escuelas católicas arquidiocesanas y los programas de educación religiosa, incluidos los grupos de ministerio juvenil. Los Coordinadores de Ambiente Seguro proporcionarán documentación a la Arquidiócesis sobre la conformidad anual de acuerdo con las directrices de la Oficina de Protección y Cuidado.

4. ***Contratistas y proveedores independientes***

A. Las parroquias, escuelas o instituciones arquidiocesanas que mantienen contratistas independientes no supervisados (por un empleado arquidiocesano) que trabajan regularmente cerca de menores o adultos vulnerables (es decir, trabajadores de cafeterías, instructores externos y personal de mantenimiento en las escuelas) deben tomar medidas razonables para determinar que el personal no arquidiocesano involucrado en dichos programas haya sido investigado por las otras entidades y exigir que se tomen medidas de seguridad para ayudar a desalentar y prevenir el abuso sexual de un menor.

B. Se recomienda encarecidamente que se garantice por escrito que los contratistas independientes se han sometido a una investigación de antecedentes y a una capacitación, y que cumplirán con las obligaciones de notificación de abusos sexuales a menores en virtud de la ley de Kansas y de la política diocesana.

C. Cualquier contratista independiente que no pueda proporcionar tal garantía trabajará con los Coordinadores de Ambiente Seguro para asegurar que todo el personal empleado por el contratista independiente que realice servicios no supervisados alrededor de menores o adultos vulnerables en instituciones arquidiocesanas complete los requisitos del Programa Arquidiocesano de Ambiente Seguro.

5. ***Jóvenes empleados y voluntarios que trabajan con menores o adultos vulnerables***

A. Los menores de 16 años nunca deben ser el "supervisor a cargo" de menores más jóvenes o adultos vulnerables. Debe haber al menos un adulto formado e investigado para supervisar a los menores que trabajen cerca de niños más pequeños.

B. Los jóvenes de 16 o 17 años pueden ser considerados para el empleo o el voluntariado con menores después de haber completado todos los requisitos de selección y formación y con el permiso de un padre o tutor.

6. ***Normas para trabajar con menores y adultos vulnerables***

A. Conducta adecuada

i. El personal de la Iglesia debe ser consciente de su propia vulnerabilidad y de la de cualquier menor o adulto vulnerable con el que trabaje. El personal de la Iglesia debe evitar situaciones en las que se encuentre a solas con un menor. Cuando no sea posible contar con la presencia de otra persona, como en el caso del asesoramiento o tutoría de un menor, el personal de la Iglesia deberá reunirse con el menor en un lugar lo más público posible, como una oficina de

instrucción u oficina formal con la puerta abierta o con una ventana transparente en la puerta o donde haya otras personas presentes y visibles en las inmediaciones.

ii. El ministerio formal, incluida la instrucción en el aula y el ministerio juvenil, debe tener lugar en un entorno instructivo/formal (es decir, en una escuela o parroquia). El personal de la Iglesia debe evitar ser el único adulto presente con un menor o un grupo de menores en entornos ajenos al ministerio formal o a una actividad estrechamente vigilada. Los maestros o ministros de la juventud no deben recibir a estudiantes en sus casas sin la presencia de los padres.

iii. Un líder adulto nunca debe estar solo con un menor en actividades sociales como ir al cine, eventos deportivos y/o cenar en restaurantes. En los grupos, debe mantenerse una proporción adecuada entre adultos y menores.

iv. Se debe tener cuidado de mantener límites apropiados para menores y adultos vulnerables al considerar la configuración de las instalaciones sanitarias durante eventos dirigidos a jóvenes o adultos vulnerables organizados por escuelas y parroquias. Siempre que sea posible, deberá haber baños separados para uso de los adultos.

v. Se prohíbe al personal de la Iglesia dirigirse a las personas vulnerables de un modo que cualquier observador pueda interpretar como duro, amenazador, intimidatorio, humillante, despectivo, degradante o humillante. El personal de la Iglesia debe abstenerse de utilizar lenguaje soez en presencia de menores y nunca debe emplear ninguna disciplina que asuste o humille a los niños y jóvenes. El personal de la Iglesia tiene prohibido el uso de la disciplina física incluyendo, pero no limitado a, nalgadas, bofetadas, golpes o cualquier otra fuerza física. Si un menor muestra un comportamiento incontrolable o inusual, el trabajador de la Iglesia debe notificarlo al supervisor correspondiente y a uno de los padres o tutores del menor.

vi. El personal de la Iglesia no debe consumir, suministrar o consentir el consumo de alcohol (excepto el vino sacramental en la Misa), tabaco y/o drogas cuando trabaje con menores o participe en una actividad juvenil. Además, el personal de la Iglesia no debe estar bajo los efectos del alcohol o de drogas perjudiciales (incluidos los medicamentos recetados que causen deterioro) mientras trabaje con menores o adultos vulnerables.

vii. En los eventos patrocinados por escuelas o parroquias en los que haya alcohol y participen menores como voluntarios (por ejemplo, subastas en escuelas secundarias o actividades dirigidas a recoger fondos en parroquias), se debe tener especial cuidado en mantener los límites adecuados entre los adultos presentes y los menores voluntarios. Los voluntarios menores de edad nunca deben tener acceso ni manipular alcohol ni materiales u objetos con contenido para adultos. Es responsabilidad de los adultos supervisores asegurarse de que se mantenga los límites adecuados en todo momento.

viii. El personal de la Iglesia no debe proporcionar ningún material sexualmente explícito, inapropiado u ofensivo a menores o adultos vulnerables. Se prohíbe al personal de la Iglesia

poseer o ver cualquier material de contenido sexual o moralmente inapropiado (revistas, tarjetas, videos, películas, ropa, etc.) en las instalaciones de la Iglesia o en presencia de menores o adultos vulnerables. También se prohíbe al personal de la Iglesia ver sitios web de contenido sexual o moralmente inapropiado o ver o enviar dicho contenido en mensajes electrónicos en las instalaciones de la Iglesia, mientras se utiliza el equipo proporcionado por la Iglesia (es decir, computadora portátil o tableta), o en presencia de menores o adultos vulnerables. El personal de la Iglesia debe ser consciente de las directrices específicas del ministerio que pueden ser más prohibitivas en términos de comportamiento o acciones que pueden ocurrir fuera del entorno de trabajo y/o con dispositivos personales.

ix. Se reconoce que la pastoral juvenil y las lecciones y debates educativos para adolescentes pueden abordar cuestiones de sexualidad humana relacionadas con las citas y el sexo, en consonancia con la doctrina católica. Además, se espera que los menores puedan plantear cuestiones relacionadas con la sexualidad durante las sesiones de asesoramiento. Las lecciones y el asesoramiento deben transmitir a los jóvenes la doctrina de la Iglesia sobre estos temas. Si los jóvenes tienen más preguntas, deben ser remitidos a sus padres o tutores para que les aclaren o les asesoren. Además, se prohíbe al personal de la Iglesia hablar de su propia orientación sexual, actividades y prácticas sexuales, o historia con menores, y se prohíbe iniciar cualquier conversación de orientación sexual con menores, ya sea de forma oral, escrita o electrónica.

x. Los niños y los jóvenes pueden tener dificultades para expresar su malestar; El personal de la iglesia debe estar atento a las señales físicas y verbales de los jóvenes. Las señales indirectas pueden revelar una situación potencialmente perjudicial.

B. Límites adecuados

i. El personal de la Iglesia es responsable de mantener unos límites adecuados con los menores y los adultos vulnerables. El personal de la Iglesia tiene la responsabilidad de conocer y comprender las políticas y procedimientos diocesanos relativos a la conducta sexual impropia que afecte a menores y a todas las personas vulnerables. Se espera que el personal de la Iglesia que trabaja directamente con jóvenes y adultos vulnerables comprenda y cumpla las mejores prácticas en materia de prevención de abusos.

ii. El contacto físico con menores y/o adultos vulnerables más allá de un apretón de manos, un choque de puños, un "choca esos cinco" o un abrazo de lado puede ser malinterpretado tanto por los menores como por los adultos. El contacto con menores no debe producirse salvo en circunstancias públicas apropiadas. Los siguientes son ejemplos (no una lista exclusiva) de comportamientos en los que el personal de la Iglesia nunca debe involucrarse con menores o adultos vulnerables: abrazos inapropiados o prolongados; besos en la boca; sujetar a menores de más de cinco años en el regazo; tocar intencionadamente nalgas, pechos, piernas o zonas genitales; mostrar afecto mientras se está en un lugar aislado; lucha libre, cosquillas o paseos a caballito; acariciar el pelo; dar masajes; o hacer cumplidos relacionados con la ropa, el físico o el desarrollo corporal.

iii. El personal de la Iglesia no debe:

1. ir de excursión con pernoctación con menores que no sean sus propios familiares, a menos que esté presente otro adulto. No deben compartir cama con menores que no sean sus propios hijos;

2. compartir dormitorios con menores, excepto cuando sea necesario y esté presente al menos otro adulto;

3. proporcionar alojamiento nocturno en rectorías u otras residencias personales a menores que no tengan una estrecha relación familiar o cuando los menores estén acompañados por uno de sus padres o tutor legal. Esto no incluye las situaciones que una persona razonable consideraría aceptables, como las fiestas de pijamas entre amigos menores de edad.

iv. El personal de la Iglesia nunca debe estar desnudo en presencia de menores a su cargo y debe evitar situaciones en las que los menores estén desnudos mientras estén a su cargo. Si es necesario vigilar las duchas o los vestuarios, deben estar presentes en todo momento dos o más adultos (del mismo sexo que los menores). Los vestuarios y duchas para adultos deben estar separados de los de los menores.

v. El personal de la Iglesia debe ser consciente de los signos de engaño pederasta y no debe participar en prácticas con jóvenes que una persona razonable pudiera percibir como engaño pederasta. Algunos ejemplos de conductas de engaño pederasta son: hacer regalos no simbólicos a menores; contactar con menores fuera del ámbito de la Iglesia; mostrar favoritismo hacia determinados menores; sobrepasar los límites apropiados de las relaciones entre adultos y menores actuando como amigo o compañero; permitir que los menores incumplan las normas establecidas; establecer relaciones separadas y privadas con los menores; y comunicarse con un menor en privado fuera del horario laboral.

C. Supervisión de programas en los que participan menores y adultos vulnerables

i. Los Coordinadores de Ambiente Seguro deben asegurarse de que todos los programas dirigidos a menores o adultos vulnerables estén debidamente supervisados.

ii. Se anima a los padres a formar parte de los servicios y programas en los que participan sus hijos en la Arquidiócesis. Los padres pueden ponerse en contacto con la escuela o la parroquia de sus hijos para organizar la observación de los programas o actividades en los que participan sus hijos.

iii. El personal de la Iglesia no debe transportar a uno o más menores sin la presencia de otro adulto o familiar a menos que la escuela o parroquia supervisora considere que dicho transporte es seguro y apropiado (por ejemplo, transporte ocasional para excursiones por parte de los padres conductores) o en caso de emergencia. El personal de la Iglesia debe transportar a los menores directamente a su destino, y no deben hacerse paradas no autorizadas. El personal de la Iglesia debe exigir a todos los menores que lleven puesto el cinturón de

seguridad o, cuando proceda, que vayan sujetos con correas en los asientos del coche.

7. ***Comunicación digital, en línea y en los medios sociales***

Los ministros que trabajan con jóvenes y adultos vulnerables utilizan una amplia variedad de plataformas en línea, digitales y de medios sociales para comunicar, evangelizar y compartir el Evangelio. Sin embargo, las redes sociales implican retos. Así pues, la transparencia, la prudencia y la profesionalidad deben guiar nuestra comunicación digital y nuestras interacciones en línea con los jóvenes y los adultos vulnerables.

A. Transparencia

i. Es vital que todas las comunicaciones electrónicas con los jóvenes sean lo más transparentes posible. La comunicación debe ser abierta y accesible a múltiples partes. Se prohíben las comunicaciones personales, privadas e individuales entre el personal de la Iglesia y los jóvenes o adultos vulnerables a través de medios electrónicos o sociales.

ii. Los padres/tutores deben ser plenamente conscientes de todos los medios de comunicación utilizados para comunicarse con los jóvenes/adultos vulnerables con fines ministeriales, educativos o de actividades extracurriculares. En caso de que el personal de la Iglesia necesite comunicarse directamente con un joven o adulto vulnerable, el padre/tutor u otro líder adulto del ministerio debe ser incluido en ese mensaje[14].

iii. Siempre se incluirá a más de un adulto cuando se comunique con un joven/adulto vulnerable en cualquier foro digital, en línea o de medios sociales. En entornos educativos o de pastoral juvenil, el uso de Google Classroom (o un programa similar) o una aplicación de comunicación para la comunicación entre un profesor/entrenador y los alumnos/deportistas es un medio de comunicación aceptable, ya que los padres/tutores pueden verlo en cualquier momento.

iv. El personal de la Iglesia no debe utilizar cuentas personales de redes sociales para comunicarse con jóvenes/adultos vulnerables no familiares. No se debe invitar a los menores a ser "amigos" en la cuenta o sitio personal de redes sociales de ningún miembro del personal, ni se les debe "hacer amigos" si es un menor quien inicia la solicitud. Los menores no deben ser invitados a ser "amigos" en ningún sitio patrocinado por la parroquia/escuela; el menor debe hacer la solicitud en el sitio patrocinado por la parroquia/escuela.

v. El personal de la Iglesia que utilice un dispositivo privado y personal para comunicarse con jóvenes/adultos vulnerables con fines relacionados con el ministerio debe aceptar los parámetros descritos en esta Política y en cualquier otro manual de ministerio aplicable. El personal de la Iglesia que utilice un dispositivo privado y personal para comunicarse también deberá poner el contenido de su dispositivo a disposición del responsable competente, a petición de éste, en caso de sospecha de comunicación inapropiada. La continuidad del

[14] Las entidades que prestan servicios a los jóvenes pueden adoptar el uso de una aplicación o programa en línea que rastree y documente la comunicación con los menores.

personal de la Iglesia que utiliza un dispositivo privado y personal está supeditada a la cooperación con esta solicitud.

B. Parámetros de uso prudente y profesional

i. Tanto la virtud de la prudencia como las normas de conducta profesional deben guiar los límites de uso. Los límites adecuados que deben respetarse en cualquier comunicación cara a cara o verbal también se aplican a las comunicaciones electrónicas.

ii. Todas las comunicaciones entre el personal de la Iglesia y los jóvenes/adultos vulnerables deberán ser apropiadas, profesionales y conformes a las enseñanzas de la Iglesia Católica.

iii. El horario aceptable para la comunicación directa con los jóvenes es entre 7:00 a.m. y 9:00 p.m.

iv. La comunicación fuera del horario aceptable puede estar justificada para comunicar información importante durante un evento relacionado con el ministerio cuyo horario se extienda más allá de dicho horario (por ejemplo, un retiro con pernoctación, un viaje misionero, una conferencia de jóvenes). Los padres/tutores y/u otros adultos acompañantes deben ser incluidos en cualquier comunicación fuera de horario.

C. Comunicación de confianza con jóvenes/adultos vulnerables en situaciones pastorales delicadas

i. Pueden surgir situaciones que requieran que los ministros de los jóvenes y adultos vulnerables no notifiquen a los padres/tutores una comunicación directa. Por ejemplo, un joven puede revelar una situación de presunto abuso en el hogar que debe mantenerse temporalmente confidencial para proteger la seguridad del menor. O bien, un joven puede revelar una lucha personal o información sobre "seguridad en peligro" que no quiere que sus padres conozcan inmediatamente.

ii. Si un joven/adulto vulnerable comparte este tipo de situaciones pastorales delicadas, ya sea directamente o a través de la tecnología o los medios sociales, se debe seguir lo siguiente sin excepción:

1. Anime al joven/adulto vulnerable a buscar la ayuda profesional que necesita.

2. Denuncie inmediatamente al Centro de Denuncias de Protección de Kansas (*Kansas Protection Report Center*, DCF) o a las fuerzas del orden locales de cualquier sospecha de maltrato o negligencia o si un joven supone un riesgo para su seguridad o la de los demás.

3. Si el personal participa en conversaciones pastorales relacionadas con situaciones delicadas y se solicita confidencialidad, mantenga la transparencia comunicando esta información a otro adulto supervisor (como un director o un párroco) y conserve documentación escrita de los detalles de sus comunicaciones. Anímese al joven/adulto vulnerable a buscar ayuda y compartir su situación con su padre/madre/tutor y ayudarle a ponerse en contacto con los recursos apropiados y/o asesoramiento profesional.

INTERVENCIÓN: DENUNCIA OBLIGATORIA DE ABUSOS

8. *Adultos obligados a denunciar bajo la legislación de Kansas.*[15]

De acuerdo con la ley de Kansas, ciertos profesionales tienen la obligación de denuncias sospechas de cualquier tipo de abuso y/o negligencia.

A. Denuncias externas

La denuncia externa notifica a las autoridades civiles y penales los casos sospechosos de todo tipo de abusos o negligencias, incluidos los abusos sexuales a menores o adultos vulnerables. Todo el personal encargado de denunciar presuntos casos de abuso sexual de un menor o adulto vulnerable debe cumplir la ley al denunciar dicho abuso sexual y todo tipo de abuso y/o negligencia, excepto la información obtenida por un sacerdote bajo el Sigilo inquebrantable del Sacramento de la Reconciliación.

i. Todos los empleados y clérigos deben estar familiarizados con las leyes de denuncia de abusos de Kansas. Un informe interno no exime a una persona de denunciar el abuso sexual de un niño si así lo exige la ley de Kansas o esta Política.

ii. La denuncia de buena fe de abusos sexuales a un menor no genera ninguna responsabilidad. En virtud de la legislación de Kansas, quien de buena fe denuncie un incidente conocido o presunto de abuso sexual de un menor no será responsable civil ni penalmente por ninguna denuncia exigida por la ley, a menos que se haya realizado una denuncia falsa y el denunciante supiera que la denuncia era falsa, frívola, maliciosa o se hubiera realizado con temerario desprecio por la verdad.

iii. Quien esté obligado a informar a las autoridades civiles y no lo haga puede incurrir en responsabilidad civil y penal.

B. Denuncias internas

Además de informar a las autoridades civiles, el personal de la Iglesia también está obligado a denunciar las sospechas de abuso sexual al Investigador de Denuncias y/o a la Línea Confidencial de Denuncias si el acusado es un empleado, voluntario, clérigo o seminarista que actúa en nombre de la Arquidiócesis. De este modo, se garantiza la aplicación de todas las medidas cautelares y protocolos ante la sospecha de abuso sexual. La denuncia interna permite a la Arquidiócesis investigar y, en su caso, aplicar medidas correctoras.

9. *Requisitos de denuncia por parte del personal de la Iglesia*

A. Se espera que el personal comprenda y respete la legislación de Kansas en lo que respecta a los requisitos de denuncia obligatoria en virtud de la ley. Sin embargo, con el fin de proteger a los más vulnerables bajo nuestro cuidado, **la Archidiócesis considera a todos los empleados y clérigos como denunciantes éticos, independientemente de su condición de denunciantes obligatorios según la ley.**

[15] Para más detalles, consulte el Resumen de la Ley de Kansas K.S.A. 38-2223

B. Los voluntarios de la Iglesia que trabajen con menores o adultos vulnerables deben denunciar las sospechas o acusaciones de abusos a las autoridades civiles.

C. Toda persona que tenga motivos para sospechar que un menor o un adulto vulnerable ha sido o va a ser objeto de abuso o negligencia debe informar sin demora al Departamento para la Infancia y la Familia y a las fuerzas del orden locales cuando proceda, conforme a las siguientes directrices:

i. **Paso Uno**: Todas las acusaciones de abusos sexuales a un menor o a un adulto vulnerable deben comunicarse en primer lugar a las autoridades civiles:

1. Si la víctima es un menor o un adulto vulnerable, informe al Centro de Denuncias de Protección de Kansas llamando al 800-922-5330 o en línea en Denuncia en Línea para Denunciantes Obligatorios – Servicios de Protección y Prevención (ks.gov).

2. Si la víctima está herida o en peligro inmediato, llame al 911 o a la agencia de fuerzas del orden locales.

ii. **Paso Dos**: Si la persona acusada es personal de la Iglesia, llame también a la Línea Confidencial de Denuncias al 913-647-3051.

D. El personal de la Iglesia que sospeche razonablemente que se ha producido o se va a producir un incidente de conducta sexual impropia, incluidos aquellos que crean que son víctimas de dicha conducta, deberán presentar sin demora una denuncia al Investigador de Denuncias o a la Línea Confidencial de Denuncias.

10. ***Denuncias episcopales***

A. El personal de la Iglesia que sospeche razonablemente que un obispo o su equivalente ha cometido un incidente de conducta sexual impropia o negligencia en los deberes de su cargo a la hora de abordar las denuncias de abusos sexuales debe informar a la línea telefónica nacional de la USCCB en el 1-800-276-1562 o reportbishopabuse.org. Puede encontrar más información en la *Política Arquidiocesana de Respuesta a las Acusaciones de Abuso o Mala Conducta por parte de los Obispos*.

B. La Arquidiócesis se compromete a responder adecuadamente a las acusaciones o sospechas de daños sexuales y cuenta con una oficina dedicada a la prevención y respuesta a los abusos sexuales (Oficina de Protección y Atención). Puede encontrar más información sobre las políticas y el protocolo relacionados con los daños sexuales en Página Principal – Arquidiócesis de Kansas City en Kansas (archkck.org). La política, el protocolo y las directrices específicas pueden solicitarse a la Oficina de Protección y Atención.

11. ***Prohibición de Represalias – Disposición para Denunciantes ("Whistleblower Provision")***

A. Esta Disposición para Denunciantes tiene por objeto alentar y permitir que el personal plantee inquietudes serias, incluida la denuncia de abuso sexual de un menor o adulto vulnerable, sospechas de conducta sexual impropia u otro comportamiento ilegal o inapropiado, para que la Arquidiócesis pueda abordar y corregir conductas y acciones inapropiadas.

B. Es responsabilidad de todo el personal de la Iglesia denunciar las inquietudes sobre violaciones del

Código de Conducta Arquidiocesano, la Política de Prevención de Abusos o las sospechas de violaciones de la ley o los reglamentos que rigen las operaciones arquidiocesanas. Esta Disposición prohíbe las represalias contra cualquier persona que actúe de buena fe al denunciar abusos o inquietudes.

C. Toda persona que comunique un problema debe actuar de buena fe y tener motivos razonables para creer que la información revelada es exacta e indica una infracción. El hecho de formular acusaciones que resulten infundadas y que se demuestre que han sido formuladas con malicia, imprudencia temeraria o a sabiendas de que las acusaciones son falsas, constituye una falta grave y puede dar lugar a medidas disciplinarias que pueden llegar al despido, la dimisión o la destitución del cargo.

D. Ningún miembro del personal de la Iglesia que, de buena fe, comunique un inquietud será objeto de represalias o, en el caso de un empleado, de consecuencias laborales adversas. Además, el personal que tome represalias contra alguien que haya denunciado un problema de buena fe puede ser objeto de medidas disciplinarias, que pueden llegar al despido, la dimisión o la destitución de su cargo.

E. El personal de la Iglesia que considere que ha sido objeto de represalias por realizar denuncias en virtud de esta Política debe informar a la Línea Confidencial de Denuncias/Investigador de Denuncias en el 913- 647-3051. El Investigador de Denuncias remitirá el informe al Jefe de la Institución de la Iglesia correspondiente.

RESPUESTA A ACUSACIONES O SOSPECHAS DE ABUSOS Y DAÑOS SEXUALES

12. *Definición de los procesos*

Las directrices y principios específicos relacionados con las medidas cautelares, los derechos del acusado y del acusador, la investigación y la resolución se pueden encontrar en la Política Arquidiocesana para *Política para Responder a Acusaciones de Abuso Sexual y Daño* de la Arquidiócesis y las directrices operativas establecias en el Manual de la Oficina de Protección y Atención. Incluso un solo acto de abuso sexual de un menor, ya sea admitido o establecido después de una investigación apropiada de acuerdo con la ley de la Iglesia[16] requiere **la destitución permanente del ministerio.**

13. *Distribución de la Política*

A. Distribución al personal de la Iglesia. La Política se distribuirá en formato electrónico o impreso a todos los clérigos, empleados y voluntarios de la Iglesia que estén sujetos a los requisitos de investigación y capacitación en materia de ambiente seguro. Dicho personal de la Iglesia deberá acusar recibo (por escrito o mediante otros programas verificables en Internet) de la Política y de su obligación de leer y acatar las disposiciones contenidas en la misma.

B. Revisión periódica. Los supervisores, gerentes, encargados de personal y/o directores deben revisar periódicamente con el personal de la Iglesia que trabaja regularmente con o en torno a menores y adultos vulnerables las normas, políticas y procedimientos de información contenidos en esta Política.

[16] Las acusaciones consideradas ciertas son aquellas que son válidas, probadas con certeza moral y el acusado admite, no impugna, o es declarado culpable por un tribunal de justicia o es declarado culpable por el Arzobispo, tras consultar con la Junta de Revisión Independiente, de haber cometido aquello de lo cual se le acusa.

Esta revisión se realizará anualmente.

C. **Exhibición del Protocolo de Denuncia.** Todos los sitios de la Arquidiócesis deberán exhibir de forma destacada los requisitos para la denuncia de abusos.

D. **Disponibilidad de la política para los fieles cristianos y el público.** La Política estará disponible para todas las comunidades en la página web de la Arquidiócesis (www.archkck.org).

APÉNDICE

CUESTIONARIO CONFIDENCIAL

PARA TODOS LOS CLÉRIGOS, EMPLEADOS Y SEMINARISTAS Y TODAS LAS PERSONAS VOLUNTARIAS QUE TRABAJAN CON O CERCA DE NIÑOS Y/O ADULTOS VULNERABLES EN LA ARQUIDIÓCESIS DE KANSAS CITY EN KANSAS

Como parte de los esfuerzos de la Arquidiócesis para prevenir el abuso, todos los clérigos y seminaristas, todos los solicitantes de empleo y todos los voluntarios que soliciten trabajar con o cerca de niños o adultos vulnerables deben completar este cuestionario. Además de este formulario, los solicitantes de empleo deberán cumplimentar otros formularios de solicitud de empleo. Cuando responda a cada pregunta, sepa que sus respuestas serán confidenciales.

Nombre:_____

(Letra imprenta) Apellido Nombre Medio (completo, no inicial) Apellido de soltera

Calle, ciudad, estado, código postal:_____

Dirección anterior (calle, ciudad, estado, código postal):_____

Teléfono:_____

Otros nombres utilizados (por ejemplo, apellido de soltera): _____

1. ¿Hay algún hecho o circunstancia que le afecte a usted o a sus antecedentes que pueda indicar que no debería trabajar con niños o adultos vulnerables o cerca de ellos? Sí___ No_____
2. ¿Alguna vez ha sido acusado o investigado por las autoridades civiles por un acto de abuso sexual?

   Sí_____ No_____
3. ¿Alguna vez ha sido acusado o investigado por abuso sexual, acoso o violación de las políticas de ambiente seguro en el lugar de trabajo? Sí _____No_____
4. ¿Alguna vez se ha puesto fin a su empleo o servicio voluntario por motivos relacionados con acusaciones de maltrato físico, abuso o acoso sexuales contra usted? Sí_____No _____

   ¿Se ha presentado alguna vez una denuncia civil o penal contra usted alegando negligencia o maltrato infantiles por su parte? Sí_____No_____

   ¿Alguna vez ha sido condenado o se ha declarado culpable o *nolo contendere* (no se ha opuesto) a un delito criminal? Sí_____ No_____

RECONOCIMIENTO Y AUTORIZACIÓN DE DIVULGACIÓN

Por la presente certifico que la información que he proporcionado en el *Cuestionario confidencial para todos los clérigos, empleados, seminaristas y todas las personas voluntarias que trabajan con o alrededor de niños y/o adultos vulnerables en la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas* es completa, verdadera y correcta a mi leal saber y entender y puede verificarse, si es necesario, poniéndose en contacto con cualquier persona u organización que pueda tener información sobre mí. Cualquier tergiversación u omisión intencionada de hechos será causa suficiente para mi descalificación o despido del cargo. Entiendo que se me puede pedir que proporcione la información adicional que sea necesaria. Además, entiendo que este cuestionario y cualquier otro material presentado u obtenido en relación con mi empleo o posición de voluntario se convierten en propiedad de la Arquidiócesis o entidad afiliada. Si soy aceptado para un puesto, me comprometo a observar todas las normas, reglamentos y políticas de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas.

Yo, _____, por la presente autorizo a la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas y/o a sus agentes, entidades afiliadas, parroquias y representantes a realizar una investigación independiente de mis antecedentes, referencias, carácter, empleo anterior, educación, antecedentes penales o policiales, incluyendo aquellos mantenidos por organizaciones tanto públicas como privadas y todos los registros públicos con el propósito de confirmar la información contenida en mi Solicitud de Empleo y/u obtener otra información que pueda ser material a mis calificaciones para trabajo voluntario o empleo ahora, y si es aplicable, durante la tenencia de mi empleo con la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas, sus parroquias, o entidades afiliadas.

Libero a la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas y/o a sus agentes, entidades afiliadas, parroquias y representantes, así como a cualquier persona o entidad que proporcione información conforme a esta autorización, de cualquier responsabilidad, reclamación o demanda que surja de o esté relacionada de cualquier manera con la información obtenida de cualquiera y todas las fuentes mencionadas anteriormente.

El siguiente es un nombre legal verdadero y completo y toda la información aquí contenida es verdadera a mi leal saber y entender:

_____ _____

Nombre del solicitante/empleado (en letra de imprenta) Fecha

_____

Firma

ACUSE DE RECIBO

Yo, el abajo firmante, por la presente reconozco que he recibido una copia de la *Política de Prevención de Abusos* de la Arquidiócesis de Kansas City en Kansas. Además, he leído esta Política, comprendo su significado y acepto comportarme de conformidad con ella y con las modificaciones que pueda sufrir en el futuro. También entiendo que este reconocimiento se conservará en mi expediente de empleo o de voluntario.

_____ _____

Nombre completo en imprenta Fecha

_____

Firma