



EDITADO POR JORGE MONTES, ESQ.

ESPACIOS SAGRADOS



NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA
ASAMBLEA APOSTÓLICA PARA
LA PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL Y EL ACOSO SEXUAL
MANUAL DE ENTRENAMIENTO

ESPACIOS SAGRADOS

NORMAS Y PROCEDIMIENTOS DE LA ASAMBLEA APOSTÓLICA PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL Y EL ACOSO SEXUAL MANUAL DE ENTRENAMIENTO



EDITADO POR JORGE MONTES, ESQ.

ESPACIOS SAGRADOS

TABLA DE CONTENIDO

PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL

CAPÍTULO 1: 7 **INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL**

Declaración de Política
Protegiendo a los Vulnerables del Abuso
Ámbito

CAPÍTULO 2: 8 **DEFINICIONES DE ABUSO INFANTIL**

Menor de edad
Abuso Infantil
Abuso Sexual Infantil
Pornografía
Pedofilia
Parafilia
Adulto
Adulto Vulnerable
Miembros del Personal
Consejero Legal

CAPÍTULO 3: 9 **FORMAS DE ABUSO INFANTIL**

Abuso Infantil
Abuso Infantil Sexual

CAPÍTULO 4: 10 **CONDUCTA PROHIBIDA CON NIÑOS**

Comportamiento Prohibido
Disciplina Prohibida
Comunicación Prohibida

CAPÍTULO 5: 12 **INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES Y CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL**

Investigación de Antecedentes de Todos los Miembros del Personal
Investigación de Antecedentes de los Miembros del Personal que Trabajan con Menores y/o Adultos Vulnerables
Investigación de Antecedentes del Clero
Entrenamiento del Clero

CAPÍTULO 6: 15 **SEÑALES DE ADVERTENCIA Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE ABUSO INFANTIL**

¿Quiénes son los Ofensores?

Señales de Alerta Temprana
Prácticas Seguras para Prevenir el Abuso Infantil
Sistemas de Identificación
Enseñanza en Equipo y Acompañamiento
Zonas “No-ir” (Areas Cerradas/Recónditas)
Precauciones Institucionales
Mejores Prácticas para Cuidado Pastoral Individual

CAPÍTULO 7: 19 **DENUNCIANDO EL ABUSO INFANTIL**

Cómo Denunciar el Abuso Infantil o la Sospecha de Mala Conducta
Denunciando el Abuso Infantil
Sospecha de Mala Conducta
Reportes Obligatorios

CAPÍTULO 8: 21 **RESPONDIENDO A LAS ALEGACIONES DE ABUSO INFANTIL**

Efectos Perjudiciales en los Niños
Investigación Interna
Notificaciones
Padres/Tutores
Autoridades Policiales
Comunicaciones con los Medios
Sanidad Congregacional
Acciones Disciplinarias
Incumplimiento de Políticas y Procedimientos
Eliminación

CAPÍTULO 9: 24 **ADMINISTRACIÓN**

Mantenimiento de Registros y Retención
Reporte de Incidente
Revisión Anual de Políticas y Procedimientos

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO 10: 25 **INTRODUCCIÓN AL ACOSO SEXUAL**

Declaración de Política
Ámbito

CAPÍTULO 11: 26 **DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL**

Adulto
Abuso Sexual
Explotación Sexual
Acoso Sexual
Miembro del Personal
Asesor Legal

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 12:.....27 **FORMAS DE ACOSO SEXUAL**

Explotación Sexual
Acoso
Acoso Sexual

CAPÍTULO 13:.....29 **CONDUCTA PROHIBIDA**

Conducta Prohibida
Comportamiento Inapropiado

CAPÍTULO 14:.....30 **SEÑALES DE ADVERTENCIA Y** **ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN** **DEL ACOSO SEXUAL**

Señales de Acoso
Señales de Alerta Temprana
Señales de Advertencia Personal
Señales de Advertencia Institucionales
Trabajadores Laicos
Prácticas Seguras para Prevenir el Acoso Sexual
Evaluaciones Personales
Precauciones Institucionales
Mejores Prácticas para el Cuidado Pastoral Individual

CAPÍTULO 15:.....33 **DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL**

Cómo Denunciar Acoso Sexual o Sospecha de Mala Conducta
Denunciando el Acoso Sexual o Mala Conducta
Denunciando Sospechas de Acoso o Mala Conducta

CAPÍTULO 16:.....34 **RESPONDIENDO A LAS ALEGACIONES** **DE ACOSO SEXUAL**

Investigación Interna
Notificaciones
Autoridades Policiales
Comunicaciones con los Medios
Sanidad Congregacional
Acciones Disciplinarias
Incumplimiento de Políticas y Procedimientos
Eliminación

APÉNDICES

Apéndice A: Edad de Consentimiento por Estado 38
Apéndice B: Solicitud de Empleo 39
Apéndice C: Solicitud del Ministerio de Niños 40
Apéndice D: Informe de Incidente/Aviso de Lesión 42
Apéndice E: Formulario de Denuncia de Acoso Sexual 45
Apéndice F: Declaración de Política Sobre Acoso Sexual 47



ASAMBLEA APOSTÓLICA
DE LA FE EN CRISTO JESÚS

Publicado por
La Secretaria de Educación Cristiana
Obispo José G. Zúñiga

Editado por
Jorge Montes, ESQ

Diseño por
Dominic Moschetti

5401 Citrus Ave. Fontana CA 92336
United States of America
www.apostolicassembly.org
©2021



ESPACIOS SAGRADOS

PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL

CAPÍTULO 1: INTRODUCCIÓN A LA PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL

Declaración de Política

Siguiendo las instrucciones de nuestro Señor Jesucristo de **“dejar que los niños vengan a mí, y no los estorben, porque el reino de los cielos es de tales”** (Mateo 19:14), los miembros, personal, clero y otros funcionarios de las iglesias de la Asamblea Apostólica de la Fe en Cristo Jesús (“La Asamblea”) buscan proporcionar un entorno seguro para los menores y adultos vulnerables confiados a nuestro cuidado. Si queremos animarles a ellos y a sus familias a entrar en una relación salvadora con Dios al ser bautizados en el nombre de Jesucristo y crecer en su relación con Él, debemos asegurarnos de brindarles un ambiente seguro y nutritivo.

Creemos que la iglesia debe ser un espacio seguro donde estos grupos puedan prosperar sin temor a abuso y daño. Garantizar un entorno seguro y protegido requiere políticas formales por escrito y procedimientos relacionados con la prevención del abuso infantil. Este manual describe los procedimientos para prevenir el abuso infantil y los pasos que se deben tomar si ocurre el abuso. Estas políticas y los procedimientos están destinados a promover la protección de los niños y adultos vulnerables, así como empleados, voluntarios y Ministerios de Niños en cada iglesia y distrito local.

Protegiendo a los Vulnerables del Abuso

Las iglesias deben estar preparadas en todos los niveles. Algunos pueden pensar que nuestra iglesia es demasiado pequeña para preocuparse acerca de estas inquietudes de seguridad o que dentro de nuestra iglesia, todos “se conocen” entre sí. Sin embargo, es importante hacer planes y desarrollar políticas de seguridad como un medio de prevención, más que como una reacción a la ocurrencia de abuso. Con las incidencias de maltrato infantil en otras iglesias internacionales, los ojos del mundo están ahora en todas las iglesias. Nuestra intención es asegurarnos de que la iglesia siga siendo un santuario para todos los que están cansados y necesitan reposo. Debemos liderar el mundo manteniendo niños a salvo mediante el mantenimiento de una política de tolerancia cero con respecto al abuso infantil de todo tipo. La causa del Evangelio puede estar en juego.

Algunas iglesias tienden a tomar el concepto bíblico de confiar en Dios sin una base bíblica sólida. Creen que a los cristianos no les puede pasar nada malo. Aunque Jesús promete muchas cosas sobre su cuidado y provisión para nosotros, no debemos ser imprudentes con respecto a la seguridad de nuestros niños y adultos vulnerables. Cuando Jesús envió a sus discípulos en su primer viaje misionero, los envió de dos en dos y les dijo que eran como ovejas entre lobos. Él también les dijo que les pasarían cosas malas, pero que Él estaría con ellos (Mateo 10: 16-19). No existe una protección automática contra el mal para los cristianos. Debemos vigilar y estar listos. Siempre habrá circunstancias imprevistas que deberán afrontarse. Por encima de todo, la Iglesia debe proteger a los más vulnerables en nuestro ministerio.

Ámbito. Las políticas y procedimientos establecidos en este manual se aplicarán a todos los trabajadores, compensados y/o voluntarios, que trabajan o tendrán la responsabilidad de supervisar las actividades de los menores y adultos vulnerables. Estas políticas y procedimientos deben ser seguidos en todos los entornos de la iglesia y eventos relacionados con la Asamblea, incluidos los grupos celulares y otras reuniones fuera de sitio.

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 2: DEFINICIONES DE ABUSO INFANTIL

Para las políticas y procedimientos descritos en este manual, se aplicarán las siguientes definiciones:

Menor/Niño: Una persona que no ha alcanzado la edad legal de consentimiento o la mayoría de edad. Ver la tabla de Edad de Consentimiento en la página 38 para la edad específica de consentimiento en su estado.

Abuso infantil: Cualquier maltrato verbal, físico, emocional o sexual de un menor. Ver Formas de Abuso Infantil en la página 9 para obtener información adicional..

Abuso Sexual Infantil: Cualquier acto sexual ilegal sobre un niño, incluida la violación, el incesto, exposición y prostitución, o permitir que un niño sea utilizado en cualquier material visual sexualmente explícito. Consulte Formas de Abuso Infantil en la página 9 para obtener información adicional.

Pornografía: Materiales, como escritos, libros, imágenes o audiovisuales que representen comportamiento erótico y tienen la intención de causar excitación sexual.

Pedofilia: Trastorno psiquiátrico en el que un adulto tiene fantasías sexuales sobre actos sexuales con un menor.

Parafilia: Un patrón de comportamiento o imaginación mental sexualmente excitante recurrente que involucra prácticas sexuales inusuales y especialmente socialmente inaceptables (como la crueldad o la pedofilia) que se consideran desviados de la norma establecida.

Adulto: Una persona que tiene al menos dieciocho (18) años de edad.

Adulto Vulnerable: Una persona de dieciocho (18) años o más cuya capacidad para protegerse de la violencia, abuso o negligencia está significativamente afectada por una discapacidad física o mental o enfermedad, por vejez o por otras razones.

Miembro del Personal: Cualquier adulto que se desempeñe como voluntario y/o en un puesto remunerado al que se le da responsabilidad de trabajar o cuidar de menores o adultos vulnerables.

Asesor legal: Abogado principal de la Asamblea Apostólica y fuente principal de asesoramiento legal y consulta.

CAPÍTULO 3: FORMAS DE ABUSO INFANTIL

Abuso Infantil. Un niño maltratado o abandonado es aquel cuya salud y bienestar se ven perjudicados o amenazados con daño cuando su padre, tutor u otra persona que ejerza el control de custodia o la supervisión del niño se involucra en uno o más de los siguientes:

1. Crear, infligir o permitir que se inflija al niño, ya sea físico o emocional lesión que no sea por moti vos accidentales.
2. Participar en un patrón de conducta que dificulta el cuidado de las necesidades inmediatas/continuas del niño, incluidas, entre otras, la incapacidad debida al consumo de alcohol o drogas.
3. Continua o repetidamente fallar o negarse a brindar atención y protección esenciales al niño que sea apropiado para la edad o el estado mental del niño.
4. Cometer o permitir que se cometa sobre el niño un acto de abuso sexual, explotación sexual o prostitución.
5. Abandonar o explotar al niño.
6. No proporcionar al niño el cuidado, la supervisión, la comida, la ropa, el refugio adecuado, educación o atención médica necesaria para el bienestar del niño.

Para obtener definiciones específicas de su estado, el siguiente enlace de Child Welfare Information Gateway puede ser utilizado: <https://www.childwelfare.gov/topics/systemwide/laws-policies/statutes/define/>

Abuso Sexual Infantil. El abuso sexual de un niño es un delito en todos los estados de los Estados Unidos. El abuso sexual infantil es cualquier actividad sexual con un niño, ya sea en el hogar por el cuidador, en una situación de guardería, en un entorno de crianza/residencial, o en cualquier otro entorno, incluyendo en la calle por una persona desconocida para el niño. El abusador puede ser un adulto, un adolescente u otro niño.

1. Todo abuso sexual infantil es una explotación de la vulnerabilidad e impotencia de un niño en que el abusador es totalmente responsable de la acción. Las víctimas varían en edad desde bebés hasta adolescentes.

2. El abuso sexual infantil es un comportamiento criminal que involucra a los niños en comportamientos sexuales porque no están preparados personalmente, socialmente y en cuanto al desarrollo.

3. El abuso infantil puede ser violento o no violento. Puede incluir un comportamiento que implique contacto, incluyendo acariciar los genitales y los senos, sexo oral, vaginal o anal, exposición indecente, voyerismo y explotación sexual, pero puede implicar no tocar, como hablar cosas sexualmente inapropiadas para un menor o exponerlo a material pornográfico. Puede consistir en un solo incidente o en muchos incidentes durante un largo período de tiempo.

4. Si bien la edad de consentimiento en cada estado varía, las personas menores de esa edad no tienen la capacidad legal para otorgar consentimiento para la actividad sexual. Cualquier adulto que participe en cualquier forma de actividad sexual con un menor de edad está cometiendo un delito que debe ser denunciado por reporteros obligatorios.

Consulte Reportes Obligatorios en la página 20.

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 4: CONDUCTA PROHIBIDA CON NIÑOS

Comportamiento Prohibido. Los siguientes se considerarán abuso. Cualquier comisión de estos actos dará lugar a sanciones que pueden llegar hasta, e incluso, un enjuiciamiento penal en la medida de lo permitido por la ley o ser denunciado a un servicio local de protección infantil. Todas las regulaciones federales, estatales y locales deben seguirse con respecto a la denuncia de sospechas de abuso. Los siguientes actos u omisiones son violaciones de las políticas y procedimientos de este manual y no serán toleradas ni aceptadas, y deben ser informados inmediatamente al personal del programa designado y al funcionario de la iglesia, después de que se ha garantizado la seguridad del menor involucrado.

1. Cualquier exhibición o demostración de avances sexuales o actividad sexual, abuso, insinuación de abuso o evidencia de conducta abusiva entre cualquier persona y un menor.

2. Infligir un comportamiento abusivo emocional o físico, incluyendo lesiones corporales, a un menor.

3. Materiales pornográficos y/u obscenos puestos a disposición de un menor, o que el menor es expuesto imprudentemente.

4. Estar bajo la influencia de drogas ilegales o ilícitas o alcohol, o abusar de los medicamentos sin receta o medicamentos recetados, mientras supervisa a los menores durante toda la actividad o funciones de los Ministerios de Niños de la iglesia local.

Aunque no necesariamente se considera abuso, los siguientes actos u omisiones son violaciones de estas políticas y procedimientos del manual y no serán tolerados ni aceptados, y deben ser reportados inmediatamente al personal designado del programa y al funcionario de la iglesia, después de la seguridad del menor involucrado se ha asegurado:

1. La presencia o posesión de materiales pornográficos y/u obscenos en funciones de eventos del Ministerio del Niño de la iglesia local, y la visualización o difusión de material pornográfico en las computadoras de la iglesia.

2. La presencia o estar bajo la influencia de drogas ilegales o ilícitas o alcohol, o abusar de medicamentos de venta libre o recetados, mientras lidera o participa en una función para los menores de los eventos del Ministerio de Niños de la iglesia local.

3. Cualquier otra violación considerada moralmente irresponsable según se aclara en la cláusula / acuerdo de moralidad que se encuentra en las solicitudes de trabajadores infantiles. Ver copia de Solicitud de Ministerio de Niños en la página 40.

Disciplina Prohibida. Insultos, intimidación, humillación, maldiciones, gritos, negación de comida o sueño, amenaza de daño físico, castigo corporal, golpes, rudeza innecesaria, manejo, acoso y ciberacoso, y cualquier otro tratamiento inusual que pueda considerarse castigo físico se prohíbe. Además, ningún niño disciplinará directamente a otro niño. Los problemas disciplinarios deben informarse al coordinador/supervisor del trabajador y al oficial de la iglesia, o a los padres o tutores del niño.

ESPACIOS SAGRADOS

Comunicación prohibida.

1. Verbal. Los adultos tienen prohibido participar en comunicaciones verbales inapropiadas, incluyendo, pero no limitado a, chistes subidos de tono e insinuaciones sexuales.

2. Físico. Los adultos tienen prohibido tener contacto íntimo/romántico/sexual que sea dirigido a los niños. El personal debe evitar sentar a los niños en su regazo, besarlos o abrazar o tener un contacto físico excesivo con los niños.

3. En línea. La comunicación es una parte fundamental del ministerio. Sin embargo, los miembros del personal tienen prohibido comunicarse individualmente con menores a través de mensajes instantáneos, correo electrónico, redes sociales o cualquier otro canal de comunicación en línea, a menos que dicha comunicación está aprobada por el padre o tutor del menor.

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 5: INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES Y CAPACITACIÓN PARA LA PREVENCIÓN DEL ABUSO INFANTIL

Investigación de Antecedentes de Todos los Miembros del Personal.

En un esfuerzo por garantizar un ambiente acogedor y seguro, todos los miembros del personal compensados y/o voluntarios, independientemente del puesto, se someterán a los siguientes procedimientos de detección:

1. Todos los empleados y voluntarios deben completar la Solicitud de empleo. Ver copia de la solicitud en la página 39.
 - a. Los nuevos solicitantes que soliciten servir en cualquier capacidad deben proporcionar dos (2) referencias personales. Las referencias serán entrevistadas por líderes ministeriales.
 - b. Los nuevos solicitantes están sujetos a una entrevista personal antes de ser aceptados en el puesto solicitado.
 - c. Se recomienda encarecidamente a todos los solicitantes que verifiquen sus antecedentes.
2. Todos los que deseen trabajar con menores están sujetos a observación en otros entornos de la iglesia y durante las actividades del ministerio para asegurar la compatibilidad con las normas y procedimientos del Ministerio de Niños. Las observaciones pueden tener lugar entre 3 y 6 meses antes de una colocación en el Ministerio de Niños.

Investigación de Antecedentes del Clero.

Procedimientos de investigación de antecedentes y requisitos para los solicitantes que buscan las credenciales incluyen lo siguiente:

1. Cualquier persona que busque credenciales ministeriales debe primero ser parte de la familia de la iglesia como estipula la Constitución de la Asamblea Apostólica (2019) en el artículo 69.
2. Todos los solicitantes que soliciten cualquier tipo de credencial ministerial de la Asamblea, ya sea solicitante nuevo o actual, deben presentar una solicitud por escrito anual para las credenciales que buscan. Los solicitantes proporcionarán información personal, incluido su nombre, dirección, número de teléfono y forma de identificación.:
 - a) Cualquier persona que actualmente se desempeñe como diácono, ministro (incluidos, entre otros, ministros de jóvenes), o el pastor asistente/co-pastor de la Asamblea debe volver a presentar una solicitud anualmente. Una completa falla en no enviar una solicitud anual resultará en la denegación de su solicitud y/o la terminación de cualquier función ministerial en la Asamblea.
3. Los nuevos solicitantes que buscan credenciales ministeriales deben tener un "patrocinador" quienes posean sus propias credenciales ministeriales que estén dispuestos a responder por ellos, su carácter y aptitud moral y espiritual para obtener las credenciales que buscan. Además, todos los solicitantes deben proporcionar dos (2) referencias personales.
4. Los nuevos solicitantes deben firmar una certificación de que no han sido arrestados ni condenados de cualquier delito que involucre abuso infantil o hayan sido diagnosticados con cualquier condición psicológica de parafilia (por ejemplo, pedofilia, voyerismo o exhibicionismo).

ESPACIOS SAGRADOS

5. Nuevos solicitantes que buscan convertirse en diáconos, ministros (incluidos, entre otros, a ministros de jóvenes), o el pastor asistente/co-pastor de la Asamblea debe someterse a una verificación de antecedentes criminales.

a) Ningún nuevo solicitante podrá desempeñarse en las capacidades antes mencionadas hasta que no se sometan a una verificación de antecedentes penales y que hayan cumplido con los requisitos y normas aplicables de la Asamblea. La falta de voluntad de una persona para someterse a una verificación de antecedentes penales y/o el incumplimiento de las normas aplicables de la Asamblea resultará en la negación de su solicitud y/o terminación de sus credenciales ministeriales y/o terminación de cualquier papel ministerial que hayan tenido con la Asamblea. (Para sugerencias de servicios de antecedentes penales, contacte a las oficinas de la Asamblea Apostólica).

b) La prueba y los resultados de la verificación de antecedentes requerida deben adjuntarse y enviarse con la solicitud anual.

Formación del Clero.

Todos los diáconos, ministros (incluidos, entre otros, ministros de jóvenes) o Pastores asistentes/co-pastores, y cualquier persona que solicite cualquier tipo de credencial ministerial de la Asamblea, debe completar una capacitación anual sobre la prevención de abuso sexual de un programa de formación autorizado. Los programas de entrenamiento autorizados se ofrecen a través de 1) De la Oscuridad a la Luz, 2) capacitación anual brindada por el Asesor Jurídico de la Asamblea, o 3) capacitación brindada por distritos locales, siempre que el programa cumpla con los requisitos descritos en este manual, incluidos, entre otros, los requisitos que se describen a continuación.

1. Darkness to Light.

La Asamblea ha contratado a Darkness to Light como un compañero de entrenamiento de terceros. Darkness to Light ofrece capacitación en línea sobre la prevención del abuso infantil. El sitio web oficial de la Asamblea proporciona un enlace que permite a los miembros acceder y asistir el programa de entrenamiento de Darkness to Light.

2. Asesor legal.

Los distritos pueden optar por asistir a la sesión de capacitación anual proporcionada por el Asesor Jurídico de la Asamblea. La capacitación incluye sesiones sobre la prevención del abuso infantil dentro de la Asamblea y la prevención de cualquier tipo de acoso sexual. Las clases son realizadas en inglés y español, según sea necesario, para impartir los principios de capacitación a los participantes.

3. Distritos locales.

Para que un programa de capacitación impartido por la Asamblea califique como programa de capacitación, debe ser dirigido, instruido e impartido por personas calificadas. En consulta con el Asesor Legal, cualquier distrito que desee ofrecer un programa de capacitación autorizado se le requiere que contrate personal calificado para administrar la capacitación.

a) "Personal calificado" se limita a: abogados, médicos, psiquiatras, psicólogos, enfermeras, autoridades policiales (incluido personal del alguacil y el departamento de policía que se dedica a este tema), trabajadores sociales, personal calificado y capacitado de las fiscalías, consejeros familiares, personal de un grupo de antiviolencia doméstica o el personal de la Asamblea que haya sido aprobado por el Asesor Jurídico para administrar dicha capacitación. Cualquier entrenamiento que sea administrado por un persona o personas no calificadas no va a satisfacer el requisito de entrenamiento anual.

ESPACIOS SAGRADOS

Aquellos requeridos para completar la capacitación deben recibir un Certificado de Finalización de un programa, el cual debe ser presentado al departamento de credenciales de la Asamblea. El certificado debe mantenerse como parte del archivo ministerial de cada persona. No completar la capacitación requerida y el no recibir el certificado, o la capacitación de una persona o programa no autorizado, no satisface el requisito de capacitación anual y resultará en una solicitud incompleta. El plazo anual para completar la capacitación autorizada es el 31 de diciembre de cada año.

Se requiere que cada distrito informe a la Asamblea los nombres de cualquier persona que solicite cualquier tipo de credencial ministerial que hayan completado la capacitación requerida. Los que no aparecen en el informe presentado no recibirá la licencia ministerial solicitada hasta que presenten un Certificado de Finalización de un programa autorizado que satisface el requisito de capacitación anual. El informe de cada distrito se vence antes del 1 de febrero de cada año.

CAPÍTULO 6: SEÑALES DE ADVERTENCIA Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DE ABUSO INFANTIL

¿Quiénes son los ofensores? Los abusadores de niños no pueden ser estereotipados, ya que pueden provenir de cualquier nivel de educación y trasfondos socioeconómicos, pueden ser inadaptados sociales o extremadamente populares, pueden ser casados o solteros, jóvenes o viejos, y pueden ser hombres o mujeres.

Los abusadores de niños son generalmente personas en las que los niños confían, y los expertos estiman que solo el 20% de los casos de abuso infantil involucran a extraños. Los abusadores tienden a exhibir una gran paciencia, trabajando lenta e intencionalmente con los niños hasta que ganan su confianza. A menudo trabajarán con niños durante períodos prolongados de tiempo para alcanzar el nivel de confianza necesario para actuar sobre sus delitos. Pueden comenzar con comportamientos ordinarios antes de proceder a probar sus límites en sus interacciones con niños. Estos comportamientos de empujar los límites pueden incluir cosquillas, masajes, compartir bromas atrevidas o juegos bruscos hasta que ocurre un “accidente” en el que el abusador los toca de manera inapropiada. Involucrarse repetidamente en estos comportamientos que empujan los límites insensibiliza al niño al contacto.

Después de un comportamiento inapropiado con un niño, un abusador puede amenazar al niño y ordenarle que no diga nada sobre el encuentro. El abusador puede extorsionar o sobornar al niño para que permanezca en silencio, o puede amenazarlos con daños corporales o asustarlos para que se callen diciendo que se producirán daños si el niño dice cualquier cosa. Los niños pueden obedecer por miedo, vergüenza, culpa, por ser obedientes o tal vez porque sus entendimientos culturales desalientan hablar sobre asuntos sexuales o porque enfatizan la necesidad de proteger la reputación de su familia. Como resultado, muchos no se comunicarán sobre el abuso porque tienen miedo de las posibles consecuencias. Por lo tanto, los abusadores a menudo logran silenciar al niño.

Señales de Alerta Temprana. El abuso infantil puede ser difícil de detectar. Sin embargo, el estar consciente de comportamientos pre-abuso, puede ayudar a detectar el potencial de abuso. Los abusadores suelen utilizar técnicas de acoso sexual de menores no solo en sus víctimas, sino también con los “guardianes”, como los padres, tutores y personal de la iglesia. Debido a la realidad de quién puede ser un abusador y la probabilidad de que las víctimas sean silenciadas, es importante que los miembros del personal estén atentos a las señales de advertencia tempranas y a las técnicas de acoso sexual de menores que pueden prevenir o reducir la incidencia del abuso infantil.

Los siguientes pueden ser signos de que un adulto está participando o intentando entablar una relación inapropiada con un menor:

1. No seguir o negarse a seguir las políticas y procedimientos de protección infantil o estándares aceptados de afecto apropiado hacia los menores.
2. Llevar a cabo reuniones fuera del sitio y/o al final de la tarde con menores.
3. Reunirse a solas con menores en lugares aislados o apartados.
4. Usar ropa provocativa o reveladora al interactuar con menores.
5. Centrarse en una cantidad inusual de atención en un menor u ofrecerle algo especial o obsequios secretos, halagos y atención espléndida.
6. Participar en relaciones secretas/privadas con menores.

ESPACIOS SAGRADOS

7. Concentrar una cantidad inusual de tiempo en cultivar la confianza y la amistad con porteros.
8. Racionalizar el tiempo “extra” con un menor o insistir en reuniones individuales con él.
9. Acceder a los menores encontrando o creando situaciones para estar a solas con ellos.
10. Ofrecer a los porteros obsequios, halagos y mucha atención al solicitar permiso para interacciones con menores.
11. Exhibir señales de estrés o uso de drogas o alcohol.

Prácticas Seguras Para Prevenir el Abuso Infantil. Los miembros del personal deben ser conscientes de sus acciones y alrededores para vigilar las violaciones de los límites físicos, de conducta y emocionales. A salvo las prácticas no están destinadas a incomodar a los empleados y voluntarios adultos, sino que son instituidas para proteger a los niños. También pueden ayudar a proteger a los adultos de acusaciones infundadas. Las siguientes son políticas y prácticas que deben seguirse:

Sistemas de Identificación

1. Se requiere un procedimiento de “registro de entrada/salida” para todos los niños de jardín de infantes y menores en aulas y eventos.
2. Se adoptará un sistema de identificación para que los adultos que dejan a un niño sean los mismos adultos que recogen al niño. Habrá hojas de permiso disponibles para que las firmen los adultos autorizando la entrega de los niños a otros adultos.
3. Las listas de trabajadores que cumplan con la aprobación de la organización se publicarán para la vista del público en una zona donde se encuentran menores.

Enseñanza y Acompañamiento en Equipo

1. Regla de las dos Personas. Al menos dos adultos no relacionados deben estar presentes en cada función, y en cada salón de clases, guardería, vehículo o área cerrada, durante cada programa pre-escolar, de niño, juvenil o ministerial o para discapacitados.
 - a) Las actividades para jóvenes, tanto dentro como fuera de los terrenos de la iglesia, deben tener dos o más líderes que son conocidos por la iglesia y no relacionados. Si hay tanto chicos como chicas participando en la actividad, deben estar presentes tanto líderes masculinos como femeninos.
 - b) Para actividades fuera de los terrenos de la iglesia, otro adulto debe conocer los paraderos del personal y con quién se están reuniendo. Los miembros del personal están fuertemente animados a prevenir y/o limitar sus interacciones con cualquier feligrés menor sin su padre o tutor presente.
2. Debería realizarse un esfuerzo concertado para contratar suficientes maestros voluntarios a fin de garantizar que se mantenga una proporción razonable de trabajadores adultos en cada situación que involucra la supervisión de niños.

No Política de Puertas Cerradas

1. Los padres de los niños que reciben servicios, así como el clero y el personal profesional de la iglesia, tienen derecho a visitar y observar el programa en cualquier momento, sin previo aviso.

ESPACIOS SAGRADOS

2. Cuando los menores están en el plantel de la Iglesia sin su padre o tutor presente, una puerta sin ventana debe permanecer abierta en todo momento.

Zonas Prohibidas (Instalaciones Aisladas/Cerradas)

1. Los niños de cinco años o menos deben ser asistidos según sea necesario en el baño por el padre o tutor del niño, o una trabajadora.

2. Para los niños mayores de cinco años, al menos una mujer adulta debe llevar a las niñas al baño, y una mujer adulta con revisión debe llevar a los niños al baño. El adulto debe verificar para asegurarse de que la instalación sea segura antes de que ingrese el niño, y luego esperar fuera del baño hasta que el niño salga.

a) Los miembros del personal no deben estar solos con los niños dentro del baño. Si los niños necesitan ayuda, un adulto adicional debe estar presente afuera del baño para monitorear la asistencia.

b) Los ujieres y los funcionarios de la iglesia deben hacer rondas regulares al baño y otras áreas de las instalaciones para asegurar que no haya adultos con niños que no sean sus propios y para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos de este manual.

Precauciones Institucionales

1. Cualquier solicitante nuevo que solicite convertirse en diácono, ministro (incluidos, entre otros, a ministros de jóvenes), o pastor asistente/co-pastor, y cualquier persona que solicite cualquier tipo de credenciales ministeriales en la Asamblea, se revisarán con referencias y serán entrevistados por líderes ministeriales antes de que un solicitante sea admitido o retenido en ministerio. Los registros del proceso de solicitud se documentarán con el fin de hacerlos fácilmente accesible para referencia futura.

2. El personal recibirá capacitación anual en la prevención del abuso infantil.

3. Aunque no es obligatorio, se recomienda la verificación de antecedentes para los profesionales, no profesionales y voluntarios.

4. La congregación mantendrá una cobertura de seguro adecuada y apropiada.

5. Las áreas que no se utilicen para los fines del programa de la Iglesia estarán protegidas para evitar que los menores (sin su padre o tutor presente) de estar aislado con un miembro del personal.

6. Las organizaciones comunitarias que utilizan las instalaciones de la iglesia deben seguir las pautas de la Asamblea.

Mejores Prácticas Para el Cuidado Pastoral Individual.

Cuidado pastoral individual es parte fundamental del ministerio y se pueden desarrollar vínculos estrechos con los feligreses. Cuando se trata de ministerios juveniles es importante tener en cuenta el potencial de abuso. Debido a la estrecha relación que puede desarrollarse existe un mayor riesgo de que se produzca un comportamiento inadecuado. Alternativamente, este contacto cercano con los jóvenes a menudo significa que los pastores y ministros pueden ser los primeros en observar el abuso o ser el primer punto de contacto para que los menores se comuniquen sobre posibles abusos. Para proteger una relación ministerial valiosa, las siguientes prácticas deben ser observadas:

ESPACIOS SAGRADOS

1. Se anima a los pastores y ministros a prevenir y/o limitar sus interacciones con cualquier feligrés menor sin la presencia de sus padres o tutores.
2. Cualquier reunión individual planificada con menores debe ser aprobada por el padre/tutor. Como regla general, la duración y frecuencia de los encuentros individuales aprobados se limitará a no más de 3 a 5 ocasiones por año por no más de 30 minutos a la vez.
3. Se debe tener cuidado para asegurarse de que cualquier interacción uno a uno debe llevarse a cabo donde el trabajador adulto y el menor sean visibles para otros adultos.
4. Los pastores y ministros no deben entablar relaciones secretas/privadas con menores.
5. Puede ser apropiado abrazar a los jóvenes del ministerio de una manera tranquilizadora que comunica aceptación/inclusión en una amorosa comunidad de fe. Sin embargo, un abrazo idéntico puede ser inapropiado cuando los jóvenes comparten experiencias personales/sensibles. El abrazo puede transmitir involuntariamente una forma alternativa de intimidad. La sensibilidad y la discreción son necesarias, y conviene preguntar antes de ofrecer un abrazo físico. Se recomienda abrazar de lado a lado, en lugar de cara a cara. Una palmadita en el hombro puede ser más apropiado cuando desea expresar preocupación y mantener un poco distancia emocional al mismo tiempo.
6. Los pastores y ministros deben evitar las relaciones que traspasen los límites.
7. Los pastores y ministros deben evitar tratar de "arreglar" cualquier problema que se les comunique por los jóvenes, ya que puede dar lugar a consejos de asesoramiento mal orientados, lo que socava la autoridad de los padres y/o de hacer reuniones fuera de la supervisión del ministerio.
8. Los pastores y ministros deben reducir el riesgo de mala conducta al incluir a los padres, el personal, y otros jóvenes en cualquier mensaje de texto, correo electrónico o comunicación en las redes sociales.
9. Los pastores y ministros deben evitar reunirse en hogares y/o dormitorios con menores sin otros presentes.

CAPÍTULO 7: DENUNCIANDO EL ABUSO INFANTIL

Cómo Denunciar el Abuso Infantil o la Sospecha de Mala Conducta. Esta sección proporciona los pasos necesarios para denunciar el abuso infantil o sospecha de abuso. Todos los informes de posible abuso infantil permanecerán confidenciales. Nada en esta sección eximirá a ninguna persona de su obligación de informar a las autoridades locales.

Consulte Reportes Obligatorios a continuación.

Denunciando el Abuso Infantil

1. Los miembros del personal que se enteran de una lesión, abuso o acoso de un menor conectado con cualquier empleado o voluntario del ministerio, en cualquier escenario o evento de la iglesia, si ese incidente ha sido revelado por el menor o adulto vulnerable como sucedido en casa o en cualquier otro lugar, debe informar inmediatamente a su coordinador/supervisor de dicha lesión, abuso o acoso. Alternativamente, el miembro del personal puede denunciar el presunto abuso directamente al pastor de la iglesia local.

2. Cualquier coordinador/supervisor que tenga conocimiento de una lesión, abuso o acoso relacionado con cualquier evento del ministerio o miembro del personal informará inmediatamente al pastor de la iglesia local de dicha lesión, abuso o acoso. El pastor luego completará un "Informe de Incidente/Aviso de Lesión". Ver copia del Informe de Incidente/Aviso de Lesión y Instrucciones en la página 42.

3. Un pastor que se da cuenta de una lesión, abuso o acoso sexual relacionado con cualquier evento ministerial o miembro del personal notificará inmediatamente al Asesor Legal de la Asamblea a través de la línea directa de prevención de abusos de la Asamblea. El número de contacto de la línea directa es 1-312-850-9844 y está a cargo del Asesor Legal de la Asamblea.

a) Si el abuso tiene lugar en una actividad del distrito o en un colegio bíblico, el pastor inmediatamente debe notificar (en consulta con el Asesor Legal): 1) El Supervisor de Distrito, 2) La compañía de seguros local o del distrito, y 3) Los servicios de protección infantil estatales correspondiente.

1) El Supervisor del Distrito notificará por correo electrónico, cualquier caso de abuso infantil al Presidente de Asamblea, Vicepresidente y/o Secretario General. Si aún no se le ha avisado, el Presidente, Vicepresidente y/o Secretario General de la Asamblea deberá informar del incidente al Asesor Jurídico de la Asamblea.

b) Si el abuso ocurre en una actividad nacional, el Pastor notificará de inmediato (en consulta con el Asesor Legal): 1) El Obispo Presidente, 2) La compañía de seguros de la Iglesia nacional, y 3) Los servicios estatales de protección infantil correspondientes.

1) El pastor, obispo y asesor legal considerarán los hechos del informe para determinar si las circunstancias del informe requieren una notificación a los servicios de protección. Cualquier reporte requerido debe ser realizado por el Pastor.

Sospecha de Mala Conducta

1. Toda sospecha de lesión, abuso o acoso de un menor debe informarse de inmediato directamente al Pastor, o al coordinador/supervisor apropiado quien luego debe informar al pastor. Si lo ve, lo escucha u observa, debe informarlo.

ESPACIOS SAGRADOS

2. Aquellos que están preocupados por el abuso potencial pero no están seguros de cómo interpretar la conducta, o si esa conducta debe ser denunciada, pueden comunicarse con la línea directa de la Asamblea para determinar los pasos apropiados a seguir.

Reportes Obligatorios.

Casi todos los estados exigen que los siguientes deben reportar incidentes de abuso: un ministro o diácono, médico, enfermero, maestro, personal escolar, trabajador social, médico forense, personal de cuidado de niños, residente, pasante, quiropráctico, dentista, optometrista, técnico médico de emergencia, paramédico, profesional de la salud, profesional de la salud mental, policía o cualquier organización o agencia para cualquiera de los anteriores. Las leyes de reporteros obligatorios se aplican a la Asamblea y todos los pastores y ministros de la Asamblea son reporteros obligatorios. El reportero obligatorio no es un investigador. Las agencias civiles cumplen ese rol. Un reportero obligatorio solo recopila información e informes.

Reporteros obligatorios que tienen motivos razonables para creer que un niño es descuidado o abusado, independientemente de si la persona que se cree que causó la negligencia o el abuso es un padre, tutor, persona que ejerce el control de custodia o la supervisión de otra persona, o que ha asistió a dicho niño como parte de sus deberes profesionales, si así se solicita, además de enviar el informe requerido en la sección anterior, **Como Reportar Abuso Infantil o Sospecha de Mala Conducta**, debe informar a servicios locales de protección infantil, o su representante designado, en consulta con el Asesor Jurídico. Un informe de sospecha de abuso infantil debe comunicarse a las autoridades correspondientes dentro de las 36 horas posteriores a la recepción de la información. No hacerlo podría tener consecuencias penales y/o civiles.

Para números de teléfono y/o sitios de web para informes específicos de su estado, se puede utilizar el siguiente enlace de Child Welfare Information Gateway:

[https://www.childwelfare.gov/organizations/?CWIGFunctionsaction=rols:main.dspList&rolType=Custom&RS_ID=%205.](https://www.childwelfare.gov/organizations/?CWIGFunctionsaction=rols:main.dspList&rolType=Custom&RS_ID=%205)

Puede encontrar información y orientación adicional comunicándose con la línea directa nacional de abuso de ChildHelp número de teléfono: **1-800-422-4453**.

Al informar a los servicios de protección infantil, es útil que el reportero proporcione la mayor cantidad de la siguiente información posible:

- 1) el nombre y la dirección del niño y el padre o persona responsable de su cuidado,
- 2) la edad, el sexo y la raza del niño,
- 3) una descripción del presunto abuso y negligencia, incluido el tiempo que puede haber estado sucediendo y la presunta persona,
- 4) el nombre de la escuela a la que asiste el niño,
- 5) los nombres de otras personas, especialmente niños, en el hogar,
- 6) la relación del reportero con el niño, y
- 7) cualquier otra información que la persona que hace el informe crea que puede ser útil para promover el propósito de esta sección. Los informes deben realizarse incluso si no puede proporcionar toda la información enumerada en esta sección. La persona que denuncia el abuso a los Servicios de Protección Infantil no está obligada a dar su nombre.

Al recopilar información, el reportero obligatorio debe tener presente a otro adulto. Actas deben tomarse de todas las reuniones relacionadas con el incidente. A menos que se sospeche que alguno de los padres haya participado en el presunto abuso o negligencia, el padre del niño afectado deberá estar presente durante todas las reuniones cuando la víctima esté presente. Los adultos presentes deben firmar el acta al final de la reunión.

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 8: RESPONDIENDO A LAS ALEGACIONES DE ABUSO INFANTIL

Efectos Perjudiciales en los Niños. El abuso infantil puede afectar a un niño física y emocionalmente. Al descubrir un caso de abuso, lo primero que debe hacer el miembro del personal es atender las necesidades emocionales y físicas del niño. Si hay una lesión física, se le debe dar al niño atención médica inmediata. La presunción al atender a un niño que pudo haber sido abusado es creerle. No critique, culpe ni castigue al niño. Aborde la situación asumiendo, a menos que se demuestre lo contrario, que el niño está diciendo la verdad.

Investigación Interna. Las siguientes son pautas para investigar acusaciones de abuso infantil o sospecha de abuso. Todos deben mantener la confidencialidad de la investigación tanto como sea posible a lo largo de cada uno de los pasos que se enumeran a continuación.

1. El Pastor que recibe el reporte inicial de abuso potencial es responsable de investigar y confirmar los hechos denunciados, así como la condición del menor, el mismo día en que se realiza el primer reporte.

a) Los datos sobre el nombre, la dirección y otra información pertinente del niño se obtendrán a través de conversaciones con el reportero inicial y otros miembros del personal incluyendo el nombre y la dirección de la persona responsable del cuidado del menor.

b) Cualquier funcionario de la iglesia, pero especialmente todos los diáconos y ministros que son reporteros por mandato, que tengan sospechas de que ha ocurrido abuso o acoso a un menor se asegurará de que el padre o tutor del menor sea informado de inmediato de que es posible que se sospecha abuso o acoso.

c) Las denuncias de abuso no deben tratarse como frívolas. La presunta víctima debe ser escuchada, consolada y ofrecida referencias a servicios de consejería y comunitarios que brinden apoyo al menor y su familia. Estas medidas deben tomarse inmediatamente para mejorar cualquier efecto duradero del abuso en el niño. Además, los funcionarios de la Iglesia informarán a la familia de los pasos que se están tomando a lo largo de la investigación y los mantendrán informados constantemente sobre el estado de la investigación. El Asesor Legal ayudará a determinar las respuestas legales y prudentes en cada etapa de la investigación. Consulte Notificaciones a continuación para obtener información adicional.

2. En consulta con el Asesor Legal, la Asamblea llevará a cabo una investigación preliminar inmediata sobre la presunta infracción para determinar si existe una sospecha razonable para creer que un menor ha sido objeto de abuso infantil, según se define ese término por la ley estatal aplicable donde ocurrió el presunto abuso.

a) Tras la determinación de que existe una sospecha razonable de que un niño ha sido objeto de abuso infantil, el Asesor Legal de la Asamblea instruirá a la parte correspondiente para que informe de inmediato el incidente a todas las autoridades correspondientes, incluidas, entre otras, autoridades policiales, en la jurisdicción donde ocurrió el presunto delito.

b) La iglesia debe tomar acción para reportar cualquier sospecha racional a servicios de protección de niños o autoridades policiales locales. Todo lo que la ley requiere son sospecha racional o base razonable. Los reporteros son inmunes a los enjuiciamientos si un informe resulta infundado, a menos que se concluya que lo hicieron con malas intenciones.

ESPACIOS SAGRADOS

Notificaciones.

Notificaciones. Los padres y tutores deben ser notificados inmediatamente por el pastor que recibe el informe de abuso infantil o sospecha de mala conducta. El padre /tutor debe estar informado de la acusación, las partes involucradas, y del proceso de investigación interno. Los padres/tutores serán contactados por teléfono en todos los casos en que dicha información esté disponible para el pastor informante. Si dicha información no está disponible, se deben hacer todos los esfuerzos posibles para obtener la información de contacto lo antes posible.

Autoridad Policial. Si la queja puede involucrar una violación de las leyes federales o estatales con respecto al abuso sexual de un menor o un adulto incompetente, se debe notificar a los funcionarios encargados de hacer cumplir la ley. En consulta con el Asesor Legal, los funcionarios de la iglesia y/o los empleados con conocimiento de dicho abuso presunto cooperarán plenamente con las autoridades policiales, en la medida que sus responsabilidades oficiales lo permiten.

Comunicaciones con los medios. *Si los medios de comunicación se involucran en un incidente reportado, una declaración pública debe prepararse en coordinación con el Asesor Jurídico de la Asamblea. Nadie puede dirigirse a los medios de comunicación a menos que sea designado por un funcionario de la iglesia y en consulta con el Asesor Legal. Las personas designadas responderán a las consultas de los medios y asesorarán a la congregación sobre los medios de comunicación.*

Sanidad Congregacional. Las congregaciones pueden experimentar un deterioro significativo como comunidad a raíz de las acusaciones de abuso y durante un período prolongado de curación. Es importante mostrar apoyo y preocupación por aquellos afectados directa e indirectamente por una denuncia de abuso.

Declaración Escrita a la Congregación. Una persona designada por un funcionario de la iglesia, en consulta con el Asesor Legal, puede preparar y presentar una declaración por escrito a la congregación afectada, indicando la información relevante mientras mantiene las confidencias apropiadas. Es imperativo que la iglesia local enfatice la posición de la Asamblea sobre el abuso infantil y la preocupación por las víctimas. La declaración también debe transmitir los amplios pasos que se están tomando para abordar el incidente actual y eliminar los riesgos futuros, con el fin de proporcionar un entorno seguro para los niños. Todas las declaraciones escritas, sin importar quién las prepare, serán leídas y aprobadas por los funcionarios de la iglesia antes de ser presentadas.

Acciones Disciplinarias.

Incumplimiento de Políticas y Procedimientos.

1. Los miembros del personal deben notificar de inmediato a su coordinador/ supervisor y al pastor o funcionario del distrito/nacional, sobre aquellos que violan las políticas y procedimientos de este manual.
2. Los coordinadores/supervisores o líderes ministeriales que tengan conocimiento de una infracción tomarán todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos por parte de los miembros del personal y removerlos de su puesto si tal remoción está justificada, o si el miembro del personal representa una amenaza para otros.
3. Los diáconos, ministros o pastores asistentes/co-pastores que no reporten incidentes fundamentados de abuso infantil serán sancionados por la Asamblea después de recibir el debido proceso según la Constitución de la Asamblea. Las sanciones incluyen uno o más de los siguientes: una reprimenda, suspensión, obligación de asistir a consejería y capacitación sobre la prevención del abuso infantil y posible remoción de su puesto pastoral o ministerial.

ESPACIOS SAGRADOS

4. Una persona que actúe con malicia y que, a sabiendas e intencionalmente, haga un informe falso de abuso o negligencia infantil, o una persona que actúe con malicia y coaccione a otra persona a hacer un informe falso de abuso o negligencia infantil, estará sujeta a sanciones que incluyen, pero sin limitarse a, suspensión o terminación de los deberes de la iglesia, o recurso legal.

Eliminación. Ningún individuo está fuera de toda sospecha y cualquier presunto ofensor será sancionado en consecuencia y/o destituido de su cargo en la Asamblea después de recibir el debido proceso según la Constitución de la Asamblea.

1. Antes de la investigación. En los casos en que exista evidencia creíble de un peligro inminente para un menor, el acusado será despedido inmediatamente de su cargo y se informará de inmediato a todas las autoridades correspondientes en la jurisdicción donde ocurrió el delito, incluida la autoridad policial.

2. Durante la investigación. Al determinar que existe una sospecha razonable para creer que ha ocurrido abuso infantil, la Asamblea no permitirá que un presunto ofensor continúe con su función como miembro del personal de la Iglesia para ningún Distrito de la Iglesia. El presunto ofensor será puesto inmediatamente en suspensión temporal en espera de una investigación interna de la acusación.

3. Después de la investigación. In instances where the internal investigation results in a determination that there is a reasonable suspicion that a child has been subjected to child abuse, the alleged perpetrator will be immediately suspended or terminated, depending on the gravity and severity of the allegations. In instances where the internal investigation results in a determination that child abuse is confirmed, the alleged perpetrator will be immediately dismissed from their position.

CAPÍTULO 9: ADMINISTRACIÓN

Mantenimiento y Retención de Registros.

Reporte de incidente. Se debe preparar un “Informe de Incidente/Aviso de Lesión” por escrito cuando una lesión ocurre, o cuando hay sospecha de lesión. El pastor local debe completar el informe del incidente y remitirlo inmediatamente al Asesor Legal de la Asamblea. Ver copia de Informe e Instrucciones de Incidente/Aviso de Lesión en la página 42. Todos los informes que aleguen abuso, enfermedad, lesión, mala conducta del personal o quejas relacionadas con cualquier programa de Ministerios del Niño de la iglesia local de la Asamblea, serán guardados por el Director del Ministerio del Niño o el Pastor. El funcionario de la iglesia y el gobierno de la iglesia local revisarán los informes anualmente.

Revisión Anual de Políticas y Procedimientos. *La Asamblea regularmente revisará y potencialmente modificará las políticas y procedimientos para combatir y abordar la ocurrencia del abuso infantil. Los cambios se realizarán de acuerdo con los estatutos de la organización y en consulta con el Asesor Legal. Cualquier modificación (es) de este tipo se comunicarán de inmediato a todas las personas afectadas por las modificaciones.*

ESPACIOS SAGRADOS

PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

CAPÍTULO 10: INTRODUCCIÓN AL ACOSO SEXUAL

Declaración de Política

La Asamblea Apostólica se compromete a garantizar que todas las personas sean tratadas con respeto al proporcionar un entorno seguro que refleje la dignidad de todas las personas. La Asamblea tiene la obligación moral de romper el silencio del abuso sexual, el acoso y la agresión porque es un mandato bíblico cuidar y proteger a los más vulnerables al ejercer justicia y misericordia (Miqueas 6: 8, Isaías 1:17, Amós 5:24.) En respuesta a esta obligación, la Asamblea no tolerará cualquier forma de acoso a los empleados, o comportamiento inapropiado, cometido por el clero, empleados o voluntarios en cualquier puesto bajo la autoridad de la Asamblea.

Ámbito

Un ofensor de acoso sexual puede ser cualquier persona en el lugar de trabajo. Las políticas y procedimientos establecidos en este manual se aplicarán a todos los trabajadores actuales y futuros, compensados y/o voluntarios. La Asamblea tiene una política oficial de acoso sexual. Esta política debe imprimirse y publicarse en cada tablón de anuncios de la iglesia y debe publicarse en los boletines y sitios web de la iglesia. Consulte la copia de la Política Sobre Acoso Sexual en la página 47.

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 11: DEFINICIONES DE ACOSO SEXUAL

Para las políticas y procedimientos descritos en este manual, se aplicarán las siguientes definiciones:

Adulto: una persona que tiene al menos dieciocho (18) años de edad.

Abuso Sexual: Cualquier acto cometido con la intención de abusar sexualmente, o para excitar o gratificar, donde el abusador toca o fuerza al abusado a tocar los genitales, el ano, la ingle, el pecho, nalgas, o el contacto considerable de esas partes íntimas. También puede incluir el contacto sexual con adultos vulnerables, incluso cuando ese contacto parece consensuado.

Explotación Sexual: La explotación implica un desequilibrio de poder, como empleador sobre empleado, fuerte sobre débil, líder espiritual sobre feligrés, etc. Puede ser abierto, como cuando se dan favores a cambio de favores sexuales. Puede ser más sutil, como cuando se desarrolla una relación sexual entre un trabajador de la iglesia y alguien debajo de él o ella en una relación pastoral, de mentoría o de supervisión. Ver **Formas de Acoso Sexual** en la página 27 para información adicional.

Acoso Sexual: Comportamiento de naturaleza sexual que experimenta un empleado en el lugar de trabajo. En la Iglesia, esto se considera una conducta entre dos adultos que están afiliados a la iglesia. Hay dos amplias categorías de conducta que se consideran acoso sexual: acoso quid pro quo y acoso en un entorno hostil. Además, el acoso puede tomar tres formas: acoso físico, acoso verbal y acoso no verbal. Consulte **Formas de Acoso Sexual en la página 27** para obtener información adicional.

Miembro del Personal: cualquier adulto que se desempeñe como voluntario y/o en un puesto remunerado al que se le asigne la responsabilidad de trabajar o cuidar de menores o adultos vulnerables.

Asesor legal: Abogado principal de la Asamblea Apostólica y fuente principal de asesoría y consulta legal.

CAPÍTULO 12: FORMAS DE ACOSO SEXUAL

Explotación Sexual. Los sentimientos de atracción pueden desarrollarse a partir de relaciones desiguales, dando lugar a la explotación incluso cuando existe el consentimiento aparente de ambos individuos. Es por eso que una relación romántica entre un diácono, ministro o pastor asistente/co-pastor (cuyo papel como consejero espiritual los coloca en una posición de poder) y un feligrés está plagada de peligros, ya sea que involucre relaciones sexuales o no. Históricamente, las relaciones románticas entre un solo clérigo y un solo laico con quien el clérigo tiene una relación pastoral no se han definido como explotación sexual. Sin embargo, estas relaciones con el clero podrían crear sentimientos de resentimiento, competencia o rechazo hacia otros miembros de la iglesia. Si bien se permiten las citas entre el personal laico y feligreses en general, debido al desequilibrio de las preocupaciones de poder, las relaciones entre un trabajador laico y los feligreses que participan en los programas de ese trabajador también se desalientan, y requieren salvaguardias.

Acoso. La Comisión de Igualdad de Oportunidades en el Empleo de los Estados Unidos (“EEOC”) define el acoso como “... conducta no deseada que se basa en raza, color, religión, sexo (incluido el embarazo), origen nacional, edad (40 años o más), discapacidad o información genética.”

1. Entre otras conductas, el acoso puede incluir bromas ofensivas, difamaciones, referencias inapropiadas a estereotipos, insultos, agresión física o amenazas, intimidación, burla, insultos e imágenes ofensivas.

Acoso sexual. Según la EEOC, hay dos categorías amplias de conducta que se consideran acoso sexual: “quid pro quo” y “ambiente de trabajo hostil”.

1. Quid pro quo. Quid pro quo se refiere a una acción de provocación perpetrada por alguien que está en una posición de poder o autoridad sobre otro (por ejemplo, gerente o supervisor sobre un subordinado). En este contexto, implica demandas expresas o implícitas de favores sexuales a cambio de algún beneficio (por ejemplo, un ascenso, aumento de sueldo) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, despido, degradación) en el lugar de trabajo. Es decir, la contratación, el pago, la promoción o el mantenimiento de un trabajo por parte de un empleado depende de su respuesta a avances sexuales.

2. Ambiente de trabajo hostil. El acoso en un ambiente de trabajo hostil surge cuando el habla o la conducta es tan severa y omnipresente que crea un entorno o situación intimidante o degradante que afecta negativamente el desempeño laboral de una persona. Este tipo de acoso puede ser perpetrado por cualquier persona en el entorno de trabajo, incluido un compañero, supervisor, subordinado, proveedor, cliente o contratista. Las situaciones de ambiente de trabajo hostil no son tan fáciles de reconocer, dado que un comentario o incidente individual puede no ser grave, puede ocurrir un comportamiento degradante que no se base en el sexo y puede haber largos períodos entre incidentes ofensivos. El acoso en un ambiente hostil se produce cuando una conducta sexual no deseada interfiere de manera irrazonable con el desempeño laboral de una persona o crea un ambiente de trabajo hostil, intimidante u ofensivo.

El acoso puede tomar tres formas:

1. Acoso físico. Toque físico no deseado del cabello, el cuerpo o la ropa, o incluso el roce intencional de alguien. Los abrazos prolongados, especialmente de adelante hacia adelante o aquellos con contacto pélvico o frotarse las manos por la espalda, podrían constituir hostigamiento, al igual que masajes no deseados de los hombros, la espalda o el cuello. Incluso el comportamiento que pretende ser bromista podría considerarse abuso físico.

ESPACIOS SAGRADOS

2. Acoso verbal. Hacer comentarios explícitos o insinuaciones sobre la propia vida sexual o hacer preguntas sobre el comportamiento sexual de otra persona. El acoso verbal puede incluir comentarios sobre el cuerpo o la ropa de una persona que pueden ser percibidos como sexuales, el uso de apodos con connotaciones sexuales (como “bonbón” o “mamacita”) o hacer repetidas solicitudes de compromisos sociales. También puede tomar la forma de humor o lenguaje de orientación sexual, o enviar correos electrónicos, mensajes telefónicos u otras comunicaciones que contengan dicho humor o lenguaje. Es importante tener en cuenta que las normas de conversación adecuadas se desarrollan y evolucionan en cada lugar de trabajo o comunidad a lo largo del tiempo. En caso de duda sobre la idoneidad, absténgase de tales conversaciones o busque el consejo de un asesor.

3. Acoso no verbal. Mostrar materiales visuales sexualmente sugerentes, desde dibujos animados hasta calendarios, hasta mostrar las propias partes del cuerpo a través de la falta de ropa o la posición del cuerpo. También incluye hacer gestos sexuales con las manos o movimientos corporales y hacer expresiones faciales que comuniquen interés sexual o romántico.

CAPÍTULO 13: CONDUCTA PROHIBIDA

Conducta Prohibida. El acoso sexual puede ocurrir en una variedad de circunstancias. El acosador puede identificarse con cualquier género y tener alguna relación con la víctima, incluido ser un Pastor directo, supervisor, compañero de trabajo, maestro, compañero o colega. La conducta prohibida incluye, pero no se limita a, lo siguiente:

1. Toques o contactos físicos inapropiados, excesivos o no deseados.
2. Bromas o comentarios inapropiados que se refieran a actos u orientación sexuales.
3. Amenazar con despedir a un empleado/voluntario si no participa en actividades sexuales.
4. Hacer que las condiciones de empleo/condición de voluntario o ascenso dependan de favores sexuales, ya sea explícita o implícitamente.
5. Actos físicos de agresión sexual.
6. Insinuaciones sexuales no deseadas y solicitud repetida de citas o favores sexuales.
7. Hablar sobre relaciones/historias/fantasías sexuales en eventos ministeriales o en otros entornos ministeriales.
8. Presionar a alguien para que participe en actividades sexuales.
9. Exponerse o realizar actos sexuales sobre uno mismo frente a los demás.
10. Enviar o poner a disposición fotos, correos electrónicos o mensajes de texto sexualmente explícitos no deseados.
11. Poner a disposición fotografías o imágenes ofensivas para exhibirlas en la iglesia.

Comportamiento Inapropiado. Los empleados y el personal deben tener en cuenta el comportamiento de ruptura de límites con feligreses como violaciones físicas, de comportamiento y emocionales. Comportamiento inapropiado incluye:

1. Reunirse solo en lugares aislados, ya sea en entornos ministeriales o en otras áreas.
2. Usar vestuarios provocativos o reveladores en eventos ministeriales o en otros entornos ministeriales.
3. Encuentros en hogares y dormitorios sin presencia de otros.
4. Dar regalos especiales o secretos.
5. Guardar secretos sobre la relación.
6. No cumplir con los estándares de afecto uniformes o aceptados.

ESPACIOS SAGRADOS

CAPÍTULO 14: SEÑALES DE ADVERTENCIA Y ESTRATEGIAS DE PREVENCIÓN DEL ACOSO SEXUAL

Señales de Acoso. Experimentar acoso sexual puede hacer que algunas sobrevivientes enfrenten preocupaciones de salud emocional, física, mental o espiritual. Es importante tomar nota de estos indicadores, ya que pueden significar que el acoso ya ha ocurrido o se está produciendo actualmente. La sintomatología incluye, pero no se limita a, lo siguiente:

1. Efectos emocionales como ira, miedo, humillación, vergüenza, culpa, traición, violación, impotencia y pérdida de control, alejamiento de los demás y/o pérdida de interés en lo que alguna vez fueron actividades agradables.

2. Los efectos sobre la salud mental incluyen ansiedad, depresión, ataques de pánico, trastorno de estrés postraumático (PTSD /TEPT), dificultad para concentrarse, pérdida de motivación, abuso de sustancias y/o ideación suicida.

3. Los efectos físicos incluyen un aumento de los niveles de estrés, dolores de cabeza, fatiga, alteraciones del sueño, conductas regresivas, alteraciones de la alimentación y/o conductas autolesivas.

4. Los efectos espirituales incluyen la incapacidad de reconciliar la justicia y el amor de Dios con las obras malas, el desarrollo espiritual detenido, una sensación de desesperanza y/o sentimientos de culpa y autodesprecio.

Señales de Alerta Temprana. Es importante que los miembros del personal estén atentos a las señales de advertencia tempranas y los comportamientos para tener en cuenta para prevenir o reducir la ocurrencia de acoso sexual. Puede existir una diferencia de poder entre líderes y empleados o feligreses, y es importante no explotar la confianza que se genera a partir de estas relaciones. Los siguientes pueden ser signos de que puede haber una ruptura de los límites sexuales o un mayor potencial de que ocurra una ruptura.

Señales de Advertencia Personal.

1. Revelación excesiva de sí mismo por parte del ministro/supervisor.
2. Disponibilidad excesiva, incluido dar o recibir obsequios inapropiados.
3. Anticipación indebida de visitas futuras, incluida la reorganización del horario.
4. Preocupación excesiva por la ropa o la apariencia.
5. Llevar a cabo reuniones individuales en un lugar apartado o privado.
6. Cualquier cosa que vincule energía emocional extra a la reunión.
7. Fantasear con la persona.
8. Guardar secretos que vayan más allá de los requisitos de confidencialidad profesional.

ESPACIOS SAGRADOS

Señales de Advertencia Institucionales.

1. Existe una comunicación muy rígida o cerrada por lo que lo que sucede se da en secreto, o lejos de los demás.
2. Hay poca o ninguna supervisión, particularmente con nuevos empleados/ voluntarios.
3. Hay un líder controlador o carismático en la iglesia y el desacuerdo sería visto como una traición a ese líder.
4. El clero/líder no tiene amigos fuera de la iglesia.
5. Los límites de una organización no están claros. Cuando, por ejemplo, el trabajo y las situaciones personales/sociales se combinan de manera constante.

Trabajadores Laicos: Aunque no existen reglas sobre los compañeros de trabajo laicos que han acordado mutuamente las relaciones románticas, deben establecerse con mucho cuidado para no perturbar la iglesia. El secreto en una relación puede ser particularmente peligroso.

Prácticas Seguras Para Prevenir el Acoso Sexual

Evaluaciones Personales.

1. Si aparece alguno de los signos anteriores, debe realizar un autoexamen haciéndose las siguientes preguntas:
 - a) ¿Qué puedo aprender sobre mí mismo a través de la experiencia de que mi atención sea atraída hacia esta otra persona?
 - b) ¿Qué falta en mi matrimonio, relaciones amorosas, vida espiritual o dentro de mí que creo que una relación con esta persona podría satisfacer?
 - c) ¿Por qué soy vulnerable en este momento a entablar conexiones personales fuera de mis compromisos o a traspasar los límites apropiados?
2. Busque consejo y orientación pastoral de alguien capacitado en el campo de la conducta sexual inapropiada si se encuentra en riesgo de actuar por una atracción romántica o sexual hacia un feligrés o compañero de trabajo.

Precauciones Institucionales.

1. El personal recibirá capacitación sobre acoso sexual.
2. La congregación mantendrá una cobertura de seguro adecuada y apropiada.
 - a) Las áreas que no se utilicen para los propósitos del programa de la Iglesia estarán protegidas para evitar que los feligreses queden aislados con un miembro del personal.
3. La congregación desarrollará las pautas adecuadas para las relaciones con el personal y los arreglos de la oficina (como ventanas en las puertas) que protegen contra la mala conducta.
4. Las organizaciones comunitarias que utilizan las instalaciones de la iglesia deben seguir las pautas de la Asamblea.

ESPACIOS SAGRADOS

Consulte *Investigación de Antecedentes y Capacitación Para la Prevención del Abuso Infantil* en la página 12 para obtener información adicional sobre el proceso de investigación de antecedentes/contratación de credenciales ministeriales.

Mejores Prácticas Para el Cuidado Pastoral Individual. El cuidado pastoral uno a uno es una parte fundamental del ministerio y se pueden desarrollar vínculos estrechos con los feligreses. Debido a la estrecha relación que puede desarrollarse, existe un mayor riesgo de que se produzca un comportamiento inadecuado. Para proteger una relación ministerial valiosa, se deben observar las siguientes prácticas:

1. Por lo general, la duración y frecuencia de las reuniones individuales aprobadas deben limitarse a no más de 3 a 5 ocasiones por año durante no más de 30 minutos a la vez.

2. Se debe tener cuidado para ver que cualquier interacción uno a uno debe tener lugar en un lugar donde ambos adultos sean visibles para otros adultos. Los pastores y ministros deben evitar reunirse en hogares y/o dormitorios sin la presencia de otras personas.

3. Puede ser apropiado, al consolar a un feligrés, abrazar a ese feligrés de una manera tranquilizadora que comunique aceptación/inclusión en la comunidad amorosa de fe. Sin embargo, un abrazo idéntico puede ser inapropiado cuando el abrazo transmite involuntariamente una forma alternativa de intimidad. La sensibilidad y la discreción son necesarias, y conviene preguntar primero antes de ofrecer un abrazo físico. Siempre es más seguro abrazarse de lado a lado que cara a cara. (Una palmadita en el hombro puede ser lo más apropiado cuando desea expresar preocupación y mantener cierta distancia emocional al mismo tiempo.)

4. Los pastores y ministros no deben entablar relaciones secretas/privadas con los feligreses. Los pastores y ministros deben evitar las relaciones que traspasen los límites. Consulte **Conducta Prohibida** para ver ejemplos de comportamientos que traspasan los límites.

5. Tenga en cuenta que hay personas sexualmente agresivas, emocionalmente necesitadas e incluso depredadoras entre los feligreses que buscan líderes en la iglesia, conferencias y lugares públicos. Su propósito puede ser un apego inapropiado y tal vez una conducta sexual inapropiada. Sea siempre prudente con respecto a los horarios y lugares de las reuniones. Comprenda que la persona en el poder es responsable de mantener los límites apropiados, incluso si se persigue.

6. Un clérigo no puede ser consejero espiritual y pretendiente al mismo tiempo. En el caso de que se desarrolle una relación romántica, se deben tomar medidas para abordar el hecho de que al salir con un clérigo, un feligrés pierde a su diácono, ministro o pastor asistente/co-Pastor, y ese secreto que rodea tal relación podría dañar a la iglesia.

a) Por lo menos, el clérigo debe hacer arreglos para el cuidado pastoral alternativo para el feligrés involucrado. Tales relaciones podrían ser posibles si hay una consulta continua con un obispo. Además, en una congregación con varios empleados, una relación de noviazgo podría ser posible cuando haya una consulta continua entre el diácono, el ministro o el pastor asistente/co-pastor y el obispo.

CAPÍTULO 15: DENUNCIANDO EL ACOSO SEXUAL

Cómo Denunciar el Acoso sexual o la Mala Conducta. La Asamblea recomienda encarecidamente a los testigos y posibles víctimas que denuncien de inmediato la percepción de acoso o mala conducta. El obispo tomará en serio todas las acusaciones. Si los líderes se enteran o sospechan de acoso sexual o mala conducta por parte de sus colegas del clero, deben informarlo. Todos los informes de posible acoso seguirán siendo confidenciales. Esta sección proporciona los pasos necesarios para denunciar el acoso sexual o la sospecha de acoso sexual.

Denuncia de acoso sexual o mala conducta

1. La Asamblea reconoce la naturaleza delicada de hacer denuncias de acoso sexual o mala conducta. Es importante asegurarse de quienes reportan se sientan cómodos al hacerlo. Las acusaciones se pueden reportar directamente al pastor o al cónyuge del pastor. Si no hay cónyuge disponible, los informes se pueden hacer a una empleada designada.
2. Un pastor, o su cónyuge, que se entera de un incidente de acoso sexual en la iglesia o una actividad autorizada por la iglesia, debe tomar medidas inmediatas para abordarlo. Esto debería ser hecho, si no inmediatamente, a los pocos días del incidente. El pastor, o su cónyuge, debe completar el formulario de informe de acoso sexual de la asamblea. Vea una copia del **Formulario de Denuncia de Acoso Sexual** en la página 45. Si el Pastor a cargo es el acusado, entonces el informe debe hacerse al obispo.
 - a) Se espera que el pastor a cargo de una congregación tome medidas para detener el comportamiento de acoso y prevenir cualquier conducta indebida en el futuro. Si el pastor a cargo es el acusado, el obispo responderá en consecuencia.
3. El pastor, o el cónyuge del pastor, debe reunirse con la víctima para escuchar su versión del incidente, el obispo o pastor también debe notificar al presunto ofensor de una reunión separada para indagar sobre la veracidad de las acusaciones. Durante este proceso inicial de recopilación de información, se debe garantizar lo siguiente:
 - a) Todas las partes deben estar identificadas.
 - b) Las preguntas de investigación deben ser “abiertas” en lugar de acusatorias.
 - 1) Se le debe pedir a la víctima que exprese sus sentimientos (Ej. “¿Cómo respondió el agresor?”)
 - 2) El acusado también debe tener la oportunidad de dar su versión de los hechos.
4. Un pastor que tenga conocimiento de un acoso relacionado con cualquier evento del ministerio o miembro del personal notificará inmediatamente al Asesor Legal de la Asamblea a través de la Línea Directa de Prevención de Abuso de la Asamblea. El número de contacto de la línea directa es **1-312-850-9844** y es operado por el Asesor Legal de la Asamblea.
5. Si el abuso tiene lugar en una actividad del distrito o en un colegio bíblico, el pastor inmediatamente debe notificar (en consulta con el Asesor Legal):
 - 1) El Supervisor de Distrito y 2) El distrito o la compañía de seguros local.

ESPACIOS SAGRADOS

a) El Supervisor de Distrito notificará por correo electrónico, cualquier caso de abuso infantil al Presidente de la Asamblea, Vicepresidente y/o Secretario General. Si aún no se ha notificado, el presidente, el vicepresidente y/o el secretario general de la Asamblea informarán del incidente al Asesor Legal de la Asamblea.

6. Si el abuso ocurre en una actividad nacional, el Pastor notificará de inmediato (en consulta con el Asesor Legal): 1) El Obispo Presidente y 2) La compañía de seguros de la Iglesia nacional.

a) El pastor, obispo y asesor legal considerarán los hechos del informe para determinar si las circunstancias del informe requieren una notificación a las autoridades policiales. Cualquier reporte requerido debe ser realizado por el Pastor.

Reportando Sospechas de Acoso o Mala Conducta

1. Toda sospecha de acoso sexual debe ser inmediatamente reportada directamente al Pastor, al cónyuge del Pastor o al coordinador/supervisor apropiado quien luego debe informar al Pastor. Si lo ve, lo escucha u observa, debe informarlo.

2. Aquellos que estén preocupados por un posible acoso, pero no estén seguros de cómo interpretar la conducta, o si la conducta debe ser denunciada, pueden comunicarse con la línea directa de la Asamblea para determinar los pasos apropiados a seguir.

CAPÍTULO 16: RESPONDIENDO A DENUNCIAS DE ACOSO SEXUAL

Investigación Interna. Las siguientes son pautas para investigar acusaciones de acoso sexual o sospecha de mala conducta. Todos deben mantener la confidencialidad de la investigación como tanto sea posible a lo largo de cada uno de los pasos que se enumeran a continuación. Consulte **Denunciando Acoso Sexual** más arriba para obtener información adicional.

1. El Pastor, o su cónyuge, que recibe el informe inicial de posible acoso es responsable de investigar y confirmar los hechos denunciados, así como la condición de la potencial víctima, el mismo día en que se realiza el primer informe.

a) Las denuncias de acoso no deben tratarse como frívolas. La presunta víctima debe ser escuchada, consolada y ofrecida referencias a servicios de consejería y comunitarios que brinden apoyo a ella y a su familia. Estas medidas deben tomarse de inmediato para mejorar cualquier efecto duradero del acoso. Además, los funcionarios de la Iglesia informarán a la víctima de las medidas que se estén tomando a lo largo de la investigación y la mantendrán constantemente informada del estado de la investigación. El Asesor Legal ayudará a determinar las respuestas legales y prudentes en cada etapa de la investigación.

2. En consulta con el Asesor Legal, la Asamblea llevará a cabo una investigación preliminar inmediata sobre la presunta infracción para determinar si existe una sospecha razonable para creer que ha ocurrido un acoso, tal como se define ese término en este manual y la ley estatal aplicable donde ocurrió el presunto acoso.

a) Tras la determinación de que existe una sospecha razonable de que ha ocurrido un acoso, el Asesor Legal de la Asamblea instruirá a la parte correspondiente para que informe de inmediato el incidente a todas las autoridades apropiadas, incluidas, entre otras, las autoridades policiales, en la jurisdicción donde la presunta ofensa ocurrió.

b) Si la investigación revela que no hay evidencia de acoso, esto se debe comunicar a las partes y se les debe entregar una copia de la política de acoso sexual.

Notificaciones.

Autoridades Policiales. Si bien no existen obligaciones de reportar, las denuncias de acoso sexual deben discutirse con el Asesor Legal para determinar si se debe notificar a las autoridades policiales. En tales casos, los funcionarios y/o empleados de la iglesia con conocimiento del presunto acoso sexual cooperarán con las autoridades policiales, en la medida en que sus responsabilidades oficiales lo permiten.

Comunicaciones con los Medios. Si los medios de comunicación se involucran en un incidente denunciado, una declaración pública debe prepararse en coordinación con el Asesor Legal de la Asamblea. Nadie puede dirigirse a los medios de comunicación, a menos que sea designado por un funcionario de la iglesia y en consulta con el Asesor Legal. Las personas designadas responderán a las consultas de los medios y asesorarán a la congregación sobre las relaciones con los medios.

Sanidad Congregacional. Las congregaciones pueden experimentar un deterioro significativo como comunidad a raíz de acusaciones de acoso y durante un período prolongado de sanidad. Es importante mostrar apoyo y preocupación por aquellos afectados directa e indirectamente por una denuncia de acoso.

Declaración Escrita a la Congregación. Una persona designada por un funcionario de la iglesia, en consulta con el Asesor Legal, puede preparar y presentar una declaración escrita a la congregación afectada, indicando la información relevante mientras mantiene las confidencias apropiadas. Es imperativo que la

ESPACIOS SAGRADOS

iglesia local enfatice la posición de la Asamblea sobre el acoso sexual y la preocupación por las víctimas. La declaración también debe transmitir los amplios pasos que se están tomando para abordar la presente ocurrencia y eliminar riesgos futuros, con el fin de proporcionar un ambiente seguro para todos los feligreses. Todas las declaraciones escritas, sin importar quién las prepare, serán leídas y aprobadas por funcionarios de la iglesia antes de ser presentados.

Acciones disciplinarias.

Incumplimiento de Políticas y Procedimientos.

1. Los miembros del personal deben notificar de inmediato a su coordinador/ supervisor y al pastor o funcionario del distrito nacional sobre aquellos que violen las políticas y procedimientos de este manual.

2. Los coordinadores/supervisores o líderes ministeriales que tengan conocimiento de una infracción tomarán todas las medidas necesarias para garantizar el cumplimiento de las políticas y procedimientos por parte de los miembros del personal y los destituirán de su cargo si dicha destitución está justificada o si el funcionario representa una amenaza para los demás.

3. Diáconos, Ministros o Pastores Auxiliares/Co-Pastores que no reporten incidentes fundamentados de acoso sexual serán sancionados por la Asamblea después de recibir el debido proceso según la Constitución de la Asamblea. Las sanciones incluyen una o más de las siguientes: una reprimenda, suspensión, obligación de asistir a consejería y capacitación sobre acoso sexual y posible remoción de su puesto pastoral o ministerial.

4. La Asamblea no tolerará ninguna forma de represalia contra ninguna persona por informar o cooperar en una investigación. En el caso de que se denuncien acciones de represalia, la Asamblea investigará el asunto y tomará las medidas disciplinarias apropiadas, incluyendo, pero no limitado a, suspensión o terminación de los deberes de la iglesia, o recurso legal.

5. Una persona que actúe con malicia y, a sabiendas e intencionalmente, realice un informe falso de acoso sexual, o una persona que actúe con malicia y coaccione a otra persona a realizar un informe falso de acoso sexual, estará sujeta a sanciones que incluyen, entre otras, suspensión o terminación de los deberes de la iglesia, o recurso legal.

Eliminación. Ningún individuo está fuera de toda sospecha y cualquier presunto ofensor será sancionado en consecuencia y/o destituido de su cargo en la Asamblea después de recibir el debido proceso conforme a la Constitución de la Asamblea.

1. Antes de la investigación. En los casos en que exista evidencia creíble de un peligro inminente para un feligrés, el acusado será despedido inmediatamente de su cargo e informado de inmediato a todas las autoridades apropiadas en la jurisdicción donde ocurrió el delito, incluida la aplicación de la ley.

2. Durante la investigación. Al determinar que existe una sospecha razonable para creer que ha ocurrido abuso sexual, la Asamblea no permitirá que un presunto ofensor continúe con su función como miembro del personal de la Iglesia para ningún Distrito de la Iglesia. El presunto ofensor será puesto inmediatamente en suspensión temporal en espera de una investigación interna de la acusación.

ESPACIOS SAGRADOS

3. Después de la investigación. Cuando la investigación interna dé como resultado una determinación de que existe una sospecha razonable de que ocurrió acoso sexual, el presunto ofensor será suspendido o despedido de inmediato, según la gravedad y la severidad de las acusaciones. Cuando la investigación interna dé como resultado una determinación de acoso sexual confirmado, el presunto ofensor será sancionado.

a) Las sanciones incluyen una reprimenda, una degradación, una suspensión o el despido. Cualquier sanción impuesta se comunicará formalmente con una carta escrita. Se le puede informar a la víctima cuál fue la decisión, pero no se requieren detalles.

ESPACIOS SAGRADOS

APÉNDICE A: EDAD DE CONSENTIMIENTO POR ESTADO

AGE OF CONSENT BY STATE

ESTADO	EDAD DE CONSENTIMIENTO	DIFERENCIAS ACEPTABLES ENTRE EDADES
Alabama	16	2
Alaska	16	3
Arizona	18	2
Arkansas	16	3
California	18	0
Colorado	17	4
Connecticut	16	2
Delaware	18	0
Florida	18	0
Georgia	16	0
Hawaii	16	5
Idaho	18	0
Illinois	17	0
Indiana	16	0
Iowa	16	4
Kansas	16	0
Kentucky	16	0
Louisiana	17	3
Maine	16	5
Maryland	16	4
Massachusetts	16	0
Michigan	16	0
Minnesota	16	2
Mississippi	16	2
Missouri	17	0
Montana	16	0
Nebraska	16	0
Nevada	16	0
New Hampshire	16	0
New Jersey	16	4
New Mexico	16	4
New York	17	0
North Carolina	16	4
North Dakota	18	0
Ohio	16	0
Oklahoma	16	0
Oregon	18	3
Pennsylvania	16	4
Rhode Island	16	0
South Carolina	16	0
South Dakota	16	3
Tennessee	18	4
Texas	17	3
Utah	18	10
Vermont	16	0
Virginia	18	0
Washington	16	2
West Virginia	16	4
Wisconsin	18	0
Wyoming	16	4

Fuente: <https://www.legalmatch.com/law-library/article/age-of-consent-by-state.html>;
<https://worldpopulationreview.com/state-rankings/age-of-consent-by-state>

ESPACIOS SAGRADOS

APÉNDICE B: SOLICITUD DE EMPLEO

ESPACIOS SAGRADOS

APÉNDICE C: APLICACIÓN PARA EL MINISTERIO DE NIÑOS

ASAMBLEA APOSTÓLICA APLICACIÓN PARA EL MINISTERIO DE NIÑOS

La Asamblea Apostólica de la Fe en Cristo Jesús ("la Asamblea") está comprometida a garantizar un ambiente seguro y nutritivo. Creemos que la iglesia, de todos los lugares, debe ser un espacio seguro donde los niños puedan prosperar sin temor a sufrir abusos y daños. Al seguir las instrucciones de nuestro Señor Jesucristo de "dejar que los niños vengan a mí y no se lo impidan, porque el reino de los cielos es de ellos" (Mateo 19:14), la Asamblea busca brindar un ambiente seguro y protegido para preescolares, niños y jóvenes confiados a nuestro cuidado. Gracias por su interés en servir en el Ministerio de Niños. Esta solicitud debe ser completada por todos aquellos que deseen servir en cualquier puesto ministerial que involucre la supervisión o custodia de menores. Se está utilizando para ayudar a la iglesia a proporcionar un entorno seguro para los niños que participan en los eventos y programas de la Asamblea, así como en las instalaciones de la iglesia.

PARTE I. Información General

Nombre: _____ Fecha de Nacimiento: _____

Dirección:

Ciudad: _____ Estado: _____ Código Postal: _____

Número de Teléfono: _____ Correo Electrónico: _____

PARTE II. Trasfondo Espiritual y Personal

¿Ha sido bautizado en el Nombre de Jesús? Sí No

¿Cómo está creciendo en su relación con Cristo?

¿Cuánto tiempo lleva asistiendo a nuestros servicios? _____ ¿Es usted miembro? Sí No

¿En qué ministerios o trabajos anteriores ha estado involucrado, especialmente en relación con los niños?

¿Alguna vez se le ha negado la oportunidad de trabajar con niños en una iglesia o en cualquier otro lugar? En caso afirmativo, adjunte una explicación por escrito. Sí No

ESPACIOS SAGRADOS

¿Alguna vez ha sido condenado por un delito, incluido el uso o venta ilegal de drogas?

Sí No

En caso afirmativo, adjunte una explicación por escrito.

PARTE III. Servicios de Voluntariado

Enumere cualquier capacitación, educación o habilidades que tenga y que crea que sería valioso en el Ministerio de Niños.

Por favor seleccione el puesto (s) en el que está interesado en ser voluntario
(marque todos los que correspondan)

Guardería Preescolar 1 ° a 3 ° grado 4 ° a 5 ° grado 6 ° grado + Registro/ bienvenida

¿Para qué servicios puede ser voluntario?

Domingo por la mañana Domingo por la noche Eventos especiales

¿Con qué frecuencia puede ser voluntario?

Solo una vez Semanalmente Dos veces al mes Una vez al mes

Acuerdo moral: La información contenida en esta solicitud es correcta a mi leal saber y entender. Entiendo que esta información se utilizará para determinar mi elegibilidad para un puesto de voluntario. También entiendo que el personal profesional de la iglesia mantendrá la confidencialidad de la información personal. Si mi solicitud es aceptada, acepto abstenerme de una conducta moralmente irresponsable en el desempeño de mis servicios en nombre de la Asamblea, incluidos, entre otros, comportamientos injuriosos, engañosos, escandalosos u obscenos.

He recibido y leído el Manual de Prevención del Abuso Infantil de la Asamblea Apostólica y estoy de acuerdo en cumplir con todas las políticas.

Firma del Solicitante: _____ Fecha: _____

*Devuelva las solicitudes completadas en un sobre sellado al Director del Ministerio de Niños.

ESPACIOS SAGRADOS

APÉNDICE D: INCIDENTE/NOTIFICACIÓN DE REPORTE DE LESIONES

PART I. Información para el Entrevistador y el Reportero

1. Nombre del Entrevistador: _____ Fecha: _____

2. Nombre del Entrevistador: _____ Fecha: _____

Nombre del Demandante: _____ Fecha de la Queja: _____

Cargo: _____

Supervisor: _____

Distrito: _____

Iglesia: _____

PARTE II. Identificación de las Partes Involucradas

1. Nombre de la víctima:

2. Fecha de nacimiento de la víctima o aprox. Edad: _____

3. Número de teléfono del padre/tutor de la víctima: _____

Nombre del sospechoso: _____

Edad del Sospechoso:

Número de Teléfono del Sospechoso: _____

Dirección del Sospechoso: _____

Ciudad: _____ Estado: _____ Código postal: _____

3. Nombre del Testigo: _____ Fecha: _____

Nombre del Testigo: _____ Fecha: _____

ESPACIOS SAGRADOS

PARTE III. Autoridades Notificadas

1. ¿Se ha notificado a una autoridad eclesiástica del presunto abuso? Sí No

En caso afirmativo, proporcione el nombre de la parte notificada y la fecha de la notificación:

Nombre: _____ Fecha: _____

2. ¿Se ha notificado a las autoridades civiles sobre presuntos abusos? Si No

En caso afirmativo, proporcione la siguiente información:

Fecha: _____

Nombre de la Agencia Civil: _____

Nombre de los Oficiales/Representantes Asignados al Caso:

Número de Identificación del Oficial: _____

Número de caso: _____

Número de contacto: _____ ext. _____

Correo Electrónico: _____

¿Qué Acciones Recomendó el Oficial/Representante?

PARTE IV. Incidente/Lesión

Nota para el entrevistador: para cada incidente informado, averigüe y documente lo que ocurrió. Trate de obtener tantos detalles como sea posible. Esto puede resultar incómodo para el denunciante y debe utilizarse con delicadeza al obtener información. Se deben hacer preguntas abiertas y sin prejuicios, use páginas adicionales si es necesario.

1. Fecha del Abuso: _____ Hora del Abuso: _____

Lugar del Abuso: _____

ESPACIOS SAGRADOS

En caso afirmativo, ¿en qué fechas y horas tuvieron lugar?

Fecha del Abuso: _____ Hora del Abuso: _____

Fecha del Abuso: _____ Hora del Abuso: _____

Fecha del Abuso: _____ Hora del Abuso: _____

2. Identifique las acciones inapropiadas que tuvieron lugar (marque todas las que correspondan):

Negligencia Sí No

Abuso Emocional Sí No

Contacto Físico Sí No

Contacto sexual Sí No

Se acarició por encima de la ropa Sí No

Se acarició debajo de la ropa Sí No

Cualquier forma de penetración Sí No

Si contacto físico ocurrió, identifique qué partes del cuerpo se tocaron:

Otro (especifique) Sí No

Si se llevaron a cabo otras acciones no enumeradas anteriormente, ¿cuáles fueron las acciones?

3. ¿Ha recibido el menor de edad consejería y/o servicios médicos? Sí No

En caso afirmativo, ¿qué servicios?

PARTE V. Notas Adicionales

ESPACIOS SAGRADOS

APÉNDICE E: FORMULARIO DE INFORMACIÓN DE ACOSO SEXUAL

1. Nombre del Demandante: _____ Fecha de la Queja: _____

Número de Teléfono: _____ Correo Electrónico: _____

Cargo: _____ Supervisor: _____

Distrito: _____ Iglesia: _____

PARTE II. Identificación de las Partes Involucradas

2. Nombre de la Víctima: _____

Cargo: _____ Supervisor: _____

Distrito: _____ Iglesia: _____

Relación con el Denunciante: Yo mismo Supervisor Compañero de trabajo Otro _____

3. Nombre del Acusado: _____

Número de Teléfono: _____ Dirección: _____

Ciudad: _____ Estado: _____ Código postal: _____

Relación con el Denunciante: Yo mismo Supervisor Compañero de trabajo Otro _____

4. Nombre del testigo: _____ Fecha: _____

Nombre del testigo: _____ Fecha: _____

Nombre del testigo: _____ Fecha: _____

PARTE III. Incidente/Lesión

5. Fecha del incidente: _____ Hora del Incidente: _____

Lugar del Incidente: _____

¿Ocurrió el acoso más de una vez? Sí No

En caso afirmativo, ¿en qué fecha (s) y hora (s) tuvieron lugar?

ESPACIOS SAGRADOS

Fecha del Abuso: _____ Hora del Abuso: _____

Fecha del Abuso: _____ Hora del Abuso: _____

¿Se informó el acoso anteriormente? Sí No

En caso afirmativo, ¿a quién y en qué fecha? _____

6. Describa la conducta o incidente (s) que es la base de esta queja y sus razones para concluir que la conducta es acoso sexual. Utilice hojas de papel adicionales si es necesario y adjunte cualquier documento o evidencia relevante.

PARTE IV. AUTORIDADES NOTIFICADAS

7. ¿Se ha notificado a una autoridad eclesiástica del presunto abuso? Sí No

En caso afirmativo, proporcione el nombre de la parte notificada y la fecha de la notificación:

Nombre: _____ Fecha: _____

8. ¿Se ha notificado a las autoridades civiles sobre presuntos abusos? Sí No

En caso afirmativo, proporcione la siguiente información:

Fecha: _____

Nombre de la agencia Civil: _____

PARTE V. Notas Adicionales

PARTE VI. Firma

Nombre en Letra de Imprenta: _____ Fecha: _____

Firma: _____

ESPACIOS SAGRADOS

APÉNDICE F: DECLARACIÓN DE LA POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL

ASAMBLEA APOSTÓLICA

POLÍTICA DE ACOSO SEXUAL DEFINICIÓN:

¿QUÉ ES EL ACOSO SEXUAL?

El acoso sexual incluye cualquier forma de insinuaciones sexuales no deseadas o no consensuales, solicitud de favores sexuales u otro contacto verbal o físico de naturaleza sexual, cuando:

- 1) la sumisión a tal conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo;
- 2) la sumisión o el rechazo de dicha conducta se utiliza como base para las decisiones de empleo que afectan a un individuo; o
- 3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo o crear un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo. Puede incluir, entre otros:
 - Bromas, comentarios, o abusos verbales de orientación sexual
 - Comentarios sugestivos, inapropiados o gráficos sobre el cuerpo, la apariencia o las acciones de una persona
 - Gestos o acciones sexualmente sugerentes, incluidas las acciones físicas tales como palmaditas, pellizcos, rozaduras constantes contra el cuerpo de otra persona o bloquear el movimiento de otro
 - Presión sutil para la actividad sexual o demandas de favores sexuales, ya sea acompañada o no de promesa de recompensa o amenaza de castigo
 - Agresión sexual
 - Condonar cualquiera de los anteriores

DECLARACIÓN DE POSICIÓN DE LA IGLESIA

- 1) La Asamblea Apostólica de la Fe en Cristo Jesús no tolerará el acoso sexual de ningún tipo, ya sea *quid pro quo* (puntos 1 y 2 de la definición anterior) o ambiente hostil (punto 3 de la definición anterior), y si se comete por un empleado o un no empleado.
- 2) Los empleados o trabajadores voluntarios que sean declarados culpables de acoso sexual serán sancionados inmediatamente. Dependiendo de la gravedad de la infracción, la disciplina puede variar desde la suspensión parcial o total de deberes hasta e incluyendo el despido. Sin embargo, la disciplina no se administrará sin una prueba adecuada de acoso
- 3) La disciplina que no implique el despido estará acompañada de una advertencia de que cualquier incidente futuro de acoso no será tolerado y puede resultar en el despido inmediato
- 4) La iglesia alienta a las víctimas a informar incidentes de acoso.
- 5) Todas las quejas serán investigadas rápidamente.

ESPACIOS SAGRADOS

- 6) Las personas que presenten una queja no sufrirán represalias por hacerlo.
- 7) Todas las quejas se manejarán de manera confidencial.
- 8) La iglesia hará un seguimiento periódico de las víctimas preguntando si ha habido más incidentes de acoso.
- 9) Esta política será comunicada a todos los trabajadores.

PROCEDIMIENTO PARA QUEJAS

- 1) Una queja de acoso sexual debe ser presentada al Pastor. El luego debe tomar los siguientes pasos:
- 2) Hacer arreglos para minimizar el contacto relacionado con el trabajo o cualquier otro contacto necesario entre las partes hasta que se resuelva la situación.
- 3) Llevar a cabo una investigación completa, incluyendo entrevistas con cualquier otra parte que pueda tener conocimiento del incidente (s).
- 4) Durante la entrevista, se debe completar el Formulario de Denuncia de Acoso Sexual de la Asamblea Apostólica. Este documento se puede encontrar en el sitio web de la Asamblea Apostólica/Centro de Recursos para Descarga.
- 5) Hacer un juicio con respecto a las acusaciones; determinar y llevar a cabo las acciones disciplinarias apropiadas; notificar al (los) acusador (es) de cualquier acción disciplinaria tomada contra el acusado y advertirle de su derecho a apelar.
- 6) Las presuntas víctimas o delincuentes que sientan que no han sido tratados satisfactoriamente durante este proceso pueden apelar al Pastor, enviándole una solicitud por escrito. El pastor organizará una reunión con los que inicialmente entrevistaron al demandante, cuya decisión será definitiva.
- 7) Se debe presentar una queja contra el pastor al obispo del distrito supervisor.

**ASAMBLEA APOSTÓLICA
DE LA FE EN CRISTO JESÚS**

**5401 CITRUS AVE. FONTANA CA 92336
UNITED STATES OF AMERICA
WWW.APOSTOLICASSEMBLY.ORG**

**ADDENDUM TO APOSTOLIC ASSEMBLY’S STANDARDS AND PROCEDURES
FOR THE PREVENTION OF CHILD ABUSE AND SEXUAL HARASSMENT
TRAINING MANUAL
(For California Churches Only)**

The following standards and procedures have been created for all Apostolic Assembly church administrators, employees, and regular volunteers located in the state of California. These standards and procedures are incorporated into and form a part of the *Apostolic Assembly’s Standards and Procedures for the Prevention of Child Abuse and Sexual Harassment Training Manual* to which this addendum is attached.

I. DEFINITIONS

For the policies and procedures outlined in this addendum, the following definitions shall apply:

Mandatory Reporter: A person who is required by state law to report suspected cases of child abuse or neglect to the appropriate civil authorities or social service agency. In California all members of the clergy are mandated reporters, including deacons.

Regular Volunteer: A volunteer who is 18 years of age or older and who has direct contact with, or supervision of, children for more than 16 hours per month or 32 hours per year.

Staff Member: Any person who is 18 years of age or older and who serves as an administrator, employee, or regular volunteer who is given the responsibility of working with or caring for youth/children.

Youth/Children: An individual under 18 years of age.

II. SCREENING AND TRAINING FOR THE PREVENTION OF CHILD ABUSE

An effective means of reducing the occurrence of child abuse is to screen staff members and volunteers who will work with or have the responsibility of supervising the activities of children and youth. Screening procedures and requirements include the following:

- A. Background Checks.** All administrators, employees, and regular volunteers shall undergo a background check via Live Scan, wherein the processing of fingerprints will be completed through the California Department of Justice. The background check requirement must be completed by and for the Apostolic Assembly and cannot be substituted by a background check completed for any external organization(s) and/or position(s). All Live Scan results will be sent to the General Secretary, the Assembly’s official Custodian. He, along with a designated employee, will maintain strict confidential records of background check results. In the event that someone’s background contains questionable information, the Assembly’s General Counsel will be contacted to review said records and assist in making a determination as to whether the individual is suitable to work with children or youth.

- B. **Training.** In an effort to ensure a welcoming and safe environment, all administrators, employees, and regular volunteers, regardless of position, are required to complete training in child abuse and neglect *identification*, as well as training in child abuse and neglect *reporting*. Training must be completed on an annual basis.

III. CHILD ABUSE PREVENTION STRATEGIES

- A. **Screening Results.** Any administrator, employee, or regular volunteer with a history of child abuse or neglect is excluded from working with or volunteering in youth services.
- B. **Two-person Rule.** If possible, at least two mandated reporters should be present at every youth/child activity and function, both on and off the church grounds, and in every classroom, nursery, vehicle, or enclosed area, during every youth/child ministry program. If there are both boys and girls participating in the activity/function, then both male and female leaders should be present.

IV. REPORTING AND RECORD-KEEPING

Reporting Child Abuse or Neglect

- A. Staff members who become aware of any abuse or neglect of a youth/child connected with any ministry employee or volunteer, in any church setting or event, whether that incident has been disclosed by the youth/child as having happened at home or any other location, must immediately inform their coordinator/supervisor of such abuse or neglect, or report it directly to their local pastor, bishop and the Legal Counsel.
- B. Any coordinator/supervisor who becomes aware of abuse or neglect connected with any ministry event or staff member will immediately inform the Pastor of the local church of such abuse or neglect. The Pastor will then complete an "Incident/Notice of Injury Report."
- C. A Pastor who becomes aware of abuse or neglect connected with any ministry event or staff member will immediately notify the Assembly's Legal Counsel via the Assembly's Abuse Prevention Hotline. The hotline contact number is 1-312-850-9844 and is operated by the Assembly's Legal Counsel.
 - 1) If the abuse takes place at a district activity or bible college, the Pastor will promptly notify (in consultation with Legal Counsel): 1) The District Supervisor, 2) The District or local insurance company, and 3) The applicable state child protection services.
 - i. The District Supervisor will notify by email, any case of child abuse to the Assembly President, Vice-President, and/or General Secretary. If not already advised, the Assembly President, Vice-President, and/or General Secretary will report the incident to the Assembly's Legal Counsel.

- ii. The Pastor, District Supervisor, and Legal Counsel will consider the facts of the report to determine whether the circumstances of the report require notification to child protective services. Any required reporting must be made by the local Pastor.
- 2) If the abuse takes place at a national activity, the Pastor will promptly notify (in consultation with Legal Counsel): 1) The Bishop President, 2) The national Church's insurance company, and 3) The applicable state child protection services.
 - i. The Pastor, Bishop, and Legal Counsel will consider the facts of the report to determine whether the circumstances of the report require notification to child protective services. Any required reporting must be made by the local Pastor.

Reporting Suspected Child Abuse or Neglect

- D. All suspected abuse or neglect of a youth/child must immediately be reported to a coordinator/supervisor or directly to the local Pastor, who will then investigate the matter. If you see it, hear it, or observe it, you must report it. Those who are concerned about potential abuse but are unsure about how to interpret the conduct, or whether that conduct should be reported, may contact the Assembly hotline to determine the appropriate steps to take.

Mandatory Reporting

- E. California Penal Code Section 11165.9.** Reports of suspected child abuse or neglect, after following the above steps, shall be made by mandated reporters to any police department or sheriff's department, not including a school district police or security department, county probation department, if designated by the county to receive mandated reports, or the county welfare department.

Record-Keeping

- F. Incident Reports.** A written "Incident/Notice of Injury Report" should be prepared when abuse or neglect occurs, or when there is suspicion of abuse or neglect. The incident report must be completed by the local church Pastor and immediately forwarded to the Assembly's Legal Counsel. All reports claiming abuse, illness, injury, misconduct of staff, or complaints related to any Assembly local church Children's Ministries program, shall be kept by the Children's Ministries Director or the Pastor. The church official and the government of the local church will review the reports annually.
- G. Record Keeping.** Each individual church location shall serve as the custodian of records for all documents related to the screening and training procedures of its administrators,

employees, and regular volunteers and said custodian shall assist in coordinating compliance with Assembly rules and State of California laws.