



Diócesis de Sioux City

Ambiente Seguro Código de Conducta

Componentes de Ambiente Seguro

- Política de Ambiente Seguro de la Diócesis de Sioux City
- Código de Conducta y Normas Éticas para Todos Aquellos que Ministran en Favor de la Iglesia
- Políticas y Procedimientos de Verificación de Antecedentes
- VIRTUS® Protegiendo Los Hijos De Dios© Programa De Conocimiento Para los Adultos

Actualizado septiembre 2025

Queridos Hermanos y Hermanas en Cristo,

Como Obispo de la Diócesis de Sioux City, estoy comprometido con el Programa de Ambiente Seguro presente en nuestra Diócesis. El objetivo de este programa es ayudar a garantizar que todos los niños, jóvenes y adultos vulnerables se sientan seguros al venir a nuestros programas diseñados para ayudarlos a crecer en su fe católica y en el amor y conocimiento de Jesucristo, tanto en nuestras parroquias como en nuestras escuelas. Tenemos la sagrada responsabilidad de proporcionar un lugar seguro a nuestros niños y jóvenes y a los más vulnerables. Todos los que trabajan con ellos: sacerdotes, diáconos, maestros y administradores escolares, catequistas, voluntarios, de hecho, todos los feligreses, deben de tomar en serio esta responsabilidad.

Las políticas y prácticas delineadas en este folleto incluyen información importante sobre nuestra creencia de que la Iglesia Católica Romana de la Diócesis de Sioux City debe mantener y apoyar un plan integral para la protección y seguridad de todos. Trabajemos juntos para crear un entorno en el que cada parroquia, escuela y de hecho, cada institución asociada a nuestra Iglesia Diocesana esté plenamente comprometida con la seguridad y el bienestar de nuestros niños, jóvenes y de todos los vulnerables.

Los invito a unirse a nuestros esfuerzos para asegurarnos de que todos los que buscan a Cristo puedan encontrar en nuestras parroquias, escuelas y organizaciones, lugares que nutran su relación con Él en un ambiente seguro, santo y respetuoso y que fomente nuestra comprensión de que cada uno de nosotros somos creados a imagen y semejanza de Dios.

Sinceramente en Cristo,



Reverendísimo John E. Keehner
Obispo de Sioux City

Información de Contacto General:

Para Reportar Abuso de Menores (Línea de Abuso de Menores) Iowa 1-800-362-2178

Nebraska 1-800-652-1999 • South Dakota 1-877-244-0864 • Minnesota 1 800-369-7994 o llame al 911

Coordinadora de Asistencia para Víctimas (contacto para adultos que sufrieron abuso)

Angela Mack – UnityPoint Health – St. Luke's Centro de Defensa Infantil 712-279-2548

801 5th St
Sioux City, IA 51101

Coordinador Diocesano de Ambiente Seguro

Dan Ellis, 712-233-7517

Moderador Diocesano del Consejo de Revisión de Conducta Indebida

Diácono Mark Prosser, 712-233-7536

Asistencia en Español Maria Garcia 712-233-7551

El Programa de Ambiente Seguro de la Diócesis de Sioux City

En respuesta a la norma para la Protección de Niños según la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos en Dallas, en Junio del 2002, la Diócesis de Sioux City ha creado un proceso de certificación del programa de ambiente seguro que incluye cuatro aspectos:

1. La Política de Ambiente Seguro de la Diócesis de Sioux City
2. El Código de Conducta de la Diócesis de Sioux City para Todos Aquellos que Ministran en Favor de la Iglesia
3. Verificaciones de antecedentes diocesanas completas requeridas para
 - Todos los empleados existentes y nuevos de la Diócesis y entidades asociadas con la Diócesis
 - Todos los voluntarios existentes y nuevos que tienen contacto regular con niños
 - Prospectivos directores laicos de la parroquia nombrados después del 7/1/2010
4. “Protecting God’s Children/Protegiendo los Hijos de Dios”, (clase VIRTUS®) una clase de sensibilización educativa diseñada para
 - Incrementar el conocimiento del abuso sexual de un menor.
 - Entender el proceso de 5-pasos para la prevención de abuso sexual de un menor en nuestras escuelas y parroquias.
 - Permitirle comprometerse a ser parte de una comunidad que protegerá a todos los hijos de Dios
 - Proporciona boletines mensuales de educación continua para educar e informar a los destinatarios sobre el tema del abuso sexual infantil

Todos los empleados, de tiempo completo o parcial, de la diócesis, parroquias o escuelas, deben participar y cumplir con los cuatro aspectos del Programa de Ambiente Seguro, independientemente de la cantidad de contacto con los niños que tengan en el curso de su empleo en la diócesis. Se espera que los empleados completen la capacitación en línea de Virtus dentro de los 30 días de comenzar el empleo.

Los voluntarios también deben cumplir con los cuatro aspectos del Programa de Ambiente Seguro. Se espera que los voluntarios completen la capacitación en línea de Virtus dentro de los 30 días una vez que comiencen su servicio. Los catequistas voluntarios deben completar la capacitación antes de comenzar a trabajar con niños y jóvenes. Los voluntarios que no tengan contacto con niños en el desempeño de sus funciones, o lo tengan de forma muy infrecuente (menos de una vez al mes), no están obligados a completar la formación Virtus. Los “voluntarios con contacto limitado” pueden realizar la formación Virtus y leer los boletines mensuales de formación continua (CE).

Los directores laicos de la parroquia deben completar el entrenamiento de Virtus dentro de los 30 días de su nombramiento. Aunque los directores no trabajen con niños, como líderes en sus comunidades parroquiales, deben ser conscientes y apoyar los esfuerzos de la diócesis para proteger a los niños a través de la educación de aquellos adultos que trabajarán con niños.

Los voluntarios que trabajan con niños una vez, como chaperones para eventos individuales o *conductores para excursiones, deben estar acompañados por voluntarios o empleados diocesanos completamente certificados durante el evento.

Los conductores que transportan a los niños a eventos escolares o parroquiales deben proporcionar información personal sobre el seguro del vehículo y completar una verificación de antecedentes que incluya registros de manejo.

POLÍTICA DE LA DIÓCESIS DE SIOUX CITY

Adoptada: 18 de julio del 2003

Revisado: septiembre del 2025

Preámbulo

Reconociendo la gravedad del abuso sexual de un menor, la Diócesis de Sioux City se compromete, facilitar la intervención rápida cada vez que se reciba una acusación de abuso sexual de un menor por parte de un miembro del clero, un empleado o un voluntario de la Diócesis. El abuso sexual, cuando ocurre dentro del contexto de la iglesia, crea una trágica realidad que malinterpreta la “Buena Noticia” para aquellos que han sido víctimas.

Propósito

Esta política está diseñada para tener un acercamiento con las víctimas del abuso sexual con compasión y sensibilidad para garantizar la seguridad de los menores en la comunidad de la iglesia. Igualmente, importante, esta política proporciona un marco para informar y responder a las acusaciones de abuso sexual de un menor por parte del clero, un empleado o un voluntario de la Diócesis.

Definiciones

El término “abuso sexual de un menor” también incluirá la explotación sexual de un menor, Capítulo 728.12 del Código de Iowa, Pornografía Infantil, Capítulo 728.14, Secuestro, Capítulo 710 y 710.2, Peligro del Menor, Capítulo 726.6, Abuso Sexual, Capítulo 709 y 614.1 9 (12) Comportamiento y Conducta Indecente, Capítulos 709.8, 709.9, y 728.5, Comportamiento y Conducta Lasciva, Capítulos 709.8 y 709.14, Obscenidad, Capítulos 728.14 y Diseminación, Capítulos 728.2, 728.3, y 728.15.

Los líderes de la iglesia – cualquier persona, voluntario o empleado, quien trabaja con un programa o entidad que promueve la misión de la Iglesia de Sioux City o cualquier de sus parroquias y entidades.

Clérigo – cualquier miembro del clero; es decir, un obispo, sacerdote o diácono que trabaja en nombre de la Diócesis o cualquiera de sus parroquias y entidades.

Diócesis – la Diócesis Católica Romana de Sioux City, incluyendo, pero no limitado a, parroquias, escuelas, agencias e instituciones con responsabilidad directa al Obispo de la Diócesis de Sioux City. Empleado – cualquier persona que reciba una compensación por sus labores en nombre del trabajo o ministerio de la Diócesis de Sioux City o cualquiera de sus parroquias y entidades.

Consejo de Revisión Diocesana - Un grupo consultivo confidencial al Obispo, los cuales la mayoría de sus miembros son laicos, ninguno de estos miembros son empleados de la diócesis. El Consejo Diocesano de Revisión aconsejará al Obispo de la evaluación sobre las alegaciones del abuso sexual de menores y su determinación de la compatibilidad en el ministerio del clero.

Coordinador de Asistencia a Víctimas —La Diócesis empleará/contratará a una persona (o personas) o una agencia para que sirva como el primer punto de contacto para aquellos que afirman haber sido abusados sexualmente cuando eran menores, por un clérigo. Esta persona/agencia será responsable de coordinar la asistencia para la atención pastoral inmediata de las víctimas.

Licencia Administrativa - Suspensión temporal de todos los deberes pastorales y administrativos en espera de la resolución de las acusaciones.

Alegaciones de Abuso Sexual — reclamo de un abuso sexual por la víctima, padre de la víctima, guardián, adulto de confianza u otra persona que tenga conocimiento razonable del reclamo de abuso.

Ley Canonica—La Ley Canonica es el cuerpo de leyes y de regulaciones hechas por o adoptadas por la autoridad eclesiástica, para el gobierno de la Iglesia Católica Romana y de sus miembros. En cuanto pertenece a esta política, la Ley Canonica será aplicada según las recomendaciones de la ley proporcionada dentro del Código de la Ley Canonica y sus Normas Esenciales para el Diocesano/Políticas Eparquiales que se ocupan de las Alegaciones del Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes o Diáconos de la conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos.

Reportando Abuso

1. Cuando un menor siente que ha ocurrido un incidente de abuso sexual él o ella debe de contarle a un adulto de confianza. Cualquier persona que tenga conocimiento razonable de un incidente de abuso sexual debe de reportarlo llamando a la línea de Abuso de Menores al:

1-800-362-2178 en Iowa 1-800-652-1999 en Nebraska
1-877-244-0864 en South Dakota 1-800-369-7994 en Minnesota
O llame al 911

Los adultos que hayan sufrido abusos por parte de un miembro del clero o de alguien que trabaje con la Iglesia católica deben ponerse en contacto con la oficina del Coordinador de Asistencia a las Víctimas, UnityPoint-St. Luke's Centro de Defensa Infantil 712-279-2548.

2. En cada caso, el Coordinador de Asistencia a las Víctimas informará a las víctimas de su derecho a presentar una denuncia a las autoridades civiles. Además, el Coordinador de Asistencia a las Víctimas informará todas las acusaciones al Obispo de la Diócesis de Sioux City.
3. El Obispo dará aviso de una acusación de conducta sexual inapropiada contra un menor al Consejo de Revisión Diocesana, y es la responsabilidad del Obispo o de su representante, de informar la alegación al fiscal del condado correspondiente.
4. La Diócesis cooperará con el fiscal del condado en cualquier investigación criminal.
5. Si una acusación involucra a un miembro del clero, el Obispo o su designado informará al clérigo que ha sido nombrado en una acusación de abuso sexual. El Obispo informará al clérigo de su derecho a la representación civil y canónica. El Obispo cumplirá con la ley de la iglesia y la ley civil para asegurar el debido proceso.
6. El Obispo o su designado llevará a cabo una investigación sobre las acusaciones, con la asistencia y el asesoramiento del Consejo de Revisión Diocesana. Se puede utilizar un buscador de hechos neutral.
7. Durante la investigación, el Obispo puede imponer restricciones apropiadas sobre al clérigo, incluida la licencia administrativa.
8. Si la acusación involucra a un empleado o voluntario de la diócesis, el Obispo o su designado informará al empleado o voluntario que ha sido nombrado en una acusación de abuso sexual. El Obispo cumplirá con la ley civil para garantizar el debido proceso.
9. El Obispo o su designado llevará a cabo una investigación sobre las acusaciones, con la asistencia y el asesoramiento de un asesor legal. Se puede utilizar un buscador de hechos neutral.
10. Durante la investigación, el Obispo puede imponer restricciones apropiadas al empleado o voluntario, incluida la licencia administrativa.
11. Un clérigo, un empleado o un voluntario de la Diócesis que ha sido acusado de abuso sexual de un menor tiene derecho a hablar con el Obispo. Aunque puede admitir el delito si así lo desea, el clérigo, empleado o voluntario acusado no puede ser obligado a confesar el delito o decir algo que sea auto incriminatorio.
12. Cuando se admita o se demuestre el abuso sexual de un menor o de un adulto dependiente, tal y como lo define el estado de Iowa, o la adquisición, posesión o distribución de pornografía infantil por parte de un clérigo, un empleado o un voluntario de la Diócesis, se aplicará lo siguiente:
 - a. Incluso por un solo acto de abuso sexual de un menor, el clérigo, empleado o voluntario infractor será retirado permanentemente del ministerio activo y/o empleo y un clérigo puede ser despedido del estado clerical, si el caso lo justifica.
 - b. En todos los casos que impliquen penas canónicas, deben observarse los procesos previstos en el derecho canónico. En aras del debido proceso, se alienta al acusado a contratar la asistencia de un abogado civil y canónico.
 - c. Cuando sea necesario, la Diócesis sugerirá a un clérigo que obtenga consejo canónico.
 - d. El derecho Canónico dispone lo siguiente:

- i. Una solicitud del clérigo para la dispensa de la obligación de las órdenes sagradas y la pérdida del estado clerical, o
 - ii. Una solicitud del Obispo para la expulsión del estado clerical incluso sin el consentimiento del clérigo.
13. Aunque es necesario imponer sanciones a los clérigos ofensivos, la iglesia permanece comprometida con su bienestar espiritual brindándoles todo el apoyo fraternal posible dentro de las limitaciones de su condición. La Iglesia promueve la oración constante por ellos dentro de la comunidad católica.
14. Dentro de los límites del respeto a la privacidad y la reputación de las personas involucradas, la Diócesis tratará abiertamente con los miembros de la comunidad, especialmente con las comunidades directamente afectadas por el abuso ministerial que involucra a menores, de acuerdo con su política de comunicación. La Diócesis no llegará a acuerdos de confidencialidad, excepto por razones graves y sustanciales presentadas por la víctima y señaladas en el texto de acuerdo.

PROMOVER LA SANACIÓN Y RECONCILIACIÓN CON LAS VÍCTIMAS DE ABUSO SEXUAL COMO MENORES DE EDAD

La primera obligación de la iglesia con respecto a las víctimas es la sanación y la reconciliación. Como señal de su sincero compromiso con su bienestar espiritual y emocional, la Diócesis mantendrá un programa de alcance para cada persona que haya sido víctima de abuso sexual por parte de un clérigo, empleado o voluntario de la Diócesis, ya sea que el abuso haya sido reciente o haya ocurrido muchos años en el pasado.

Este programa de acercamiento puede incluir cuidado médico, consejería, asistencia espiritual u otros servicios convenidos en por la víctima y la Diócesis. Además, la iglesia anima rezar continuamente por las víctimas dentro de la comunidad católica. En cooperación con las agencias del servicio social y otras iglesias, los grupos de ayuda para las víctimas y otros afectados por el abuso serán fomentados y animados en la Diócesis y en las comunidades locales de la parroquia.

A través del alcance pastoral, el Obispo o su representante pueden ofrecer reunirse con las víctimas y sus familias para escuchar con paciencia y compasión sus experiencias y preocupaciones, y compartir el “profundo sentido de solidaridad y preocupación” expresado por nuestro Santo Padre en su Discurso a los Cardenales de los Estados Unidos (23 de abril de 2002).

GARANTIZAR LA RESPONSABILIDAD DE NUESTROS PROCEDIMIENTOS

La Diócesis de Sioux City presentará una copia de esta política ante la Oficina de Protección de Niños y Jóvenes del Consejo de Obispos Católicos de los Estados Unidos (USCCB). Cualquier revisión posterior de esta política también se presentará ante la USCCB. Esa oficina se encarga de supervisar la aplicación consistente de estos principios.

Esta norma será revisada anualmente por el Consejo Diocesano de Revisión.

PROTEGER A LOS FIELES EN EL FUTURO

El Equipo Operativo de Abuso Sexual estableció los programas iniciales que promueven un ambiente seguro para menores de edad. El Obispo o su representante colaborarán con padres, clérigos, educadores y recursos de la comunidad para proporcionar educación y capacitación continua para menores, padres, ministros, educadores y otros, con respecto a la creación y el mantenimiento de un ambiente seguro. El Obispo proporcionará instrucción continua al clero, empleados y voluntarios de la Diócesis o de cualquier iglesia/escuela afiliada con la Diócesis en cuanto a las Normas Éticas Para Todos los que Ministran en Nombre de la Iglesia.

La Diócesis empleará técnicas adecuadas de selección y evaluación para determinar la aptitud de los candidatos para la formación sacerdotal o diaconal y aquellos que están empleados o son voluntarios en los ministerios de la iglesia.

La Diócesis evaluará los antecedentes de todo el clero, empleados o voluntarios de la Diócesis o de cualquier iglesia/escuela afiliada a la Diócesis, utilizando los recursos de las fuerzas del orden y otras agencias comunitarias.

Ningún clérigo que haya cometido un acto de abuso sexual de un menor será transferido para una asignación ministerial a otra parroquia o diócesis. Del mismo modo, ningún empleado o voluntario de la Diócesis o de cualquier iglesia/escuela afiliada a la Diócesis, que haya cometido un acto de abuso sexual de un menor será contratado o se le permitirá ministrar dentro de las parroquias y escuelas de la Diócesis.

Antes de que cualquier clérigo pueda ser transferido para residencia o ministerio a la Diócesis de Sioux City, el Obispo recibirá documentación escrita del obispo del clérigo o del superior religioso mayor para determinar la compatibilidad para el ministerio dentro de la Diócesis de Sioux City. La Diócesis buscará referencias apropiadas para empleados laicos y voluntarios de antiguos empleadores o aquellos que tienen conocimiento de sus experiencias laborales retribuidas o voluntarias.

De manera similar, el Obispo de Sioux City proporcionará una documentación escrita para un clérigo mientras esté asignado a un ministerio en la Diócesis de Sioux City antes que el clérigo pueda ser transferido para residir en otra diócesis. Cuando se solicite, el Obispo o su designado proporcionará a otra diócesis las referencias apropiadas para los empleados actuales y anteriores.

Si una alegación se hace en contra de un clérigo de otra diócesis o un miembro de una orden religiosa que esté ministrando o que haya ministrado en la diócesis, el Obispo se comunicará inmediatamente con el obispo o el superior religioso mayor de ese individuo para coordinar sus funciones dentro de la investigación de la acusación. El clérigo puede ser solicitado regresar a su diócesis o provincia.

El abuso sexual de un menor o un adulto dependiente es contrario a la moral cristiana y viola la ley civil. Todos aquellos que ministran en nombre de la iglesia deben cumplir con todas las leyes eclesiásticas, federales, estatales y locales aplicables con respecto a incidentes de abuso sexual real, presunto o sospechoso, así como los procedimientos descritos aquí. Todos los que ministran en nombre de la iglesia firmarán un acuse de recibo, entendimiento y aceptación de este Código de Conducta.

CÓDIGO DE CONDUCTA Y NORMAS ÉTICAS PARA TODOS LOS QUE MINISTRAN EN FAVOR DE LA IGLESIA

Adoptada: 17 de octubre del 2003

Revisado: septiembre del 2025

PREÁMBULO

Como líderes de la Iglesia Católica, se espera que aquellos que sirven dentro de nuestras parroquias, escuelas e instituciones como empleados, voluntarios o clérigos, en lo sucesivo denominados Líderes de la Iglesia, se comporten de acuerdo con los valores morales católicos, como se enseña en el Catecismo de la Iglesia Católica. Este Código de Conducta establece un conjunto de normas éticas para todos aquellos que ministran en nombre de la Iglesia como empleados o como voluntarios en la Diócesis de Sioux City. Estos estándares ayudarán a delinear los límites por los cuales se pueden evaluar las cuestiones éticas.

La responsabilidad de cumplir con este Código de Conducta recae en cada persona que sirve a la Iglesia y a la Diócesis de Sioux City, ya sea como empleado, miembro del clero o como voluntario. Este Código es una Política adoptada por la Diócesis de Sioux City y la violación del Código resultará en una acción disciplinaria por parte de la autoridad apropiada que puede incluir la terminación del empleo o la destitución del ministerio.

Principios Generales

Cinco principios clave sustentan la postura ética de este código. El líder ético de la iglesia es aquel que abraza los principios del compromiso eclesial, la integridad, la competencia, el respeto por los demás y el bienestar personal. A continuación, se identifican los temas vitales para la conducta de los líderes de la iglesia en cada una de estas cinco áreas:

Compromiso Eclesial significa que uno:

- abraza las enseñanzas de Jesús y trabaja para promover el Evangelio
- exhibe un profundo compromiso a la Iglesia
- muestra un compromiso no solo a la familia parroquial, sino también con la comunidad más grande en la que encuentra la parroquia

Integridad significa que uno:

- se comporta de una manera honesta y abierta, libre de engaño o corrupción
- maneja las responsabilidades de la oficina de una manera consciente
- tiene la responsabilidad de establecer altos estándares morales y predicar con el ejemplo

Competencia significa que uno:

- mantiene un alto nivel de competencia profesional en el ministerio particular a través de la capacitación, la educación y la experiencia laboral
- conoce sus limitaciones y presta servicio solo en aquellas áreas en las que tiene competencia

Respecto por los Demás significa que uno:

- respeta los derechos, dignidad y valor de cada miembro de la comunidad eclesial
- respeta a cada individuo como creación de Dios sin importar el estatus económico o grado de participación en la vida parroquial
- se esfuerza por ser sensible a las diferencias culturales entre las personas y apreciar las oportunidades que brinda la diversidad
- entiende que los problemas de envejecimiento, género, raza, religión, limitaciones físicas y mentales y el idioma afectan la forma en que se recibe e interpreta el mensaje del Evangelio.

Bienestar significa que uno:

- atiende su propio bienestar humano, espiritual, intelectual y pastoral
- busca ayuda de inmediato cuando identifica señales de advertencia en su propia vida profesional o personal
- participa en seminarios y talleres que son relevantes para el ministerio actual
- dirige sus propias necesidades espirituales con el fin de permanecer enfocados en la fe y en el ministerio
- nutre en sí mismo el corazón pastoral necesario para guiar a las personas en la palabra, la adoración y el servicio junto con los demás en el ministerio, proporciona apoyo mutuo y afirmación en el ministerio y, al mismo tiempo, responsabiliza a cada uno por su propio bienestar físico, emocional y espiritual.

1. Conducta en Consejería

Lideres de la Iglesia que conducen consejería para familias, individuos, o grupos deben respetar sus derechos y avanzar en el bienestar de cada persona.

- 1.1 Los líderes de la Iglesia no se deben exceder su competencia en situaciones de consejería y deben dejar en claro qué función pueden desempeñar al aconsejado. Generalmente, esto debe centrarse en la asistencia espiritual, particularmente en casos en que el individuo ya está en una relación terapéutica con un profesional de consejería.
- 1.2 Los líderes de la Iglesia deben asegurarse de que ninguna persona esté sujeta a traumas o abusos innecesarios dentro de estas interacciones.
- 1.3 Los líderes de la Iglesia no deben divulgar información obtenida en las sesiones de consejería. Al inicio de lo que es claramente una relación de consejería, el líder de la Iglesia debe informar al aconsejado que la confidencialidad es limitada cuando existe un peligro claro e inminente para el cliente o para otras personas. En tales casos, el líder de la Iglesia debe ponerse en contacto con las autoridades competentes u otros profesionales.
- 1.4 Los líderes de la Iglesia que se mudan a otra parroquia mientras realizan consejería con los feligreses deben ayudar a hacer las referencias apropiadas para la atención continua.
- 1.5 El contacto físico con el aconsejado puede malinterpretarse. Se debe tener mucho cuidado en cualquier contacto físico más allá de un saludo de manos. Los líderes de la Iglesia nunca deben tener intimidades sexuales con aquellos a quienes aconsejan.
- 1.6 Siempre debe quedar claro tanto para el líder de la Iglesia como para el aconsejado que se está llevando a cabo una relación de consejería. Esto debe hacerse cuando el asesoramiento se lleva a cabo en un entorno apropiado y en los momentos apropiados. Se debe mantener un calendario o registro de horas y lugares de contactos. El asesoramiento no debe realizarse en un entorno amenazante o engañoso para el aconsejado. Los aconsejados nunca deben ser invitados a la vivienda privada del consejero.
- 1.7 Los líderes de la Iglesia asumen toda la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en toda consejería y en las relaciones relacionadas con la consejería.
- 1.8 Los líderes de la Iglesia normalmente no comienzan una relación de consejería con alguien con quien tienen una relación preexistente (Ej., empleado, colega profesional).

2. Conducta con Menores

Los líderes de la Iglesia que trabajan con menores deben usar el juicio apropiado para garantizar relaciones de confianza marcadas por la integridad personal y profesional.

- 2.1 Los líderes de la Iglesia que trabajan con niños y jóvenes deben usar el juicio apropiado para garantizar una relación abierta y confiable.
- 2.2 Los líderes de la Iglesia deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y adoptar un enfoque de equipo en las actividades con niños y jóvenes.

- 2.3 El contacto físico más allá de un saludo de manos puede ser malinterpretado por niños, jóvenes y adulto, y solo debe producirse en circunstancias públicas adecuadas.
- 2.4 Los líderes de la Iglesia se abstendrán de consumir y suministrar alcohol, tabaco y drogas ilegales cuando trabajen con niños y jóvenes.
- 2.5 Los líderes de la Iglesia no compartirán alojamientos privadas para pasar la noche con jóvenes, incluyendo, entre otros, alojamientos en instalaciones propiedad de la Iglesia, residencias privadas, habitaciones de hotel o cualquier otro lugar donde no haya supervisión de otros adultos. Se acepta compartir una habitación tipo dormitorio siempre que haya dos adultos presentes y con la aprobación del Coordinador Diocesano del Ambiente Seguro.
- 2.6 Los líderes de la Iglesia no proporcionan ningún material sexualmente explícito inapropiado u ofensivo a menores.
- 2.7 Los líderes de la Iglesia no distribuirán ni compartirán información de contacto personal con niños o jóvenes, incluidos, entre otros: dirección, dirección de correo electrónico o números de teléfono.
- 2.8 Independientemente de su edad, los estudiantes inscritos en la escuela de High School pueden asistir a eventos de la iglesia y la escuela, así como a viajes con estancia nocturna, hasta el 1 de agosto del verano inmediatamente posterior a su graduación de la escuela secundaria. Durante este periodo, no será necesario proporcionar alojamiento separado a estos estudiantes durante los viajes con estancia nocturna. A partir del 1 de agosto, los graduados de High School se considerarán adultos y ya no podrán asistir a eventos juveniles como participantes.
- 2.9 Al transportar a estudiantes menores de edad a un evento escolar o parroquial, un adulto no puede transportar a un estudiante solo a menos que el adulto sea el padre del estudiante. Un adulto puede transportar a dos o más estudiantes.

3. Conducta Sexual

Los líderes de la Iglesia no explotarán la confianza de la comunidad parroquial para obtener ganancias sexuales o intimidad.

- 3.1 A los líderes de la Iglesia que están casados no se les permite tener relaciones sexuales fuera de los lazos de sus votos matrimoniales. Del mismo modo, los solteros están llamados a testimoniar el celibato en su conducta y abstenerse de toda relación sexual.
- 3.2 Los líderes de la Iglesia no deben explotar a otra persona con fines sexuales.
- 3.3 Cualquier acusación de conducta sexual inapropiada debe tomarse en serio y debe informarse a un funcionario diocesano apropiado. Se deben seguir las políticas de la Diócesis de Sioux City y la Carta de la USCCB para la Protección de Niños y Jóvenes deben ser seguidas para asegurar los derechos de todos los involucrados.
- 3.4 Los líderes de la Iglesia deben conocer las políticas de la Diócesis de Sioux City, además de las Regulaciones de Abuso Infantil del Estado de Iowa.

4. Acoso

Los líderes de la Iglesia deben proporcionar un ambiente de trabajo profesional que esté libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.

- 4.1 Los líderes de la Iglesia no deben participar en el acoso físico, psicológico o verbal de empleados, voluntarios, o parroquianos y no deben tolerar tal hostigamiento por otros empleados o voluntarios en la iglesia.
- 4.2 Los líderes de la Iglesia están comprometidos a proporcionar un ambiente de trabajo profesional para sus empleados que esté totalmente libre de tal acoso. Este compromiso continúa la política diocesana de

empleo justo e igualitario para todas las personas, independientemente de su raza, origen nacional, género, edad o discapacidad. Los líderes de la Iglesia deben proporcionar un ambiente libre de intimidación y acoso basado en cualquiera de estos factores.

- 4.3 El acoso abarca una amplia área de comportamientos físicos o verbal, que puede incluir, pero no se limitan a:
- Abuso físico o mental
 - Insultos raciales
 - Insultos étnicos despectivos
 - Avances sexuales o tocamientos no deseados
 - Comentarios o chistes sexuales
 - Solicitud de favores sexuales utilizados como condición de empleo o que afecten cualquier decisión personal tal como empleo, promoción o compensación
 - Exhibición de materiales obscenos
- 4.4 El acoso puede ser el resultado de un solo incidente o el resultado de un comportamiento donde el propósito o efecto es crear un ambiente de trabajo hostil, ofensivo o intimidante.
- 4.5 Todos los casos de presunto acoso deben informarse de inmediato al supervisor inmediato, párroco, administrador parroquial, director u otro funcionario diocesano apropiado.

5. Confidencialidad

La información revelada a un líder de la Iglesia durante el curso de conserjería, el asesoramiento, la dirección espiritual y cualquier otro contacto profesional se mantendrá en la más estricta confidencialidad.

- 5.1 Los líderes de la Iglesia deben analizar la naturaleza de la confidencialidad y sus limitaciones con cada persona en la consejería.
- 5.2 Los líderes de la Iglesia están obligados a proteger la confidencialidad de las notas, archivos o registros informáticos relacionados con el contacto profesional con individuos.
- 5.3. El conocimiento que surge del contacto profesional puede utilizarse en la enseñanza, la escritura y las homilías u otras presentaciones públicas solo cuando se han tomado medidas efectivas para que protejan la identidad y confidencialidad absoluta de los individuos.
- 5.4. La información obtenida en el curso de sesiones será confidencial, excepto por razones profesionales convincentes o según lo exija la ley. Si existe un peligro claro e inminente para el cliente o para otros, el Consejero Pastoral o Director Espiritual solo podrá revelar la información necesaria para proteger a las partes afectadas y evitar daños. Antes de que se haga dicha revelación, si es posible, el Consejero Pastoral o Director Espiritual deben informar a la persona asesorada sobre la revelación y las posibles consecuencias.
- 5.5 Estas obligaciones son independientes y complementarias a la confidencialidad del Sacramento de Reconciliación. En ninguna circunstancia se puede haber una revelación, ni indirecta, de la información recibida bajo el sello de este sacramento.

6. Registros e Información

Se mantendrá la confidencialidad adecuada en la creación, almacenamiento, acceso, transferencia y eliminación de registros parroquiales o institucionales.

- 6.1 Los registros sacramentales se considerarán confidenciales. Cuando, para informes válidos de la Iglesia o propósitos estadísticos parroquiales, la información de estos registros se hace pública, se debe tener mucho cuidado para preservar el anonimato de las personas.

- 6.2 Con excepción de información sobre la adopción y la legitimidad, los registros sacramentales de más de 70 años pueden ser accesibles al público. Un miembro del personal capacitado que esté autorizado para localizar la información solicitada o supervisar el uso de dichos registros manejará las solicitudes de registros más recientes.
- 6.3 Los registros de contribuciones individuales a la parroquia se considerarán privados y, por lo tanto, se utilizarán solo cuando sea necesario. Se prohíbe la divulgación pública de diezmos y regalos sin el permiso previo por escrito del donante.

7. Conflicto de Intereses

El clero, el personal, y los voluntarios deben revelar todos los factores relevantes que podrían crear un conflicto de intereses.

- 7.1 Los líderes de la Iglesia deben evitar ponerse en una posición que pueda presentar un conflicto de intereses, ya que la existencia, o incluso la apariencia de un conflicto de intereses, pueden poner en duda la integridad y la conducta profesional de una persona.
- 7.2 Líderes de la Iglesia no se aprovecharán ni personal ni económicamente, de ninguna persona a la que presten servicios con el fin de promover sus intereses personales, religiosos, políticos o comerciales.
- 7.3 La divulgación de todos los factores relevantes puede, en algunas circunstancias, reducir la posibilidad de que se produzca un conflicto de intereses. Esta divulgación debe hacerse ante los líderes de la Iglesia local o diocesana.

8. Administración

Los líderes de la Iglesia buscarán relacionarse con toda la gente con respeto, sensibilidad y reverencia. Las reuniones se desarrollarán con paciencia y cortesía hacia las opiniones de los demás.

- 8.1 Los líderes de la Iglesia deben ejercer un trato justo hacia los empleados y voluntarios en las operaciones administrativas rutinarias de sus misterios.
- 8.2 Los líderes de la Iglesia no utilizarán sus cargos para ejercer un poder y una autoridad irrazonables.
- 8.3 Los líderes de la Iglesia deben ser meticulosamente honestos en el manejo de las finanzas y los registros financieros de la Iglesia. Deben administrar las finanzas de la parroquia en cooperación con el consejo de finanzas de la parroquia, tal como lo exige el derecho canónico.
- 8.4 Los líderes de la Iglesia buscan empoderar a los demás, apoyando a cada persona para que viva la vida a la que Dios la llama. Deben procurar trabajar de manera que se respeten los diferentes talentos que las personas aportan a la Iglesia. Las decisiones administrativas y de personal tomadas por los líderes de la Iglesia no solo deben cumplir con las obligaciones del derecho civil y canónico, sino que también deben reflejar las enseñanzas sociales católicas.

9. Comunicaciones Electrónicas

Los recursos informáticos y tecnológicos se utilizan para apoyar las iniciativas pastorales, educativas, formativas y administrativas de los líderes de la Iglesia.

- 9.1 En ninguna circunstancia, las publicaciones, mensajes de voz, correos electrónicos o comunicaciones por Internet que se originen en propiedades diocesanas podrán infringir la doctrina católica, la letra o el espíritu de las políticas, diocesanas sobre empleo o acoso sexual, ni las restricciones impuestas a las organizaciones exentas de impuestos 501c (3)
- 9.2 El uso de una computadora acceder o transmitir material pornográfico o información sexualmente explícita constituye una violación de la política diocesana.
- 9.3 La Diócesis de Sioux City respeta la privacidad personal de su personal. Sin embargo, dado que las herramientas de comunicación se proporcionan con fines comerciales diocesanos, los derechos de privacidad del personal en este contexto son bastante limitados. El personal y otras personas no deben esperar que la información transmitida a través de los equipos diocesanos sea o siga siendo privada. En el desempeño de sus funciones, los operadores y administradores del sistema pueden supervisar el uso que

hacen los empleados de Internet o revisar el contenido de los datos almacenados o transmitidos. El correo electrónico no debe considerarse un medio de correspondencia confidencial.

- 9.4 La Diócesis de Sioux City se compromete a proporcionar un ambiente educativo que permita tanto al personal como a los estudiantes desarrollar habilidades y capacidades eficaces y eficientes en el uso de diversos avances tecnológicos. A cambio, la Diócesis de Sioux City espera que el uso de la tecnología se utilice de manera legal y ética, de acuerdo con la declaración de la misión y las políticas de cada escuela y parroquia, y con las enseñanzas de la Iglesia Católica.
- 9.5 Las comunicaciones electrónicas con los estudiantes solo deben utilizarse para comunicar información necesaria y apropiada relacionada con actividades educativas o extracurriculares. Todos los correos electrónicos generados desde cuentas de la escuela o la parroquia deben cumplir con la política diocesana y de la escuela o la parroquia sobre el acceso del internet y las comunicaciones electrónicas. Los correos electrónicos enviados o recibidos por cuentas de correo electrónico de la escuela o la parroquia no son confidenciales, y la Diócesis de Sioux City se reserva el derecho de recuperar el contenido de los buzones de correo de los usuarios si lo considera necesario. Las comunicaciones que no cumplan con las normas de comunicación profesional adecuada entre el personal y los estudiantes serán motivo de medidas disciplinarias. Con ese fin, los profesores y el personal deben cumplir las siguientes normas:
- Los líderes de la Iglesia deben evitar las comunicaciones individuales con menores, lo que incluye, entre otros, el correo electrónico, los mensajes de texto, los sitios de juegos y las redes sociales. Si es necesaria una comunicación individual, debe realizarse por correo electrónico o mensaje de texto, y se debe enviar una copia del correo electrónico o mensaje de texto a un supervisor, pastor o padre para mantener la transparencia.
 - Si una escuela o parroquia crea cuentas de correo electrónico para menores, debe notificar esta acción a los padres. Si así lo solicitan, los padres de un menor deben tener acceso a la cuenta de correo electrónico del estudiante/menor y deben ser añadidos a la lista de distribución de correo electrónicos o mensajes de texto.
 - Los líderes de la Iglesia deben ser conscientes de que las acciones o comunicaciones electrónicas de los estudiantes que incluyan acoso, hostigamiento a través del correo electrónico o “sexting” deben ser denunciadas a la autoridad competente, como el director, el párroco o el director de educación religiosa. Se deben seguir las políticas adecuadas, dependiendo del ambiente en el que se produzca el incidente o del contenido del mensaje. El acoso a personas o la distribución de imágenes sexualmente explícitas a través de mensajes de texto u otras formas de comunicación electrónica pueden considerarse actos criminales. Si se determina que tales actividades constituyen acoso criminal, deben ser denunciadas a las autoridades policiales. Los líderes de la iglesia deben ser conscientes de que los estudiantes, el clero, el personal o los voluntarios que participen en estas actividades pueden ser objeto de cargos penales.
 - Los correos electrónicos con anexos deben incluir únicamente material educativo apropiado, por ejemplo, apuntes de clase, presentaciones de PowerPoint, artículos educativos, cambios de horario, etc. El personal no debe reenviar materiales que no estén relacionados con la educación católica o eventos no patrocinados por la Diócesis de Sioux City o alguna de sus entidades.

Se recuerda a los líderes de la Iglesia y educadores que deben actuar con cautela, profesionalidad y adecuación en cualquier comunicación electrónica con los estudiantes.

Verificación de Antecedentes de Empleados/Voluntarios

Propósito

Esta política establece los requisitos y el proceso estándar para obtener y evaluar información sobre los antecedentes con el fin de realizar una oferta de empleo contingente a un solicitante o continuar con el empleo de un empleado actual.

Política

Las ofertas de empleo y la continuidad en el empleo estarán condicionados a la superación de una verificación de antecedentes estándar realizada por la Diócesis de Sioux City. La información recibida por cualquier entidad de la Diócesis de Sioux City a partir de los informes de verificación de antecedentes se mantendrá estrictamente confidencial. Los resultados de la verificación de antecedentes no se pondrán a disposición de nadie, excepto del solicitante y de las personas autorizadas para tomar decisiones de contratación en nombre de la Diócesis de Sioux City.

¿Quién Debe Someterse a una Investigación de Antecedentes?

Se requieren verificaciones estándar de antecedentes penales aprobadas por la diócesis para:

- Todos los empleados de la parroquia o la escuela ya sean a tiempo completo, a tiempo parcial o temporales, antes de su contratación.
- Todos los empleados de entidades gestionadas por la diócesis, incluyendo asilos, guarderías y centros preescolares.
- Directores laicos parroquiales nombrados después del 1 de julio de 2010.
- Todo el clero y las religiosas, así como los candidatos al sacerdocio o al diaconado.
- Voluntarios de la parroquia y la escuela
- Los estudiantes de High School mayores de 18 años que busquen empleo en la Diócesis de Sioux City, o que deseen ser voluntarios en puestos en los que trabajen con menores, se consideran adultos y estarán sujetos a las mismas políticas de ambiente seguro que el resto de los voluntarios y empleados adultos.

Se recomienda, aunque no es obligatorio, que los voluntarios que cuentan dinero se sometan a una investigación de antecedentes.

Se requieren informes del registro de vehículos motorizados para los voluntario o empleados que transportan a los estudiantes a eventos parroquiales o escolares. También se debe proporcionar la información del seguro de los vehículos privados utilizados para transportar a los estudiantes.

Se requieren informes de historial crediticio para los empleados y voluntarios con acceso directo a los fondos de la parroquia o la escuela, tales como contables, gerentes comerciales, sacerdotes, diáconos y candidatos a la ordenación sacerdotal o diaconal.

Excepciones a las investigaciones de antecedentes:

- Maestros en formación y estudiantes en prácticas que serán supervisados por maestros totalmente certificados en escuelas diocesanas
- Maestros de recursos del Título 1 que trabajan en escuelas diocesanas
- Personal de la Agencia de Educación del Área

Las verificaciones de antecedentes deben repetirse cuando

- Una persona pasa del servicio voluntario al empleo en la diócesis
- Una persona cambia de ubicación
- Una persona vuelve al trabajo tras una ausencia de un año o más
- Una vez cada cinco años

Notificación de Investigación

Se informará a los solicitantes sobre la política y la práctica de realizar investigaciones de antecedentes antes de contratar a un candidato.

Cómo Iniciar una Investigación de Antecedentes

Póngase en contacto con la oficina de Ambiente Seguro al 712-233-7517 para que le envíen un formulario de autorización para la verificación de antecedentes de las personas que ya han asistido a Virtus. Los candidatos a un empleo y los nuevos voluntarios deben registrarse en el sistema Virtus en www.Virtusonline.org. Deberán completar el formulario de autorización para la verificación de antecedentes en línea como parte de su inscripción para la capacitación de Virtus. El formulario de inscripción para la verificación de antecedentes también se encuentra disponible en el sitio web de la diócesis.

Todas las ofertas de empleo o la oportunidad de trabajar como voluntario estarán supeditadas a la recepción de una investigación de antecedentes aceptable. Los nuevos empleados y voluntarios tendrán 30 días para completar la formación de Virtus.

La diócesis solo puede aceptar verificaciones de antecedentes realizadas por agencias o proveedores aprobados por la diócesis. Las verificaciones de antecedentes de la diócesis incluyen, entre otras, búsquedas en los siguientes registros:

- Archivo Penal Nacional
- Búsqueda de delincuentes sexuales
- Verificación del Seguro Social
- Tribunales de Iowa en línea

Los posibles empleados y voluntarios también pueden ser sometidos a investigaciones adicionales dependiendo del puesto que soliciten. Por ejemplo, se comprobarán los historiales crediticios de aquellos que soliciten puestos de contabilidad, gestión empresarial, gestión financiera, administración, desarrollo, administración escolar y otros puestos que tengan acceso a fondos escolares o parroquiales. Se revisarán los registros del Departamento de Vehículos Motorizados para cualquier puesto que requiera la conducción de un vehículo motorizado con fines relacionados con el trabajo, o para los voluntarios que transporten niños.

Si el informe se devuelve con resultados aceptables, se informará de los resultados aceptables al lugar que haya presentado la autorización.

Si el informe contiene elementos preocupantes, será revisado por el jefe de personal, la Oficina del Coordinador de Ambiente Seguro y/o el abogado de la Diócesis de Sioux City.

Si el informe contiene información desfavorable, puede convertirse en la base para dejar de considerar a un solicitante o empleado como apto para el empleo.

El uso de la información obtenida de un informe de investigación de antecedentes se tomará en contexto con el puesto de trabajo para el que el solicitante ha presentado su candidatura o que el empleado está ocupando. La información adversa obtenida de un informe de investigación de antecedentes debe considerarse junto con toda la demás información conocida sobre un solicitante o empleado, y debe determinarse caso por caso la idoneidad del solicitante o empleado para el empleo continuidad en el mismo. Los revisores pueden solicitar aclaraciones al solicitante o empleado con

respecto a la información adversa. Ningún solicitante será descalificado automáticamente basándose únicamente en los resultados de la verificación de antecedentes, sino que se evaluará individualmente en función de los antecedentes penales y del puesto concreto que solicita.

La información obtenida de la investigación será confidencial y no se compartirá con nadie, excepto en caso de ser estrictamente necesario.

Aviso al Solicitante / Empleado de Informe Adverso

Antes de tomar cualquier medida adversa basada total o parcialmente en el informe, se proporcionará al solicitante o empleado una copia del informe y una descripción por escrito de los derechos de los consumidores en virtud de la Ley de Informes Crediticios Justos, según lo prescrito por la Comisión Federal de Comercio. Por lo general, se debe exigir un período de espera de cinco días entre la notificación y la adopción de cualquier medida adversa definitiva.

Una vez tomada la medida disciplinaria definitiva, se deberá notificar por escrito al solicitante o al empleado la decisión tomada.

Cualquier pregunta relacionada con esta política y su interpretación debe dirigirse al coordinador del ambiente seguro al 712-233-7517.

Otros pasos que cada entidad debe seguir al tomar decisiones de contratación:

1. Busque inconsistencias al revisar las fechas de empleo. Una pausa en el historial laboral del solicitante podría significar que este está tratando de ocultar a un antiguo empleador que podría darle una mala referencia.
2. Intente determinar por qué el solicitante dejó cada uno de sus empleos anteriores y por qué está considerando dejar su empleo actual.
4. Pregunte a los antiguos empleadores sobre la relación del candidato con sus compañeros de trabajo, la dirección y los clientes. Comente también los puntos fuertes, los puntos débiles y los logros del candidato.

Considere ponerse en contacto con el sacerdote actual y/o anterior del solicitante para obtener una referencia.

VIRTUS® “Protecting God’s Children®”/ “Protegiendo a los Hijos de Dios” Programa de Prevención del Abuso de Menores para Adultos

“Protegiendo los Hijos de Dios”, es un programa desarrollado por el Grupo Católico Nacional de la Retención de Riesgo (TNCRRG) a petición de Monseñor Kevin McCoy, antiguo presidente del consejo de administración de TNCRRG.

‘VIRTUS®’ es una serie de programas de formación a partir de una palabra latina que significa valor, fortaleza moral, excelencia y mérito. La formación inicial de sensibilización es una sesión en línea de 90 minutos que consiste en presentaciones en video y preguntas. También se ofrece la opción de formación presencial en las instalaciones. La formación se extiende a todos los empleados, así como a los voluntarios que tienen contacto habitual con niños. La mayoría de los usuarios de Virtus deben realizar actualizaciones mensuales a través de la formación continua en línea. Para obtener más información sobre “Protecting God’s Children” (Protegiendo a los Hijos de Dios), visite:

www.virtusonline.org

¿En qué consiste el programa “Protegiendo los Hijos de Dios”?

El programa Protegiendo los Hijos de Dios (VIRTUS®) está diseñado para capacitar a los adultos para que reconozcan a las personas y situaciones que podrían suponer un peligro para los niños. La clase a la que asiste o asistirá es el componente inicial del programa para adultos de la comunidad religiosa.

¿Cómo previene el abuso infantil el “Programa de Protegiendo los Hijos de Dios”?

El programa “Protegiendo los Hijos de Dios” consta de muchos componentes. El componente educativo ayuda a prevenir el abuso sexual infantil, en primer lugar, haciendo que todos los empleados y voluntarios adultos sean conscientes de los problemas relacionados con el abuso sexual infantil. Esto incluye la concienciación sobre las muchas formas en que el abuso sexual perjudica a sus víctimas, a sus familias, a la parroquia y a la comunidad. La sesión de concienciación también ayuda a los adultos a aprender a reconocer las señales de alerta del abuso y les muestra la forma adecuada de responder ante un comportamiento sospechoso.

Por último, la sesión de formación proporciona a cada persona cinco pasos para ayudar a prevenir el abuso sexual infantil.

Los asistentes a las clases también recibirán formación sobre cómo denunciar los casos sospechosos de abuso infantil. Estas sesiones de sensibilización están dirigidas por un facilitador cualificado. Sin embargo, la sensibilización de la comunidad necesita un grupo central de especialistas cualificados – personas dentro de las parroquias y escuelas – que tengan conocimientos y formación adicionales sobre cómo prevenir el daño a los niños.

Las personas que más interactúan con los niños se convierten en el núcleo del esfuerzo de prevención dentro de cada parroquia. Obtienen un beneficio adicional al completar un curso de certificación sobre la prevención del abuso sexual infantil. El proceso de educación continua se lleva a cabo en Internet, a través de los boletines de capacitación mensuales disponibles en el sistema **VirtusOnline™**.

Para obtener más información sobre VIRTUS Online y nuestros programas de formación continua, póngase en contacto con la oficina de Ambiente Seguro al 712-233-7517, o visite el sitio web de Virtus en **www.Virtusonline.org**.

Para obtener más información sobre el programa Ambiente Seguro, el Código de Conducta o las políticas de la Diócesis de Sioux City, visite nuestro sitio web: **www.scdiocese.org**

**La Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos autoriza la
Protección de los niños y los jóvenes, establece la base de la Política de la
Diócesis de Sioux City, y puede ser vista en www.usccb.org**

Diócesis de Sioux City • 1821 Jackson Street • PO Box 3379 • Sioux City, Iowa 51102

Phone 712-255-7933 • Fax 712-233-7598 • www.scdiocese.org