



Arquidiócesis de Newark Normas sobre Conducta Profesional y Ministerial

EFFECTIVAS: 1 DE ENERO, 2019

Índice

Información sobre contactos	3
I. Principios de conducta ministerial: Código ético	4
II. Definiciones generales	5
A. Personal de la Iglesia	5
B. Tipos de conducta impropia.....	6
III. Prevención de conducta inmoral: Normas de conducta ética	7
A. Definiciones	7
B. Normas de la Arquidiócesis para la prevención de conducta inmoral.....	7
IV. Prevención de explotación: Normas para la consejería pastoral.....	8
A. Definiciones	8
B. Normas de la Arquidiócesis para prevenir la explotación	8
C. Denuncia de explotación en consejería pastoral.....	9
D. Normas de la Arquidiócesis en relación a la confidencialidad	9
E. Normas de la Arquidiócesis en relación a conflicto de intereses.....	10
V. Prevención del abuso de menores: Directivas para el trabajo con menores	10
A. Definiciones	10
B. Normas de la Arquidiócesis en relación al abuso o descuido de Menores.....	11
C. Regulaciones de la Arquidiócesis en relación a actividades fuera de la parroquia u otras que requieren dormir fuera.....	12
D. Normas de la Arquidiócesis respecto a contacto físico con menores	13
E. Normas de la Arquidiócesis para cribar al personal que tiene contacto con menores	14
F. Normas de la Arquidiócesis en relación con el entrenamiento del personal de la iglesia que trabaja con menores	15
G. Normas de la Arquidiócesis en relación a la supervisión de programas con menores	15
VI. Denuncia de violaciones de las normas sobre conducta profesional y Ministerial	16
A. La denuncia de violaciones de las normas sobre conducta profesional y ministerial	16
B. Denuncia de comportamiento sospechoso o inapropiado en relación con menores	17
C. Denuncia del abuso de menores.....	18
D. Obligación de denuncia por el personal arquidiocesano.....	18
VII. Respuesta pastoral de la Iglesia a los alegatos de abuso sexual de menores	21
A. Respuesta pastoral.....	21
B. Cuidado pastoral de una víctima.....	21
C. Cuidado del personal de la iglesia acusado de conducta impropia.....	22
D. Cuidado de la comunidad afectada por conducta impropia	22
E. Papel de la Oficina Arquidiocesana de Comunicaciones	22
Apéndice A. Nota confidencial de preocupación.....	24
Apéndice B. Código de ética arquidiocesano	25

Información sobre contactos

En general, un alegato de la violación de cualquiera de las normas contenidas en este documento en relación al abuso de menores debe ser informado a:

Director, Oficina de Protección de Niños y Jóvenes Arquidiócesis de Newark

Teléfono (973) 497-4254
Fax (973) 497-4100
Apartado Postal 9500
Newark, New Jersey 07104

El personal de la Arquidiócesis de Newark que denuncia un alegato de abuso sexual de un menor referente al Memorándum de Entendimiento descrito en la Sección VI.D. de este Documento debe comunicarse inmediatamente con:

Karen Clark

Contacto Oficial al Memorándum de Entendimiento

Teléfono: (973) 497-4254

Cualquier persona que tenga conocimiento de una sospecha de abuso de alguien, principalmente menor tiene obligación - de acuerdo con la ley del Estado de New Jersey – de notificarlo inmediatamente a La Oficina de La Protección y Permanencia de Jóvenes:
(Child Protection and Permanency, CP&P)

New Jersey CP&P Hotline: 1-877 NJ ABUSE (652-2873)

Además de comunicarse con la Arquidiócesis, cualquier persona que tenga información sobre conducta sexual impropia, que pueda considerarse criminal debe comunicarse inmediatamente con la oficina del fiscal en el condado donde dicha conducta ocurrió o está ocurriendo:

Fiscal del Condado Bergen – 201-646-2300
Fiscal del Condado Essex - 973-621-4700
Fiscal del Condado Hudson - 201-795-6400
Fiscal del Condado Union - 908-527-4500

I. Principios de conducta ministerial: Código ético

Las relaciones interpersonales son el fundamento del ministerio cristiano y son el meollo de la vida católica. Determinar relaciones sanas y seguras no significa, en modo alguno, quitar importancia a la fuerza del contacto personal en la labor ministerial; más bien se trata de ayudar a quienes realizan funciones que contribuyen a crear la Iglesia viviente, a que demuestren su amor y compasión por los niños y adultos por medio de relaciones sinceras y auténticas.

El siguiente Código Ético ha sido adoptado por la Arquidiócesis de Newark con la intención de que las relaciones en el ministerio se expresen en todo momento como caritativas y sin intención de hacer daño o de permitir que ocurra algún daño. Se requiere que todo el personal de la iglesia considere cuidadosamente cada punto del Código y de las Normas sobre Conducta Profesional y Ministerial antes de aceptar el ajustarse a las normas prescritas para continuar al servicio de la Arquidiócesis.

- El personal de la iglesia debe mostrar las normas máximas de ética e integridad personal.
- El personal de la iglesia debe conducirse de forma consistente con la disciplina, las normas y las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- El personal de la iglesia no debe aprovecharse de las relaciones de consejería, supervisión y/o autoridad en beneficio propio.
- El personal de la iglesia no debe abusar o desatender a un menor.
- El personal de la iglesia debe informar a sus superiores o supervisores cualquier conducta sospechosa o inapropiada.
- El personal de la iglesia debe regirse por los requerimientos de la ley del estado de New Jersey y por el Memorando de Entendimiento descrito en la Sección VI-D de este Documento en relación a la denuncia de cualquier sospecha de abuso de un menor.
- El personal de la iglesia debe aceptar su responsabilidad personal en la protección de menores y adultos ante toda clase de abusos.

Todo el personal de la iglesia tiene la obligación de leer y firmar el acuerdo de conducirse según estas normas y el Código Ético Arquidiocesano (Ver Apéndice B)

II. Definiciones Generales

A. Personal de la iglesia

De acuerdo con el propósito de este Documento, se incluye bajo la definición de Personal de la iglesia:

1. Sacerdotes y diáconos (Clérigos)
 - a. Clérigos incardinados en la Arquidiócesis de Newark.
 - b. Clérigos que son miembros de institutos religiosos o cualquier otra forma de vida consagrada, y que son asignados a trabajo pastoral en la Arquidiócesis o que tienen a su cargo la cura de almas, el ejercicio litúrgico público y otras formas de apostolado (c. 678).
 - c. Clérigos de otras jurisdicciones que han sido asignados a trabajo pastoral en esta Arquidiócesis y que están o no en proceso de incardinación.
 - d. Clérigos que residen legítimamente en el territorio arquidiocesano incluyendo clérigos retirados y aquellos que realizan trabajos a medio tiempo o que proporcionan algún ministerio.
 - e. Además de los requerimientos de este Documento, los clérigos arriba mencionados están también sujetos a las Normas Suplementarias para clérigos.
2. Seminaristas y religiosos
 - a. Todos los seminaristas legítimamente inscritos en los programas de los seminarios arquidiocesanos: Seminario Inmaculada Concepción, Seminario Misionero Arquidiocesano “Redemptoris Mater” y el Colegio Seminario Inmaculada Concepción (St. Andrew’s Hall).
 - b. Todos los hombres matriculados en el programa de formación del diaconado permanente.
 - c. Los miembros de institutos religiosos o sociedades de vida apostólica, escuelas o agencias o que están involucrados en el cuidado de las almas, el ejercicio público de la liturgia u otras labores apostólicas
 - d. Monjes o monjas de vida contemplativa que residen legítimamente en la Arquidiócesis.

- 3, Los fieles laicos
 - a. Todo el personal laico asalariado empleado por la Arquidiócesis para trabajar en áreas ministeriales u otro tipo de servicios, en las parroquias, escuelas u otras agencias y aquellos contratados por la Arquidiócesis para ofrecer sus servicios.
 - b. Todos los voluntarios. Esto incluye a cualquier persona que entra o se ofrece para trabajar en una iglesia católica voluntariamente.

B. Tipos de conducta impropia

De acuerdo con este Documento, conducta inapropiada o impropia incluye – aunque no está limitada a – los tres tipos de conducta siguientes:

1. Conducta inmoral: Conducta contraria a la disciplina y enseñanzas de la Iglesia Católica y/o que puede provocar escándalo en los fieles o perjudicar el ministerio de la Iglesia Católica.
2. Explotación: Sacar partido de una relación de consejo pastoral para beneficio del consejero pastoral.
3. Abuso de menores: La definición de abuso de menores se define en la Sección V.A. y en las Normas Suplementarias para Clérigos.

III. Prevención de conducta inmoral: Normas de conducta ética

A. Definiciones

1. Conducta inmoral es la conducta contraria a la disciplina y enseñanzas de la iglesia Católica y que puede provocar escándalo entre los fieles o perjudicar el ministerio de la Iglesia Católica.
2. Escándalo es una actitud o conducta que conduce a otras personas a actuar indebidamente. El escándalo daña la virtud y la integridad. El escándalo es una ofensa grave si, por acción o por omisión, arrastra a otro a cometer una ofensa grave. (Catecismo de la Iglesia Católica No. 2284).

B. Normas de la Arquidiócesis para la prevención de conducta inmoral

1. El personal de la iglesia goza de la confianza del público. Es esencial que el personal de la iglesia vea sus propias acciones e intenciones objetivamente para asegurarse de que ningún observador pueda tener fundamentos que lo lleven a creer que existe alguna irregularidad en determinada conducta. Todo el personal de la iglesia tiene la responsabilidad de esforzarse por mantener en alto las normas de la Iglesia Católica en su trabajo cotidiano y en su vida personal.
2. Además, es fundamental para la misión de la Arquidiócesis que el personal de la iglesia muestre las normas más altas de ética y de integridad personal. El propósito de estas Normas es asegurar que todo el personal de la iglesia sigue las normas éticas de la Iglesia Católica. Por lo tanto, se prohíbe que el personal de la iglesia tome parte en las siguientes conductas:
 - a. Conducta inmoral.
 - b. Realización o participación en la realización de un aborto, homicidio o eutanasia.
 - c. Posesión o distribución de material pornográfico.
 - d. Adulterio, promiscuidad pública o cohabitación ilícita.
 - e. Abuso de alcohol, drogas o juego.
 - f. Robo, fraude o cualquier otra forma de uso indebido de fondos o propiedades de la Iglesia.
 - g. Explotación o abuso sexual.
 - h. Asalto o peleas físicas.
 - i. Conducta ilegal de acuerdo a las leyes del país, estado o gobierno local.

3. El personal de la iglesia no debe perjudicar la reputación de otras personas:
 - a. Descubriendo sin causa legítima las faltas o fallos de otras personas, a quienes no tienen necesidad de saberlas.
 - b. Alegando falsamente contra otro.

IV. Prevención de explotación: normas para la consejería pastoral

A. Definiciones

1. La consejería pastoral se realiza cuando el personal de la iglesia ofrece dirección espiritual o consejos en relación a asuntos morales o espirituales. El personal de la iglesia puede o no estar certificado como director espiritual o entrenado, licenciado o tener estudios superiores en consejería profesional.
2. La explotación ocurre cuando el personal de la iglesia se aprovecha de la relación basada en la consejería pastoral para beneficio del consejero pastoral.
3. La explotación sexual consiste en el contacto sexual entre el personal de la iglesia y la persona que recibe los servicios de consejería pastoral, independientemente de quien empieza el contacto.
4. Intimidades sexuales son: contacto sexual físico con consentimiento; contacto sexual físico forzado o conversaciones explícitamente sexuales que no están relacionadas con cuestiones de consejo pastoral.
5. Un conflicto de intereses ocurre cuando el personal de la iglesia se aprovecha de las relaciones originadas por la consejería pastoral para sus propios intereses.

B. Normas de la Arquidiócesis para prevenir la explotación

1. El personal de la iglesia debe reconocer sus limitaciones en situaciones de consejería pastoral y debe referir a las personas a otros profesionales cuando sea necesario.
2. El personal de la iglesia no puede requerir compensación monetaria por la consejería pastoral, a menos que las cuotas, términos y condiciones de dicha consejería hayan sido determinados de mutuo acuerdo antes del inicio de la consejería.
3. El personal de la iglesia no puede involucrarse en explotación, explotación sexual y/o intimidad sexual con las personas a quienes aconseja. El personal de la iglesia tiene prohibido el involucrarse en situaciones o conductas que puedan parecer explotación, explotación sexual o intimidades sexuales.

4. El personal de la iglesia no puede involucrarse en explotación, explotación sexual y/o intimidad sexual con familiares o amigos de alguien con quien ha tenido relaciones de consejería.
5. El personal de la iglesia debe fijar claramente y mantener los límites apropiados en toda relación originada por la consejería pastoral.
6. La consejería pastoral debe llevarse a cabo en lugares y tiempos apropiados y no debe tenerse en lugares y horas que puedan crear confusión sobre la naturaleza de la relación, en la persona que la recibe.
7. La consejería no debe realizarse nunca en la casa o los predios privados del consejero. Solamente en casos de impedimento físico del aconsejado se realizará la consejería en los predios privados del aconsejado. En este caso se hará el mayor esfuerzo porque tanto el consejero como el aconsejado sean visibles (aunque no audibles) por otras personas.

C. Denuncia de explotación en la consejería pastoral

La explotación en la consejería pastoral en la que esté involucrado un religioso es una violación al derecho canónico. Por lo tanto, este tipo de explotación debe ser denunciado de la siguiente forma:

1. La explotación en la consejería pastoral en la que haya un diácono involucrado debe ser denunciado al Director del Diaconado.
2. La explotación en la consejería pastoral en la que haya involucrado un sacerdote, un hermano o una religiosa debe ser denunciado al Director del Personal Clerical.

D. Normas de la Arquidiócesis en relación a la confidencialidad

1. De acuerdo con la norma de la ley canónica (c. 983) el sigilo sacramental es inviolable por mandato divino, por lo tanto, a un confesor le está absolutamente prohibido traicionar la confianza de un penitente en modo alguno ni por ninguna razón. Esto se aplica tanto mientras el penitente vive o si la persona ya ha muerto.
2. La información que se ofrece al personal de la iglesia durante la consejería, la dirección espiritual o una entrevista confidencial o consejo debe mantenerse dentro de la más estricta privacidad según la norma de la ley civil o canónica.
3. El personal de la iglesia debe discutir la naturaleza de la confidencialidad, incluyendo sus limitaciones con cada persona que busca consejo pastoral.
4. Si hubiera peligro claro o inminente, el personal de la iglesia ofrecerá la información necesaria para proteger a las partes involucradas y prevenir cualquier daño.

5. Si se hace necesario ofrecer información, el personal de la iglesia debe advertir a la persona que recibe consejería sobre esta información.
6. Excepto por lo que se conoce a través del sacramento de la Penitencia, lo que se conoce por la relación profesional puede usarse en la enseñanza, en las homilias o en presentaciones públicas, siempre que se tomen las medidas necesarias para salvaguardar la identidad de la persona y el carácter confidencial de lo que se expone. En caso de que se utilicen algunas de las informaciones mencionadas es importante un buen juicio pastoral sobre el uso de dichas confidencias.
7. En caso de que el personal de la iglesia descubra al aconsejar a un menor que el bienestar del menor peligrará seriamente, es necesario comunicar a los padres o tutores lo que se ha oído para proteger la salud, la seguridad y el bienestar del menor.

E. Normas de la Arquidiócesis en relación a conflicto de intereses

1. El personal de la iglesia debe evitar cualquier consejería pastoral que pueda crear o aparentar la existencia de conflicto de intereses. Téngase en cuenta que hasta una apariencia de conflicto de intereses puede cuestionar la integridad y la conducta profesional.
2. Si se crea o existe conflicto de intereses, el personal de la iglesia debe informar a las partes interesadas. La solución de estas cuestiones debe proteger a las personas aconsejadas.
3. El personal de la iglesia debe establecer límites claros y apropiados con personas con las que tenga negocios, intereses profesionales o relaciones sociales.

V. Prevención del abuso de menores: Directivas para el trabajo con menores

A. Definiciones

1. Menor es cualquier persona que tiene menos de 18 años.
2. El abuso puede ser físico, sexual o emocional.
3. Abuso físico es cualquier daño no accidental que se causa intencionalmente a un menor.
4. Abuso sexual es cualquier contacto de naturaleza sexual que ocurre entre un menor y un adulto. Esto incluye cualquier actividad que tenga como fin provocar los deseos sexuales del adulto.

5. Abuso emocional es el daño mental o emocional causado a un menor que afecta ostensiblemente el desarrollo del menor, su crecimiento o su funcionamiento psicológico.
6. Descuido es el fallo en proveer a un menor sus necesidades básicas o el fallo de proteger a un menor de algún mal.

B. Normas de la Arquidiócesis en relación al abuso o descuido de Menores

Las siguientes directivas tienen como fin ayudar al personal de la iglesia a tomar decisiones sobre las relaciones con menores en los programas auspiciados por la Arquidiócesis o programas afiliados. No hay directivas sobre interrelaciones familiares. Para aclaraciones sobre cualquier política relacionada con conductas que no se mencionan en este Documento, comuníquese con su párroco, director de agencia, director de escuela o Director de Comunicaciones. (La forma de comunicarse con el Director de Comunicaciones se encuentra en la página 3 de este Documento.

1. El abuso y descuido de menores son contrarios a las enseñanzas de la Iglesia y están prohibidos. El personal de la iglesia tiene la responsabilidad de proteger a los menores de todas las formas de abuso o descuido. Al personal de la iglesia le está prohibido:
 - a. Usar, poseer o estar bajo la influencia del alcohol o drogas en presencia de menores. Esta prohibición no excluye el consumo de bebidas alcohólicas en eventos sociales arquidiocesanos y eventos sociales parroquiales aprobados por el párroco.
 - b. Jurar en presencia de menores.
 - c. Hablarle a un menor de forma que pueda ser considerada por un observador como rigurosa, amenazante, intimidante, que avergüence, derogatoria o humillante.
 - d. Discutir sus propias actividades sexuales con un menor.
 - e. Enfrascarse con un menor en conversaciones sexualmente orientadas a menos que éstas sean parte de una lección legítima y/o una discusión para adolescentes en relación con asuntos de sexualidad humana. En tales ocasiones las lecciones deben transmitir a los jóvenes las enseñanzas de la Iglesia respecto a estos tópicos. Si los jóvenes tienen preguntas que no han sido respondidas o explicadas por sus profesores, se debe orientar que sus padres o tutores las aclaren o les orienten al respecto.
 - f. Estar desnudo en presencia de menores.

- g. Tener materiales sexuales o literatura moralmente inapropiada (revistas, postales, videos, películas, ropa, etc.)
 - h. Dormir en la misma cama, sacos de dormir o tiendas de campaña con menores a menos que la persona sea un familiar inmediato del menor.
2. El personal de la iglesia es responsable de entregar a los menores a su cuidado, al final de las actividades o funciones, solamente a los padres, tutores legales u otras personas designadas por los padres o tutores. En caso de que el personal de la iglesia responsable tenga duda de la legitimidad de la persona a quien se entrega el menor, debe comunicarse con su superior inmediato antes de proceder a entregar al niño.
3. El personal de la iglesia deberá comunicar inmediatamente a los padres cualquier conducta del niño que sea incontrolable o fuera de lo habitual.
4. Ordinariamente un candidato a la confirmación debe seleccionar su propio padrino. Si la parroquia asigna o ayuda a seleccionar un padrino, éste se considera como un voluntario y debe cumplir con estas normas Arquidiocesanas.
5. El personal de la iglesia debe estar consciente de su vulnerabilidad cuando trabaja solo con menores. Las actividades juveniles y cualquiera otra que requiera contacto con menores deben llevarse a cabo en equipo. Por ejemplo:
 - Dos adultos deben estar presentes si los monaguillos necesitan ayuda para ponerse sus vestiduras antes de la misa.
 - Si un joven necesita que se le lleve a su casa al terminar su trabajo en la rectoría, se debe animar a los padres a que los recojan ellos mismos o, en su efecto, un adulto debe acompañar al chofer.

C. Regulaciones de la Arquidiócesis en relación a actividades fuera de la parroquia u otras que requieran dormir fuera

1. Las regulaciones siguientes deben observarse cuando el personal de la iglesia está involucrado en el transporte de menores:
 - a. Está prohibido que el personal de la iglesia transporte a menores sin autorización escrita de sus padres o tutores.
 - b. Está prohibido que se tenga algún contacto físico no necesario o inapropiado mientras se encuentran en el vehículo.

- c. Los menores deben ser transportados directamente a su destino. No deben hacerse paradas innecesarias a menos que hayan sido autorizadas por el director del programa.
 - d. El personal de la iglesia designado para transportar a menores debe tener por lo menos 24 años y poseer una licencia de conducir válida.
2. Está prohibido que los menores se queden a dormir en la casa del personal de la Iglesia.
 3. Los lugares donde los adultos se cambian de ropa o se bañen deben estar separados de los de los menores.

D. Normas de la Arquidiócesis respecto a contacto físico con menores

1. Está prohibido que el personal de la iglesia utilice alguna clase de disciplina física con los menores para mantener el buen comportamiento. Ninguna forma de disciplina física es aceptable. Esta prohibición incluye nalgadas, bofetones, pellizcos, golpes o cualquier otra forma física de corrección.
2. Las expresiones de cariño entre el personal de la iglesia y los menores son importantes para el desarrollo de los niños; sin embargo, el personal de la iglesia debe estar consciente de que el contacto físico con los niños puede ser interpretado mal y sólo se usarán estas expresiones si: (a) son completamente no sexuales; cuando no puedan ser interpretadas como sexuales por otras personas y cuando dicho contacto sea apropiado (b) nunca en privado.
3. Las siguientes expresiones de cariño son ejemplos de expresiones adecuadas para usarse en programas de la iglesia o programas afiliados:
 - Abrazos
 - Palmadas en el hombro o en la espalda
 - Darse la mano
 - “High-fives” y manotadas
 - Alabanzas verbales
 - Tocar las manos, cara, hombros o brazos de los menores
 - Pasar el brazo por los hombros
 - Tomar a los niños pequeños de la mano al caminar
 - Sentarse junto a los niños pequeños
 - Arrodillarse o agacharse para abrazar a niños pequeños
 - Darse las manos para rezar
 - Golpes suaves en la cabeza cuando sea aceptable en la cultura del menor. (Por ejemplo, este gesto debe evitarse en ciertas comunidades asiáticas).

4. Algunos adultos han usado ciertas formas de afecto físico para iniciar contactos inapropiados con los menores; para mantener un ambiente lo más seguro posible para éstos, ofrecemos a continuación ejemplos de gestos afectuosos que **no** se deben usar en programas de la iglesia u otros programas asociados a ésta:
 - Abrazos largos o inapropiados
 - Besos en la boca
 - Sentarse a los menores en las piernas
 - Tocar los glúteos, el pecho o las áreas genitales
 - Mostrar afecto en lugares aislados tales como dormitorios, closets, espacios reservados para el personal u otros salones privados
 - Acostarse con un menor
 - Tocar las rodillas o las piernas del menor
 - Jugar de manos con menores
 - Hacerles cosquillas
 - Cargarlos en la espalda
 - Pedir al menor que le dé cualquier clase de masaje
 - Dar cualquier clase de masaje al menor
 - Cualquier expresión forzada de afecto
 - Reconocimiento o alabanza respecto al desarrollo síquico o corporal.

E. Normas de la Arquidiócesis para cribar al personal que tiene contacto con menores.

1. Todos los aspirantes a posiciones en la iglesia que tengan que relacionarse con menores deben cumplir los requisitos siguientes, sin excepción
 - a. Leer y firmar un acuerdo aceptando el cumplimiento de estas **Normas y del Código de Ética Arquidiocesano** (Ver Apéndice B)
 - b. Cooperar, si es necesario, con un chequeo de antecedentes criminales de acuerdo con las Normas arquidiocesanas. Este chequeo de antecedentes debe realizarse después de haber sido contratado, pero antes de empezar el ministerio o trabajo voluntario.
 - c. Asistir al programa “Protegiendo a los niños de Dios”.
 - d. Los requisitos anteriores se aplican para todo el personal de la iglesia que tenga que estar a solas con un menor, excepto si la persona estará con otro personal que ha cumplido con los requisitos arriba expuestos. Por ejemplo: la madre de un niño que se ofrece como voluntaria para leerles a los niños de una clase durante una hora, puesto que la maestra ya ha cumplido con los requisitos y estará presente en la clase sin dejar nunca sola a la voluntaria con los niños. Por otra parte, todos los empleados de las escuelas y todos los empleados de la parroquia deben cumplir con estos requisitos ya que es posible que tengan que estar a solas con un niño en la escuela o en el recinto de la parroquia. Aún más, todos los voluntarios que

pudieran estar a solas con menores, deben cumplir estos requisitos, por ejemplo: dirigentes voluntarios de grupos juveniles, catequistas, chaperones en retiros o paseos escolares, ujieres etc.

2. Los voluntarios que van a colocarse en cualquier posición que incluya trabajo o ministerio con menores, deben ser miembros inscritos de la parroquia por lo menos durante seis meses antes de empezar su trabajo. En circunstancias extraordinarias pueden hacerse excepciones después de consultar con el Director de Comunicaciones, el párroco o el director de la escuela.
3. El personal de la iglesia que se traslada de una parroquia o escuela a otra dentro de la Arquidiócesis puede solicitar que su documentación original sea transferida a su nuevo centro de trabajo; en este caso no es necesario esperar los seis meses ya mencionados.

F. Normas de la Arquidiócesis en relación con el entrenamiento del personal de la iglesia que trabaja con menores

1. El personal de la iglesia - como se ha mencionado anteriormente – que trabaja con menores tiene que recibir un entrenamiento asistiendo al programa “Protegiendo a los niños de Dios” tan pronto como sea posible; pero no pasados 30 días después de empezar a trabajar. Si no se recibe este entrenamiento el empleo puede terminar o la persona no puede continuar como voluntario.

G. Normas de la Arquidiócesis en relación a la supervisión de programas con menores

1. Los padres tienen el derecho de observar los programas y actividades donde participan sus hijos. Sin embargo, los padres que deseen participar o tener contacto con los programas de la iglesia tienen que cumplir con los requisitos de solicitud de los voluntarios según se establecen en esta sección.
2. Los programas para menores deben ser patrocinados o administrados por dos adultos por lo menos.
3. El personal de la iglesia que tenga menos de 21 años de edad tiene que trabajar bajo la dirección de un supervisor que tenga 21 años o más.
4. El personal de la iglesia que ocupe posiciones de liderazgo debe conocer los programas para menores patrocinados por su parroquia o escuela. Una lista de los programas debe mantenerse en la oficina central. Esta lista incluirá actividades, propósito de éstas, responsables o coordinadores de los programas, horas y lugares de reunión. Los dirigentes deben examinar estos programas regularmente y considerar si tienen suficiente supervisión.

5. Todos los programas para menores, que sean nuevos, tienen que ser aprobados por escrito, por el párroco o el director de la escuela.

VI. Denuncia de violaciones de las normas sobre conducta profesional y ministerial

A. La denuncia de violaciones a las normas sobre conducta profesional y ministerial se hará como sigue:

1. En relación a explotación pastoral por clérigos – como se establece en la Sección IV.
2. En relación con acciones criminales y asuntos enunciados en el Memorando de Entendimiento (MOU) entre la Oficina del Fiscal y la Arquidiócesis – como se establece en la Sección V.C.
3. Todos los asuntos relacionados con menores: como se establece en la Sección VI. B&C.
4. En relación a acciones criminales u otras acciones ilegales cometidas por el personal de la iglesia que no caen en ninguna de las categorías mencionadas, se procederá como sigue:
 - A. Denúnciense acciones criminales a la policía y también denúnciense: (a) de acuerdo con las normas del encargado de denuncias de la organización y (b) al Gerente de Riesgo de la Arquidiócesis
 - B. Denúnciense actividades ilegales que no sean acciones criminales (a) a la organización de acuerdo a las normas del encargado de denuncias y (b) al Gerente de Riesgos de la Arquidiócesis.
 - Si se tienen preguntas sobre la aplicación de estas normas, consulte a su supervisor o superior.
 - Si las infracciones son confirmadas, el personal de la iglesia será sujeto a la acción disciplinaria correspondiente incluyendo el posible despido.

B. Denuncia de comportamiento sospechoso o inapropiado en relación con menores

1. Si el personal de la iglesia observa algún comportamiento sospechoso o inapropiado con menores de parte de otro personal de la iglesia, debe reportar sus sospechas inmediatamente a su supervisor. Si es el supervisor quien está involucrado en la conducta impropia, el informante debe pasar por sobre este supervisor y denunciarlo a otro supervisor.
2. Si al recoger información sobre conducta sospechosa o inapropiada, surge la posibilidad de que haya abuso de un menor, debe contactarse inmediatamente a **La Protección y Permanencia de Jóvenes:** (Child Protection and Permanency, CP&P) Esta Oficina mantiene abierta una línea telefónica de emergencia para abuso de menores 24 horas al día, el teléfono es 1-877-NJ ABUSE (652-2873). Ver la Sección VI. C para procedimientos adicionales en caso de sospecha de abuso de menores.
3. Además, el personal de la iglesia debe cumplir con los requerimientos de denuncia el Memorando de Entendimiento (ver Sección VI, D) comunicándose inmediatamente con la persona de enlace en MOU (Ver la información de contactos en la página 3) si hay alguna indicación de que las acciones criminales en relación con menores que aparecen en la lista de MOU han sido o están siendo cometidas.
4. Conductas inapropiadas o violaciones de estas Normas en relación con menores deben comunicarse al Director de Comunicaciones. (Ver la información sobre contactos en la página 3).
5. Si hay preguntas sobre la aplicación de estas normas, consulte a su superior o a cualquier supervisor del Departamento de Comunicaciones. (Ver información sobre contactos en la página 3).
6. Cuando se le reportan a un supervisor conductas sospechosas o inapropiadas, éste debe informar el asunto a la persona de mayor rango en la organización, y esa persona debe compilar información adicional sobre la naturaleza del informe y comunicarse con el Director de Comunicaciones para consulta. Independientemente del resultado de la compilación inicial de información, una noticia de alerta (Ver Apéndice A) debe completarse y enviarse al Director.
7. Si en algún momento se confirma la violación de un menor de acuerdo con las Normas, el personal de la iglesia debe someterse a acción disciplinaria, incluso hasta despido. Los clérigos deben ser sometidos a acción disciplinaria de acuerdo con las normas de la Iglesia y el Código de Derecho Canónico.

C. Denuncia del abuso de menores

1. De acuerdo con la ley de New Jersey, cualquier ciudadano que tenga motivos para creer que un menor ha sido o está siendo abusado tiene que comunicar su sospecha a **La Protección y Permanencia de Jóvenes:** (Child Protection and Permanency, CP&P). CP&P mantiene una línea telefónica abierta 24 horas para reportar cualquier abuso de menores, el teléfono es: 1-877-NJABUSE (652-2873) La planilla de Notificación de Sospecha (Ver Apéndice A) debe usarse para apoyar la denuncia.
2. Además de comunicarse con **La Protección y Permanencia de Jóvenes:** (Child Protection and Permanency, CP&P) el personal de la iglesia debe informar inmediatamente cualquier sospecha o conocimiento de abuso de menores al Enlace bajo el Memorando de Entendimiento (Ver Sección VI. D. para información sobre MOU, y la página 3 para información sobre el Contacto oficial).
3. Además de comunicarse con **La Protección y Permanencia de Jóvenes:** (Child Protection and Permanency, CP&P) y con el Enlace con MOU, el personal de la iglesia debe informar directamente al Director de Comunicaciones, de cualquier sospecha de abuso de menores que pueda haber sido cometido por el personal de la iglesia. (Ver información sobre el contacto en la página 3). Los informes de sospecha de abuso deben tratarse confidencialmente, en cuanto sea posible.
4. En relación a menores y consecuente con sus obligaciones bajo MOU, la Arquidiócesis cooperará plenamente con las investigaciones de la autoridad civil.
5. Mientras la autoridad civil realiza las investigaciones pertinentes, el personal de la iglesia que es objeto de la investigación será suspendido temporalmente de sus responsabilidades y deberes.
6. Las investigaciones tienen que ser documentadas. La documentación debe guardarse en la ficha personal del acusado.
7. Si la infracción de estas normas en relación con el abuso de menores es confirmada, el personal laico de la iglesia debe ser despedido. En los casos en que sea un clérigo el alegado de abuso de un menor, las disposiciones de la ley eclesiástica regirán la investigación primaria, así como las acciones o procesos subsecuentes.

D. Obligación de denuncia por el personal arquidiocesano

1. En concordancia con el Memorando de Entendimiento (“MOU”) entre la Arquidiócesis de Newark y los Fiscales de Condado de New Jersey. El personal de la iglesia dentro de la Arquidiócesis tiene la obligación de denunciar inmediatamente ciertas acciones criminales al Enlace con MOU.

2. El nombre del Enlace con MOU y la información para comunicarse con él aparecen en la página 3.
3. A los efectos de MOU, el personal de la iglesia que debe denunciar incluye a: clérigos, cualquier persona que trabaja para la Arquidiócesis, las escuelas católicas o parroquias de la Arquidiócesis. Los empleados de centros de cuidados de salud o enfermeros especializados, los colegios superiores o universidades operados por la Arquidiócesis o de su propiedad están excluidos de este requisito. Si existe alguna duda sobre si una persona está sujeta a la obligación de denuncia de acuerdo con MOU, el individuo debe consultar con su supervisor o con el Enlace Arquidiocesano con MOU. (Ver página 3).
4. La obligación de denuncia a MOU se aplica al personal de la iglesia cuando esté involucrado en actividades como empleados o representantes de la Arquidiócesis, de escuelas católicas o de parroquias de la Arquidiócesis. Si existe alguna duda sobre si estas normas y procedimientos se aplican a una situación particular, el personal de la iglesia debe asumir, ante la posibilidad de error, que sí aplican
5. La obligación de informar a MOU es en adición a cualquier otra obligación de denuncia según aparecen en las Secciones VI. A, B y C.
6. Las acciones criminales contra un adulto o un menor que tienen que ser denunciadas a MOU incluyen:
 - a. Asalto sexual o asalto sexual grave;
 - b. Contacto sexual criminal y contacto sexual criminal grave;
 - c. Abuso de menores incluyendo cualquier acto que ponga en peligro el bienestar de un niño. Esto incluye:
 - i. conducta sexual que corrompa o desvíe la moral del niño.
 - ii. la ofensa de fotografiar o filmar a un niño cometiendo actos sexuales prohibidos,
 - iii. la ofensa de distribuir pornografía infantil,
 - iv. la ofensa de poseer o mostrar pornografía infantil,
 - v. la ofensa de engañar o seducir a un niño para que se suba a un vehículo motorizado, que vaya a un área solitaria o citarlo en un lugar específico con el propósito de cometer una ofensa criminal con o contra el niño, y la ofensa de obscenidad (exposición de las partes íntimas con el fin de despertar o satisfacer el deseo sexual del que lo hace o de otra persona) cuando la ofensa involucra a una víctima que, al momento de la ofensa, tiene menos de 18 años de edad.

Si un empleado tiene duda sobre si cierta conducta es un crimen que se debe denunciar a MOU, debe, ante la posibilidad de error, denunciarla.

7. Cada una de estas acciones criminales está más específicamente definida en la ley del estado de New Jersey. Si se tienen dudas sobre bajo qué categoría cae alguna de las conductas arriba mencionadas y por lo tanto deben ser reportadas, por favor comuníquese con el enlace de MOU. (Ver la información pertinente en la página 3).
8. Si el personal de la iglesia ha recibido o descubre información que lo lleva a pensar que un menor ha sido, es o está a punto de ser secuestrado, la persona debe notificar inmediatamente al departamento local de policía llamando al teléfono de emergencia 9-1-1.
9. El personal de la iglesia debe denunciar cualquier acción criminal enumerada bajo MOU cuando es notificado por una víctima de tal crimen o notificado por una persona que dice ser uno de los padres, tutor o custodio legal de un individuo que supuestamente es víctima de tal acción criminal.
10. El personal de la iglesia debe denunciar acciones criminales enumeradas bajo MOU aunque las supuestas víctimas, sus padres o guardianes legales (si la supuesta víctima tiene menos de 18 años de edad) o la persona que provee la información sobre la acción criminal no están de acuerdo en que se denuncie.
11. El personal de la iglesia debe tratar de obtener y comunicar al Enlace con MOU toda la información relevante en relación al incidente o incidentes en cuestión incluyendo, pero no limitándose a:
 - (a) el nombre, la dirección y edad de la víctima;
 - (b) en caso de una víctima menor de 18 años de edad, el nombre y dirección de los padres, tutores u otra persona que tenga custodia y control de la víctima;
 - (c) la naturaleza y extensión de los daños sufridos por la víctima incluyendo información sobre cualquier daño o abuso ocurrido anteriormente
 - (d) la identidad y paradero de la persona sospechosa de cometer la ofensa;
 - (e) cualquier otra información que pudiera ser útil para una pronta investigación del asunto.
12. Los informantes a MOU tienen la intención y esperan que toda la información que se transmite a un fiscal de condado será considerada estrictamente confidencial y solamente será usada para propósitos de investigación a fin de aplicar la ley.

VII. Respuesta pastoral de la Iglesia a los alegatos de abuso sexual de menores

A. Respuesta pastoral

Director de la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes coordinará la investigación de cualquier alegato. Cuando sea pertinente, la respuesta a un alegato debe conducirse en conformidad con las Normas de la Arquidiócesis de Newark en respuesta a quejas de abuso sexual (disponible en el Internet o comunicándose con el Director de la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes según se indica en la página 3).

B. Cuidado pastoral de una víctima

1. La Arquidiócesis ofrecerá servicios de consejo al menor que se supone víctima de abuso. Esta asistencia se provee de acuerdo a la Norma arquidiocesana de asistencia y puede variar con las circunstancias del alegato.
3. La Arquidiócesis informará a la víctima o a otra persona que ha presentado un alegato, que está respondiendo al mismo.
4. La Arquidiócesis mantendrá, en todo lo que sea posible, confidencialidad respecto al alegato de violación de estas Normas que ha sido reportado. La información reportada a la Arquidiócesis sobre conducta sexual inapropiada se considerará confidencial en tanto sea necesario:
 - a. para informar al acusado de la acusación que ha sido presentada contra él/ella, incluyendo el nombre de la persona que presentó la acusación (y de la/las víctimas, si no son éstas las que presentan la acusación).
 - b. para cumplir con las leyes vigentes y los acuerdos de información a que la Arquidiócesis ha llegado con los fiscales gubernamentales.
 - c. hasta donde sea necesario en conexión con los procedimientos canónicos respecto al ministerio clerical, o civil o litigio criminal, si existe.
4. La Arquidiócesis no tomará represalias contra ningún personal que informe de buena fe un caso de conducta impropia.

C. Cuidado del personal de la iglesia acusado de conducta impropia

1. Los derechos del acusado deben tomarse en consideración a lo largo del proceso de investigación. Se hará todos los esfuerzos posibles para proteger los intereses de un individuo que puede ser acusado falsamente.
2. Durante la investigación de alegatos, el acusado puede ser separado de las supuestas víctimas para asegurar la integridad de la investigación y la salvaguarda de las supuestas víctima durante el proceso de recopilación de información. Esta acción no debe interpretarse en modo alguno como suposición de culpabilidad. Si el proceso de recopilación de información no es suficiente como para retirar al acusado de su posición o ministerio, el personal de la iglesia que ha sido acusado regresará a su posición tan pronto como sea posible.
3. En caso de que el alegato tenga fundamento y al acusado no se le permita regresar a su trabajo o ministerio, la Arquidiócesis puede ofrecerle cuidado pastoral dentro de lo que sea apropiado para el acusado.
4. Cualquier alegato de conducta impropia relacionado con un sacerdote o diácono debe ser investigado de acuerdo con la ley canónica y las Normas de la Arquidiócesis de Newark en Respuesta a Quejas de Abuso Sexual. Para llegar a una decisión final, el Arzobispo debe guiarse por las normas apropiadas del derecho canónico.
5. El acusado debe ser informado del alegato de y la acción disciplinaria que se ha tomado.

D. Cuidado de la comunidad afectada por conducta impropia

1. Información sobre un alegato contra un miembro de la comunidad de fe (Chancillería, parroquia, escuela u otra agencia) debe proveerse de modo apropiado pastoralmente cuidando de respetar la privacidad y la confidencialidad de la víctima y de la persona acusada y/o otras leyes concernientes tanto civiles como canónicas.
2. La Arquidiócesis puede proveer cuidado pastoral a los miembros de la comunidad de fe afectada.

E. Papel de la Oficina Arquidiocesana de Comunicaciones y la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes

1. La Oficina de Protección de Niños y Jóvenes y la Oficina de Comunicaciones debe trabajar con el personal de la iglesia y con el público proveyendo información que aumente la conciencia y la comprensión de la necesidad de ética e integridad en el ministerio, especialmente en relación con la prevención, identificación y tratamiento del abuso y el descuido infantil.

2. La Oficina de Protección de Niños y Jóvenes debe proveer información y apoyo a las parroquias, escuelas y oficinas Arquidiocesanas en los programas para salvaguardar el ambiente y la implementación continua de las Normas de Ética e Integridad en el Ministerio.
3. La Oficina de Protección de Niños y Jóvenes y la Oficina de Comunicaciones debe trabajar con las comunidades de fe afectadas (parroquia, escuela u otra agencia), los medios masivos de comunicación y la comunidad arquidiocesana en general debe ofrecerse cuando sea oportuno y debe ser clara. Esta comunicación debe respetar la confidencialidad y la privacidad de todas las personas involucradas de manera que promueva la colaboración dentro de la comunidad y esté de acuerdo con cualquier ley civil o canónica aplicable.
4. El Director de La Oficina de Protección de Niños y Jóvenes y la Oficina de Comunicaciones deberá trabajar con el Arzobispo, con el Canciller de la Arquidiócesis y con el personal de la Arquidiócesis o de las parroquias proveyendo información a los directivos de la comunidad de fe afectada y a la comunidad en general cuando surja un alegato.
5. El Director de Comunicaciones será responsable de la coordinación de todos los contactos con los medios masivos de comunicación. Los directivos de una comunidad de fe afectada deben ser avisados del requisito de dirigir todas las preguntas de estos medios al Director de Comunicaciones y deben ofrecer a éste la información esencial. Los directivos deberán también comunicarse con el Director de Comunicaciones si reciben preguntas de los medios masivos de comunicación para facilitar la comunicación entre la Arquidiócesis y los medios de comunicación. El personal de los medios de comunicación debe ser tratado siempre con cortesía y ser atendido por la Oficina Arquidiocesana de Comunicaciones.

Apéndice A.
Nota confidencial de preocupación

Fecha en que ocurrió _____ Hora en que ocurrió _____

Tipo de preocupación:

_____ Violación de la Norma con un menor _____ Explotación
_____ Abuso conocido o sospechado _____ Posible riesgo de abuso

¿Ha sido reportado a La Protección y Permanencia de Jóvenes: (Child Protection and Permanency, CP&P) 1-877-652-2873 y/o a la policía?

Si su respuesta es SI, número del reporte _____ Día, hora y fecha _____
Otra preocupación: _____

Describe la situación: ¿Qué ocurrió, dónde ocurrió, cuándo ocurrió, quiénes estuvieron involucrados, quién estaba presente, a quién se le notificó? Si se le comunicó a la policía, ¿Cuál fue la recomendación de ésta sobre la investigación?

¿Esta situación ha sucedido anteriormente? _____ Si su respuesta es SI, cuándo _____
¿Qué acción se tomó? ¿Cómo fue manejada la situación? ¿Quién estuvo involucrado? ¿A quién se le interrogó? ¿Se llamó a la policía?

¿Cuál es el plan de seguimiento? ¿Alguien más necesita ser notificado? ¿La situación necesita ser monitoreada? ¿Quisiera que alguien le llame para discutir este asunto?

Presentado por _____ Teléfono de la casa _____

Teléfono del trabajo _____ Teléfono celular _____

Dirección _____

Firma _____ Fecha: _____

Revisado por _____ (Firma del Director)

Apéndice B.

Código de Ética arquidiocesano

El personal de la iglesia debe mostrar los índices más altos de ética y de integridad personal.

El personal de la iglesia debe conducirse de un modo que sea consistente con la disciplina, las normas y las enseñanzas de la Iglesia Católica.

El personal de la iglesia no debe aprovecharse de una situación de consejería, supervisión y/o relación de autoridad, para su beneficio propio.

El personal de la iglesia no debe abusar o descuidar a un menor.

El personal de la iglesia debe comunicar sospechas de conducta impropia o sospechosa con su supervisor, superior o el Director de la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes.

El personal de la iglesia debe someterse a los requisitos de la ley del estado de New Jersey y del Memorando de Entendimiento descrito en la Sección VI.D. de las Normas de Conducta Profesional y Ministerial, en relación a denunciar cualquier sospecha de abuso de un menor.

El personal de la iglesia debe aceptar su responsabilidad personal en la protección de menores contra cualquier forma de abuso.

Reconocimiento de conformidad con las Normas de Conducta Profesional y Ministerial, incluyendo el Código de Ética Arquidiocesano

Mi firma abajo indica que he recibido una copia de las Normas sobre Conducta Profesional y Ministerial de la Arquidiócesis de Newark y que las he leído y entendido, incluyendo el Código de Ética Arquidiocesano, y que estoy de acuerdo con someterme a ellas, tanto a las Normas como al Código de Ética.

Por favor, llene con letra de molde o de imprenta.

Fecha _____

Nombre _____

Posición _____

Firma _____

Nombre de la Parroquia, Escuela u Otro _____

Ciudad _____

Teléfono diurno _____