

DIOCESIS DE NEW ULM

COMUNICADO DE LA POLITICA DE LA DIOCESIS

6 de Mayo del 2019

Administración
Diocesana 13

POLITICA DE CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA DE LA DIOCESIS DE NEW ULM

A la Clerecía, Religiosos y Personas de la Diócesis de New Ulm:

La conducta sexual inapropiada por parte del personal de la diócesis es contraria a los principios cristianos y es un comportamiento ilícito. Todo el personal de la diócesis debe cumplir con las leyes estatales y locales aplicables con respecto a los incidentes de conducta sexual inapropiada ya sea real o sospechoso y con la siguiente política.

Este documento no compete a la conducta sexual inapropiada en general, pero circunstancias especiales descritas en este documento. Su objetivo es establecer requerimientos y procedimientos en un esfuerzo para evitar la conducta sexual inapropiada por parte del personal de la diócesis y el posible daño a otros, y el de proveer una guía al personal de la diócesis en como responder a las alegaciones de conducta sexual inapropiada en el caso de que lo hubiese.

1.0 Definiciones. Para el propósito de esta política solamente:

- 1.1 “conducta sexual inapropiada” significa cualquier conducta sexual por parte del personal de la diócesis, que sea:
 - a. ilegal como es descrito por las leyes del Estado de Minnesota y en la sección 3 de esta política; o
 - b. contrario a las instrucciones morales, doctrinas y la ley canónica de la Iglesia Católica y causar daños a otros.
- 1.2 El “Personal” comprende todo el personal de la diócesis, incluyendo funcionarios, empleados laicos, voluntarios laicos, clérigos y personal religioso. Es de especial interés el personal diocesano que efectúa la tarea de supervisar y/o estar principalmente en un área de alto riesgo, tales como los que trabajan con o cerca de niños, ancianos, o con impedimento físico o mental, los que dan consejería a otros, y por lo general, los que trabajan con personas que no tienen la capacidad de autoprotgerse.
- 1.3 “Diócesis” o “diocesano” comprende la Diócesis de New Ulm como una entidad corporativa y todo diocesano, sin lucro, escuelas primarias y escuelas secundarias y parroquias como entidades corporativas dentro de la diócesis. Dichas entidades serían consideradas como empleador.
- 1.4 “Clerecía” o “clerical” comprende todos los obispos, sacerdotes y diáconos.

2.0 Política de Distribución. La política será ampliamente distribuida. Deberían tenerse en cuenta para obtener un acuse de recibo de esta política por todo el personal primario listado en la sección 1.2. Por lo mínimo, el personal siguiente deberá recibir el acuse de recibo de esta política:

2.1 todo el personal remunerado en las parroquias y escuelas católicas de la diócesis.

2.2 todos los voluntarios de especial interés mencionados en la sección 1.2.

2.3 todo personal del centro pastoral católico y programas universitarios del clero.

En todos los casos, el acuse de recibo firmado y entender la política y toda revisión que se haga más adelante serán recibidos por el personal, enumeradas en la sección 2.1 al 2.3, por la parroquia o diócesis y presentado como se indica en el formulario de acuse de recibo. Una copia del recibo está adjunta con esta política como apéndice A. El empleador deberá tener el registro electrónico firmado o el formulario del papel firmado antes de que se finalicen los contratos e inicie el empleo. De no hacerlo puede dar lugar a consecuencias civiles, incluyendo, no solo a multas, sino los gastos de los abogados, tasas judiciales y daños y perjuicios. Los voluntarios no están autorizados a ministrar en ninguna capacidad con menores sin supervisión, sin antes completar el acuse de recibo electrónico firmado o el apéndice A.

Todas las políticas de Entorno Seguro estarán disponibles en Ingles y en Español, y aplique a todos en las categorías mencionadas sin importar su lengua nativa ni de su estatuto legal.

3.0 Ley Aplicable. Esta norma intenta hacer frente a las violaciones de la ley civil y criminal. Una violación de la ley criminal puede someter al perpetrador a una sentencia en prisión y/o multa. También puede ser la base de una demanda civil por indemnización pecuniaria.

El Código Criminal de Conducta Sexual de Minnesota define varios tipos de conducta que violan esta ley. Las tres principales áreas de preocupación son:

El Abuso Sexual (aplicable en adultos/niños o interacciones con personas vulnerables) es la sumisión de un niño o adulto vulnerable por cualquier persona responsable de su cuidado, a cualquier acto sexual que sea una violación del Código de Conducta Sexual de Minnesota.

Explotación Sexual (tal como se aplica a cualquier relación ayudante formal /persona que es ayudada) es cualquier tipo de interacción sexual entre el consejero y el cliente ya sea iniciada por cualquier de las partes.

Acoso Sexual. El Acta de Derechos Humanos de Minnesota (2015 Statute 363A.03) define el acoso sexual de la siguiente manera:

“comprende preposiciones sexuales no deseado, solicitud de favores sexuales, contacto físico con motivación sexual u otra conducta física o verbal o comunicación de naturaleza sexual cuando:

- (1) la sumisión hacia esa conducta o comunicación es hecha bajo un término o una condición, ya sea explícita o implícita, para obtener empleo, lugares o servicios públicos, educación o alojamiento;
- (2) la aceptación o el rechazo de tal conducta o comunicación por parte de un individuo es la base para la toma de cualquier decisión que afecte el empleo de ese individuo, servicios públicos, educación o alojamiento; o
- (3) esa conducta o comunicación tenga el propósito o efecto de interferir sustancialmente con el empleo del individuo, acomodaciones o servicios públicos, educación o alojamiento, o de crear un ambiente de trabajo hostil u ofensivo, servicios públicos, educacional o alojamiento; y en el caso del trabajo, cuando el empleador sabe o debe tener conocimiento de la existencia del acoso y no toma las medidas necesarias a tiempo.”

4.0 Educación. La educación, no puede formar las actitudes y comportamientos maduros, ni en todos los casos, cambiar o cesar el comportamiento sexual inapropiado. Todo adulto debe ser responsable de su crecimiento y madurez sexual. Para apoyar esta responsabilidad la diócesis organizará programas educativos que incluyen el conocimiento o formación aplicable a estas áreas. El siguiente personal debe participar en programas educativos designados en relación con los problemas de conducta sexual inapropiada, tales como formas de reconocer y prevenir el mal comportamiento sexual que involucre a niños u otros:

- 4.1 todos los clérigos que trabajan en la diócesis.
- 4.2 todos los empleados diocesanos, parroquias y escuelas católicas, adultos y menores de 16 años para adelante.
- 4.3 todos los ministros de los grupos juveniles que trabajan en la diócesis.
- 4.4 todos los catequistas y voluntarios que trabajan con menores de manera regular o sin supervisión.
- 4.5 Todo religioso que trabajen en la diócesis, empleados y voluntarios.

En algunos casos se podrán autorizar excepciones a las personas que sean contratados por un tiempo corto [por lo general menos de tres días en un año fiscal o calendario] o desempeñar su trabajo sin ningún contacto directo que no sea miembros de su familia. No habrá ninguna excepción para empleados que impliquen un contacto sin supervisión con menores de edad o que trabajen en un entorno principalmente con menores de edad presentes.

Peticiones para una excepción se debe hacer a través del pastor o de un agente diocesano a través de una comunicación formal por escrito al Delegado del Obispo Concerniente a la Política de Mal Comportamiento o de su delegado antes de contratar a la persona. El coordinador Diocesano del Ambiente Seguro mantendrá una lista de las personas que están exentas en una base de datos.

Esta excepción permite a un programa educativo alternativo que generalmente es requerido por la diócesis. Esta excepción solo se aplica a los requisitos de educación de esta política y no a investigaciones de antecedentes requeridas o Política de Mal Comportamiento Sexual 13 y el Código de Conducta acuse de recibo.

5.0 Antecedentes y Verificación de Referencias. El posible empleado de la diócesis deberá completar un cuestionario informativo, copia del Apéndice B y los formularios de consentimiento para que la diócesis pueda procesar un chequeo completo de antecedentes. El empleador debe tener todas las formas firmadas (en papel o por medios electrónicos) y haber procesado el chequeo de antecedentes antes que se haya finalizado los contratos e inicie el empleo. De no hacerlo puede dar lugar a consecuencias civiles, incluidos, sin limitación a multas, gastos de abogados, cuotas a la corte y daños y perjuicios.

Los futuros voluntarios que tengan un contacto regular o sin supervisión con menores de edad deben completar el Apéndice B y el formulario de consentimiento necesario para que la diócesis pueda procesar el chequeo de antecedentes. No se les permite ayudar en ninguna capacidad sin supervisión con menores de edad sin antes completar y entregar las formas (en papel o por medios electrónicos) y el chequeo completo de antecedentes hasta que estén aptos para hacer su voluntariado.

5.1 todos los clérigos que trabajan en la diócesis.

5.2 todos los empleados diocesanos, parroquias y escuelas católicas.

5.3 todos los profesores laicos de educación religiosa.

5.4 todos los ministros laicos de grupos juveniles.

5.5 todo voluntario que tenga contacto regular o sin supervisión con menores de edad.

Los candidatos que se niegan a conceder un chequeo de antecedentes y otro tipo de investigación no serán considerados para ninguna posición de trabajo/voluntario en la diócesis/parroquia/escuela.

Con respecto a los sacerdotes no-incardinados y el personal religioso, se llegará a un acuerdo con su respectiva diócesis/orden religiosa, el cual estipula que la diócesis será informada de cualquier tipo de abuso físico o sexual que la diócesis/orden se entere.

Los resultados adversos del chequeo de antecedentes deberán ser revisados por el personal determinado por el Delegado del Obispo o por el Coordinador Diocesano de Ambiente Seguro.

- 6.0 La obligación de reportar a las autoridades civiles. Todo personal de la diócesis que sepa de algún incidente de mal comportamiento sexual por parte de cualquier miembro del personal de la diócesis debe cumplir con los requisitos legales u otros requerimientos de las leyes estatales y locales (a menos que al hacerlo se esté violando los derechos de la relación entre el sacerdote y el penitente del sacramento de la reconciliación). Ver apéndice I sobre el reporte obligatorio en el Estado de Minnesota.
- 7.0 La investigación de las denuncias de Incidentes. Cada incidente reportado será inmediatamente investigado internamente teniendo cuidado de no interferir con ninguna investigación criminal y con un alto nivel de atención cristiana, preocupación y confidencialidad para con la presunta víctima, la familia de la supuesta víctima, la persona que reporta el incidente, y el supuesto perpetrador (c.1717 y cf.).
 - 7.1 Dentro de un tiempo razonable, asesoramiento legal, tanto civil como canónica, se obtendrá para el supuesto perpetrador.
 - 7.2 Se llevará a cabo una investigación adecuada. Véase apéndice II de la presente congregación para la Doctrina de la Fe que será monitoreado por la diócesis.
 - 7.3 Estos registros se archivarán por el obispo (o su delegado) de cada incidente que haya sido reportado, la investigación y los resultados de las mismas. En estos registros (según se indica en Apéndice C) se mantendrá en acorde con el derecho canónico con acceso limitado al obispo de la diócesis o sus delegados.
 - 7.4 Cualquier contacto con los medios de comunicación o preguntas acerca de cualquier incidente de mal comportamiento sexual deben ser dirigidas con el Director Diocesano de Comunicaciones.
- 8.0 Acción con Culpa Determinada. Todo miembro del personal no-clero de la diócesis que reconoce, que no cuestiona o sea encontrado culpable de algún incidente de mal comportamiento sexual será inmediatamente despedido y como de todas sus responsabilidades con la diócesis. Todo miembro del clero en circunstancias similares será suspendido de sus funciones ministeriales de acuerdo con las estipulaciones del derecho canónico y carácter. Se exhorta al sacerdote buscar una evaluación de diagnóstico y tratamiento. Más sanciones penales, incluyen, aunque no exclusivamente a la destitución del cargo sacerdotal, se puede contemplar en espera del resultado de las acciones civiles/criminales, o si las hubiera.

Acusación falsa y afirmaciones sin fundamento. Siempre cabe la posibilidad de falsas acusaciones o afirmaciones sin fundamento hechas por cualquier razón. Es importante que todo el personal de la diócesis sepa que ambas el derecho civil y El derecho canónico (cc. 1390-1391) fijan penalidades por el crimen de falsedad, en la que los individuos se convierten en víctimas por falsa denuncia y calumnia.

- 9.0 Se aconseja al acusado contratar un abogado civil o canónico.
- 10.1 La diócesis/parroquia/escuela tiene el derecho de tomar medidas contra los culpables para recuperar los gastos judiciales y/o legales en que incurra como resultado de abuso sexual a menores por parte de sacerdotes, religiosos, empleados y/o voluntarios.
- 11.0 Una copia de esta política estará disponible para su revisión por parte de todos los voluntarios que no tienen contacto sin supervisión con menores en cada parroquia o escuela que lo soliciten.

Cordialmente en Cristo,

Reverendísimo John M. LeVoir
Obispo de New Ulm

Msgr. Eugene L. Lozinski
Canciller

ACUSE DE RECIBO POLITICA DE MAL DE COMPORTAMIENTO SEXUAL/CODIGO DE CONDUCTA DE LA DIOCESIS DE NEW ULM

Por este medio, doy por conocimiento que he recibido el _____, 20_____, una copia de la POLITICA DE MAL COMPORTAMIENTO SEXUAL de la DIOCESIS DE NEW ULM, con fecha 5 de Marzo del 2016

(escoger uno)

Voluntario Profesional

y el CODIGO DE CONDUCTA de la DIOCESIS DE NEW ULM, entiendo sobre de que trata los documentos y estoy de acuerdo en comportarme en conformidad con la política y el código de conducta.

También, por este medio declaro que he completado el cuestionario que se adjunta con la verdad, sin omitir información pertinente que pueda ser concerniente en relación a las materias reguladas por la POLITICA DE MAL COMPORTAMIENTO SEXUAL.

Tengo entendido que recibiré formularios de certificación cuando las enmiendas de la política se hagan y sean distribuidas.

Firma

Fecha

NOTA: *Los formularios que se presentan electrónicamente y firmados no tienen que ser duplicados en papel.*

Los formularios A y B que hayan sido completado por los sacerdotes, diáconos y empleados/voluntarios de la diócesis deberán ser remitidos al Coordinador de Entorno Seguro en el Centro Pastoral Diocesano.

Los formularios A y B para empleados y voluntarios de una parroquia, escuela católica, o una orden religiosa deberán ser guardados en los archivos de su respectiva organización, parroquia, o escuela católica. La fecha del acuse de recibo firmado se debe informar al Coordinador Diocesano de Ambiente Seguro en el Centro Pastoral Diocesano.

**CUESTIONARIO:
POLITICA DE MAL COMPORTAMIENTO SEXUAL DE LA DIOCESIS DE NEW ULM**

Nombre: _____
 Apellido Primer nombre Segundo nombre

Dirección: _____
 Calle

 Ciudad Estado Código postal

Teléfono del trabajo: _____ Teléfono de su casa: _____

Favor de indicar sus anteriores direcciones (los últimos 7 años) si es diferente a la dirección actual.

Antecedentes Laborales (Indica tu empleo actual y los anteriores durante los últimos cinco años)

Empleador: _____

Dirección: _____

Ciudad y Estado: _____

Nombre de tu Supervisor: _____ Número de Teléfono: _____

Título del supervisor: _____

Trabajé desde (mes/año) _____ hasta (mes/año) _____

¿Por qué motivo dejaste el trabajo?

Referencia comprobada por: _____, (posición) _____ fecha _____.

Enumerar cualquiera y toda reserva con respecto al solicitante en la parte posterior, si aplica.

Empleador: _____

Dirección: _____

Ciudad y Estado: _____

Nombre de tu supervisor: _____ Teléfono: _____

El cargo de tu supervisor: _____

Trabajé desde (mes/año) _____ hasta (mes/año) _____

¿Por qué motivo dejaste el trabajo?

*Referencia comprobada por: _____, (posición) _____ fecha _____.
Enumerar cualquiera y toda reserva con respecto al solicitante en la parte posterior, si aplica.*

Empleador: _____

Dirección: _____

Ciudad y Estado: _____

Nombre de tu supervisor: _____ Teléfono: _____

Título del supervisor: _____

Trabajé desde (mes/año) _____ hasta (mes/año) _____

¿Por qué motivo dejaste el trabajo?

*Referencia comprobada por: _____, (posición) _____ fecha _____.
Enumerar cualquiera y toda la reserva con respecto al solicitante en la parte posterior, si aplica.*

*¿Ha habido alguna vez algún tipo de denuncia formal, o civil, o denuncia oficial en contra suya alegando abuso físico, abuso sexual, acoso sexual o explotación?

Si _____ No _____

En caso de que la respuesta sea afirmativa, da una breve explicación de la demanda. (por favor menciona la fecha, naturaleza y lugar del incidente que conllevó a la denuncia, donde fue hecha la denuncia y la disposición de la misma).

*¿Has renunciado alguna vez a tu empleo o tu empleador te ha hecho renunciar por haber estado relacionado con alegaciones de abuso físico, abuso sexual, acoso sexual o explotación?

Si _____ No _____

En el caso de que la respuesta sea afirmativa da una breve explicación de la alegación. (por favor menciona la fecha, naturaleza y lugar de la alegación, la disposición de la alegación y a tu empleador en ese momento, incluyendo el nombre, dirección y número de teléfono del mismo).

*¿Has recibido alguna vez tratamiento medico, físico, psicológico u otro, por razones concernientes en algún tipo de abuso físico, abuso sexual, acoso sexual o explotación realizados por tí?

Si _____ No _____

En caso de que la respuesta sea afirmativa, da una breve descripción del tratamiento, incluyendo fecha(s), naturaleza y lugar(es), identificando al doctor del tratamiento con nombre, dirección y número de teléfono.

La información que yo he proporcionado en este cuestionario es fiel según mi entender y puede ser verificado por la Diócesis de New Ulm. Accedo emitir los permisos necesarios para permitir la divulgación a la Diócesis de New Ulm de empleos anteriores, registros médicos, judiciales y legales e información pertinente al contenido consignado en este cuestionario.

Nombre en letra imprenta _____

Fecha _____

Firma _____

INFORME DE MAL COMPORTAMIENTO SEXUAL SOSPECHOSO

(por el personal diocesano mientras se realiza el trabajo de la diócesis)

Reportado por:

Nombre _____

Dirección _____

Ciudad _____

Estado _____

Código postal _____

Número de teléfono _____

Fecha del reporte:

Persona sospechosa del

Mal comportamiento:

Nombre/título _____

Dirección _____

Ciudad _____

Estado _____

Código postal _____

Número de teléfono _____

Otra persona(s) involucrada(s):

Nombre _____

Nombre _____

Edad _____ Sexo _____

Edad _____ Sexo _____

Dirección _____

Dirección _____

Ciudad _____

Ciudad _____

Estado _____ Código P. _____

Estado _____ Código P. _____

Número de Teléfono _____

Número de Teléfono _____

Inmediatamente completar este formulario y enviarlo por correo al Centro Pastoral Diocesano, ATT: **Delegado del Obispo Concerniente a la Política de Mal Comportamiento. Después llamar al Delegado del Obispo Concerniente a la Política de Mal Comportamiento al 507-359-2966.*

Describe el incidente de mal comportamiento sexual, incluyendo la fecha, hora y lugar:

Identifique a los testigos del incidente, incluyendo nombres, direcciones y números de teléfono, en caso de que sean disponibles:

Otra información que pueda ayudar a la investigación:

El presente informe fue investigado por:

Nombre

_____ día _____ con los siguientes resultados:
Título Fecha

En el siguiente espacio declarar o adjuntar el informe de investigación.

Firma

Fecha