

Libro II El Pueblo de Dios

§1200 EMPLEADOS Y VOLUNTARIOS LAICOS Y RELIGIOSOS ABUSO SEXUAL DE MENORES: POLÍTICAS DE EDUCACIÓN, PREVENCIÓN, ASISTENCIA Y PROCEDIMIENTOS PARA LA DETERMINACIÓN DE LA CAPACIDAD PARA EL SERVICIO DE MINISTROS, EMPLEADOS O VOLUNTARIOS

§1201 Extensión

1201 Norma Estas normas y procedimientos son para la Diócesis de Springfield en Illinois (su curia, agencias e instituciones), para sus parroquias (incluidas las escuelas parroquiales y las escuelas secundarias católicas que incluyen “Católica” en su título o descripción o están adjuntas a un parroquial o patrocinada por la diócesis), un instituto religioso u otro grupo, en el derecho canónico considerado como personas jurídicas separadas, y para instituciones civiles registradas independientes patrocinadas por la Diócesis.

§1202 Propósitos de estas normas y procedimientos

La Diócesis de Springfield en Illinois está comprometida con el cuidado adecuado de todos, incluidos los menores de edad, atendidos por el personal de la Iglesia. Los propósitos de estas normas y procedimientos son para:

- a. definir la acción eclesial que tomará la Diócesis de Springfield en Illinois cuando se reciba una denuncia de abuso sexual de menores por parte de empleados o voluntarios- laicos o religiosos;*
- b. asegurar una respuesta adecuada a las presuntas víctimas, a las familias de las presuntas víctimas y a los presuntos delincuentes cuando se recibe tal denuncia;*
- c. establecer procedimientos y requisitos para dar de baja a posibles empleados laicos y religiosos o voluntarios con un historial previo de abuso sexual de menores.*
- d. informar y educar a todas las personas relacionadas con la Diócesis de algún modo, acerca de esta norma.*

Definiciones

Cuando se usan en estas normas y procedimientos, los siguientes términos significan:

- a. “Abuso sexual de un menor”. El abuso sexual de un menor incluye el acoso sexual o la explotación sexual de un menor u otra conducta por la cual un adulto utiliza a un menor como objeto de gratificación sexual, y la adquisición, posesión o distribución por parte de un empleado o voluntario, laico o religioso, de imágenes pornográficas de menores de dieciocho años, con fines de gratificación sexual, por cualquier medio o con cualquier tecnología. El*

*abuso sexual ha sido definido por diferentes autoridades civiles de varias maneras, y la presente normativa no adopta ninguna definición particular provista en la ley civil. Más bien, las transgresiones en cuestión se relacionan con las obligaciones que surgen de los mandatos divinos con respecto a la interacción sexual humana, tal como se nos es transmitido en el sexto mandamiento del Decálogo (**Código de Derecho Canónico**, c. 1395, par # 2). Por lo tanto, la norma que debe considerarse al evaluar una acusación de abuso sexual a un menor es si la conducta o la interacción con un menor califica como una violación externa objetivamente grave del sexto mandamiento (USCCB, Delitos canónicos).*

b. “Empleados y voluntarios laicos y religiosos” incluye:

- 1) *todos los miembros de institutos de vida consagrada y sociedades de vida apostólica (posteriormente, “religiosos”), y laicos mayores de 18 años de edad, que estén empleados, tiempo completo o parcial, en parroquias, escuelas, agencias y otras instituciones de la Diócesis de Springfield en Illinois.*
- 2) *Todos los religiosos y laicos mayores de 18 años de edad que presten servicio como voluntarios en las parroquias, escuelas, agencias y otras instituciones de la Diócesis de Springfield en Illinois incluyendo voluntarios en los ministerios de la liturgia (i.e. ministros de Eucaristía/Extraordinarios de la Santa Comunión, lectores, acomodadores, saludadores/ministros de hospitalidad, servidores adultos, miembros del coro, músicos y técnicos de equipos), ayudantes en las parroquias, escuelas, agencias y otras instituciones de la Diócesis de Springfield en Illinois.*

c. “Ministro de asistencia” *El Ministro de Asistencia es designado por el Obispo Diocesano para ayudar en el cuidado inmediato de las personas que dicen haber sido abusadas sexualmente cuando eran menores por parte de clérigos y para realizar los otros roles descritos en esta norma.*

e. “Menor”. *Un menor es una persona menor de 18 años de edad o una persona que habitualmente carece de razón y es considerada como menor de edad.*

§1204 Programas educativos para prevenir el abuso sexual de menores

1204.1 Norma De manera regular, se ofrecerá al clero programas educativos sobre los métodos para reconocer y prevenir el abuso sexual de menores. A las personas que no hayan completado los programas educativos no se les permitirá servir como clérigos en la Diócesis de Springfield en Illinois.

§1205 Distribución de esta Norma

1205.1 Norma Esta norma y las normas relacionadas §100 Abuso Sexual Eclesiástico a Menores: Normas de Educación, Prevención, Asistencia y Determinación de la capacidad para la formación del ministerio, y §1100, Candidatos en formación para el ministerio clerical: Normas de Educación, Prevención, asistencia, y la Determinación de la capacidad para la formación del ministerio, empleado o servicio voluntario se pondrá a disposición de todos los candidatos en formación para el ministerio administrativo, a quienes se les pedirá que certifiquen que han revisado las políticas en formato impreso o electrónico. También estará disponible para los fieles de la Diócesis mediante la publicación en el sitio web de la diócesis (www.dio.org) y anuncios periódicos de la existencia de la Norma en *Catholic Times*, la publicación oficial de noticias diocesanas. Ambas fuentes oficiales de la diócesis identificarán el número de contacto para la denuncia e investigación de abuso infantil.

§1206 Documento de “Certificación” e historial de antecedentes penales

1206.1 Norma Todos los empleados o voluntarios, laicos o religiosos deben completar la Verificación de Antecedentes Penales y el Documento de Certificación adecuado antes de comenzar o continuar el servicio, incluyendo el servicio voluntario en las parroquias, escuelas, agencias e instituciones dentro de la Diócesis de Springfield en Illinois. A los empleados o voluntarios, laicos o religiosos se les pedirá periódicamente que repitan el Documento de Certificación y que actualicen la Verificación de Antecedentes Penales.

Procedimiento

La información provista del antecedente penal se verificará en la medida que corresponda según las circunstancias, que variarán según la persona sea empleado/voluntario laico o religioso y los deberes que realice.

1206.2 Norma A aquellas personas que no hayan completado la verificación de antecedentes penales y el documento de certificación no se les permitirá servir como personal de la Iglesia en la Diócesis de Springfield en Illinois.

Procedimiento

Los resultados de la Verificación de Antecedentes Penales serán mantenidos por el Departamento de Servicios Personales, Oficina de Ambiente Seguro de la Diócesis de Springfield en Illinois (ubicada en el Centro de Pastoral Católica, 1615 W. Washington Street, Springfield, IL 62702).

§1207 Proceso de revisión para empleados o voluntarios laicos o religiosos

La Sección 1207 establece el proceso mediante el cual la aptitud para el empleo o el servicio voluntario de un empleado o voluntario laico o religioso, acusado de abuso sexual de un menor se pueda determinar con prontitud y credibilidad, y las recomendaciones apropiadas que se deban hacer al párroco o administrador parroquial de la iglesia/escuela, o la agencia o institución diocesana donde el empleado o voluntario, laico o

religioso, está en servicio. Las denuncias de abuso sexual por parte de un empleado o voluntario, laico o religioso, con un menor serán consideradas inicialmente por el párroco o administrador parroquial de la iglesia/escuela, o la agencia o institución diocesana donde el empleado o voluntario laico o religioso está en servicio en Consulta con el Director de Recursos Humanos (RRHH). Todos, deberán revisar todos los problemas subsecuentes relacionados con la capacidad para el empleo o el servicio voluntario del empleado o voluntario, laico o religioso, acusado. El proceso es declarado consultivo y de asesoramiento, no contencioso ni adjudicativo, y está dirigido hacia la reconciliación pastoral y la sanación. En este contexto, la seguridad y el bienestar de la comunidad es una preocupación primordial. Otra preocupación es proteger la reputación de los empleados laicos o religiosos o voluntarios acusados que pueden estar sujetos a acusaciones inexactas o falsas. Es responsabilidad del director de RRHH cooperar con los funcionarios civiles. Es responsabilidad pastoral de la Iglesia responder con respecto a los asuntos religiosos, pastorales y administrativos que están más allá de la autoridad del gobierno.

§1207.1. Establecimiento del proceso

1207.1 Norma Las determinaciones y recomendaciones sobre la continuación del empleo o el servicio voluntario de cualquier empleado o voluntario laico o religioso que sea objeto de una denuncia de abuso sexual de un menor de edad se hará al párroco, administrador parroquial, agencia, administrador de la institución o director de RRHH de acuerdo con el proceso consultivo y de asesoramiento establecido en 1209.19. Cuando se admite o se establece un solo acto de abuso sexual de un menor por parte de un empleado o voluntario laico o religioso, o se ha verificado después de un proceso apropiado, el empleado o voluntario laico o religioso que cometió la transgresión será removido permanentemente del empleo o servicio voluntario CIC c. 1395 §2, CCEO c. 1453 §1).

§1207.2. Requisitos de informes, cumplimiento y cooperación para empleados y voluntarios laicos o religiosos

1207.2.1 Norma En cada caso, la Diócesis debe asesorar y apoyar el derecho de todos a presentar un informe a las autoridades públicas. (§1209.17 de esta norma). Se espera que todos los empleados o voluntarios laicos y religiosos cumplan con todas las leyes civiles aplicables con respecto a la denuncia de abuso sexual de menores a las autoridades civiles y cooperen en su investigación. Además de los informes exigidos por la ley civil, se espera que este personal informe sin demora las denuncias de un empleado laico o religioso o voluntario de abuso sexual de un menor, o una alegación formulada contra cualquier otro empleado o voluntario laico o religioso, al director de RRHH por teléfono al (217-321-1155) a menos que esté prohibido por la ley de la Iglesia (Canon 983, §1) ¹. Se le pide a todas las personas de buena voluntad que tengan que cooperar con el proceso que lo hagan con comprensión y sensibilidad. La Diócesis hará todos los pasos apropiados para proteger el buen nombre y la reputación de todas las personas involucradas en este proceso (Cf. Canon 220) ².

¹ Canon 983, §1: El sello sacramental es inviolable; por lo tanto, está absolutamente prohibido que un confesor traicione de cualquier manera a un arrependido en palabras o de cualquier manera y por cualquier razón.

² Canon 220: A nadie se le permite dañar ilegítimamente la buena reputación que una persona posee ni lesionar el derecho de cualquier persona a proteger su privacidad.

Procedimiento - Empleados y voluntarios, laicos o religiosos

- a) Según lo define la Ley Federal de Denuncias de Niños Abusados y Abandonados, informantes por mandato deberán presentar su primer informe al Departamento de Servicios para Niños y Familias de Illinois (siglas en inglés “DCFS”). (cf. 325 Estatutos de Illinois (ILCS) 5/4 personas bajo mandato de informar)
- b) El cumplimiento necesario de las normas canónicas internas de la Iglesia no pretende en modo alguno obstaculizar el curso de ninguna acción civil que pueda ser eficaz. Al mismo tiempo, la Iglesia reafirma su derecho a promulgar leyes, para todos sus miembros, en relación con las dimensiones eclesiológicas sobre la ofensa de abuso sexual de menores.
- c) Por lo general, la información recibida por el director de RRHH debe incluir el nombre del empleado laico o religioso o voluntario que es sujeto de la denuncia, el nombre o los nombres de la presunta víctima o víctimas, una descripción precisa del presunto abuso, las fechas, horas y circunstancias relevantes en las que se produjo el abuso, y los nombres, direcciones y números de teléfono de otras personas que puedan tener conocimiento del supuesto abuso.
- d) Las alegaciones de que un empleado o voluntario, laico o religioso, de la Diócesis de Springfield en Illinois esté involucrado en abuso sexual de un menor, podrán ser recibidas por distintos medios: por ejemplo, una reunión en persona con el Facilitador, una llamada telefónica, una comunicación escrita, por correo electrónico, una cita personal, cualquier medio de comunicación, las autoridades públicas, etc.
- e) Toda notificación del DCFS de que se ha iniciado una investigación formal de que un menor puede haber sido abusado sexualmente por un empleado o voluntario, laico o religioso, o de las autoridades de la ley de que están investigando si un menor ha sido abusado sexualmente por un empleado o voluntario, laico o religioso, se considerará una denuncia.
- f) Una acusación contra un empleado o voluntario laico o religioso que haya dejado el empleo o el servicio voluntario se procesará de la misma manera que cualquier otra alegación en la medida necesaria para determinar si existe causa razonable para sospechar que el ex-empleado o voluntario laico o religioso involucrado en el abuso sexual de un menor mientras estaba al servicio de la iglesia, y si los menores están actualmente en riesgo.
- g) Una acusación contra un empleado o voluntario laico o religioso que ya no está empleado o haciendo o al servicio voluntario debe ser recibida por el Facilitador quien deberá hacer un resumen por escrito de la denuncia y remitirá al acusador al Ministro de Asistencia para que reciba la atención pastoral adecuada.
- h) Una acusación contra un empleado o voluntario laico o religioso fallecido deberá ser recibida por el director de RRHH quien deberá hacer un resumen escrito de la denuncia y remitirá al acusador al Ministro de Asistencia para que reciba la atención pastoral adecuada.
- i) Generalmente las acusaciones anónimas o que contengan información insuficiente deberán ser procesadas por el Facilitador de la siguiente manera:
 - 1) Basándose en los datos limitados disponibles, se deberá solicitar a las parroquias/escuelas o agencias diocesanas apropiadas que envíen al director de RRHH todos los archivos relevantes y toda información pertinente para que la denuncia, dentro de lo posible, pueda ser investigada.

- 2) Si se puede identificar al empleado o voluntario laico o religioso, determinar si se le debe informar o no y ofrecer la oportunidad de responder.
- 3) Reportar todas las acusaciones al director de RRHH para que pueda revisar dichas alegaciones y recomendar acciones adicionales que considere apropiado.

§1208. Protección de derechos y alegatos infundados

Comentario

Siempre existe la posibilidad de acusaciones falsas o reclamos sin fundamento de abuso sexual de un menor, acoso sexual o explotación sexual. Es importante que todos los fieles cristianos, incluidos los empleados laicos y religiosos o voluntarios, sepan que tanto el derecho civil como el canónico (Código de Derecho Canónico, cc. 1390-1391) imponen sanciones por el delito de falsedad en el que individuos inocentes son víctimas de denuncias y calumnias falsas.

1208.1. Norma Se debe tener cuidado de proteger los derechos de todas las partes involucradas, en particular las de las personas que afirman haber sido abusadas sexualmente y la persona contra quien se ha realizado el cargo. Cuando la acusación haya demostrado ser infundada, se tomarán todas las medidas posibles para restaurar el buen nombre de la persona acusada falsamente.

§1209.8. Derechos de los acusadores y acusados a reunirse con el Director de RRHH

1209.8.1. Norma Tanto la persona que hace la acusación como el empleado o voluntario laico o religioso acusado, tienen derecho a reunirse con el director de RRHH antes de que concluya la Revisión por Causa, sujeto a las limitaciones de tiempo razonables que el Director de RRHH establezca. La Junta de Directores de RRHH deberán proceder con discreción permitiendo dichas reuniones y estableciendo límites de tiempo razonables para tales reuniones.

Procedimiento

Cuando la persona que presenta la acusación, o el acusado empleado o voluntario laico o religioso, se reúna con el director de RRHH, el Director de RRHH programará tales reuniones de maneras *us* reuniones de tal manera que las partes no se encuentren ni inadvertidamente.

§1209.9 Derechos de asesoría legal

1209.9.1. Norma Ninguna parte de estas normas y procedimientos debe interpretarse como una restricción del derecho de un individuo a un asesor legal.

Procedimiento

- a) Se aconsejará al acusado a usar la asistencia de un abogado,
- b) Cualquier persona que se presente ante el director de RRHH puede hacerlo con un abogado o, a discreción del director de RRHH, que deberá ser ejercitada de manera liberal, podrá hacerlo con otro asesor, solicitando el consentimiento del director de RRHH antes de la reunión. El director de RRHH no permitirá que la participación de un abogado u otro asesor demore indebidamente este proceso. Los abogados con licencia para ejercer el derecho civil, que actúan como asesores legales de la persona que hace la denuncia o de la persona acusada, pueden asistir a dichas reuniones y asesorar a sus clientes involucrados en estos procesos, entendiendo que dichos procedimientos no son audiencias sujetas a las normas de derecho civil.

§1209.15 Recibo de información

1209.15.1. Norma Para ayudar al director de RRHH en la implementación de este proceso, la Diócesis establecerá y publicará un número de teléfono independiente para facilitar la recepción de información. El director de RRHH responderá las llamadas durante el horario laboral y se utilizará un sistema de grabación adecuado en otros momentos.

§1209.16. Confidencialidad y Divulgación de Información

1209.16.1. Norma La información generada en relación con el proceso establecido en las Secciones 1207.2 y 1209.18 se mantendrá de manera confidencial y solo se podrá divulgar de acuerdo con esta sección.

Procedimiento

- a) El director de RRHH es el custodio de toda la información descrita en las Secciones 1207.2 y 1209.18 y debe desarrollar un sistema de registro apropiado para garantizar la responsabilidad y la seguridad de la información de acuerdo con las políticas de mantenimiento de registros diocesanos y en consulta con la Oficina diocesana de Administración de Archivos y Registros.
- b) El director de RRHH mantendrá la información de manera confidencial y no podrá divulgar dicha información, excepto en los siguientes casos:
 - 1) El director de RRHH proporcionará al empleado laico, religioso o voluntario acusado información suficiente para que el acusado pueda responder al alegato; cualquiera de las partes puede tener acceso a sus propias declaraciones relacionadas con el alegato o respuesta y puede ofrecerlas para que se incorporen al registro; el director de RRHH puede proporcionar a ambos, la persona que hace la denuncia y al empleado o voluntario, laico o religioso acusado, toda información adicional que sea necesaria para el proceso de la denuncia;
 - 2) después de que el párroco o el administrador parroquial de la iglesia/escuela, o la agencia o institución diocesana donde el empleado o voluntario laico o religioso esté en servicio haya decidido sobre el asunto presentado ante él, el director de RRHH proporcionará a la persona que hace la denuncia en tiempo y forma toda información acerca de las determinaciones y recomendaciones del director de RRHH; y las acciones del párroco o administrador parroquial de la iglesia/escuela, o la agencia o institución diocesana donde el empleado o voluntario laico o religioso está en servicio. El director de RRHH proporcionará acceso a la información al párroco o administrador parroquial de la

- iglesia/escuela, o la agencia o institución diocesana donde el empleado o voluntario laico o religioso esté en servicio, y otras personas que el Obispo Diocesano pueda designar;
- 3) el director de RRHH divulgará la información que pueda ser requerida por la ley; y
 - 4) la Diócesis desarrollará una política de comunicación que refleje su compromiso con transparencia y claridad. Dentro de los límites del respeto por la privacidad y la reputación de las personas involucradas, la Diócesis tratará el problema el asunto con la mayor claridad posible con los miembros de la comunidad. Especialmente en lo que respecta a la asistencia y el apoyo a las comunidades parroquiales directamente afectadas por la mala conducta ministerial que involucre a menores.

§1209.17. Consulta Inmediata y Acciones

1209.17.1. Norma Al recibir la denuncia de abuso sexual de un menor por parte de un empleado laico, religioso o voluntario, el director de RRHH informará sin demora a las autoridades públicas de dicha denuncia, e incluirá a la agencia estatal apropiada de los servicios de protección infantil, y deberá cumplir con todas las normas civiles aplicables con respecto a la denuncia de abuso sexual de menores a las autoridades civiles, y cooperar en su investigación de acuerdo con la ley de la jurisdicción en cuestión. El director de RRHH hará dicho informe incluso si las autoridades informan que el estatuto de limitaciones ha caducado. El director de RRHH le informará a la persona por quien está haciendo el informe, que él o ella está haciendo el informe, en nombre de todas las personas relacionadas con la entidad a la cual está relacionado el presunto delincuente. El director de RRHH mantendrá un registro del tiempo y el contenido del informe, la identidad de la persona, la agencia en la que se hizo el informe, y el número de identificación del caso que la agencia haya establecido. El director de RRHH también proporcionará a la persona que hace la denuncia una declaración que contenga información sobre el derecho a presentar un informe de dichas denuncias a las autoridades públicas y respaldará este derecho. (§1207.2 de esta norma).

Procedimiento

- a) El director de RRHH informará inmediatamente de la acusación al Obispo diocesano, al Vicario general, al ministro de asistencia y al párroco o administrador parroquial de la iglesia/escuela, o a la agencia o institución diocesana donde se encuentra el empleado o voluntario laico o religioso en servicio, al director de la Oficina de Seguros y Beneficios, u otras personas que el Obispo Diocesano pueda designar.
- b) El director de RRHH revisará de inmediato los archivos del empleado o voluntario laico o religioso acusado, solicitará cualquier otra información sobre el empleado o voluntario laico o religioso acusado que pueda estar directamente disponible, hará las consultas pertinentes sobre la denuncia, entrevistará a las partes correspondientes y preparará un informe con toda la información disponible para presentarla al Obispo diocesano, el Vicario general, el párroco o la administración parroquial de la iglesia/escuela, o la agencia o institución diocesana.

1209.17.2. Norma El director de RRHH evaluará sin demora si la seguridad de los niños requiere una acción interina y comunicará inmediatamente una recomendación al pastor gobernante o administrador

parroquial de la iglesia/escuela, o a la agencia o institución diocesana donde el empleado o voluntario laico o religioso está en servicio.

Procedimiento

- a) Al hacer una evaluación y recomendación para una acción interina, el director de RRHH consultará con aquellos designados por el Obispo Diocesano que están involucrados en la administración de los asuntos relacionados con la denuncia.
- b) Si el ministerio del empleado o voluntario laico o religioso acusado que es sujeto de una acción interina involucra el contacto con niños o se encuentra en un sitio donde hay niños presentes, como una escuela o un programa de educación religiosa, las partes o individuos apropiados serán notificadas del hecho de la acusación y sus circunstancias; se les consultará sobre las medidas provisionales a tomar.

§1209.18. Revisión

1209.18.1 Norma El director de RRHH se reunirá para llevar a cabo una Revisión dentro de los 90 días posteriores a la recepción de la acusación; sin embargo, en los casos en que haya un supuesto abuso por parte de un empleado laico/religioso o voluntario en un ministerio activo y pueda existir un peligro para los niños, la Revisión no se deberá posponer debido a una demora prolongada e innecesaria a pesar de la norma, si se considera necesaria una acción interina, se procederá con el asunto de manera expedita.

Procedimiento:

Al recibir la denuncia, el director de RRHH hará un esfuerzo razonable para obtener la información pertinente del acusador u otra fuente responsable dentro de 30 días. El acusado tendrá 30 días para responder a la denuncia. Por lo general, toda la información y las respuestas serán en forma de declaraciones bajo juramento.