



DIÓCESIS DE MADISON

Política con Respecto al Abuso Sexual de Menores, Mala Conducta Sexual y Acoso Sexual

Inicialmente promulgado: 6 de noviembre de 2003

Revisado: 15 de junio de 2022

Efectivo: 1 de julio de 2022

+Donald J. Hying
Obispo de Madison



Decreto de Promulgación

Esta Política con Respecto al Abuso Sexual de Menores, Mala Conducta Sexual y Acoso Sexual actualiza la política de la Diócesis de Madison del 2003 y todas las revisiones subsecuentes de esa política, y resulta de la preocupación de que la iglesia utilice ministros competentes que proveen un ministerio efectivo. El Obispo Morlino promulgó la política inicial y sus primeras revisiones con la convicción, la cual yo comparto, de que la mayoría de aquellos quienes sirven en varios cargos de la Diócesis de Madison son competentes, éticos, balanceados y maduros. Al mismo tiempo, la experiencia de la Iglesia en América ha demostrado los peligros de la complacencia y la necesidad de una vigilancia constante; y yo comparto la firme determinación de mis antecesores de garantizar que los Estatutos para la Protección de Niños y Jóvenes de la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos y las Normas Esenciales de acompañamiento por las Políticas Diocesanas/ Eparquiales que lidian con Alegaciones de Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes o Diáconos sean respetados y mantenidos en la Diócesis de Madison.

Si bien esta declaración de política es necesariamente canónica en el tono, está basada en la convicción de que la raíz de los problemas que enfrentamos en esta área es el comportamiento pecaminoso. Violaciones del sexto mandamiento son objetivamente graves asuntos y estas conductas son contrarias a las disposiciones de esta política. Sólo mediante el reconocimiento de la pecaminosidad personal involucrada en ello, será posible recurrir a la sanación misericordiosa de nuestro amado Dios. El abuso sexual de menores es un crimen, y es usualmente asociado con serias enfermedades psicológicas. Cualquier respuesta efectiva debe abordar esas dos dimensiones. Pero la tercera dimensión, serio pecado, no debe ser pasado por alto. A decir verdad, la única competencia de la iglesia es tratar principalmente con el pecado, en vez de con el crimen o las enfermedades psicológicas; otros tienen competencia en esas esferas, las cuales pueden o no crear espacio para la misericordia. Pero al final, solo la Misericordia de Cristo sana el pecado y la pecaminosidad humana. La iglesia se debe rebotar de misericordia para las víctimas de abuso sexual, y debe de anunciar, incluso a los abusadores sexuales, la esperanza de la misericordia de Dios.

Esta política, la cual actualiza y clarifica la política del 2019, se hace efectiva desde Julio 1, 2022. Se aplica a todos los sacerdotes y diáconos incardinados en la Diócesis de Madison; a todos los seminaristas afiliados con la Diócesis de Madison, a mujeres y hombres religiosos sirviendo en algún cargo aquí; a hombres y mujeres laicos empleados por o como voluntarios por la Diócesis de Madison, sus parroquias, colegios, instituciones, oficinas, o programas; y a todos los sacerdotes o diáconos que no están incardinados en la Diócesis de Madison pero que sirven en algún cargo aquí.

En virtud a mi autoridad como Obispo de Madison, por la presente, promulgo esta Política con Respecto al Abuso Sexual de Menores, Mala Conducta Sexual y Acoso Sexual. Esta política está disponible y puede ser descargada en línea en www.madisondiocese.org. Las copias deben ser puestas a disposición de cada sacerdote, diácono, seminarista, y a mujer y hombre religioso actualmente sirviendo en la Diócesis de Madison. Pastores y Administradores distribuirá copias a cada empleado y a todos los voluntarios que trabajan con niños de manera regular.

No obstante, cualquier disposición en contrario.

Dado en Madison, Wisconsin, este día 15 de junio de 2022: y que tome efecto en el 1^{er} día de julio de 2022.

Firmado por: +Donald J Hying – Obispo de Madison

Atestiguado por: Timothy J Cavanaugh, Canciller

Esta es una traducción de una política que fue formulada y promulgada en inglés. Aunque la traducción pretende ser precisa y confiable, el original debe considerarse oficial y definitivo.

DIÓCESIS DE MADISON

Política con Respecto al Abuso Sexual de Menores y Adultos Indefensos, Mala Conducta Sexual y Acoso Sexual

Introducción General

Nos dice las Escrituras que en el principio el hombre y la mujer fueron creados a imagen y semejanza de Dios, y que Dios vio a toda la creación como muy buena (ver Génesis 1:26-31). Nuestra identidad como “buena” gente es central para el plan de Dios para la creación. En consecuencia, es desde el punto de vista de la apreciación, el asombro, y el respeto por la bondad de Dios instilada en todas las personas por su creador, que nos acercamos a los fenómenos de abuso sexual de menores y adultos indefensos, la mala conducta sexual de los adultos, y el acoso sexual.

En noviembre de 1992, los obispos de los Estados Unidos declararon que "todas nuestras acciones deben mostrar nuestra Iglesia como una Iglesia viva, cariñosa y sanadora. Comprometemos de nuevo nuestra atención y preocupación por todas las víctimas de abuso sexual, dónde y cómo se produce. Nos comprometemos nuevamente para llevar el ministerio de sanación de nuestra Iglesia a nuestro pueblo, a dialogar y orar con todos los que han sufrido, y para fomentar las oportunidades para la reconciliación" (NCCB Resolución, noviembre 19, 1992).

En noviembre de 2002, los obispos de los Estados Unidos, en respuesta a la crisis de abuso sexual de menores y jóvenes por parte de algunos sacerdotes y obispos, emitieron los *Estatutos para la Protección de Niños y Jóvenes*. En ese documento, los obispos reafirmaron la obligación de todos los involucrados con la Iglesia para "proteger a los jóvenes y para prevenir el abuso sexual", una obligación que "se deriva de la misión y el ejemplo que nos ha dado Jesucristo mismo." Esta Iglesia Diocesana toma en serio los principios de los *Estatutos* y el adjunto *Normas Esenciales Diocesanas/Políticas Eparquiales tratando con Alegaciones de Abuso Sexual de Menores por Sacerdotes o Diáconos*, el cual se hizo efectivo el 1 de marzo de 2003, y desde entonces ha sido revisado periódicamente, y el cual se incorporó a la política de la Diócesis de 2003 y sus revisiones posteriores, y en esta política renovada de 2022.

La siguiente política en relación al abuso sexual de menores de edad, la mala conducta sexual que involucra a adultos, y el acoso sexual, es adoptada por la Diócesis de Madison en la conciencia de que la gran mayoría de los sacerdotes, seminaristas, diáconos, religiosos y religiosas, empleados laicos y voluntarios son competentes, éticos, equilibrados y maduros; debido a la preocupación que cualquier víctima de abuso sexual de un menor de edad, mala conducta sexual, acoso sexual sea apoyado, tratado y curado; debido a la preocupación de que cualquier autor de abuso sexual ser debidamente sancionado y apartado de cargos de ministerio, al mismo tiempo que son tratados con justicia con miras a cualquier reforma que sea posible; y por la preocupación por el bienestar de todo el pueblo de Dios que vive en la Diócesis de Madison.

Esta política se hace efectiva el 1ro de julio de 2022, remplazando la anterior política de julio de 2019. Aplica a todos los sacerdotes y diáconos incardinados en la Diócesis de Madison; a todos los seminaristas afiliados con la Diócesis de Madison, a religiosas y religiosos sirviendo en algún cargo aquí; a hombres y mujeres laicos empleados o como voluntarios por la Diócesis de Madison, sus parroquias, colegios, instituciones, oficinas, o programas; y a todos los sacerdotes o diáconos que no están incardinados en la Diócesis de Madison pero que sirven en algún cargo aquí. Después del 1 de julio de 2022, cualquier individuo que comienza a servir como sacerdote, diacono, seminarista, toda religiosa o religioso, todo hombre o mujer seglar empleado, y todo aquel que se utiliza de forma estable como voluntario con acceso regular o no supervisado a menores de edad, deben de firmar una declaración reconociendo que han recibido esas políticas y de su acuerdo para cumplir con ellas (véase Apéndice V para el texto). El no firmar la declaración se considerará motivo de terminación. Aquellos individuos mencionados anteriormente que han firmado las políticas de 2003 no están obligados a firmar la política de 2022, ya que las revisiones que han sido hechas, se hicieron en aras de clarificar las políticas anteriores en lugar de cambiar su contenido.

En relación a voluntarios:

(1) Se espera que cualquiera que sirva como voluntario para la Diócesis de Madison, sus parroquias, colegios, instituciones, oficinas, o programas acate las diversas cláusulas de estas políticas.

(2) Una búsqueda de antecedentes se llevará a cabo a cualquier persona antes de ser aceptada para el trabajo voluntario que implique acceso regular o no supervisado a menores o para ciertos otros roles de liderazgo (véase Apéndice II).

(3) Aquellos quienes son utilizados regularmente como voluntarios deben firmar la "Declaración de Recibo y Acuerdo" en el momento en que están de acuerdo para servir como voluntario (véase el Apéndice V). A pesar de que este requisito también se aplica a aquellos que sirven regularmente en los ministerios litúrgicos (como ministro de hospitalidad, lector, ministro de Eucaristía, etc.), principalmente se aplica a aquellos que sirven como voluntarios en cualquier cargo que implica el acceso regular o no supervisado a menores (por ejemplo, en el campamento de verano Diocesano, las escuelas, en los programas de educación religiosa u otros programas del ministerio de la juventud), o en cualquier posición que de otro modo sería ocupada por un empleado.

Cualquier religiosa o religioso o seglar empleado o utilizados regularmente como voluntario dentro de la Diócesis debe firmar el reconocimiento y aceptación en el momento de la contratación o ser voluntario (véase Apéndice V); cualquier hombre que desea la ordenación como sacerdote debe de firmar el reconocimiento y aceptación al momento que aplica para el patrocinio; cualquier hombre que desea la ordenación como diacono permanente debe de firmar el reconocimiento y aceptación al momento que aplica por aceptación en el programa de formación; cualquier sacerdote o diacono de afuera de la Diócesis de Madison debe de firmar el reconocimiento y aceptación antes de que sirva en cualquier cargo de forma permanente en la Diócesis de Madison. Cualquiera que reúse firmar la declaración no debe ser empleado, servir

como voluntario, ser aceptado para patrocinio como seminarista, ser aceptado dentro del programa de formación de diáconos permanentes, o servir como un ministro o diacono en la Diócesis de Madison.

El Consejo de Revisión de Abuso Sexual, (véase el Apéndice I para una descripción de este grupo), revisará las políticas por lo menos una vez cada tres años, haciendo cualquier recomendación necesaria, para modificaciones.

Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Ministros Pastorales, Administradores, Personal y Voluntarios

I. Preámbulo

Sacerdotes, diáconos, ministros pastorales, administradores, personal y voluntarios en nuestras parroquias, comunidades religiosas/institutos, y organizaciones deben mantener valores y conducta cristiana. Este *Código de Conducta Pastoral para Sacerdotes, Diáconos, Ministros Pastorales, Administradores, Personal y Voluntarios (Código de Conducta Pastoral)* provee un conjunto de normas para la conducta en ciertas situaciones pastorales.

II. Responsabilidad

La conducta pública y privada del clero, personal y voluntarios puede inspirar y motivar a la gente, pero también puede escandalizar y socavar la fe de la gente. El clero, personal y voluntarios deben ser conscientes en todo momento de las responsabilidades que acompañan a su trabajo.

La responsabilidad primaria por el cumplimiento del *Código de Conducta Pastoral* recae en el individuo. El clero, personal y voluntarios que hacen caso omiso de este *Código de Conducta Pastoral* estará sujeto a una acción correctiva por su supervisor apropiado. La acción correctiva puede tomar varias formas, que van desde un reproche verbal hasta la destitución del ministerio, dependiendo de la naturaleza y las circunstancias específicas del delito y el alcance de los daños.

III. Normas Profesionales y Pastorales

1. Conducta para Consejeros Pastorales y Directores Espirituales

Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben respetar los derechos y promover el bienestar de cada persona.

A. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben ir más allá de su competencia en situaciones de asesoramiento y referirán a los asesorados a otros profesionales cuando sea apropiado.

B. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben considerar cuidadosamente las posibles consecuencias antes de entrar en una relación de asesoramiento con alguien con quien tienen una relación preexistente (por ejemplo, empleado, colega profesional, amigo o pariente).
[Véase la Sección 7B]

C. Se espera que los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales defiendan las enseñanzas de la Iglesia, y por lo tanto nunca deben entrar en intimidades sexuales con las personas a las que aconsejan. Esto incluye contacto sexual físico, tanto consentido como no consentido, así como comentarios sexuales inapropiados.

D. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales no deben participar en intimidades sexuales extramaritales con personas que son cercanas al asesorado (tales como familiares o amigos del asesorado) debido al riesgo de explotación o daño potencial al cliente. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben presumir que existe la posibilidad de explotación o daño en tales relaciones íntimas.

E. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales asumen la carga total de la responsabilidad de establecer y mantener límites claros y apropiados en todas las relaciones de asesoría, y relacionado al asesoramiento.

F. El contacto físico de cualquier tipo (por ejemplo, tocar, abrazar, sostener) entre Consejeros Pastorales o Directores Espirituales y las personas a las que aconsejan puede ser mal interpretado y debe ser evitado.

G. Las sesiones deben llevarse a cabo en lugares y horarios apropiados.

- Las sesiones no deben llevarse a cabo en viviendas privadas.
- Las sesiones no deben mantenerse en lugares o momentos que tiendan a causar confusión por parte de la persona que recibe la asesoría o de otros acerca de la naturaleza de la relación.

H. Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantener un registro de las horas y lugares de las sesiones con cada persona que recibe la asesoría.

2. Confidencialidad

La información revelada a un Consejero Pastoral o Director Espiritual durante el transcurso de la asesoría, consejo, y dirección espiritual deberá mantenerse en la más estricta confidencialidad posible.

Las siguientes obligaciones son independientes de la confidencialidad del secreto de confesión. Bajo ninguna circunstancia en absoluto, puede haber divulgación, incluso divulgación indirecta o nueva divulgación, de la información recibida a través de la confesión.

A. La información obtenida en el transcurso de la orientación pastoral y dirección espiritual será confidencial, excepto por razones profesionales o de lo requerido por la ley.

- Si hay un peligro claro e inminente para el asesorado o para otros, el Consejero Pastoral o Director Espiritual pueden revelar solamente la información necesaria para proteger a las partes afectadas y para prevenir daños.
- Antes de que se revele a un tercero, en lo posible, el Consejero Pastoral o Director Espiritual debe informar a la persona que recibe la asesoría acerca de la divulgación y las consecuencias potenciales.

B. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben discutir la naturaleza de la confidencialidad y sus límites con cada persona en el asesoramiento antes de comenzar la terapia.

C. Los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales deben mantener registros mínimos del contenido de las sesiones.

D. El conocimiento que surge del contacto profesional no puede ser utilizado en la enseñanza, escritura, homilías u otras presentaciones públicas a menos que medidas efectivas sean tomadas que salvaguarden absolutamente ambas la identidad de la persona y la confidencialidad de las revelaciones.

E. Mientras se aconseja a un menor, si un Consejero Pastoral o Director Espiritual descubre que existe una grave amenaza para el bienestar del menor y que la comunicación de la información confidencial a un padre o tutor legal es esencial para la salud del niño y bienestar, el Consejero o Director Espiritual debe:

- Tratar de obtener consentimiento escrito del menor para la divulgación específica mientras que también hace claro que la negativa del consentimiento no impide necesariamente un cierto nivel de divulgación.
- Si no se da el consentimiento, sólo la información necesaria para proteger la salud y el bienestar del menor puede ser divulgada.

Excepto en casos de emergencia, se requiere la consulta con el personal de supervisión apropiado de la Iglesia antes de la divulgación. Se espera el cumplimiento de los requisitos de la ley civil.

3. Comportamiento con la Juventud

El clero, personal y voluntarios que trabajan con jóvenes deben mantener una relación abierta y de confianza entre los jóvenes y los supervisores adultos.

A. El clero, personal y voluntarios deben ser conscientes de su propia vulnerabilidad y de otros cuando trabajan solos con jóvenes. El uso de un enfoque de equipo para gestionar las actividades de los jóvenes es siempre recomendado.

B. El contacto físico con jóvenes puede ser malinterpretado y debe ocurrir (a) sólo cuando sea completamente no sexual y por lo demás adecuado, y (b) nunca en privado.

C. El clero, personal y voluntarios se abstendrán de (a) la posesión ilegal y / o el USO ilegal de drogas y / o alcohol en todo momento, y (b) incluso el uso legal de alcohol y otros intoxicantes cuando esté trabajando con menores.

D. El clero no puede permitir que los menores pasen la noche en el alojamiento o residencia privada del clérigo.

E. Personal y voluntarios no deben compartir alojamiento privado, durante la noche con menores, incluyendo, pero no limitado a, alojamiento en cualquier propiedad de la Iglesia, residencia privada, habitación de hotel, o cualquier otro lugar donde no haya un segundo adulto presente.

- En raras ocasiones de emergencia, cuando el alojamiento es necesario para la salud y el bienestar de los jóvenes, el clero, personal o voluntario deberían tener un cuidado extraordinario para proteger a todas las partes de todo riesgo de daño e incluso de la apariencia de impropiedad.
- Se recomienda el uso de un enfoque de equipo para la gestión de situaciones de emergencia.

4. Conducta Sexual

El clero, personal y voluntarios no deben abusar de la confianza depositada en ellos por la comunidad de fe.

A. El clero, religiosos, personal y voluntarios que están comprometidos con un estilo de vida célibe deben ser un ejemplo de castidad en todas sus relaciones, en todo momento.

B. El Personal y Voluntarios deben evitar el desarrollo de las relaciones íntimas inapropiadas con menores, otros miembros del personal, o feligreses. El personal y los voluntarios deben comportarse de una manera profesional en todo momento.

C. Ningún miembro del clero, personal, o voluntario puede explotar a otra persona con fines sexuales.

D. Acusaciones de mala conducta sexual deben ser tomadas seriamente y reportadas a la persona adecuada en la parroquia o diócesis y, si la situación involucra a un menor o cualquier crimen, a las autoridades civiles.

E. El clero, personal y voluntarios deben revisar y conocer y adherirse al contenido del reglamento de abuso infantil y los requisitos de información del estado de Wisconsin.

F. El clero, personal y voluntarios deben revisar personalmente, conocer, y adherirse al contenido de la *Política con Respecto al Abuso Sexual de Menores, Mala Conducta Sexual y Acoso Sexual de la Diócesis de Madison*.

G. El clero, personal y voluntarios se abstendrán en todo momento de la adquisición, posesión o distribución de pornografía, especialmente imágenes pornográficas de menores de edad, o sexualmente sugerente imágenes de menores, por cualquier medio o utilizando cualquier tecnología.

5. Acoso

El clero, personal y voluntarios no deben participar en el acoso físico, psicológico, escrito o verbal del personal, voluntarios o feligreses y no deben tolerar tal acoso por parte de otros miembros del personal de la Iglesia o voluntarios.

A. El clero, personal y voluntarios proporcionará un ambiente de trabajo profesional, libre de intimidación física, psicológica, escrita, o verbal.

B. El acoso abarca una amplia gama de comportamientos físicos, escritos o verbales, incluyendo, sin limitación, los siguientes:

- Abuso físico o mental.
- Insultos raciales.
- insultos étnicos derogatorios.
- Avances sexuales o contacto inapropiado.
- Comentarios sexuales o bromas sexuales, comentarios o chistes sexuales.
- Las solicitudes de favores sexuales como condición para el empleo, o para afectar otras decisiones de personal, tales como promoción o compensación
- Visualización de materiales ofensivos

C. El acoso puede ser un incidente grave o un patrón persistente de comportamiento cuyo propósito o efecto es crear un ambiente hostil, ofensivo, o intimidante ambiente de trabajo.

D. Las acusaciones de acoso deben ser tomadas seriamente y reportadas inmediatamente a la persona adecuada en la parroquia o diócesis.

6. Parroquia, Instituto Religioso, y la Organización de Registros e Información

Se mantendrá la confidencialidad al crear, almacenar, acceder, transferir, y disponer de la organización de registros de una parroquia, instituto religioso, o registros organizacionales.

A. Los archivos sacramentales son confidenciales. Al compilar y publicar información estadística procedente de estos registros, se debe tener un gran cuidado para preservar el anonimato de los individuos.

B. La información con respecto a la adopción y la legitimidad se mantiene confidencial, independientemente de la edad.

C. Sólo los miembros del personal que están autorizados a acceder a los archivos y supervisar su uso deberán manejar las solicitudes de expedientes.

D. Los registros financieros de la parroquia o diócesis son confidenciales, a menos que sean requeridos por la diócesis, o una agencia gubernamental apropiada. Póngase en contacto con la Oficina de Finanzas tras la recepción de una solicitud de liberación de los registros financieros.

E. Archivos individuales de contribuciones de la parroquia, oficina, agencia, u organización diocesana deberán considerarse como privados y se mantendrán en la más estricta confidencia.

7. Conflictos de Interés

El clero, personal y voluntarios deben evitar situaciones que puedan presentar un conflicto de intereses. Incluso la apariencia de un conflicto de intereses puede llamar a la integridad y la conducta profesional a tela de juicio.

A. El clero, personal y voluntarios debe revelar todos los factores relevantes que podrían crear un conflicto real, potencial o aparente de intereses.

B. El clero, personal y voluntarios deben informar a todas las partes cuando un real, potencial o aparente conflicto de intereses surja. La resolución de los asuntos debe proteger a la persona recibiendo los servicios del ministerio.

C. El clero, personal o voluntarios no debe tomar ventaja de cualquier persona a la que están proporcionando servicios con el fin de favorecer sus intereses personales, religiosos, políticos o comerciales.

- Los consejeros pastorales no deben proporcionar servicios de asesoramiento a ninguna persona con quien tienen una relación de negocio, profesional o social. Cuando esto es inevitable, el asesorado debe ser protegido. El consejero debe establecer y mantener límites claros y apropiados.
- Cuando el servicio de asesoría pastoral o dirección espiritual se proporcionan a dos o más personas que tienen una relación entre sí que crea una posibilidad previsible de conflicto, el

Consejeros Pastorales o Directores Espirituales deben:

- Aclarar con todas las partes la naturaleza de cada relación,
- Anticipar cualquier conflicto de interés,
- Tomar acciones apropiadas para eliminar el conflicto, y
- Obtener de todas las partes consentimiento por escrito para continuar el servicio.

D. También pueden surgir conflictos de intereses cuando el juicio independiente de un director espiritual o del Consejero Pastoral se deteriora por:

- Tratos previos,
- Verse personalmente involucrado, o
- Convertirse en un defensor de una persona contra otra.

En estas circunstancias, el Consejero Pastoral o Director Espiritual deberá notificar a las partes que él o ella ya no puede proporcionar servicios y referirlo (s) a otro Consejero Pastoral o Director Espiritual.

8. Reportando Mala Conducta Ética o Profesional

El clero, personal y voluntarios tienen el deber de reportar su propia mala conducta ética o profesional y la mala conducta de los demás.

A. El clero, personal y voluntarios deben hacerse mutuamente responsables de mantener los más altos estándares éticos y profesionales. Cuando hay una indicación de acciones ilegales por parte del clero, del personal o de los voluntarios, las autoridades civiles deben ser notificadas inmediatamente. También notifiquen al pastor, al director de la oficina diocesana, al Vicario General, u a otro supervisor.

B. Cuando existe una incertidumbre acerca de si una situación o línea de conducta viola este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos, consulte con:

- Los compañeros,
- Otras personas conocedoras de las cuestiones éticas, o
- El pastor, director de la Oficina Diocesana, Vicario General, u otro supervisor.

C. Cuando parece que un miembro del clero, un miembro del personal o un voluntario ha violado este *Código de Conducta Pastoral* u otros principios religiosos, morales o éticos:

- Reporte el asunto a un supervisor o autoridad superior inmediatamente tan pronto como sea posible, o
- Refiera el asunto directamente al director de la oficina diocesana o el Vicario General.

D. La obligación de los Consejeros Pastorales y Directores Espirituales de reportar la mala conducta del asesorado está sujeta a la obligación de confidencialidad. Sin embargo, cualquier acuerdo o deber de mantener la confidencialidad deben ceder el paso a la necesidad de reportar la mala conducta que pone en peligro la seguridad, salud o bienestar de cualquiera de las personas involucradas, sin perjuicio de la absoluta confidencialidad del confesionario como se establece en la Sección 2.

9. Administración

Los empleadores y los supervisores deben tratar al clero, personal y voluntarios justamente en las operaciones administrativas del día a día de sus ministerios.

A. Decisiones administrativas y del personal hechas por el clero, el personal y los voluntarios deberán cumplir las obligaciones civiles y canónicas, y también reflejar las enseñanzas sociales católicas y este *Código de Conducta Pastoral*.

B. El clero, personal o voluntarios no deberán utilizar su posición para ejercer poder y autoridad irrazonable o inapropiada.

C. Cada voluntario prestando servicios a niños y jóvenes debe leer y firmar el Código de Conducta para Voluntarios antes de proporcionar servicios.

10. Bienestar Personal o Voluntario

El clero, personal y voluntarios tienen el deber de ser responsables de su propia salud espiritual, física, mental y emocional.

- A. El clero, personal y voluntarios deben ser conscientes de las señales de advertencia que indican problemas potenciales con su propia salud espiritual, física, mental y / o emocional.
- B. El clero, personal y voluntarios deben buscar ayuda inmediatamente cuando noten señales de advertencia conductuales o emocionales en sus propias vidas profesionales y/o personales.
- C. El clero, personal y voluntarios deben hacer frente a sus propias necesidades espirituales. El apoyo de un Director Espiritual es muy recomendable.
- D. Está prohibido el uso inapropiado o ilegal de alcohol y drogas. El uso legal de alcohol durante el ejercicio de sus funciones requiere la aprobación previa del supervisor correspondiente.

IV. Código de Conducta del Voluntario

Nuestros niños están entre los regalos más importantes que Dios nos ha confiado. Como voluntario, prometo seguir estrictamente las reglas y directrices en el *Código de Conducta del Voluntario* como condición de mi prestación de servicios a los niños y jóvenes de nuestra parroquia, escuela, oficina diocesana, o agencia.

Como voluntario, yo:

- Trataré a todos con respeto, lealtad, paciencia, integridad, cortesía, dignidad y consideración.
- Evitaré situaciones en las que este a solas con los niños y/o jóvenes en actividades de la Iglesia.
- Utilizaré reforzamiento positivo en vez de crítica excesiva, competencia, o comparación cuando se trabaja con niños y/o jóvenes.
- No aceptaré de los niños y/o jóvenes o de sus padres, regalos costosos u otros regalos que pueden ser malinterpretados sin el consentimiento previo por escrito del pastor o administrador.
- Me abstendré de dar a los niños y/o jóvenes, regalos costosos u otros regalos que pueden ser malinterpretados sin la previa autorización por escrito de los padres o tutores y el pastor o administrador.
- Informaré de sospecha de abuso al pastor, administrador o supervisor apropiado y las autoridades civiles.
- Cooperaré plenamente en cualquier investigación de abuso de niños y/o jóvenes.

Como voluntario, no voy a:

- Fumar o usar productos de tabaco en presencia de niños y/o jóvenes.
- Usar, poseer, o estar bajo la influencia del alcohol en cualquier momento mientras trabaje como voluntario.
- Usar, poseer, o estar bajo la influencia de drogas ilegales en cualquier momento.
- Representar riesgo alguno para la salud de los niños y/o jóvenes (por ejemplo, si estoy afectado por una fiebre u otra enfermedad contagiosa).
- Golpear, nalguear, sacudir, o cachetear a los niños y/o jóvenes.
- Humillar, ridiculizar, amenazar o degradar los niños y/o jóvenes.
- Tocar a los niños y/o jóvenes de una manera sexual o inapropiada.
- Adquirir, poseer o distribuir pornografía, especialmente imágenes pornográficas de menores de edad, por cualquier medio o utilizando cualquier tecnología.
- Usar cualquier disciplina que asuste o humille a los niños y/o jóvenes.
- Usar malas palabras en presencia de niños y/o jóvenes.

Comprendo que como voluntario que trabaja con niños y/o jóvenes o en otra posición de liderazgo, estoy sujeto a una verificación detallada de antecedentes, incluyendo antecedentes penales. Entiendo que cualquier acción inconsistente con este Código de Conducta o falta de acción dispuesta por este Código de Conducta puede resultar en mi remoción como voluntario con niños y/o jóvenes.

Nombre Impreso del voluntario

Nombre Impreso del voluntario

Fecha

Política de la Diócesis de Madison Respecto al Abuso Sexual de Menores y Adultos Vulnerables

INTRODUCCIÓN

Nadie debe ser abusado sexualmente, especialmente los menores. Esta política pretende evitarlo en la mayor medida posible y asegurar que cualquier acto de abuso sexual de menores cometidos por adultos que son clérigos, trabajadores de la iglesia, o voluntarios de la Diócesis de Madison sea tratado con rapidez, justicia, y con la compasión previsto por el Evangelio.

El problema particular del abuso sexual de menores es "una crisis sin precedentes en nuestro tiempo" en la Iglesia en los Estados Unidos, de acuerdo con los *Estatutos para la Protección de Niños y Jóvenes*, emitidos en junio de 2002 por la Conferencia Estadounidense de Obispos Católicos (USCCB). El daño causado por el abuso sexual de menores es devastador y de larga duración, y la USCCB se ha comprometido a la asistencia pastoral para reparar la ruptura con aquellos que han sufrido abuso sexual y con todas las personas de la Iglesia, para proporcionar seguridad y protección a los menores de edad y jóvenes en ministerios e instituciones de la Iglesia, para manifestar la rendición de cuentas a Dios y a su pueblo, y esforzarse para sanar el trauma que las víctimas / sobrevivientes y sus familias sufren, y estar en diálogo con todos los católicos sobre el tema.

Hay una necesidad especial para abordar el problema del contacto sexual inmoral por parte de clérigos, trabajadores de la iglesia y voluntarios con transparencia y franqueza. Es necesario fomentar una atmósfera en la cual el silencio, la ignorancia y la minimización son superados por la comprensión, el amor cristiano, y el respeto mutuo.

La siguiente política en relación con el abuso sexual de menores y adultos indefensos se adopta por la Diócesis de Madison con la conciencia de que la gran mayoría de los sacerdotes, seminaristas, diáconos, religiosos y religiosas, empleados laicos y voluntarios son competentes, éticos, equilibrados, y maduros; debido a la preocupación de que cualquier menor o adulto indefenso que es víctima de abuso sexual sea apoyado, tratado y curado; debido a la preocupación de que cualquier perpetrador de abuso sexual sea apropiadamente castigado y removido de posiciones de ministerio, mientras he tratado con justicia con vistas a cualquiera reforma si es posible; y de la preocupación por el bienestar de todo el pueblo de Dios que vive en la Diócesis de Madison.

DESCRIPCIÓN DE TÉRMINOS

“Adulto” denota a una persona de 18 años o más.

“Menor,” “niño,” o “persona joven” todos denotan a una persona que es menor de 18 años de edad.

“Adulto indefenso” como usado en esta política denota un adulto que disfruta sólo el uso imperfecto de la razón. A menos que se indique lo contrario o no sea aparente, los términos "menor" "niño" y "joven" son entendibles para incluir a los adultos indefensos.

"El abuso sexual de menores de edad" incluye cualquier forma de abuso físico o psicológico de una naturaleza sexual cuando es perpetrado a una persona menor de 18 años de edad o a un adulto indefenso por una persona mayor de 18 años de edad.

"El abuso sexual de menores de edad" también incluye cualquier forma de abuso sexual o explotación sexual de un menor o cualquier otro comportamiento por el cual un adulto utiliza a un menor como objeto de gratificación sexual, y por lo tanto constituye una externa violación objetivamente grave, del sexto mandamiento.

"El abuso sexual de menores de edad", además, incluye la adquisición, posesión o distribución de imágenes pornográficas de menores de edad con fines de gratificación sexual, por cualquier medio de la utilización de cualquier tecnología.

“Ofensor” significa una persona que ha cometido un acto de abuso sexual de un menor.

"Víctima", "sobreviviente" o "víctima / sobreviviente" significa una persona contra la que se ha cometido un acto de abuso sexual de un menor.

"Supervisor" significa la persona que es directamente responsable de un individuo, por ejemplo, el director de la escuela de los empleados de la escuela y voluntarios; el director del programa de aquellos que son empleados o voluntarios en ese programa; el pastor de aquellos que son empleados o voluntarios en la parroquia y de otros sacerdotes y diáconos permanentes que sirven a la parroquia; el director de la oficina diocesana de los directores de programas que caen dentro de esa división; o el Obispo de sacerdotes, jefes de divisiones diocesanas, directores de escuela.

"Los clérigos, trabajadores de la iglesia, y los voluntarios" se refiere a todos aquellos a quienes se aplica esta política, incluyendo sacerdotes, diáconos, seminaristas, religiosas y religiosos, empleados laicos y voluntarios.

"Pronto" y "rápidamente" significa un plazo de dos días hábiles, a menos que otro marco de tiempo es evidente por el contexto o lo exija la naturaleza de la materia.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA RESPECTO AL ABUSO SEXUAL DE UN MENOR

Es la política de la Diócesis de Madison que el abuso sexual de menores, por parte de sacerdotes, diáconos, seminaristas, religioso o religiosa, o por laicos empleados o voluntariado en las parroquias, escuelas, instituciones, oficinas y programas de la Diócesis no es tolerable. Dicha actividad es una violación de la dignidad de la persona humana, es contraria a los principios morales básicos cristianos, y también es una violación de la relación ministerial de confianza entre los clérigos, trabajadores y voluntarios de la iglesia, y aquellos a su cuidado. Todos los clérigos, trabajadores de la iglesia, y voluntarios deben cumplir con las leyes estatales y locales aplicables en relación con los casos reales o supuestos de abuso sexual de un menor de edad, y con los procedimientos descritos en este documento.

PREVENCIÓN

Todo el mundo tiene que estar consciente de las causas y signos de abuso sexual de menores de edad, los pasos a seguir para proteger a los menores, y los procedimientos a seguir si se sospecha o se observa abuso sexual.

Los sacerdotes, diáconos y seminaristas de la Diócesis, las religiosas y religiosos que sirven aquí, y los laicos y laicas empleadas regularmente y utilizados como voluntarios de las parroquias, escuelas y otras instituciones diocesanas, oficinas o programas tienen la obligación de estar bien informado en estos asuntos. Estos hombres y mujeres están en una posición de liderazgo en nuestra comunidad diocesana y, como tales, son percibidos como dignos de confianza especial. Juntos, son responsables del bienestar de los menores de edad cada día. Por lo tanto, todos deben estudiar y aceptar las disposiciones contenidas en esta Política de Declaración.

EDUCACIÓN

Sesiones educativas sobre estos y otros asuntos, incluyendo un programa de "Ambiente seguro", deben ser una parte continua de la formación inicial y permanente de los sacerdotes; y de los diáconos, religiosas y religiosos, empleados laicos y voluntarios.

El reconocimiento, prevención y denuncia del abuso sexual de menores de edad han de incluirse programas en servicio en la escuela cada año y en el programa de entrenamiento para cualquier persona que sirve en cualquier capacidad en el campamento diocesano de verano.

PADRES Y MENORES

Los padres y los menores de edad tienen su papel que desempeñar en la prevención de abuso sexual de menores. A tal fin, las escuelas, educación religiosa, y otros programas para los jóvenes deben incluir en su currículo una discusión apropiada del abuso sexual de menores. Se recomienda que los padres participen en estos programas con sus hijos y que las parroquias ofrezcan programas específicamente para los padres. Se anima a los padres a desarrollar la comunicación buena y abierta con sus hijos.

AQUELLOS QUE TRABAJAN CON MENORES

Las personas que sirven a nuestros jóvenes están entre los bienes más valiosos para nuestra comunidad de fe. Junto con los padres, contribuyen al bienestar espiritual, emocional, intelectual y físico de nuestros jóvenes. Sólo aquellas personas que son adecuadas, tanto por temperamento y estructura psicológica, deben ser elegidas para trabajar con los jóvenes.

Por lo tanto, cada solicitante de empleo en una posición que implique un contacto regular con menores en las parroquias o instituciones de la Diócesis debe suministrar al agente de contratación suficiente información personal para evaluar su aptitud para el contacto con menores. Cada solicitante debe estar de acuerdo con una búsqueda de antecedentes (véase el Apéndice II). Cada solicitante debe suministrar los nombres de al menos tres referencias, incluyendo el más reciente empleador. En el momento de la contratación, la persona debe firmar la declaración indicando la recepción y aceptación de esta política (véase el Apéndice V).

Futuros seminaristas deben estar de acuerdo a una búsqueda de antecedentes en el momento de solicitar el patrocinio de la Diócesis; los posibles candidatos al diaconado permanente deben estar de acuerdo a una búsqueda de antecedentes en el momento de solicitar la aceptación en el programa de formación (véase el Apéndice II). Tras la aceptación, cada candidato o seminarista debe firmar la declaración que indica que ha recibido y está de acuerdo a que se adhieran a esta política (véase el Apéndice V).

Agentes de contratación están para hablar con todas las referencias pertinentes facilitadas por los solicitantes y para examinar y verificar el historial de empleo. Se evaluarán los antecedentes penales de todo el personal que tiene contacto regular con menores de edad, utilizando específicamente los recursos de la policía y otras agencias de la comunidad. Además, se emplearán técnicas de detección y evaluación apropiadas para determinar la aptitud de los candidatos para la ordenación. Toda la información de empleo es recogida por el agente de contratación local y se mantendrá allí en un archivo confidencial hasta siete años después del término del empleo, momento en el que ha de ser destruida.

A la luz de los requisitos anteriores para el empleo, quienes reclutan voluntarios que tienen contacto regular o sin supervisión con niños u otros roles de liderazgo deben actuar con la debida precaución en la selección de los voluntarios. Aquellos que regularmente se utilizan como tales voluntarios deben estar de acuerdo en una búsqueda de antecedentes (ver Apéndice II) y tienen que firmar la declaración indicando la recepción y aceptación de esta Política (véase el Apéndice V). Si hay algún motivo de preocupación, el asunto debe ser puesto en conocimiento del supervisor correspondiente y el voluntario no debe ser colocado en una posición que implique contacto con menores hasta que se resuelva la preocupación.

CONTACTO CON MENORES

Todos los que atienden a los menores en la iglesia deben estar alerta para evitar palabras o acciones que den lugar a percepciones erróneas, especialmente en relación con el abuso sexual.

Excepto cuando las leyes civiles explícitamente permiten a una persona para aconsejar a un menor sin el consentimiento de los padres, y en el curso del Sacramento de la Penitencia, un menor de edad sólo podrá recibir instrucciones regularmente programadas, o asesoramiento de un clérigo, trabajador de la iglesia, o un voluntario con el consentimiento del padre o tutor del menor.

Se requiere el consentimiento por escrito de un padre o tutor para todos menores a participar en un programa en curso organizado, patrocinado por una parroquia o institución de la Diócesis. El formulario de consentimiento debe incluir cómo se puede proporcionar atención de emergencia al menor, como lo garantiza el programa o actividad involucrada.

Al menos dos adultos deben estar presentes en cualquier actividad patrocinada por una parroquia o institución de la Diócesis, con la excepción del Sacramento de la Penitencia y clases regulares de la escuela o de religión. Siempre que sea posible, uno de los adultos debe ser el padre de uno de los participantes. **Al menos dos adultos deben estar presentes cuando se trata de cualquier actividad en la que se pasará la noche.** Si por razones imprevistas, sólo un adulto puede estar presente para una actividad diurna, una excepción se puede hacer prudentemente para esa actividad en particular.

Ningún menor puede ser disciplinado corporalmente o corregido con lenguaje inapropiado o abusivo.

El clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario no puede proporcionar alcohol a una persona menor de veintiún años de edad. Esta prohibición no se aplica a la Sagrada Comunión bajo las especies de vino en la celebración Eucarística.

Un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario debe obtener el consentimiento del padre o tutor de un menor de edad antes de invitar o permitir que el menor de edad visite el hogar del adulto, y un segundo adulto debe estar presente durante esas visitas. Cuando las clases de educación religiosa se llevan a cabo en una casa, todos los padres o tutores deben ser conscientes de este hecho, y normalmente un segundo adulto debe estar presente.

Ningún menor puede visitar durante la noche en la rectoría u otra residencia de un sacerdote, o pasar la noche con un sacerdote en cualquier otro lugar, a menos que sea en compañía del padre o tutor del menor. Una excepción se puede hacer si el menor es un pariente cercano del sacerdote, siempre con el consentimiento del padre o tutor.

Ningún menor puede viajar solo con un sacerdote por una distancia prolongada sin el consentimiento expreso por escrito del padre o tutor del menor. Una excepción se puede hacer si el menor es un pariente cercano del sacerdote o cuando las circunstancias urgentes requieran que se presuma el permiso de los padres (tal como llevar a casa a un niño abandonado cuando los padres no pueden ser contactados).

CANDIDATOS A SEMINARISTAS Y DIÁCONOS

Una evaluación psicológica es parte del proceso de solicitud de admisión como seminarista o como candidato para el diaconado permanente en la Diócesis de Madison. Uno de los propósitos de esta evaluación es considerar los asuntos relacionados con la sexualidad.

La Diócesis espera que cada seminario ofrecerá formación suficiente en cuanto a la continencia clerical y el celibato, y la necesidad de llevar una vida casta y moral. Esto ocurre en el entorno académico, pero sobre todo en la dirección espiritual y pastoral. La Diócesis requiere que el seminario incluya este aspecto de la formación en sus informes sobre los seminaristas.

El Programa Diocesano de Formación del Diaconado ofrecerá capacitación suficiente en cuanto a la necesidad de llevar una vida casta y moral. Esto ocurre tanto en el ámbito académico y en la dirección espiritual y formación pastoral.

SACERDOTES O DIÁCONOS DE FUERA DE LA DIOCESIS

Antes de que un sacerdote o diácono sea aceptado para el ministerio en la Diócesis de Madison, debe obtener una carta de recomendación de su Obispo o superior religioso. Como parte de la recomendación, y de acuerdo con las *Normas Esenciales*, el Obispo o religioso superior debe de indicar que no se han presentado acusaciones o condenas fundadas de abuso físico o sexual de un menor de edad en contra del sacerdote o diácono. Cartas actualizadas pueden ser necesarias con el paso del tiempo o cuando las circunstancias lo sugieran. La coordinación y retención de estas cartas es supervisada por la Oficina del Vicario General.

Además, la persona debe estar de acuerdo con una búsqueda de antecedentes cuando sea necesario (véase el Apéndice II). Antes de comenzar su misión, el sacerdote o el diácono debe firmar la declaración que indica que ha recibido y está de acuerdo a que se adhiera a esta política (véase el Apéndice V).

INTERVENCIÓN PREVENTIVA

Cualquier clérigo, trabajador de la iglesia, o un voluntario que observa a otro clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario comportarse de una manera que puede suponer un riesgo para un menor de edad normalmente debe llevar esta preocupación a la atención de esa persona. Luego, cuando sea necesario, el asunto debe ser reportado al supervisor apropiado. Ese supervisor debe hacer frente a cualquier situación de riesgo sin demora, siempre conforme a estas políticas. Si el riesgo no se resuelve de manera satisfactoria, el supervisor puede tomar las medidas apropiadas de conformidad con estas políticas y las políticas del personal apropiadas.

Se anima a cualquier otra persona que observa a un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario comportarse de una manera que puede suponer un riesgo para un menor de edad, señalar la situación a la atención de esa persona. Cuando sea necesario, cualquiera debe informar de la situación al supervisor apropiado.

RESPUESTA

Cuando hay una acusación de abuso sexual de un menor de edad, las personas implicadas deberán tener derecho legal de exigir una indemnización o pago, y la situación debe ser evaluada y tratada en una manera que sea justa, compasiva, y comprensible. A tal fin, la Diócesis de Madison ha desarrollado la siguiente respuesta a las acusaciones de abuso sexual de un menor.

Toda la comunidad diocesana, bajo la dirección del Obispo, debe responder con franqueza, con compasión y cuidado a la presunta víctima y a la familia de la presunta víctima, a la comunidad de la iglesia local afectada, a la comunidad de la iglesia diocesana, y al presunto infractor. La respuesta debe estar orientada hacia la curación personal y comunitaria, una evaluación justa del acusado, y el tratamiento justo para los que son en realidad delincuentes. La prevención de nuevos abusos sexuales por un delincuente conocido es de suma importancia.

RESPUESTA A LA VÍCTIMA

La primera obligación de la Iglesia con respecto a las víctimas de abuso sexual de menores de edad, además de la preocupación por su seguridad inmediata, es la curación y la reconciliación. La Diócesis llegará a las víctimas / sobrevivientes de abuso sexual de menores y a aquellos que afirman ser víctimas de tales abusos sexuales. La participación diocesana puede incluir asesoramiento, asistencia espiritual, grupos de apoyo, y otros servicios sociales. A modo de acercamiento pastoral a las víctimas / sobrevivientes de abuso sexual de menores, el Obispo o su representante designado ofrecerán reunirse con las víctimas potenciales o demostradas víctimas / sobrevivientes de abuso sexual de menores y con sus familias, para escuchar con paciencia y compasión sus experiencias y preocupaciones, y para compartir el "profundo sentimiento de solidaridad y preocupación" expresado por San Juan Pablo II y repetido por sus sucesores.

El bienestar de la víctima es de interés primordial. A tal fin, la Diócesis de Madison ofrece asesoramiento para ayudar al individuo a lidiar con la experiencia que él o ella ha sufrido.

La Diócesis proporcionará el pago para el asesoramiento cuando la evaluación determina que el presunto delincuente era un sacerdote, seminarista, diácono, religiosas o religiosos, empleado o voluntario de la Diócesis de Madison en el momento que el abuso sexual de un menor se produjo. Esta medida de sanación es ofrecida aún cuando alegación no ha sido verificada o no puede ser verificada; también es ofrecida frecuentemente como una manera de ayudar a sanar de otros problemas o dificultades relacionados con la Iglesias que no tienen ninguna conexión con abuso sexual.

Siempre que sea posible, el infractor debe ser el principal responsable del pago de los gastos de la terapia de la víctima y se le animará a reembolsar a la Diócesis por los gastos incurridos en la medida posible.

RESPUESTA A LA PARROQUIA/INSTITUCIÓN

Cuando una alegación con respecto al abuso sexual de menores de edad que implica a un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario se convierte en pública, la respuesta de la Diócesis a la gente de la zona es una importante preocupación pastoral. Trabajando en conjunto con el pastor,

supervisor de la institución, director de la oficina o del programa, y / o el *Vicar Forane*, el Obispo determinará la forma en que la Diócesis ayudará a la comunidad local para responder a la acusación. El Obispo puede consultar con la Junta de Revisión de Abuso Sexual, el abogado de la diócesis, y otros antes de tomar una determinación.

REPORTANDO A LAS AUTORIDADES CIVILES

La Diócesis cumplirá con todas las leyes civiles aplicables con respecto a la notificación de las acusaciones de abuso sexual de menores al fiscal correspondiente u otra autoridad gubernamental apropiada, y cooperará en la investigación de acuerdo con la ley aplicable. La Diócesis también cooperará con las autoridades públicas sobre la presentación de informes aún en los casos en que la presunta víctima ya no tenga 18 años de edad o menos. En todos los casos, la Diócesis asesorará y apoyará el derecho de una persona para hacer un informe a las autoridades públicas.

La ley de Wisconsin requiere que muchos individuos que conocen o tienen causa razonable para sospechar de abuso sexual abandono de menores, reporten el asunto inmediatamente a la autoridad gubernamental apropiada. Además de aquellos que *deben* reportar, la ley estatal establece que cualquier persona que sepa o tenga motivos razonables para sospechar abuso sexual de un menor o negligencia *puede* informar sin incurrir en responsabilidad. (Véase el Apéndice IV para el texto aplicable para la ley de Wisconsin y una lista de los que están obligados a informar). Todos los clérigos, trabajadores de la iglesia, y voluntarios de la Diócesis han de estar familiarizados con esta parte de la ley de Wisconsin. Los que están obligados a informar a las autoridades civiles deben hacerlo sin demora.

REPORTANDO A LAS AUTORIDADES DE LA IGLESIA

Cualquier clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario (excepto cualquier persona cuyo conocimiento se obtiene a través del Sacramento de la Penitencia o está protegido por el Sacramento de Confesión), incluso cuando no está obligado por la ley estatal para informar a las autoridades civiles, que es testigo de un acto de abuso sexual de un menor perpetrado por otro clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario, o que se sospecha que ha ocurrido un acto de este tipo o quien recibe un informe de tal acto, debe reportar el incidente inmediatamente al Coordinador de Asistencia a las víctimas. Si el informe no se presenta en formato escrito el Coordinador de Asistencia a las víctimas deberá hacer un registro escrito del informe oral. El Coordinador de Asistencia a las víctimas puede ser localizado en el 608-821-3162, o escribiendo a: 702 S. High Point Road, Suite 225, Madison, WI 53719. En caso de que una queja involucra al Coordinador de Asistencia a las víctimas o al Investigador Diocesano, esta debe ser hecha al Obispo, quien designará por esta política a una persona para tomar el papel asignado al Coordinador de Asistencia a las víctimas o Investigador Diocesano.

Si la denuncia involucra al Obispo, el Coordinador de Atención a las Víctimas trasladará el informe al Metropolitano de acuerdo con las normas de *Vos Estis Lux Mundi* y los protocolos correspondientes.

Se le anima a cualquier otra persona que cree que un menor ha sido abusado sexualmente por un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario a reportar el incidente al Coordinador de Asistencia a las Víctimas.

El Investigador Diocesano o el Coordinador de Asistencia a las Víctimas notificará al Obispo sobre el incidente reportado, así como a la Junta de Revisión de Abuso Sexual, al abogado de la diócesis, a la compañía de seguros como es requerido, y a cualquier otro que necesita ser consciente de que el informe ha sido realizado. Si la queja se refiere a una persona que es miembro de una comunidad religiosa, o un sacerdote o diácono de otra diócesis, pero que reside en la Diócesis de Madison, también se informará de la denuncia inmediatamente al superior religioso u ordinario de esa persona.

Si mediante una investigación preliminar se indica de una acusación de abuso sexual de un menor por un sacerdote o diácono, el Obispo notificará a la Congregación para la Doctrina de la Fe.

El procedimiento para presentar una queja será publicado anualmente en el periódico diocesano, y se anima a los pastores a que lo publiquen anualmente en el boletín parroquial.

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

El incidente se ha de investigar rápidamente por el Investigador Diocesano. (Si lo estima oportuno, el Obispo sobre una base *ad hoc* puede designar a otros para esta investigación). Se trata de una investigación preliminar, el objetivo es determinar si hay pruebas suficientes para que la acusación deba ser considerada como creíble (*Norma 6*).

Se entregará un informe de esta investigación preliminar al Obispo y la Junta de Revisión de Abuso Sexual. Si, después de haber escuchado el informe y consultado con la Junta de Revisión, el Obispo juzga que la queja inicial no es creíble, el informe se va a colocar en un archivo confidencial en la Cancillería de acuerdo con la sección de abajo dedicada a registros. La conclusión de que la reclamación no es creíble será comunicada a quien presenta la queja, la presunta víctima, y el acusado.

Si la queja inicial es creíble, las siguientes acciones se llevarán a cabo de inmediato:

1. Proporcionar una atención eficaz y compasiva a la presunta víctima y a la familia de la presunta víctima. Esta pastoral cae inicialmente para los que están en el nivel local hasta que se disponga otra atención. Cualquiera que sea la respuesta, hay que coordinar con los funcionarios civiles investigando y respondiendo a los hechos denunciados.
2. Informar a la persona acusada de la investigación y darle la oportunidad de responder. Él o ella será relevada de sus funciones y puesta en licencia administrativa. Durante la licencia administrativa, salario y beneficios regulares son normalmente proporcionados. El estado permanente debe ser resuelto lo más pronto posible.

3. Cuando el individuo acusado es un sacerdote o diácono, normalmente se emitirá un precepto penal dándole instrucciones de no tener contacto privado con cualquier persona menor de 18 años mientras se espera el resultado de la investigación.

Él puede ser solicitado por el Obispo a someterse y cumplir con una evaluación médica y psicológica apropiada en una instalación mutuamente aceptable para el Obispo y el acusado, para determinar si él está impedido por una causa psíquica de ejercer el ministerio (canon 1044, § 2, 2º). Para un miembro clerical de una comunidad religiosa o clérigo no incardinado en la Diócesis, el cumplimiento de esta solicitud es también una condición para continuar su permanencia en la Diócesis (cánones 679 y 271 § 3).

4. Cuando el individuo acusado es un seminarista, puede que sea solicitado a someterse y cumplir con una evaluación médica y psicológica, como condición para continuar el patrocinio diocesano. Una religiosa o religioso acusado puede ser solicitado a someterse y cumplir con una evaluación médica y psicológica, tales como condición para la continuación del ministerio en la Diócesis incluso si se determina que la alegación carece de fundamento.

5. Cuando el individuo acusado es un empleado laico o voluntario, esa persona puede ser solicitada a someterse y cumplir con una evaluación médica y psicológica, como condición para la continuidad en el trabajo o la elegibilidad para continuar proporcionando servicios voluntarios incluso si se determina que la alegación carece de fundamento.

6. Medidas adecuadas serán tomadas para proteger la reputación del acusado durante la investigación. Se alentará al acusado para que obtenga la asistencia de un abogado civil y canónico, según que pueda ser apropiado, y se notificará sin demora de los resultados de la investigación (Norma 6).

Sin embargo, si el asunto ya ha comenzado a ser conocido públicamente, puede ser oportuno que la comunidad de la iglesia local sea informada de la acusación por el Obispo u otra persona elegida por el Obispo, en lugar de escucharlo de un rumor u otra fuente.

7. Siempre que sea posible, la investigación es incluir entrevistas con la presunta víctima, los padres de la presunta víctima, la persona que hace el informe inicial, la persona acusada, y cualquier otra persona que pueda tener conocimiento de la situación, así como el informe de la evaluación psicológica cuando es aplicable.

8. La Diócesis cooperará con las investigaciones realizadas por las autoridades civiles de acuerdo con la ley aplicable. Se reconoce que una investigación hecha por las autoridades civiles puede retrasar la investigación de la iglesia indicada anteriormente. En esa situación, puede ser necesario retrasar la determinación final de la iglesia mientras se espera la resolución de la investigación por parte de las autoridades civiles o incluso un juicio criminal civil.

9. Una vez concluida la investigación, un informe del investigador será presentado al Obispo y a la Junta de Revisión de Abuso Sexual. Después de haber escuchado la opinión de la Junta de Revisión, el Obispo ha de juzgar, ya sea que las acusaciones parecen ser infundada y el caso debe considerarse cerrado (en espera del resultado de cualquier investigación civil) o que hay

evidencia creíble de que el abuso sexual de un menor haya sido perpetrado por el acusado. Su decisión será comunicada en un decreto a quien presenta la denuncia y a la presunta víctima.

ACCIÓN CUANDO HAY PRUEBAS CONVINCENTES DE QUE EL ABUSO SEXUAL HA SIDO PERPETRADO POR EL ACUSADO, PERO ANTES DE UN ESTABLECIMIENTO DEFINITIVO DE LA CULPA

Si el Obispo juzga que hay evidencia creíble para creer que el abuso sexual de un menor de edad ha sido perpetrado por el acusado, pero la culpa no se ha establecido de forma definitiva a través de un proceso canónico:

1. El asunto será reportado a las autoridades civiles si esto todavía no ha ocurrido y, si el acusado es un sacerdote o diácono, a la Congregación para la Doctrina de la Fe. El Investigador Diocesano notificará a la persona que hace la denuncia que este se ha denunciado.
2. Si el acusado es un laico, la persona será colocada en licencia administrativa.
3. Si el acusado es un religioso o religiosa, él o ella será notificada de que el permiso para funcionar en el ministerio en la diócesis está suspendido, mientras se espera el resultado del caso. Se le notificará al superior religioso apropiado.
4. Si el acusado es un seminarista, se suspenderá su patrocinio por parte de la Diócesis, mientras se espera el resultado del caso.
5. Si el acusado es un sacerdote o diácono, el Obispo, respetando el derecho de la persona acusada a una defensa adecuada y de acuerdo con cualquier dirección de la Congregación para la Doctrina de la Fe, determinará si ha de iniciar un proceso canónico adecuado a los resultados de la evaluación indicados en el número tres en "investigación preliminar". Dependiendo de las circunstancias, esto podría ser un proceso para invocar un impedimento para el ejercicio del orden o el proceso canónico penal. Las medidas de protección disponibles para el Obispo en esta etapa, incluyen la posibilidad de restringir la residencia, la separación del cargo, o la restricción de la celebración de la Misa en público.

A menos que la Congregación para la Doctrina de la Fe, después de haber sido notificada, pida el caso para sí misma debido a circunstancias especiales, dirigirá al Obispo de cómo proceder. Dado que el abuso sexual de un menor es un grave delito, incluso si el caso no estaría permitido debido a la terminación del estatuto de limitaciones de la Iglesia (conocido como "prescripción"), el Obispo puede aplicar a la Congregación para la Doctrina de la Fe por humillación de "prescripción" indicando graves razones pertinentes. Por el bien de un proceso apropiado, el acusado debe ser alentado para obtener la asistencia de un abogado civil y canónico. Cuando un clérigo acusado no elige un abogado canónico, el Obispo le proporcionará un canonista para ayudar a garantizar que su derecho a la defensa está salvaguardado en todo el proceso. Las disposiciones de la CIC, canon 1722, o CCEO, canon 1473, se llevarán a cabo mientras el proceso penal está pendiente.

La Diócesis también puede designar a un monitor que puede supervisar eficazmente las actividades diarias del individuo. En circunstancias extremas, un monitor entrenado puede ser designado para ayudar a organizar y definir sus actividades del día a día, incluyendo el trabajo no ministerial, terapia, y arreglos de vida.

6. El acusado puede recibir una recomendación de someterse a un tratamiento de rehabilitación. Si la acusación implica una actividad delictiva, se recomienda que la persona vaya a un centro de tratamiento calificado tan pronto como la entrada a dicho centro se pueda arreglar.

UNA VEZ QUE SE ADMITE O SE ESTABLECE EL ABUSO SEXUAL DE UN MENOR

1. Cuando el abuso sexual de un menor de edad se admite o se establece después de un proceso apropiado de acuerdo con el derecho canónico, el Obispo va a determinar un curso de acción basado en los informes de los evaluadores profesionales, la recomendación del supervisor del individuo, el consejo de la Junta de Revisión de Abuso Sexual, el asesoramiento legal de un abogado diocesano, el asesoramiento de la compañía de seguros diocesana, y si justificado, el asesoramiento canónico.

2. El abuso sexual de un menor de edad que se admite o se establece después de un proceso apropiado, de acuerdo con el derecho canónico, se considera motivo de despido de cualquier empleado o voluntario; el retorno inmediato al lugar de incardinación de un sacerdote o diácono no incardinado en la Diócesis (además a otras medidas restrictivas o penales), o la destitución del apostolado público y / o la destitución de la diócesis a una religiosa o religioso; y para la retirada del patrocinio a un seminarista diocesano.

3. Cuando incluso un solo acto de abuso sexual de un menor por parte de un sacerdote o diácono de la Diócesis de Madison se admite o se establece después de un proceso apropiado de acuerdo con la ley canónica, el sacerdote o diácono ha de ser destituido permanentemente del ministerio eclesiástico, sin excluir la expulsión del estado clerical, si el caso lo requiera. En todos los casos que implique sanciones canónicas, los procesos previstos en la ley canónica deben ser observados, y las diversas disposiciones del derecho canónico deben ser consideradas (Norma 8).

Si la pena de despido del estado clerical no es aplicada (por ejemplo, por razones de edad avanzada o enfermedad), el delincuente debe llevar una vida de oración y penitencia. No se le permitirá celebrar la Misa en público o administrar los sacramentos. Él debe ser instruido para que no lleve traje clerical, o presentarse públicamente como sacerdote.

En todo momento el Obispo tiene el poder ejecutivo de gobierno, dentro de los parámetros de la ley universal de la Iglesia, para quitar a un clérigo de su oficio, para eliminar o restringir sus facultades, y limitar su ejercicio del ministerio sacerdotal. El Obispo debe ejercer esta potestad de gobierno para asegurar que cualquier sacerdote que haya cometido ya sea un solo acto de abuso sexual de un menor, no continúe en el ministerio activo.

4. Un sacerdote o diácono que haya cometido un acto de abuso sexual de un menor podrá solicitar en cualquier momento la dispensa de las obligaciones del estado clerical. En casos excepcionales, el Obispo puede presentar una petición al Santo Padre para la destitución del

sacerdote o diácono del estado clerical de oficio (*ex officium*), aun sin el consentimiento del sacerdote o diácono.

5. Ningún sacerdote o diácono que haya cometido un acto de abuso sexual de un menor puede ser transferido para la asignación ministerial a otra diócesis / eparquía o provincia religiosa. Antes de que dicho sacerdote o diácono pueda ser transferido a residir en otra diócesis / eparquía o provincia religiosa, el Obispo remitirá de manera confidencial al Obispo local / eparca y religioso ordinario (si se aplica) del lugar de residencia propuesto, toda la información en cuanto a los actos establecidos o supuestos de abuso sexual de un menor y cualquier otra información que indica que ha sido o puede ser un peligro para los menores. Esto se aplicará incluso si el sacerdote o diácono residirá en la comunidad local de un instituto de vida consagrada o sociedad de vida apostólica.

Antes de recibir cualquier sacerdote o diácono de fuera de la jurisdicción de la Diócesis de Madison para ministerio dentro de la Diócesis, de acuerdo con las Normas *Esenciales*, el Obispo obtendrá la información necesaria con respecto a cualquier tiempo pasado establecido o presunto acto(s) de abuso sexual de un menor por el sacerdote o el diácono en cuestión a partir de parte del clérigo de la Diócesis de incardinación.

Además, el sacerdote o diácono estará de acuerdo en una búsqueda de antecedentes (véase el Apéndice II).

RETORNO A MINISTERIO ACTIVO CUANDO UNA QUEJA RESULTA CARECER DE FUNDAMENTO

Como cuestión de justicia natural, toda persona tiene derecho a que se presuma inocente hasta que se demuestre lo contrario. Cuando una queja se determina a no ser probada y no se ha demostrado que el clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario está involucrado en el abuso sexual de un menor, el Obispo determinará cómo el buen nombre de la persona acusada ha de ser restaurado. La licencia administrativa puede ser terminada. Cuando se justifique, se hará todo lo posible para devolverle a la persona al ministerio o empleo en la Diócesis.

En el caso de que las circunstancias y la publicidad asociadas con la acusación impidan a una religiosa o religioso o a un laico ejercer el ministerio o tener empleo en la Diócesis de Madison, al menos por un período de tiempo; si justificado, se hará todo lo posible para ayudar a la persona a encontrar empleo en otro lugar.

Un pastor tiene el derecho canónico de permanecer en su nombramiento y no se puede retirar sin un proceso canónico apropiado. Otros sacerdotes y diáconos pueden disfrutar de los mismos derechos, en función de los oficios que ocupan. Sin embargo, si el sacerdote o diácono exonerado llega a la conclusión de que las circunstancias o publicidad relacionados con la acusación le impiden dar un ministerio pastoral eficaz en el lugar donde había sido asignado, el Obispo bien le proporcionará otra asignación en la Diócesis de Madison, o le ayudará a encontrar un trabajo pastoral en otra diócesis, con el entendido de que, cuando las circunstancias han cambiado, el Obispo le proveerá de una misión en la diócesis de Madison.

DENUNCIAS CONTRA CLÉRIGOS FALLECIDOS

Si una acusación es hecha contra un clérigo que está ahora muerto, se hará todo lo posible para proporcionar cuidado adecuado a las víctimas/sobrevivientes y de verificar la veracidad del asunto, pero la respuesta exacta variará dependiendo de las circunstancias del caso. Cuando sea posible, los procedimientos descritos en esta política serán observados, con adaptaciones adecuadas cuando sea necesario.

POLÍTICA DE LA DIÓCESIS DE MADISON RESPECTO A LA MALA CONDUCTA SEXUAL QUE INVOLUCRA A ADULTOS

INTRODUCCIÓN

La mala conducta sexual por un sacerdote, diácono, seminarista, religiosos y religiosas, empleado laico o voluntario es contraria a la doctrina moral católica y una grave violación de los deberes/funciones de estas personas. La Iglesia espera que los clérigos, trabajadores de la iglesia y voluntarios vivan sus vidas de una manera casta y moral. Cualquier conducta sexual inapropiada por parte de un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario es un abuso de su posición, papel de pastor, y responsabilidad.

La siguiente política respecto a la mala conducta sexual que involucra a adultos se adopta por la Diócesis de Madison con la conciencia de que la gran mayoría de los sacerdotes, diáconos, seminaristas, religiosos y religiosas, empleados laicos y voluntarios son competentes, éticos, equilibrados, y maduros; debido a la preocupación de que cualquier víctima de mala conducta sexual sea apoyada, tratada y curada; debido a la preocupación de que un perpetrador de mala conducta sexual ser apropiadamente disciplinado con miras a cualquier la reforma es posible; y sea tratado con justicia con vistas a cualquiera reforma si es posible; y de la preocupación por el bienestar de todo el pueblo de Dios que vive en la Diócesis de Madison.

DESCRIPCIÓN DE TÉRMINOS

“Adulto” denota a una persona de 18 años o más.

"El abuso sexual de menores de edad", además, incluye la adquisición, posesión o distribución de imágenes pornográficas de menores de edad con fines de gratificación sexual, por cualquier medio de la utilización de cualquier tecnología.

"Mala conducta sexual": Incluye cualquier conducta sexual intencional en el transcurso del ministerio, ya que la naturaleza del ministerio es incompatible con cualquier conducta sexual intencional. Además, los sacerdotes y los religiosos están atados a la obligación de la perfecta y perpetua continencia y al celibato (ver cánones 277 y 672). Diáconos están obligados a la continencia con todos, excepto a sus esposas. El incumplimiento de estas obligaciones es una violación de esta política.

“Ofensor” significa una persona que ha cometido un acto de mala conducta con otro adulto.

“Víctima” significa una persona que ha sufrido la conducta sexual inapropiada de otro. No todos los actos de conducta sexual inapropiada involucran necesariamente a una víctima.

“Supervisor” es la persona directamente responsable de un individuo, por ejemplo: el director de la escuela de los empleados de la escuela y voluntarios; el director del programa de aquellos que son empleados o voluntarios en ese programa; el pastor de aquellos que son empleados o voluntarios en la parroquia y de otros sacerdotes y diáconos permanentes que sirven a la parroquia; el director de la oficina diocesana de los directores de programas que caen dentro de esa división; o el Obispo de sacerdotes, jefes de divisiones diocesanas, directores de escuela.

“Los clérigos, trabajadores de la iglesia, y los voluntarios” se refiere a todos aquellos a quienes se aplica esta política, incluyendo sacerdotes, diáconos, seminaristas, religiosas y religiosos, empleados laicos y voluntarios.

“Inmediato” y “de inmediato” significa un plazo de dos días hábiles, a menos que otro marco de tiempo es evidente por el contexto o lo exija la naturaleza de la materia.

DECLARACIÓN DE POLÍTICA RESPECTO A LA MALA CONDUCTA

Es la política de la Diócesis de Madison que la mala conducta que involucra sacerdotes, diáconos, seminaristas, religioso o religiosa, o por laicos empleados o dando servicios voluntarios a las parroquias, escuelas, instituciones, oficinas y programas de la Diócesis no es tolerable. Dicha actividad es contraria a los principios morales básicos cristianos, y también es una violación de la relación ministerial de confianza entre los clérigos, trabajadores y voluntarios de la iglesia, y aquellos a quienes sirve. Todos los clérigos, trabajadores de la iglesia, y voluntarios deben cumplir con las leyes estatales y locales aplicables en relación con los casos de mala conducta y con los procedimientos descritos en este documento.

Sacerdotes, diáconos, religiosos y religiosas también están obligados por su ordenación o votos para observar la continencia perfecta y perpetua y al celibato, a excepción de los diáconos permanentes, que están obligados a la continencia con todos excepto sus esposas.

PREVENCIÓN

Los sacerdotes, diáconos y seminaristas de la Diócesis, las religiosas y religiosos que sirven aquí, y los laicos y laicas empleadas regularmente y utilizados como voluntarios de las parroquias, escuelas y otras instituciones diocesanas, oficinas o programas tienen la obligación de llevar vidas castas en concordancia con su estado de vida. Estos hombres y mujeres están en una posición de liderazgo en nuestra comunidad diocesana y, como tales, son percibidos como individuos especiales y dignos de confianza especial. Por lo tanto, todos deben estudiar y aceptar las disposiciones contenidas en esta Política de Declaración.

EDUCACIÓN

Sesiones educativas sobre estos y otros asuntos, deben ser una parte continua de la formación permanente de los sacerdotes; y parte de la formación y formación permanente de los diáconos, religiosas y religiosos, empleados laicos y voluntarios.

LAICOS Y RELIGIOSOS NO CLERICALES

Cada solicitante de empleo a una posición en las parroquias o instituciones de la Diócesis debe estar de acuerdo a una búsqueda de antecedentes (ver Apéndice II). Cada solicitante debe suministrar los nombres de al menos tres referencias, incluyendo su más reciente empleador. En el momento de la contratación, el individuo tiene que firmar la declaración que indique que él o ella ha recibido y está de acuerdo a que se le adhiera a esta política (véase Apéndice V para el texto).

CANDIDATOS SEMINARISTAS Y DIÁCONOS

Parte del proceso de solicitud para aceptación como seminarista o como candidato para el diaconado permanente en la Diócesis de Madison es una evaluación psicológica. Uno de los propósitos de esta evaluación es considerar los asuntos relacionados con la sexualidad.

La Diócesis espera que cada seminario ofrezca formación suficiente en cuanto a la continencia clerical y el celibato y la necesidad de llevar una vida casta y moral. Esto ocurre en el entorno académico, pero sobre todo en la dirección espiritual y formación pastoral. La Diócesis requiere que el seminario incluya este aspecto de la formación sobre los seminaristas en sus informes.

El Programa Diocesano de Formación de Diáconos Permanentes ofrecerá formación suficiente en cuanto a la necesidad de llevar una vida casta y moral. Esto ocurre tanto en el ámbito académico y en la dirección espiritual y formación pastoral.

Seminaristas potenciales deben estar de acuerdo en una búsqueda de antecedentes en el momento de solicitar el patrocinio de la Diócesis; los posibles candidatos al diaconado permanente deben acordar en una búsqueda de antecedentes en el momento de solicitar la aceptación en el programa de formación (véase el Apéndice II). Tras la aceptación, cada seminarista o candidato debe firmar la declaración que indica que ha recibido y está de acuerdo a cumplir con esta política (véase el Apéndice V).

SACERDOTES O DIÁCONOS DE AFUERA DE LA DIÓCESIS

Antes de que un sacerdote sea aceptado para el ministerio en la Diócesis de Madison, debe solicitar una carta de recomendación de su obispo (o superior religioso). Como parte de la recomendación, el obispo o superior religioso debe indicar que no ha habido acusaciones fundadas o condenas que implican mala conducta sexual interpuesta contra el sacerdote o diácono. Cartas actualizadas pueden ser necesarias con el paso del tiempo o cuando las circunstancias lo sugieren. La coordinación y la retención de estas cartas es supervisada por la Oficina del Vicario General. Además, el propio individuo debe estar de acuerdo con una búsqueda de antecedentes (ver Apéndice II). Antes de comenzar su misión, el sacerdote o el

diácono deben firmar la declaración que indica que ha recibido y está de acuerdo a cumplir con esta política (véase el Apéndice V).

RESPUESTA

Un adulto que desea reportar que él o ella ha sufrido mala conducta sexual por parte de un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntarios, pueden hacerlo al Coordinador de Asistencia a las Víctimas, quien responderá con prontitud. El informe inicial se puede hacer poniéndose en contacto con el Coordinador de Asistencia a las Víctimas al 608-821-3016, escribiendo a: 702 S. High Point Road, Suite 225, Madison, WI 53719, o por la realización de un formulario de informe (véase el Anexo VI). El Coordinador de Asistencia a las Víctimas solicitará que se haga por escrito tan pronto como sea posible. En caso de que una queja involucra al Coordinador de Asistencia a las víctimas, esta debe ser hecha al Obispo, quien designará por esta política a una persona para tomar el papel asignado del Coordinador de Asistencia a las víctimas.

El Coordinador de Asistencia a las Víctimas notificará al Obispo sobre el incidente reportado, así como, al abogado de la diócesis, la compañía de seguros como es requerido, y a cualquier otro que necesita ser conscientes de que el informe ha sido realizado. Si la queja se refiere a una persona que es miembro de una comunidad religiosa, o un sacerdote o diácono no incardinado en la Diócesis de Madison, pero que reside ahí, se informará de la denuncia inmediatamente al superior religioso u ordinario de esa persona.

RESPUESTA A LA VÍCTIMA

El bienestar de la víctima es de interés primordial. A tal fin, la Diócesis de Madison ofrece asesoramiento para ayudar al individuo a lidiar con la experiencia que él o ella ha sufrido. La Diócesis proporcionará el pago para el asesoramiento cuando la evaluación determina que el presunto delincuente era un sacerdote, diácono, seminarista, religiosa o religioso, empleado o voluntario de la Diócesis de Madison en el momento que la mala conducta se produjo.

Siempre que sea posible, el infractor debe ser el principal responsable del pago de los gastos de la terapia de la víctima y se le animará a reembolsar a la Diócesis por los gastos incurridos en la medida posible.

RESPUESTA A LA PARROQUIA/INSTITUCIÓN

Cuando una alegación con respecto a la mala conducta implica a un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario se convierte en pública, la respuesta de la Diócesis a la gente de la zona es una importante preocupación pastoral. Trabajando en conjunto con el pastor, supervisor de la institución, director de la oficina o del programa, y/o el *Vicar Forane*, el Obispo determinará cómo la Diócesis ayudará a la comunidad local para responder a la acusación. El Obispo puede consultar con la Junta de Revisión, el abogado de la diócesis, y otros antes de tomar una determinación.

INVESTIGACIÓN PRELIMINAR

Cuando una alegación se haya hecho, el Obispo debe iniciar una investigación preliminar, para ser llevado a cabo rápida y minuciosamente por un investigador adecuado. Esta investigación tiene como objetivo determinar si el informe es sustancialmente verificable.

Un reporte preliminar de esta investigación será dado al Obispo. Si él juzga que la queja inicial no es creíble, el informe de la investigación original se va a colocar en un archivo confidencial en la Cancillería de acuerdo con la sección de abajo dedicada a registros. La conclusión de que la reclamación no es creíble será comunicada a quien presenta la queja, la presunta víctima, y el acusado.

Si se determina que hay suficiente evidencia de que mala conducta sexual con un adulto ha ocurrido, las siguientes acciones se llevarán a cabo de inmediato:

1. Proporcionar una atención eficaz y compasiva a la víctima y a la familia de la víctima. Por lo general, tal cuidado pastoral cae inicialmente para los que están en el nivel local hasta que se disponga otra atención. Cualquiera que sea la respuesta debe ser coordinada con los funcionarios civiles investigando y respondiendo a los hechos denunciados.

2. Informar a la persona acusada de la investigación y darle la oportunidad de responder. Él o ella será relevada de sus funciones de manera temporal (licencia administrativa). Durante la licencia administrativa, salario y beneficios regulares deben ser proporcionados. El estado permanente debe ser resuelto lo más pronto posible.

3. Cuando el individuo acusado es un sacerdote o diácono, una investigación preliminar normalmente se continuará con mayor profundidad. Normalmente se le emitirá al sacerdote un precepto penal que amenaza la suspensión del ejercicio del orden sagrado si existe más mala conducta pendiente al resultado de la investigación.

4. Si se justifica el caso, se solicitará al sacerdote o diacono acusado someterse a una evaluación psicológica apropiada para determinar si él está impedido por causa psíquica de ejercer el ministerio (canon 1044, § 2, 2º). Si se justifica, el cumplimiento de esta solicitud es también una condición para que un miembro clerical de una comunidad religiosa o clérigo no incardinado en la Diócesis, pueda permanecer en la Diócesis (cánones 679 y 271 § 3).

Si se justifica el caso, se solicitará al seminarista someterse a una evaluación psicológica, como condición para continuar el patrocinio diocesano. Se le pedirá a una religiosa o religioso acusado someterse a una evaluación psicológica, como condición para continuar el ministerio en la Diócesis.

Si se justifica el caso, se solicitará al empleado laico o voluntario acusado someterse a una evaluación psicológica, como condición para la continuidad del empleo.

5. Si el caso involucra acusaciones penales, el clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario será asesorado para obtener consejo legal distinto al del abogado de la diócesis.

6. Todas las medidas apropiadas deben ser tomadas para proteger la reputación del acusado durante la investigación. Se alentará al acusado para que obtenga la asistencia de un abogado civil y canónico, según que pueda ser necesario, y se le notificará sin demora de los resultados de la investigación. Cuando sea apropiado, si el caso todavía no es famoso, el Obispo u otra persona elegida por el Obispo, notificará solo a la comunidad de la iglesia local que la persona acusada ha tomado un permiso de ausencia por motivos personales.

7. Siempre que sea posible, la investigación debe incluir entrevistas con la presunta víctima, la persona acusada, y cualquier otra persona que pueda tener conocimiento de la situación, así como un informe de la evaluación psicológica.

8. La Diócesis cooperará con las investigaciones realizadas por las autoridades civiles de acuerdo con la ley aplicable. Se reconoce que una investigación hecha por las autoridades civiles puede retrasar la investigación de la iglesia indicada anteriormente. En esa situación, puede ser necesario retrasar la determinación final de la iglesia mientras se espera la resolución de la investigación por parte de las autoridades civiles.

9. Una vez concluida la investigación, un informe del investigador será presentado al Obispo y a la Junta de Revisión de Abuso Sexual. Después de haber escuchado la opinión de la Junta de Revisión, el Obispo ha de juzgar, ya sea que las acusaciones parecen ser infundadas y el caso debe considerarse cerrado (en espera del resultado de cualquier investigación civil, ya sea penal o civil) o que hay evidencia creíble para la denuncia y causa para medidas adicionales. Su decisión será comunicada en un decreto a quien presenta la denuncia y a la presunta víctima.

ACCIÓN CUANDO HAY SUFICIENTE EVIDENCIA QUE MALA CONDUCTA SEXUAL HA SIDO PERPETRADA POR EL ACUSADO

Si el informe de la investigación indica que hay pruebas suficientes para creer que mala conducta sexual que involucre a adultos ha sido perpetrada por el acusado:

1. Si el acusado es un laico, la persona va a ser colocada en licencia administrativa.

2. Si el acusado es un religioso o religiosa, él o ella será notificado de que el permiso para funcionar en el ministerio en la diócesis está suspendido, mientras se espera del resultado del caso. Se le notificará al superior religioso apropiado.

3. Si el acusado es un seminarista, su patrocinio por parte de la Diócesis será suspendido, mientras se espera el resultado del caso.

4. Si el acusado es un sacerdote o diácono, el Obispo, respetando el derecho de la persona acusada a una defensa adecuada, determinará si ha de iniciar un proceso canónico adecuado a los resultados de la evaluación indicados en el número cuatro en "investigación preliminar". Dependiendo de las circunstancias, esto podría ser un proceso para invocar un impedimento para el ejercicio del orden o el proceso canónico penal. Las medidas de protección disponibles para el Obispo en esta etapa, incluyen la posibilidad de restringir la residencia, la separación del cargo, o la restricción de algún o todo el ministerio público.

Si el acusado es un sacerdote, diácono o religioso, el obispo también podría determinar el iniciar un proceso el cual daría lugar a la imposición de las sanciones aplicables a los clérigos y religiosos que intentan matrimonio o clérigos que están involucrados en un pecado externo contra el sexto mandamiento.

Si el sacerdote o diácono acusado es de otra diócesis o un miembro de una comunidad religiosa, se le notificará al Obispo o Superior apropiado que el permiso de la persona para servir en la Diócesis de Madison ha sido suspendido.

5. Si lo justifica el caso, al acusado se le solicitará someterse a un tratamiento de rehabilitación.

ACCIÓN UNA VEZ QUE SE ADMITE O ESTABLECE UN MAL COMPORTAMIENTO SEXUAL QUE INVOLUCRA A ADULTOS

1. Cuando se viola la ley estatal, la mala conducta sexual que es admitida o establecida se considera motivo de despido de cualquier empleado o voluntario; motivo de retorno inmediato al lugar de incardinación de un sacerdote o diácono no incardinado en la Diócesis, motivo de destitución del apostolado público y/o motivo de destitución de la diócesis para una religiosa o religioso; y motivo de la retirada del patrocinio de un seminarista diocesano.

2. Cuando la mala conducta sexual que es admitida o establecida solamente viola el derecho canónico, el proceso canónico indicado en el número cuatro en la sección anterior, será llevado a su finalización.

3. Cuando la mala conducta sexual por parte de un sacerdote o diácono de la Diócesis de Madison es admitido o establecido, el Obispo, tomando en consideración sus obligaciones canónicas para el individuo y respetando su derecho a una defensa adecuada, determinará un curso de acción basado en las evaluaciones de profesionales, incluyendo el diagnóstico y el pronóstico, y el asesoramiento del abogado de la diócesis. Hasta que sea asesorado por expertos y asesores para revisar estas prohibiciones, esta decisión puede incluir la prohibición de cualquier ministerio público para el individuo o limitar el ministerio público a ciertos momentos y lugares; limitando el lugar de residencia; empleando el nombramiento continuo y las responsabilidades de un monitor; y determinando si se recomienda que el individuo busque laicización.

RETORNO A MINISTERIO ACTIVO

CUANDO UNA QUEJA RESULTA CARECER DE FUNDAMENTO

Cuando se decidió que una queja no fue demostrada y no se ha establecido que el clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario está involucrado en la mala conducta, el Obispo, en colaboración con la persona involucrada y el supervisor de la persona, determinará cómo el buen nombre de la persona acusada ha de ser restaurado. La licencia administrativa puede ser

terminada. Cuando sea justificado, se hará todo lo posible para devolver a la persona al ministerio o empleo en la Diócesis.

En el caso de que las circunstancias y la publicidad asociadas con la acusación impidan a una religiosa o religioso o a un laico de regresar al ministerio o tener empleo en la Diócesis de Madison, al menos por un período de tiempo; si justificado, se hará todo lo posible para ayudar a la persona a encontrar empleo en otro lugar.

Un pastor o diácono tiene el derecho a permanecer en su nombramiento y en ciertos casos no se puede retirar excepto por un caso serio con un proceso canónico apropiado. Sin embargo, si el sacerdote o diácono exonerado llega a la conclusión de que las circunstancias o publicidad relacionados con la acusación le impiden dar un ministerio pastoral eficaz en el lugar donde había sido asignado, el Obispo bien le proporcionará otra asignación en la Diócesis de Madison, o le ayudará a encontrar un trabajo pastoral en otra diócesis, con el entendido de que, cuando las circunstancias han cambiado, el Obispo le proveerá de una misión en la diócesis de Madison

CUANDO SE DEMUESTRA UNA QUEJA

Si una queja canónica de mala conducta sexual que involucra a un sacerdote, diácono o religioso es demostrada; el Obispo tomará una decisión sobre la continuidad del empleo o función ministerial. Para llegar a esta decisión, se basará en los resultados de cualquier proceso canónico penal que habrían sido llevados a cabo, los informes de los evaluadores profesionales, la recomendación del supervisor del individuo, el asesoramiento de la Junta de Revisión, y asesoramiento canónico apropiado. Si lo justifica el caso, también puede obtener el asesoramiento de un abogado diocesano y la compañía de seguros diocesano.

Es muy poco probable que un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario que haya sido condenado en el derecho civil por mala conducta sexual con un adulto o que ha sido diagnosticado como uno que sufre de una tendencia a la mala conducta sexual sea capaz de realizar una función ministerial en cualquier parroquia, escuela, institución, oficina o programa de la Diócesis de Madison. El obispo solo está autorizado para tomar la decisión si dicho clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario, puede ser asignado o empleado por cualquier parroquia, escuela, institución, oficina o programa de la Diócesis. Al hacer esa determinación, el Obispo se basará en los informes de los evaluadores profesionales, la recomendación del supervisor del individuo, incluyendo el aporte de la comunidad (parroquia, escuela, etc.), el consejo de la Junta de Revisión, el asesoramiento legal de un abogado diocesano, el asesoramiento de la compañía de seguros diocesana, y si justificado, el asesoramiento canónico.

REGISTROS

La copia original de los informes escritos de todas las etapas de la investigación anterior se mantendrá en un archivo confidencial en la Cancillería. Todas las demás copias de dichos informes serán destruidas. Los originales podrán ser destruidos después de la muerte de todas las personas involucradas; con la Cancillería reteniendo sólo un breve resumen de los informes.

POLÍTICA DE LA DIÓCESIS DE MADISON RESPECTO AL ACOSO SEXUAL

INTRODUCCIÓN

Todos los que están asociados con cualquier parroquia, escuela, institución, oficina o programa de la Diócesis de Madison esperan ser tratados de una manera consistente con la enseñanza católica sobre la dignidad de cada ser humano. Por consiguiente, no se tolerará el acoso sexual. Cualquier tipo de acoso por parte de un clérigo, trabajador de la iglesia, o voluntario es un abuso de su posición, papel de pastor, y responsabilidad.

La siguiente política en relación al acoso sexual es adoptada por la Diócesis de Madison en la conciencia de que la gran mayoría de los sacerdotes, diáconos, seminaristas, religiosos y religiosas, empleados laicos y voluntarios son competentes, éticos, equilibrados y maduros; debido a la preocupación que cualquier víctima de acoso sexual sea apoyada, tratada y curada; debido a la preocupación que cualquier autor de acoso sexual sea tratado de manera justa, con miras a que la curación sea posible; y de la preocupación por el bienestar de todo el pueblo de Dios que vive en la Diócesis de Madison.

DESCRIPCIÓN

El acoso sexual incluye conducta verbal o física de naturaleza sexual indeseada cuando:

- la sumisión a la conducta se hace explícita o implícitamente un término o condición de empleo.
- la sumisión o el rechazo de la conducta es utilizado como base para una decisión de empleo.
- la conducta tiene el efecto de interferir con el rendimiento laboral o crea un ambiente de trabajo intimidante, hostil u ofensivo.

Tenga en cuenta que otros términos descritos en partes precedentes de la Política también se utilizan aquí.

POLÍTICA DE DECLARACIÓN RESPECTO AL ACOSO SEXUAL

Es la política de la Diócesis de Madison que el acoso sexual, por parte de sacerdotes, diáconos, seminaristas, religioso o religiosa, o por laicos empleados o dando servicios voluntarios a las parroquias, escuelas, instituciones, oficinas y programas de la Diócesis no es tolerable. Dicha actividad es contraria a los principios morales básicos cristianos, y también es una violación de la relación ministerial de confianza entre los clérigos, trabajadores y voluntarios de la iglesia, y aquellos a quienes sirven. Todos los clérigos, trabajadores de la iglesia, y voluntarios deben cumplir con los procedimientos descritos en este documento.

PREVENCIÓN

Los sacerdotes, diáconos y seminaristas de la Diócesis, las religiosas y religiosos que sirven aquí, y los laicos y laicas empleadas regularmente y utilizados como voluntarios de las parroquias, escuelas y otras instituciones diocesanas, oficinas o programas tienen la obligación de contar con un ambiente seguro en el que atiendan, un ambiente que esté libre de acoso, especialmente acoso sexual. Estos hombres y mujeres están en una posición de liderazgo en nuestra comunidad diocesana y, como tales, son percibidos como individuos especiales y dignos de confianza. Por lo tanto, todos deben de estudiar y aceptar las disposiciones contenidas en esta política de declaración.

EDUCACIÓN

Sesiones educativas sobre estos y otros asuntos relacionados, deben ser una parte continua de la formación permanente de los sacerdotes; y parte de la formación y formación permanente de los diáconos, religiosas y religiosos, empleados laicos y voluntarios. Material apropiado estará disponible de la oficina diocesana.

RESPUESTA

Clero, trabajadores de la iglesia, y voluntarios que se consideran a sí mismos víctimas de acoso sexual o que están ofendidos por chistes sexuales, comentarios, u otra conducta en el lugar de trabajo deben inmediatamente reportar el comportamiento a su supervisor o a la persona a cargo de personal.

Verificado el acoso sexual, o de otro tipo, de compañeros de trabajo u otras personas contactadas en el curso del trabajo por empleados o voluntarios deben ser disciplinados, como mínimo, de la siguiente manera:

Primera ofensa – advertencia verbal

Segunda ofensa – advertencia por escrito

Tercera ofensa – terminación

Cuando el acusado de acoso es una religiosa o religioso, el informe debe ser hecho al pastor o institución/oficina/supervisor del programa que actuará de acuerdo con los pasos descritos anteriormente para los empleados laicos. Una copia de la advertencia por escrito debe enviarse al Oficial de Ambiente Seguro. El individuo será notificado que cualquier infracción verificada causará la suspensión del permiso para permanecer en el ministerio en la Diócesis de Madison. El hecho de apercibimiento por escrito se informará al superior religioso de esa persona, junto con la notificación de que una tercera infracción verificada dará lugar a que a la persona se le niegue permiso adicional para permanecer en el ministerio en la Diócesis de Madison.

Cuando el acusado de acoso es un seminarista, el informe debe ser hecho al Oficial de Ambiente Seguro. Si el seminarista está en el seminario, se les pedirá a los funcionarios de seminario que lleven a cabo una investigación adecuada. Si el seminarista está en una misión en la Diócesis, el Oficial de Ambiente Seguro y el *Vicar Forane* (u otro sacerdote de la zona) investigará la queja. Si se verifica la queja, se le pedirá al seminarista que obtenga consejería profesional como condición para continuar el patrocinio diocesano. Cualquier otra infracción verificada dará lugar a la terminación del patrocinio de la Diócesis al seminarista.

Si el acusado de acoso es un sacerdote o diácono, la queja debe ser hecha al Oficial de Ambiente Seguro. El Oficial de Ambiente Seguro, junto con el Vicario General y el Vicario Foráneo de la zona (u otro sacerdote de la zona), investigará la queja. En caso de que la queja involucrara al Oficial de Ambiente Seguro, se puede hacer al Obispo, quien asignará a dos personas para que lleven a cabo la investigación. Si la queja es admitida o establecida, el Obispo será notificado para que tome las medidas apropiadas.

Después que un segundo caso de acoso sexual por un sacerdote o diácono es admitido o establecido, el Obispo emitirá un precepto penal, amenazando la suspensión del ejercicio del orden sagrado, si hay caso adicional verificado de acoso sexual. Si el individuo es un sacerdote o diácono no incardinado en la Diócesis de Madison, pero que reside en la Diócesis de Madison, después de una segunda transgresión verificada, se notificará a su obispo o superior religioso de que su permiso para servir en la Diócesis ha sido suspendido, mientras se espera la finalización de la terapia adecuada.

RETORNO A MINISTERIO ACTIVO

Sólo con el permiso del Obispo puede: 1) un empleado laico o voluntario que fue echado del trabajo debido por acoso sexual volver a ser empleado; 2) una religiosa o religioso, o un sacerdote o diácono no incardinado en la Diócesis de Madison cuya autorización para funcionar aquí se suspendió debido al acoso sexual regresar al ministerio en la Diócesis de Madison; 3) un seminarista diocesano que perdió el patrocinio por el acoso sexual regresar al patrocinio. Esto sólo ocurrirá si hay una evaluación positiva del consejero indicando el problema que dio lugar a la transgresión está controlado y que no hay más peligro de acoso, si se obtiene una recomendación positiva por parte del supervisor, y con el asesoramiento de la Junta de Revisión (véase el Apéndice I).

Para un sacerdote o diácono de la Diócesis, el levantamiento de la suspensión dependerá de una evaluación positiva de parte del consejero, así como una disculpa apropiada a las partes ofendidas, y el asesoramiento de la Junta de Revisión (véase el Apéndice I).

RESPUESTA A LA VÍCTIMA/PARROQUIA/INSTITUCIÓN

El bienestar de la víctima es de interés primordial. A tal fin, la Diócesis o el supervisor ofrecerá asesoramiento para ayudar al individuo a lidiar con la experiencia que él o ella ha sufrido, incluyendo consejería profesional, si se justifica.

Cuando la consejería es justificada, la Diócesis o parroquia/institución proporcionará el pago por el asesoramiento cuando el delincuente era un sacerdote, seminarista, diacono, religiosa o religioso, empleado o voluntario en el momento que el acoso sexual se produjo.

Siempre que sea posible, el infractor debe ser el principal responsable del pago de los gastos de la terapia de la víctima y se le animará a reembolsar a la Diócesis por los gastos incurridos en la medida posible.

Cuando es necesario, el Obispo o supervisor, trabajando en conjunto con el pastor, supervisor de la institución, director de la oficina o del programa, y/o el *Vicar Forane*, determinará cómo la Diócesis ayudará a la parroquia, escuela, institución, oficina o programa locales para responder a la acusación de acoso sexual. Dependiendo de las circunstancias involucradas, el Obispo puede consultar con la Junta de Revisión, el abogado de la diócesis, y otros antes de tomar una determinación.

APÉNDICE I

JUNTA DE REVISIÓN

La Junta de Revisión de Abuso Sexual (SARB por sus siglas en inglés) es un grupo de mujeres y hombres que aceptaron servir en este cargo. Los miembros de la Junta de Revisión serán designados por el Obispo por períodos de cinco años, los cuales pueden ser renovados. Hay una Junta de Revisión para todas las áreas cubiertas por esta Política de Declaración, a pesar de que el propósito principal y la función de la Junta se relacionan con los casos de abuso sexual de menores.

Las Junta de Revisión funciona como un órgano confidencial de consulta para aconsejar al Obispo en el desempeño de sus responsabilidades. Las funciones de esta Junta pueden incluir:

A. Aconsejar al Obispo en su evaluación de las alegaciones de abuso sexual de un menor de edad, la mala conducta sexual y acoso sexual y en su determinación de la idoneidad de los servicios del ministerio, empleo o como voluntariado para las parroquias, escuelas, instituciones, oficinas y programas de la Diócesis;

B. revisar las Políticas Diocesanas para tratar el abuso sexual, mala conducta sexual, y acoso sexual; y

C. Ofrecer asesoramiento sobre todos los aspectos de la materia regulada por esta política, ya sea de forma retrospectiva o prospectiva.

La Junta de Revisión estará compuesta por un mínimo de cinco personas de integridad sobresaliente y buen juicio en plena comunión con la Iglesia; no católicos con calificaciones excepcionales también puede servir a discreción del obispo. La mayoría de los miembros de la Junta de Revisión en cualquier momento serán laicos que no están al servicio de la Diócesis. Al menos un miembro será un pastor de una parroquia diocesana. Uno de los miembros será una persona con experiencia particular en el tratamiento del abuso sexual de menores. A pesar de que el Procurador de Justicia no es miembro, es conveniente que participe en las reuniones de la Junta de Revisión.

Toda la Junta de Revisión se reunirá cuando sean convocados por el Obispo Diocesano o el investigador.

Miembros individuales de la Junta de Revisión podrán ser llamados para ayudar al investigador Diocesano en las investigaciones provistas por esta política.

Todo el trabajo de la Junta de Revisión debe mantenerse confidencial. Los miembros deben devolver cualquier información escrita que se les dé sobre los individuos y casos particulares.

De vez en cuando y por lo menos cada tres años, la Junta de Revisión revisará esta política y aconsejará al Obispo con respecto a cualquier posible modificación de esta política.

Los gastos por la labor de la Junta de Revisión serán cubiertos por el presupuesto Diocesano.

APÉNDICE II

POLÍTICA SOBRE LAS BÚSQUEDAS DE ANTECEDENTES

Es obligatorio que todas las personas que trabajan para la Diócesis de Madison, en su centro pastoral, instituciones, escuelas o parroquias, así como todos los voluntarios que sirven de manera estable en una capacidad que involucra regularmente contacto con menores de edad, o en funciones de liderazgo, incluida la membresía en la parroquia, consejo pastoral y consejo de finanzas, tengan una búsqueda de antecedentes completada antes de que sean empleados o se transfieran a esta Diócesis. Si, por alguna razón, esto no sucede antes del empleo, esta búsqueda debe ser solicitada antes del final de los treinta (30) días de empleo.

Esta política es en respuesta al Artículo 13 de los Estatutos para la Protección de Niños y Jóvenes, Estados Unidos Conferencia de Obispos Católicos, publicado en julio de 2002 y actualizada de vez en cuando. Este artículo establece que: "Las diócesis/eparquías deben evaluar los antecedentes de todos los sacerdotes y diáconos incardinados y no incardinados que están involucrados en el ministerio eclesiástico en la diócesis/eparquía y de todos los diocesanos/eparquiales y parroquia/escuela u otro personal remunerado y voluntarios cuya labor incluye el contacto continuo, sin supervisión con menores de edad. En concreto, se van a utilizar los recursos de la policía y otras agencias de la comunidad. Además, se van a emplear técnicas de detección y evaluación apropiadas para decidir la idoneidad de los candidatos para la ordenación (cf. Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos, Programa de Formación Sacerdotal.

[Quinta Edición] 2006, no. 39). "

APÉNDICE III

Liberación de Consulta sobre Empleo/Voluntariado

En conjunto con mi aplicación para empleo o servicio de voluntariado con la Diócesis de Madison, Wisconsin (Diócesis), yo entiendo que usted planea contratar a SELECTiON.COM® para obtener Reportes al Consumidor y/o Reportes de Investigación al Consumidor (Reportes) sobre mí como está definido en el Fair Credit Reporting Act (FCRA) federal. Estos Reportes pueden incluir información sobre mi historial académico, mi persona, credenciales, capacidad de crédito, reputación crediticia, valor crediticio, reputación general, modo de vida, características personales, razones de terminación laboral, experiencia laboral, hábitos de trabajo y/o rendimiento laboral. Usted también puede buscar información sobre historial de litigios civiles, récord criminal, historial educativo, historial laboral, registro de vehículo motorizado, y/o historial de compensación de trabajadores.

Yo entiendo que usted puede depender de la información contenida en estos Reportes para determinar si extiende una oferta de empleo o servicio de voluntariado a mí o mantiene mi estado de empleo como un voluntario con usted. Si usted contempla tomar una decisión adversa relacionada al empleo que me afecta a mí basada, totalmente o en parte, a un Reporte obtenido de SELECTiON.COM®, yo recibiré una copia del Reporte y un resumen escrito de mis Derechos de Consumidor bajo el FCRA antes que usted finalice la decisión.

Yo he leído la declaración mencionada arriba y por la presente autorizo a, SELECTiON.COM® o sus agentes autorizados de obtener la información mencionada arriba sobre mí. También autorizo a todas las agencias, oficinas, empleadores, organizaciones de servicio de información e individuos para proveer cualquier información o conocimiento mencionado arriba sobre mí. Esta autorización permanecerá en archivo y será válida por la duración de mi empleo/servicio de voluntariado con usted. Servirá como una autorización continua para que usted obtenga Reportes sobre mí de SELECTiON.COM®. Una fotocopia o facsímil de esta autorización será válida como la original.

Firma: _____ **SSN (Últimos 4):** _____ **Fecha:** _____

Aviso para Residentes de California:

Bajo la sección 1786.22 del Código Civil de California, usted puede ver el archivo mantenido sobre usted por Fastrax™ durante horas normales de oficina. Usted también puede obtener una copia de este archivo, ya sea en persona o por correo, enviando identificación apropiada y pagando los costos de los servicios de duplicación. Usted también puede recibir un resumen del archivo por teléfono siendo capaz de proporcionar identificación adecuada para permitir a Fastrax™ determinar con certeza razonable que usted es el sujeto del reporte. Fastrax™ está requerido a tener personal disponible para explicarle su archivo a usted y deben explicarle cualquier información codificada que aparezca en su archivo. Si usted aparece en persona, otra persona de su elección puede acompañarlo, siempre que esta persona adicional produzca identificación apropiada.

Solicitando una Copia de su Chequeo de Antecedentes:

Si usted desea una copia de su reporte completo, marque la casilla abajo y provea su dirección de email. Una copia de su reporte será enviada a usted. Usted puede revisar cualquier reporte llamando al 8003253609 durante las horas de 8am - 5pm hora Este.

☐ Al marcar esta casilla, yo solicito recibir una copia gratis de cualquier reporte al consumidor ordenado sobre mí.
Dirección de Email: _____

**Este documento es de Fastrax. Después de crear una cuenta en Virtus Online, usted será llevado a www.fastraxselect.com a través de un link dentro de su cuenta. Fastrax es el proveedor de cheques de antecedentes, crédito, y de vehículos motorizados checks de la Diócesis de Madison.*

APÉNDICE IV

LEY DE WISCONSIN

De los Estatutos del Estado de Wisconsin, Capítulo 48.981, El abuso, incluido el abuso sexual o el abandono de niños (dado en parte, y parafraseado)

PERSONAS OBLIGADAS A REPORTAR

Un médico, médico forense, enfermera, dentista, quiropráctico, optometrista, acupunturista, u otro profesional médico o de salud mental, trabajador social, terapeuta matrimonial y familiar, consejero profesional, trabajador de asistencia pública, incluyendo un organizador financiero y de empleo, tal como se define en el c. 49.141 (1) (d), maestro de escuela, administrador de escuela, consejero de escuela, u otro empleado de escuela, un intermediario bajo c. 767.405, trabajador de cuidado de niños en un centro de cuidado infantil, casa de acogida o centro de atención residencial para niños y jóvenes, proveedor de cuidado infantil, consejero de alcohol u abuso de otras drogas, miembro del personal asalariado de tratamiento o trabajando bajo contrato con un departamento del condado bajo c. 46.23, 51.42 o 51.437, fisioterapeuta, asistente del fisioterapeuta, terapeuta ocupacional, nutricionista, patólogo del habla y del lenguaje, audiólogo, técnico médico de emergencia, servicios de emergencia, la policía u oficial de la ley que tengan motivos razonables para sospechar que un niño visto en el curso de sus deberes profesionales ha sido abusado o descuidado o ha sido amenazado de abuso o negligencia y que tal abuso o negligencia del niño será, salvo como provisto en el subpárrafo (2m), reportado en conformidad con lo dispuesto en el subpárrafo. (3)

Un miembro del clero informará de lo dispuesto en el subpárrafo (3) si el miembro del clero tiene motivos razonables para sospechar que un niño, visto por el miembro del clero en el curso de sus funciones profesionales, ha sido abusado como se define en c. 48.02 (1) (b) a (f) [nota, esto es limitado a abuso sexual, no a abuso físico o negligencia], o ha sido amenazado con tal abuso, y el abuso del niño es probable que se produzca.

Un miembro del clero informará de lo dispuesto en el subpárrafo (3) si el miembro del clero tiene una causa razonable, basado en observaciones realizadas o de la información que él o ella recibe, para sospechar que un miembro del clero ha abusado de un niño, como se define en c. 48.02 (1) (b) a (f) [nota, esto es limitado a abuso sexual, no a abuso físico o negligencia], o amenazó a un niño con tal abuso y el abuso del niño probablemente va a ocurrir.

Un miembro del clero no está obligado a reportar información de abuso infantil que él o ella recibe únicamente a través de comunicaciones confidenciales hechas a él o ella en privado o en un nivel de confesión si él o ella está autorizado para oírlos o está acostumbrado a oír esas comunicaciones y, en virtud de las disciplinas, dogmas o tradiciones de su religión, tiene el deber o se espera que mantenga esas comunicaciones en secreto.

De lo contrario, cualquier persona que no se especifique aquí, incluyendo un abogado, que tiene razones para sospechar que un niño ha sido abusado o descuidado, o que tiene razones para creer

que un niño ha sido amenazado de abuso o negligencia y que ese abuso o negligencia del niño se producirá debe reportarlo como lo dispuesto en el subpárrafo (3).

Referencia de la Denuncia. Una persona obligada a presentar una denuncia bajo el subpárrafo (2) debe informar inmediatamente, por teléfono o personalmente, al departamento del condado o, en un condado que tiene una población de 500.000 o más, al departamento o una agencia de asistencia de menores acreditada bajo contrato con el departamento o el alguacil o la ciudad, villa o departamento de policía del pueblo, de los hechos y circunstancias que contribuyen a una sospecha de abuso infantil o negligencia o de una creencia que el abuso o la negligencia ocurrirá.

APÉNDICE V

Declaración de Recibo y Acuerdo

☐ Estoy de acuerdo con la siguiente declaración:

Al firmar esta declaración, reconozco que he recibido el documento de **Un Ambiente Seguro para Todos: Política de la Diócesis de Madison con respecto al Abuso Sexual de Menores, la Mala Conducta Sexual, y el Acoso Sexual**, emitido en 2003 (revisado en 2022) y el documento **Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Madison**. Se me ha dado la oportunidad de leer y hacer preguntas acerca de la Política y el Código.

Además, al firmar esta declaración, estoy de acuerdo en cumplir con todas las disposiciones contenidas en ambos documentos. Entiendo que se requiere este acuerdo para que yo sirva en cualquier función del ministerio, o para ser empleado o voluntario de la Diócesis de Madison, sus parroquias, escuelas, instituciones, oficinas o programas.

Entiendo que el no cumplir con la política y el código, me sujeto a las respuestas descritas en el mismo, incluyendo la terminación.

Por la presente acuso recibo de la **Política de la Diócesis de Madison con respecto al Abuso Sexual de Menores, la Mala Conducta Sexual, y el Acoso Sexual y el Código de Conducta Pastoral de la Diócesis de Madison**. Estoy de acuerdo en cumplir las disposiciones de ambos.

Por favor ingrese su nombre y la fecha de hoy para confirmar que usted ha leído el reglamento mencionado arriba y que está de acuerdo con la (DRA) Declaración de Recibo y Acuerdo (Esto provee una “firma electrónica”)

Nombre Completo (Primero, Segundo, y apellido): (John D Smith)

Fecha de hoy: (mm/dd/aaaa)

**El documento anterior es de Virtus Online. Por favor [váya a www.virtusonline.org](http://www.virtusonline.org), cree una cuenta, inicie sesión y complete todos los requisitos de Ambiente Seguro de la Diócesis de Madison a través de la página web Virtus.*

APÉNDICE VI

Diócesis de Madison Formulario de Informe de Abuso Sexual por parte del Clero o empleados de la iglesia

Este informe será compartido con el Obispo de Madison y la Junta de Revisión Diocesana de Abuso Sexual

Fecha de Hoy: _____

Nombre de la persona que hace este informe: _____

Nombre de la víctima abusada: _____

Nombre del abusador sexual: _____

Fechas del incidente: _____

Edad de la víctima en el momento del abuso: _____

Lugar(es) donde el abuso sexual ocurrió: _____

Estado del abusador en el momento del suceso: _____

(obispo, sacerdote, diácono, profesor, coordinador de educación religiosa, empleado de la parroquia, voluntarios, etc.)

Yo estaría dispuesto a proporcionar detalles

_____ i por escrito

_____ en entrevista telefónica

_____ en entrevista personal

La persona abusada sexualmente conoce de este reporte: _____ Sí _____ No

Otros que puedan confirmar de este informe: _____

¿Cómo podemos comunicarnos con usted (teléfono, correo, correo electrónico)?: _____

Para obtener información o para hablar con el Coordinador de Asistencia a las Víctimas Diocesanas, por favor llamar a la Sra. CJ Grahn al 608-821-3162 o por e-mail a victimassistance@madisondiocese.org

Por favor regrese este formato a:

Diócesis de Madison

Attn: CJ Grahn

Coordinadora de Asistencia a las Víctimas

702 South High Point Road, Suite 225

Madison, WI 53719

La Diócesis de Madison apoya los derechos de las personas para reportar el abuso directamente a la autoridad.

Copyright © 2022 Diócesis de Madison. Todos los derechos reservados.