

Considere los siguientes ejemplos de directrices que pueden ayudarlo en la administración de su ministerio. Estas directrices no se han creado para que incluyan todas las medidas de protección para los niños y jóvenes que forman parte de su organización, sino más bien para que sean utilizadas como un programa general que pueda ser implementado ya sea total o parcialmente. Además, estas directrices no son específicas para cada estado, sino que están basadas en información general obtenida a través de las secciones legales de organizaciones religiosas. Agregue sus propias prácticas o cambios acorde a su fe y sus creencias, su instalación y leyes estatales.

Al leer este ejemplo de Programa de Prevención contra el Abuso de Niños y Jóvenes, puede colocar el nombre de su institución donde aparezca **RELORG**. Adecue este programa para adaptarlo a sus necesidades y diseñarlo consecuentemente. Durante su proceso de implementación de las porciones de este programa le recomendamos contratar consejeros en su propio estado y revisar las directrices de otras organizaciones religiosas locales de su ciudad o país.

Una vez terminado, el programa es más efectivo cuando lo revisan y discuten regularmente las personas comprometidas con los programas de niñez y juventud de su organización.

CHURCH MUTUAL INSURANCE COMPANY Y HERMES SARGENT BATES DESEAN SEÑALAR QUE A ESTOS DOCUMENTOS NO SE LES CONCEDE GARANTÍA ALGUNA, Y DE HECHO, PODRÍAN NO SER APROPIADOS PARA LAS NECESIDADES INDIVIDUALES DE CUALQUIER ENTIDAD EN PARTICULAR. ESTOS DOCUMENTOS NO DEBERÁN SER UTILIZADOS COMO SUSTITUTOS DE BUENAS PRÁCTICAS, SUPERVISIÓN APROPIADA NI VIGILANCIA Y CONTROL DILIGENTES. NO SE GARANTIZA QUE ESTOS DOCUMENTOS PROTEJAN LAS INSTALACIONES QUE ELIJAN USARLOS. ANTES DE USAR ESTOS DOCUMENTOS, U OTROS SIMILARES, DEBERÁ CONSULTAR A SUS PROPIOS ABOGADOS PARA CERCIORARSE DE QUE EL DOCUMENTO QUE EVENTUALMENTE UTILICE SEA EL CORRECTO, ESTÉ ACTUALIZADO Y QUE CUMPLA LAS LEYES DE SU JURISDICCIÓN EN PARTICULAR Y ADEMÁS QUE EL DOCUMENTO CUBRA LAS NECESIDADES DE SU SITUACIÓN PARTICULAR.

**PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA EL
ABUSO DE NIÑOS Y JÓVENES
DE RELORG**

Adoptado el Mes/Día/Año

PROGRAMA DE PREVENCIÓN CONTRA EL ABUSO DE NIÑOS Y JÓVENES DE RELORG

Introducción

Para colaborar en la protección de los niños, **RELORG** ha adoptado el siguiente Programa de Prevención contra el Abuso de Niños y Jóvenes. Es importante que todo el personal asalariado y los voluntarios de **RELORG** comprendan e implementen estas directrices para colaborar en la prevención del abuso sexual contra los niños. Lo siguiente incluye El Propósito y Definiciones de estas directrices, los esbozos de Protección y Prevención y un Reconocimiento para que lo firmen aquellos que trabajan con los niños.

Propósito

Estos procedimientos están diseñados para reducir el riesgo de abuso sexual de niños, con el propósito de:

1. Proveer un ambiente sano y seguro para niños, jóvenes, adultos, miembros, voluntarios, visitantes y personal asalariado.
2. Asistir a **RELORG** en evaluar la idoneidad de las personas para supervisar, vigilar y/o ejercer control sobre las actividades de niños y jóvenes.
3. Satisfacer las inquietudes de los padres y miembros del personal con un proceso de monitoreo por parte del personal asalariado y de los voluntarios.
4. Proveer un sistema de respuesta para las presuntas víctimas de abuso sexual y sus familias, así como para el presunto perpetrador.
5. Reducir la posibilidad de falsas acusaciones de abuso sexual hechas contra voluntarios y personal asalariado.

Definiciones

Aquí se usan los siguientes términos y se les define de la siguiente manera:

1. *Personal asalariado*: Cualquier pastor, ministro, predicador, clérigo, o empleado que cobre una remuneración.
2. *Niños/Jóvenes/Menores*: Cualquier persona que no haya llegado a los 18 años de edad o a la mayoría de edad según la definición de la ley del estado.
3. *Adulto*: Cualquier persona que haya alcanzado los 18 años de edad o que sea considerado como adulto según lo definido por la ley del estado.
4. *Voluntario*: Cualquier persona no remunerada comprometida o envuelta en actividades y a quien se le confía el cuidado y la supervisión de menores o una persona que directamente vigila y/o ejerce control o tiene a su cuidado menores o adultos.

5. *Abuso Sexual*: El empleo, uso, persuasión, inducción, tentación o coerción de cualquier menor o adulto a participar o a asistir a cualquier otra persona a participar en cualquier conducta sexual explícita o cualquier estimulación de tal conducta con el propósito de producir alguna representación visual de tal conducta o violación, y en casos de cuidadores o de relaciones intrafamiliares, violación de menores, molestias, prostitución, u otra forma de explotación sexual de un menor o adulto, o incesto con un menor o adulto, o según lo definido por la ley federal y estatal. Esto incluye y no está limitado a comentarios sexuales no deseados, bromas, avances, miradas lascivas, silbidos o gestos sexuales, manoseo sexual, caricias, acoso, ataque, u otros contactos físicos íntimos; compeler a otra persona a participar en un acto sexual por medio de amenazas o temor o con influencia indebida; y proveer o mostrar material pornográfico a otra persona.
6. *Abuso Emocional Infantil*: Conducta verbal o no verbal, incluyendo aprovechamiento mental, comunicación degradante, o conducta humillante o amenazadora que puede o no puede incluir intimidación según lo definido por la ley estatal.

Protección y Prevención

Proceso de Selección de Voluntarios y Empleados

Se deben aplicar los siguientes procedimientos de selección al personal asalariado y a los voluntarios a quienes se les confíe el cuidado y la supervisión de menores, así como a las personas que vigilen directamente o ejerzan control o tengan menores a su cuidado. Toda la información recogida debe ser tratada como confidencial.

1. *Solicitud de Empleo y Solicitud para Voluntariado*: Cualquier miembro del personal, asalariado o voluntario, que haya de trabajar con menores debe completar la Solicitud de Empleo y/o la Solicitud para Voluntariado. Para solicitar y calificar para el servicio, la persona que llena la Solicitud debe firmar la exoneración de responsabilidad adjunta a ella.

Nuestra Solicitud de Empleo incluye preguntas (*si se permiten en su Estado*) relacionadas con:

- Dirección de residencia actual y previa.
- Empleo actual y previo, incluyendo direcciones, fechas, tareas que cumplía, títulos y razón por la cuál lo abandonó.
- Nombres y direcciones de escuelas a las que asistió y título(s) conseguidos.
- Referencias de empleadores previos y organizaciones que atienden niños.
- Cargos criminales pendientes (si la ley del estado no lo prohíbe).
- Información sobre antecedentes criminales.

Nuestra Solicitud para Voluntariado incluye preguntas (*si se permiten en su Estado*) relacionadas con:

- Domicilio actual.
- Experiencia como voluntario.
- Información sobre antecedentes criminales.
- Referencias personales.

Las solicitudes incluyen una declaración que el solicitante debe reconocer por escrito, certificando que las declaraciones provistas en la solicitud son verdaderas y completas, y que cualquier tergiversación u omisión puede dar lugar al rechazo del solicitante o a su despido si él o ella están empleados. Tal declaración autoriza a **RELORG** a contactar a cualquier persona u organización listada en la solicitud.

2. Revise todas las declaraciones hechas en la solicitud, poniendo atención en especial a cualquier laguna de tiempo y cualquier forma irregular de empleo o ausencia no explicada. Investigue tales lagunas con los empleadores listados en una entrevista posterior.
3. Entreviste a los solicitantes calificados.

Si se descubre información perjudicial, pero el solicitante sigue siendo deseable para el puesto, discuta la información con el solicitante. En caso de que el solicitante sea contratado o aceptado como voluntario, documente las razones de pasar por alto la información previa.

Siempre que sea posible, un asociado de **RELORG** participará en la entrevista.

4. Póngase en contacto con todas las referencias listadas de los voluntarios. Contacte cada una de las referencias del solicitante de voluntariado y pida cualquier información que pudiera ayudar a determinar la idoneidad para el puesto. Si no se recibe respuesta dentro de un periodo de tiempo razonable, haga un seguimiento y lleve notas, si es posible.
5. Póngase en contacto con todas las referencias listadas y los empleadores del personal asalariado. Pregunte las razones que hicieron dejar el puesto al solicitante y pida cualquier información que pudiera ayudar a determinar la idoneidad del solicitante para la aplicación. Si no se recibe respuesta dentro de un periodo de tiempo razonable, haga un seguimiento y lleve notas, si es posible.
6. *Averiguación de Antecedentes Penales:* **RELORG** llevará a cabo la averiguación de antecedentes penales de todo el personal asalariado y los voluntarios a quienes se les confía el cuidado y supervisión de menores así como a las personas que directamente vigilan y/o ejercen control o tienen a su cuidado menores. Todas las averiguaciones de antecedentes penales se actualizarán periódicamente.
7. *Regla de los 6 Meses:* Se requerirá que todos los voluntarios hayan sido miembros de **RELORG** por seis meses y haber revisado y firmado el Programa de Prevención contra el Abuso de Niños y Jóvenes.

Confidencialidad

La información obtenida a través de la selección, solicitud, chequeo de referencias, entrevistas y averiguación de antecedentes criminales será mantenida bajo regla de confidencialidad, a menos que sea requerida por la ley. Toda la información descubierta u obtenida a través de los medios de referencia anteriores será guardada en un lugar seguro y su acceso será restringido cuando sea posible. Todos estos materiales se archivarán.

Procedimientos de Supervisión

A menos que exista una situación atenuante, **RELORG**:

1. Tendrá un número adecuado de miembros seleccionados y entrenados del personal asalariado o voluntario presente en eventos que incluyan a menores. La supervisión aumentará en proporción al riesgo de la actividad.
2. Monitoreará las instalaciones durante actividades que incluyan a niños.
3. Dejará ir a menores solamente con su padre o guardián y utilizará hojas de control de entrada y salida firmadas.
4. Obtendrá permiso de los padres por escrito, incluyendo formularios de tratamiento médico firmados y contactos de emergencia, antes de llevar a menores de viaje y proveerá de información sobre los viajes.
5. Usará dos miembros del personal asalariado o voluntario al transportar a menores en vehículos.
6. Requerirá que los niños pequeños sean acompañados a los baños y los miembros del personal asalariado o voluntario esperarán afuera de las instalaciones para acompañar al niño de vuelta a las actividades. Cuando sea posible, el acompañante será del mismo sexo que el menor.
7. Animará a los menores a usar un “sistema de camaradas” cuando los menores salgan de viaje fuera de la propiedad de **RELORG**.
8. Monitoreará a todo el personal asalariado y voluntario y aprobará de antemano a ciertas personas para las actividades nocturnas.
9. Designará “consejeros confidenciales” a quienes cualquier menor pueda consultar en cualquier momento, sin permiso especial, para discutir cualquier problema que tenga.

Directrices de Comportamiento para Personal Asalariado de Organizaciones Religiosas

Todos los voluntarios y el personal asalariado observarán las siguientes directrices:

1. No proveer de bebidas alcohólicas, tabaco, drogas, contrabando o cualquier otra cosa prohibida por la ley, a los menores.
2. Hasta donde sea posible, los eventos de **RELORG** que sean co-educativos tendrán acompañantes de uno y otro sexo.
3. Cuando sea posible, al menos dos personas del personal asalariado o voluntario sin relación entre sí estarán en las habitaciones cuando los menores estén presentes. Las puertas se dejarán abiertas por completo si un adulto necesita abandonar la habitación temporalmente y durante la llegada a clase, o evento antes que ambos adultos estén presentes. Hablar en privado a un menor o menores debe hacerse en lugares públicos donde el personal asalariado o voluntario esté a la vista de otras personas.

4. Evite cualquier contacto físico inapropiado con los menores. Todo contacto físico debe estar basado en las necesidades de la persona que recibe el contacto, no en las necesidades del voluntario o personal asalariado. En el caso que una menor inicie un contacto físico y/o un contacto inapropiado, es adecuado informar al menor que tal contacto es inapropiado.
5. Nunca se involucre en disciplina física de un menor. Los voluntarios y el personal asalariado no deben abusar de los menores de ningún modo, incluyendo pero sin limitarse a abuso físico, abuso verbal/mental, abuso emocional, ni abuso sexual de ninguna clase.
6. Si observa una relación inapropiada desarrollándose entre un menor y un adulto, mantenga límites profesionales claros y derive al menor a otra persona que sea supervisor.
7. Si la atención pastoral personal es necesaria, evite encuentros en lugares solitarios.
8. Cualquiera que observe abuso de un menor debe tomar medidas apropiadas para intervenir de inmediato y proveer asistencia. Reporte cualquier conducta inapropiada a las autoridades correspondientes y funcionarios de **RELORG** para que manejen el caso.

Descalificación

No se le puede confiar el cuidado o la supervisión de menores, ni puede directamente vigilar o ejercer cualquier control o vigilancia de menores cualquier persona que haya sido convicta de los delitos tipificados a continuación, que haya recibido una sentencia probatoria o una adjudicación diferida por cualquiera de los delitos tipificados a continuación, o que tenga pendiente actualmente cualquier cargo criminal por cualquier delito tipificado a continuación hasta que se haya determinado la culpabilidad o inocencia de la persona, incluyendo cualquier persona que actualmente esté en situación de adjudicación diferida. Los siguientes delitos descalifican a una persona del cuidado, supervisión, control o vigilancia de menores:

1. Cualquier delito contra menores como lo define la ley del estado.
2. Un delito mayor o menor como lo define la ley del estado que se clasifique como asalto sexual, indecencia con un menor o adulto, asalto de un menor o adulto, lesión a un menor o adulto, abandonar o poner en situación de riesgo a un menor o adulto, relación sexual con un menor, posesión o promoción de pornografía infantil, tentación de un menor, bigamia, incesto, delitos relacionados con las drogas, o violencia familiar.
3. Antecedentes criminales previos de un delito contra menores.

Delincuentes Sexuales en RELORG

Nota: *Elija una de las siguientes políticas para establecer las directrices de su congregación si un delincuente sexual conocido quiere unirse o participar.*

Borre la opción que no elija.

Opción 1

RELORG no permitirá que una persona reconocida como delincuente sexual continúe como miembro de una congregación o se una a ella.

O BIEN

Opción 2

RELORG pueden permitir que una persona reconocida como delincuente sexual continúe siendo o se convierta en miembro de la congregación, pero deben adherirse a directrices específicas. No obstante lo anterior, primero debe consultar con el funcionario que tiene a su cargo la libertad condicional del delincuente, si existen restricciones encunto a la asistencia a servicios u otros eventos religiosos donde haya niños presentes. Solicite al funcionario responsable de la libertad condicional que le confirme cualquier restricción por escrito. Si las restricciones no prohíben la participación, entonces sigan las siguientes cuatro directrices.

1. Un delincuente sexual reconocido de ninguna manera puede participar en programas infantiles o juveniles ni tampoco desempeñar papeles de liderazgo;
 2. Un delincuente sexual reconocido sólo puede participar en servicios predeterminados cada semana y no se le permitirá asistir a ningún evento social; y
 3. Un delincuente sexual reconocido debe reportarse y le será asignado un escolta, quien le acompañará en todo momento mientras se encuentre en la propiedad de la iglesia y se asegurará de que el delincuente sexual ha abandonado la propiedad una vez finalizado el servicio.
 4. La identidad del delincuente sexual será revelada a la congregación, ya sea por comunicación verbal o escrita.
-

Respuesta al Abuso Sexual

RELORG responderá prontamente para investigar cualquier acusación de abuso sexual. Toda acusación de abuso sexual será tomada con mucha seriedad. Es importante respetar apropiadamente las necesidades y los sentimientos de quienes alegan haber sufrido abuso sexual y de quienes han sido acusados de abuso sexual.

Nota: *La persona encargada de investigar una denuncia de abuso sexual debe ser líder de su organización. Inserte el cargo o posición apropiada donde se indique.*

Cuando aparezca una denuncia que implique abuso sexual, se deben indicar las directrices y los procedimientos a seguir a la persona que reporta la queja. (Inserte cargo) o una persona designada comenzará a investigar la denuncia y podrá usar la asistencia de abogados o de otros consultores. Si (inserte cargo) es la persona acusada de abuso sexual, entonces (inserte cargo del siguiente funcionario de más alto rango) conducirá la investigación. La investigación se conducirá de siguiente modo:

1. Reporte el incidente a las autoridades apropiadas, acorde con las leyes obligatorias de reporte del estado.
2. Reporte el asunto al corredor de seguros de **RELOG**.
3. Coopere con las autoridades y el corredor de seguros.
4. **RELOG** puede suspender (con paga para el personal asalariado) al presunto delincuente mientras se conduce una investigación confidencial.
5. Un funcionario de **RELOG** (y abogado u otro consultor) se reunirán entonces con el cuerpo gobernante de **RELOG** y presentarán un reporte de sus investigaciones, el cual incluirá descubrimientos y recomendaciones de acciones a tomar.
6. Un funcionario de **RELOG** se reunirá con el presunto perpetrador y le notificará de los resultados de la investigación y las recomendaciones de acciones a tomar.
7. Un funcionario de **RELOG** se reunirá con la presunta víctima, junto con sus padres o guardianes, y les notificará de los resultados de la investigación y las recomendaciones de acciones a tomar.
8. Durante la investigación, un funcionario de **RELOG** mantendrá contacto con la presunta víctima y sus padres o guardianes legales, y les notificará de las acciones tomadas y los asistirá en su proceso de sanación.
9. Un funcionario de **RELOG** (y abogados u otros consultores) podrían reunirse con el presunto perpetrador, la presunta víctima, y cualquier otra persona con conocimiento de hechos relevantes.
10. Comuníquese con abogados para asuntos criminales y civiles de **RELOG**.
11. Comuníquese con los afectados por el ministerio del presunto perpetrador.
12. Contrate un consultor o asigne un representante para responder a los medios y prepare una declaración por si es necesaria, sujeto a la aprobación del abogado de **RELOG**.

CHURCH MUTUAL INSURANCE COMPANY Y HERMES SARGENT BATES DESEAN SEÑALAR QUE A ESTOS DOCUMENTOS NO SE LES CONCEDE GARANTÍA ALGUNA, Y DE HECHO, PODRÍAN NO SER APROPIADOS PARA LAS NECESIDADES INDIVIDUALES DE CUALQUIER ENTIDAD EN PARTICULAR. ESTOS DOCUMENTOS NO DEBERÁN SER UTILIZADOS COMO SUSTITUTOS DE BUENAS PRÁCTICAS, SUPERVISIÓN APROPIADA NI VIGILANCIA Y CONTROL DILIGENTES. NO SE GARANTIZA QUE ESTOS DOCUMENTOS PROTEJAN LAS INSTALACIONES QUE ELIJAN USARLOS. ANTES DE USAR ESTOS DOCUMENTOS, U OTROS SIMILARES, DEBERÁ CONSULTAR A SUS PROPIOS ABOGADOS PARA CERCIORARSE DE QUE EL DOCUMENTO QUE EVENTUALMENTE UTILICE SEA EL CORRECTO, ESTÉ ACTUALIZADO Y QUE CUMPLA LAS LEYES DE SU JURISDICCIÓN EN PARTICULAR Y ADEMÁS QUE EL DOCUMENTO CUBRA LAS NECESIDADES DE SU SITUACIÓN PARTICULAR.

Programa de Prevención contra el Abuso de Niños y Jóvenes Declaración de Reconocimiento

Estas directrices han sido diseñadas para guiarlo y asistirlo al trabajar con menores. La información establece prácticas y directrices generales que no deben ser tomadas de ninguna manera como un contrato de empleo o de empleo continuo. **RELORG** se reserva el derecho a hacer cambios en el contenido o la aplicación de este programa y a implementar esos cambios con o sin aviso.

Los presentes términos se definen de acuerdo a los propósitos del programa y no implican ni establecen una relación legal. Estos términos no se definen con el propósito de crear una relación legal con **RELORG** ni con cualquier otra entidad relacionada o asociada sino que son para que se les use con este documento.

He recibido una copia del Programa de Prevención contra el Abuso de Niños y Jóvenes de **RELORG** Comprendo que es mi responsabilidad familiarizarme con la información aquí contenida y cumplirla. Comprendo que estas políticas son propiedad de **RELORG**.

Nombre en letra de imprenta

Firma

Fecha

CHURCH MUTUAL INSURANCE COMPANY Y HERMES SARGENT BATES DESEAN SEÑALAR QUE A ESTOS DOCUMENTOS NO SE LES CONCEDE GARANTÍA ALGUNA, Y DE HECHO, PODRÍAN NO SER APROPIADOS PARA LAS NECESIDADES INDIVIDUALES DE CUALQUIER ENTIDAD EN PARTICULAR. ESTOS DOCUMENTOS NO DEBERÁN SER UTILIZADOS COMO SUSTITUTOS DE BUENAS PRÁCTICAS, SUPERVISIÓN APROPIADA NI VIGILANCIA Y CONTROL DILIGENTES. NO SE GARANTIZA QUE ESTOS DOCUMENTOS PROTEJAN LAS INSTALACIONES QUE ELIJAN USARLOS. ANTES DE USAR ESTOS DOCUMENTOS, U OTROS SIMILARES, DEBERÁ CONSULTAR A SUS PROPIOS ABOGADOS PARA CERCIORARSE DE QUE EL DOCUMENTO QUE EVENTUALMENTE UTILICE SEA EL CORRECTO, ESTÉ ACTUALIZADO Y QUE CUMPLA LAS LEYES DE SU JURISDICCIÓN EN PARTICULAR Y ADEMÁS QUE EL DOCUMENTO CUBRA LAS NECESIDADES DE SU SITUACIÓN PARTICULAR.