

## **POLÍTICA DE PROTECCIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES**

### **Apéndice - PROCEDIMIENTOS PARA TRATAR ALEGACIONES**

#### **I. MEDIDAS PRELIMINARES E INVESTIGACIÓN DEL ADMINISTRADOR DE REVISIÓN DE APTITUD**

**A.** Las acusaciones o sospechas serias de abuso sexual de un menor deben informarse lo antes posible, preferiblemente dentro de las 48 horas, al Vicario General, el delegado del Obispo, el Investigador Asociado o el Administrador de Revisión de Aptitud, ya sean dichas acusaciones un hecho o una sospecha seria. Todos estos informes se enviarán al Administrador de revisión de aptitud si el informe inicial no se envió al mismo.

**B.** Se nombrará un sacerdote para que tenga las mismas funciones que el Vicario General, en ausencia o no disponibilidad de este. Se le llamará delegado del Obispo. Las referencias al Vicario General en lo sucesivo con respecto a la investigación de la queja se refieren tanto al Vicario General como al delegado del Obispo. Además, el Obispo nombrará a un Investigador Asociado que será una mujer y que cooperará con el Vicario General para recibir las denuncias bajo esta política.

**C.** Al recibir la alegación, el Administrador de Revisión de Aptitud deberá determinar de inmediato que se hayan cumplido todos los requisitos de informes civiles relacionados con el abuso sexual de un menor. El Administrador de Revisión de Aptitud también proporcionará a la persona que hace la alegación una declaración escrita que contenga información sobre cómo reportar tales alegaciones a las autoridades con un formulario para reportar sospecha de abuso infantil.

**D.** Las funciones del Administrador de Revisión de Aptitud normalmente incluirán lo siguiente:

1. Examine discreta y pastoralmente la acusación para determinar si se justifica un procesamiento adicional.

a. Los factores a considerar incluyen, pero no se limitan a, 1) un acusador generalmente identificable; 2) un acusado específico y 3) alguna particularización del cargo.

b. El acusador debe alegar los hechos y las pruebas generales. Sin tal alegación, falta la base para evaluar una acusación.

c. Los principios rectores para evaluar las acusaciones incluirán especificidad y credibilidad: especificidad con respecto a los hechos y pruebas, credibilidad por parte del acusador.

2. Asegure los servicios del Coordinador de Asistencia a las Víctimas.

3. Informar la alegación al Obispo, Vicario General, administradores relevantes y otras personas que el Obispo pueda designar. El pastor, el superintendente diocesano de educación, el director ejecutivo de Caridades Católicas y los administradores de otros apostolados incorporados representan, por separado, a los administradores relevantes para los empleados o voluntarios acusados que sirven en sus áreas de responsabilidad. El administrador pertinente informará al supervisor directo de la persona acusada sobre la acusación y, posteriormente, mantendrá informado al supervisor directo sobre el estado de la investigación y las recomendaciones que resulten de la investigación.

4. Recibir y analizar información sobre la acusación. En la medida de lo posible, la persona que hace el informe debe proporcionar al Administrador de Revisión de Aptitud el nombre de la persona que es objeto de la acusación, el nombre de la presunta víctima y una descripción precisa del presunto abuso, las fechas, horas y circunstancias relevantes en las que presuntamente ocurrió el abuso y los nombres, direcciones y números de teléfono de otras personas que puedan tener conocimiento del presunto abuso.

5. Informar al imputado sobre la acusación recibida y solicitar su explicación después de proporcionar al imputado la información suficiente que le permita responder a las alegaciones.

6. Determinar si el bienestar de los niños requiere el retiro inmediato del acusado de su lugar de trabajo o servicio voluntario. El Administrador de Revisión de Aptitud comunicará de inmediato una recomendación sobre un permiso de ausencia al Obispo y al administrador relevante (como se describe con más detalle anteriormente) de la entidad a la que sirve el acusado para su aprobación e implementación. Al tomar esta determinación y recomendación, el Administrador de Revisión de Aptitud puede consultar con el Obispo, el Vicario General, los administradores relevantes y otras personas que el Obispo pueda designar. La decisión con respecto a un permiso de ausencia se comunicará en una reunión a la que asistirán los siguientes: el administrador pertinente del sitio de empleo / servicio voluntario del acusado, el Administrador de Revisión de Aptitud, el Vicario General, el abogado diocesano, el acusado, y abogado del acusado. Si el acusado es puesto en excedencia, en ningún momento el acusado debe regresar a su lugar de trabajo o servicio voluntario. Si la suspensión es remunerada o no, dependerá de los hechos de la situación.

**E.** El Administrador de Revisión de Aptitud normalmente no procesará alegaciones anónimas. Si no hay información suficiente para permitir una investigación razonable, el Administrador de Revisión de Aptitud informará el

hecho de todas las alegaciones al Comité de Revisión, y el Comité de Revisión revisará la acción del Administrador de Revisión de Aptitud.

**F.** En todas las etapas de la investigación y cualquier procedimiento posterior, se debe advertir al acusado que obtenga asesoría legal personal. Esto sería especialmente importante en caso de acción civil o penal contra el acusado. El acusado es directamente responsable de proporcionarse un abogado que no será el abogado diocesano. Cualquier personal legal que lleve a cabo la investigación representa únicamente al Obispo y la Diócesis de Jackson.

**G.** Dado que el sello de la confesión es inviolable (Canon 983 párr. 1), en ningún momento después de que se haya hecho la acusación, el Obispo o cualquiera de los sacerdotes involucrados en el proceso oirá la confesión sacramental del acusado. En todas las conversaciones con la persona acusada, los sacerdotes u otros ministros que llevan a cabo esta política actúan para la Diócesis como empleadores, no como asesores espirituales del acusado. Tales discusiones no están protegidas por el “Privilegio Sacerdote-Penitente”. Los sacerdotes o ministros que no estén involucrados en llevar a cabo esta política estarán disponibles para la persona acusada para una confesión sacramental o consejo espiritual.

**H.** La persona acusada no está obligada a admitir un delito, ni se le puede administrar un juramento al acusado (Canon 1728, # 2, cf. y Quinta Enmienda). Se informará a la persona de este derecho antes de ser interrogada, incluso en una averiguación previa.

**I.** En un caso en el que la persona acusada sea un empleado / voluntario de una institución propiedad de una orden religiosa y / o con personal de esta, el superior correspondiente participará con las autoridades diocesanas en la aplicación de los procedimientos diocesanos. El Vicario General informará del resultado al superior religioso y de vez en cuando responderá a las consultas legítimas que el superior pueda hacer sobre el progreso del asunto. Si, por el contrario, se han invocado los procedimientos propios de la orden religiosa para tratar estos asuntos, se hará un informe del resultado al Vicario General y el superior responderá de vez en cuando a cualquier consulta legítima que el Vicario General pueda hacer. Independientemente de la política que se utilice, se seguirá un espíritu de cooperación mutua para lograr la justicia que esta situación exige.

**J.** Para que todas las acusaciones se procesen, el Administrador de Revisión de Aptitud deberá:

1. Programar y notificar de manera efectiva una reunión del Comité de Revisión a más tardar aproximadamente 48 horas, o tan pronto como sea posible, después de que se reciba la alegación.

2. Revisar la información del personal disponible sobre la persona acusada, hacer las averiguaciones apropiadas sobre la acusación y preparar un informe de toda la información disponible para presentarlo al Comité de Revisión, ya sea oralmente o por escrito en la reunión programada.

## **II. COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE REVISIÓN**

- A. De acuerdo con la Norma 5 de las Normas, el Comité de Revisión estará compuesto por al menos cinco personas de destacada integridad y buen juicio en plena comunión con la Iglesia. La mayoría de los miembros del Comité de Revisión serán laicos. Al menos un miembro debe ser sacerdote que sea un pastor experimentado y respetado de la Diócesis y al menos un miembro debe tener experiencia en el tratamiento del abuso sexual de menores. Los miembros serán nombrados por un período de cinco años, renovable. Es deseable que el Vicario General y el delegado del Obispo participen en las reuniones del Comité de Revisión. Ninguna de las partes tendrá voto deliberativo.
- B. Ninguno de los laicos en el Comité de Revisión será empleado de la Diócesis Católica de Jackson o sus apostolados incorporados por separado ni tendrá ninguna relación fiduciaria con ella.
- C. Las reuniones del Comité de Revisión reflejarán el carácter pastoral de este proceso que es consultivo, no contradictorio y adjudicativo. Las reuniones no son audiencias. Son sesiones en las que el Comité de Revisión recibe y considera la información, delibera y formula sus determinaciones y recomendaciones. El Comité de Revisión, a su discreción, determinará la información que requiere o considera y las reglas de evidencia no se aplicarán estrictamente.
- D. El Comité de Revisión es independiente de cualquier Proceso Judicial Canónico que pueda iniciarse después que el Comité de Revisión haga sus recomendaciones al Obispo. El Comité de Revisión, de acuerdo con la norma 4 de las Normas, funcionará como un cuerpo consultivo confidencial del Obispo en el desempeño de sus responsabilidades. Las funciones de este comité incluirán:
  - 1. Revisar las acusaciones que se le hayan presentado y hacer recomendaciones al Obispo y al administrador pertinente con respecto al empleo continuo o el servicio voluntario de personas contra las cuales se han hecho acusaciones de abuso sexual de un menor, o el regreso al empleo o servicio voluntario después de un permiso de ausencia de una asignación debido a una acusación de tal abuso.

2. Revisar las políticas diocesanas para lidiar con el abuso sexual de menores.
3. Ofrecer asesoramiento sobre todos los aspectos de estos casos, ya sea de forma retrospectiva o prospectiva.

### **III. REPASO INICIAL**

Tras recibir la alegación, el Comité de Revisión se reunirá lo antes posible, preferiblemente dentro de las 48 horas, para llevar a cabo una revisión inicial.

**A. Preguntas para revisión:** En su primera reunión, el Comité de Revisión determinará: 1) si la determinación original de los Administradores de Revisión de Aptitud sobre la licencia de ausencia de la persona acusada de su asignación de trabajo o lugar de servicio voluntario proporciona adecuadamente la seguridad de niños; 2) si las otras acciones preliminares tomadas por el Administrador de Revisión de Aptitud fueron apropiadas; y 3) qué acciones adicionales se deben tomar con respecto a la acusación.

**B. Información a ser considerada por el Comité de Revisión:** el informe del Administrador de Revisión de Aptitud; información proporcionada por el Vicario General u otras personas identificadas por el Obispo; y cualquier otra información que el Comité de Revisión considere útil y que se pueda obtener.

**C. Determinación y recomendaciones:** El Comité de Revisión determinará si existe una causa razonable para sospechar que la persona acusada participó en el abuso sexual de un menor, que haya sido una violación (es) externa y objetivamente grave del sexto mandamiento. En última instancia, es responsabilidad del Obispo Diocesano, con el asesoramiento del Comité de Revisión, determinar la gravedad del acto. Sobre la base de esa determinación, el Comité de Revisión hará recomendaciones al Obispo y al administrador relevante sobre lo siguiente:

1. Si la persona acusada ha sido puesta en un permiso de ausencia de su asignación de trabajo o lugar de servicio voluntario pendiente de investigación, si dicho permiso de ausencia debe continuar; si la licencia no debe continuar, si se deben imponer restricciones a una persona que regresa al trabajo o al servicio voluntario;
2. Si el acusado no ha sido puesto en excedencia, si debe ser puesto en excedencia; si la persona continuará en su trabajo o servicio voluntario, si se deben imponer restricciones.

3. Si las acciones preliminares tomadas por el Administrador de Revisión de Aptitud fueron apropiadas y si se requiere acción adicional por parte del Administrador de Revisión de Aptitud;
4. Si el expediente puede cerrarse en esta etapa del procedimiento o mantenerse abierto en espera de la acción de los organismos públicos, una investigación adicional del Administrador de Revisión de Aptitud o una acción adicional del Comité de Revisión;
5. Si la conducta de la persona acusada no constituye abuso sexual de un menor, pero es inapropiada de otra manera, si se justifica la adopción de medidas adicionales y sugerencias sobre dicha acción;
6. Si se determina que la acusación es infundada, se dará por terminada la investigación y se informará a las siguientes personas: el Obispo, el administrador pertinente, el acusado y la persona que hace la acusación.

#### **IV. CONSULTA Y ACCIÓN ADICIONALES DEL ADMINISTRADOR DE REVISIÓN DE APTITUD**

Después de la reunión inicial del Comité de Revisión, el Administrador de Revisión de Aptitud realizará la investigación adicional que sea apropiada o según lo indique el Comité de Revisión, incluidas entrevistas de testigos y revisión de documentos, incluidos aquellos que reflejen las acciones tomadas por organismos públicos. El Administrador de Revisión de Aptitud preparará uno o más informes escritos de estas consultas para el Comité de Revisión. Estos informes deben incluir descripciones de las acciones tomadas por el Administrador de Revisión de Aptitud, como consultas adicionales que puedan ser necesarias y la identificación de información que no estaba disponible para el Administrador de Revisión de Aptitud y por qué esa información no estaba disponible.

#### **V. ACCIÓN TRAS LA INVESTIGACIÓN FINAL**

- A.** Después que se complete la investigación final, el Administrador de Revisión de Aptitud preparará un informe escrito de los hallazgos y recomendaciones del Comité de Revisión que será presentado al Obispo y al administrador relevante (y al superior religioso relevante cuando sea apropiado) para su aprobación e implementación.
- B.** Si el acusado ha admitido que las acusaciones son ciertas o si la investigación final (1) indica que las acusaciones están fundamentadas o (2) revela otros hechos que respaldan la acción disciplinaria, el informe

del Comité incluirá la acción disciplinaria recomendada hasta e incluyendo la terminación del empleo o servicio voluntario.

**C.** Si se determina que la alegación es infundada y la investigación no revela ningún otro hecho que requiera una acción disciplinaria, el informe del Comité incluirá una recomendación para que se ponga fin a la investigación. Si se aprueba, el acusado y la persona que hace la acusación serán notificados de la terminación de la investigación. Si el acusado es un empleado o voluntario de una orden religiosa, también se informará al superior correspondiente. Si mientras tanto, la acusación se ha hecho pública, se deben tomar las medidas adecuadas para reparar el daño causado a la reputación del acusado cuando sea posible.

**D.** Si es apropiado, el Obispo y / o su delegado visitarán la parroquia y / o institución al concluir la investigación. Por ejemplo, tal visita sería inapropiada si se limitara a dar publicidad a una acusación infundada y hasta ahora no publicada. Si se lleva a cabo dicha reunión, se llevará a cabo con discreción y sensibilidad tanto para el acusado como para la persona que hace la acusación. Proporcionará información sobre lo que sucedió de la manera más completa y precisa posible. Este intercambio de información puede ayudar a otras víctimas a presentarse y comenzar el proceso de sanación en la parroquia o institución. Asimismo, la asistencia pastoral y profesional debe continuar para los directamente involucrados y sus familias hasta que ya no sea necesaria o apropiada.

## **VI. REVISIONES COMPLEMENTARIAS**

El Comité de Revisión puede realizar revisiones suplementarias según sea necesario para cumplir con sus funciones:

**A.** Preguntas para revisión: El Comité de Revisión puede considerar nueva información sobre una determinación o recomendación hecha en relación con una revisión anterior, ejercer sus responsabilidades como se describe anteriormente o supervisar el trabajo del Administrador de Revisión de Aptitud, el programa de asistencia a las víctimas o cualquier otro asunto de su responsabilidad.

**B.** Inicio: El Comité de Revisión, el Administrador de Revisión de Aptitud, el Obispo, el Vicario General o el delegado del Obispo pueden iniciar una revisión complementaria. Además, el acusado, una persona que hizo una acusación, una víctima o la familia de una víctima pueden solicitar al Comité de Revisión por escrito dicha revisión e incluirán en la solicitud una declaración de la pregunta o punto a revisar, la posición del solicitante con respecto al asunto y cualquier explicación o

información de apoyo. Se dará una respuesta al solicitante después de la próxima reunión del Comité de Revisión.

**C.** Información para considerar: El Comité de Revisión puede considerar la solicitud de revisión, los informes del Administrador de Revisión de Aptitud, la información proporcionada por el Obispo, el Vicario General, el delegado del Obispo u otras personas identificadas por el Obispo, y cualquier otra información que el Comité de Revisión cree útil y puede obtenerlo.

**D.** Determinaciones y recomendaciones: El Comité de Revisión puede tomar determinaciones y recomendaciones según lo considere apropiado.