

COMUNIÓN ANGLICANA
COMISIÓN DE IGLESIA SEGURA



Normas

Normas para mejorar la seguridad de todas las personas—especialmente los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables—en las provincias de la Comunión Anglicana

© El Consejo Consultivo Anglicano, 2019

Reservados todos los derechos. Aparte de su uso permitido bajo la *Ley de Propiedad Intelectual, Diseños y Patentes 1988* (Reino Unido), queda rigurosamente prohibida, sin la autorización escrita de la Secretaría General de la Comunión Anglicana, la reproducción parcial o total de esta obra por cualquier medio o procedimiento.

Para cualquier asunto relacionado, diríjase con:

El Secretario General de la Comunión Anglicana
St Andrew's House
16 Tavistock Crescent
London W11 1AP
Reino Unido

secretary.general@anglicancommunion.org

Contenido

INTRODUCCIÓN	
Sobre estas Normas.....	4
SECCIÓN 1	
Proporcionando apoyo donde hay abuso	7
SECCIÓN 2	
Implementando respuestas efectivas al abuso	14
SECCIÓN 3	
Adoptando y promoviendo estándares para la práctica del ministerio... 	19
SECCIÓN 4	
Evaluando la idoneidad para el ministerio.....	23
SECCIÓN 5	
Promoviendo una cultura de seguridad.....	27
ANEXO 1	
Definiciones	33
ANEXO 2	
La Carta	41
ANEXO 3	
El Protocolo.....	42

INTRODUCCIÓN

Sobre estas Normas

Propósito

En 2019, el Consejo Consultivo Anglicano (en la conferencia ACC-17) recomendó estas normas para la implementación por parte de las *provincias* de la Comunión Anglicana. Su propósito es mejorar la seguridad de todas las personas, especialmente los *niños*, los *jóvenes* y los *adultos vulnerables*, dentro de las provincias de la Comunión Anglicana. También tienen el propósito de mejorar las prácticas existentes para la seguridad de las personas en las provincias, ya que en algunos casos se conocen con otros nombres tal como prácticas de '*iglesia segura*' en algunas provincias y prácticas de '*salvaguardia*' en otras provincias.

Estas normas proveen un medio práctico para que las provincias prevengan casos de *abuso* cometido por *trabajadores de la iglesia* y respondan a los que hayan sido abusados a través de la implementación de:

- la *Carta para la Seguridad de las Personas dentro de las Iglesias de la Comunión Anglicana*; y
- el *Protocolo para la divulgación de información de idoneidad ministerial en las iglesias de la Comunión Anglicana*.

Si el comportamiento y las prácticas delineados en las normas son cumplidos, las iglesias en toda la Comunión Anglicana serán lugares de mayor seguridad para todos, donde:

- los trabajadores de la iglesia actúen con integridad;
- las víctimas de abuso tengan justicia;
- los trabajadores de la iglesia que cometan abusos rindan cuentas; y
- los líderes de la iglesia no oculten el abuso.

Estas normas se enfocan al *ministerio* en la iglesia. Los trabajadores de la iglesia realizan el ministerio en la iglesia en una variedad de formas que incluyen la provisión de asesoramiento y apoyo espirituales, educación, consejo y asistencia en momentos de necesidad y en una variedad de situaciones, incluso en una *comunidad eclesial*. En sus *relaciones ministeriales*, los trabajadores de la iglesia deben actuar en el mejor interés de aquellos a quienes sirven en lugar de satisfacer sus propias necesidades.

Fundaciones teológicas

Como se establece en la *Carta*, el testimonio de las Escrituras reconoce y afirma el amor de Dios para todos los miembros de la familia humana y la prioridad dada al ministerio de Jesús a los niños y otras personas vulnerables de la sociedad.

El Arzobispo de Canterbury, el Reverendísimo y Honorabilísimo Justin Welby, en su evidencia ante la Investigación Independiente sobre el Abuso Sexual Infantil en Inglaterra y Gales en marzo de 2018, dio la siguiente respuesta en cuanto a su comprensión de una teología de salvaguardia en tres partes:

La teología es esta: que Dios nos hizo, y tenemos en nosotros la imagen de Dios. Por eso somos infinitamente preciosos. Cristo murió por nosotros en la cruz, y eso demuestra el amor que Dios tiene por nosotros. Y cualquier acción que vaya en contra del amor sacrificial y creativo, está mal.

En segundo lugar, el ejemplo que tenemos en Jesús, a quien entendemos y creemos que es Dios mismo, es que Jesús vino y vivió una vida completamente humana, asumiendo toda la vulnerabilidad de ser un niño pequeño en un área devastada por la guerra; que sus padres lo protegían, los que lo rodeaban lo protegían. Él creció necesitando protección y ese ejemplo de Jesús, nos llama a proteger a todos aquellos que necesitan protección.

Y, en tercer lugar, su propia enseñanza dice muy claramente, cuando se habla de niños, que para aquellos que les hacen daño sería mejor que les pusieran una piedra de molino al cuello y fueran arrojados al mar, en lugar de enfrentar el juicio que Dios les dará.

El amor de Dios para todas las personas, la protección de los vulnerables y la responsabilidad de los abusadores, que son los tres temas de las Escrituras expresados por el Arzobispo de Canterbury, son fundamentales para estas normas.

La implementación de estas normas en cada provincia deberá estar respaldada por una teología de iglesia segura o de salvaguardia que priorice la seguridad de los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables en la misión de la iglesia.

Formato y presentación

Estas normas constan de cinco secciones y tres anexos.

Las Secciones 1 a 5 se refieren a los cinco compromisos de la Carta, y cada una consta de tres partes:

- un extracto del compromiso relevante de la Carta;
- información de fondo para la sección; y
- normas que dan expresión práctica al compromiso de la Carta.

El Anexo 1 contiene definiciones de términos claves. Cada término clave aparece en cursiva cuando se usa por primera vez en esta introducción a las normas y en las Secciones 1 a 5. Los Anexos 2 y 3 contienen el texto de la Carta y el *Protocolo*.

Con las siguientes excepciones, estas normas usan las mismas palabras y expresiones que en la Carta:

- ‘cuidado’ se usa en lugar de ‘cuidado pastoral’;
- ‘comunidades eclesiales’ se usa en lugar de ‘parroquias y organizaciones eclesiales’;
- ‘trabajadores de la iglesia’ se usa en lugar de ‘clero y otro personal de la iglesia’;
- ‘ministerio’ se usa en lugar de ‘ministerio pastoral’; y
- ‘apoyo’ se usa en lugar de ‘apoyo pastoral’.

Los trabajadores de la iglesia abarcan tanto al *clero* como a los *laicos*. En algunas provincias, la palabra ‘pastoral’ se refiere a la atención, el ministerio y el apoyo realizados por el clero. Para evitar confusión, las palabras ‘cuidado’, ‘ministerio’ y ‘apoyo’ se han utilizado para describir las actividades de los trabajadores de la iglesia.

Implementación

Cada provincia debe tener un código de conducta o un marco de referencia apropiado que abarque estas normas. El órgano rector de la provincia puede implementar las normas tomando medidas a nivel provincial o adoptando medidas para garantizar que cada diócesis de la provincia implemente las normas. La implementación se puede realizar en etapas.

En muchos casos, las reglas y políticas deberán ser desarrolladas por personas con la experiencia adecuada en áreas como el derecho canónico, la capacitación para el ministerio y el cuidado pastoral. Puede ser necesario cambiar las palabras y expresiones utilizadas en estas normas para que sean compatibles con las palabras y expresiones utilizadas en las reglas y políticas de la provincia o la diócesis correspondiente. Estas normas y políticas, una vez adoptadas, deben darse a conocer e implementarse de manera consistente en toda la provincia.

SECCIÓN 1

Proporcionando apoyo donde hay abuso

Compromiso de la Carta 1

Apoyo pastoral donde hay abuso

Brindaremos apoyo pastoral para las víctimas de abuso, sus familias y las parroquias y organizaciones eclesiales afectadas:

- a. escuchando con paciencia y compasión sus experiencias y preocupaciones;
- b. ofreciendo asistencia espiritual y otras formas de cuidado pastoral.

La naturaleza del abuso

El *abuso*, que ocurre en las familias y en la comunidad, así como en la iglesia, abarca una amplia variedad de conductas hacia los *niños*, los *jóvenes* y los *adultos vulnerables*. El abuso es un comportamiento que causa daño a otra persona o se realiza con la intención de causar daño a otra persona, o que puede poner a otra persona en riesgo de daño. Los tipos de abuso incluyen, pero no se limitan a: *abuso cibernético*, *abuso emocional*, *abuso espiritual*, *abuso financiero*, *abuso físico*, *abuso sexual*, *acoso*, *intimidación*, *negligencia*, *ocultación del abuso* y *violencia de género*. Se encuentra una explicación de cada uno de estos tipos de abuso en el Anexo 1.

Una persona puede ser objeto de abuso en cualquier etapa de su vida. El abuso de un niño o joven es comúnmente llamado ‘abuso infantil’. El abuso de un adulto vulnerable puede tomar muchas formas. El abuso en un contexto familiar o doméstico se denomina comúnmente ‘violencia familiar’ o ‘violencia doméstica’.

Cuando el abuso ocurre, más de una forma de abuso puede estar involucrado. En la iglesia, otras formas de abuso pueden ser acompañadas por el abuso espiritual. Los *trabajadores de la iglesia* a veces silencian a sus víctimas haciendo un mal uso de su autoridad espiritual, como por ejemplo amenazando con un castigo de Dios o excluyéndolos de la iglesia si se revela el abuso.

El abuso a menudo ocurre y continúa debido a la relación de poder desigual entre el abusador y la víctima. Puede que las víctimas teman revelar los abusos donde haya una cultura de silencio en la comunidad y en la iglesia. Incluso cuando las víctimas revelan abusos, puede que no se tomen medidas efectivas cuando la comunidad y los líderes de la iglesia hayan creído al presunto abusador en lugar de a la víctima.

A veces, los trabajadores de la iglesia experimentan abuso dentro de la iglesia por parte de otros trabajadores o miembros de la iglesia. Esto ocurre cuando otros trabajadores o miembros de la iglesia hacen mal uso de su poder sobre otro.

En el caso de abuso sexual, generalmente hay factores adicionales presentes. Los abusadores pueden afirmar o creer que la víctima participa voluntariamente. Pueden negar, justificar, minimizar o excusar su abuso afirmando que fue una expresión de amor o que fue causada por estrés, alcohol u otras sustancias, o pueden culpar a la víctima. A menudo son reincidentes.

Una variedad de factores sociales y culturales pueden contribuir a la vulnerabilidad de una persona al abuso, como la pobreza, el origen étnico, la orientación sexual, el género y la discapacidad física o intelectual de la

víctima. La vulnerabilidad también puede deberse a una combinación de estos factores. En algunos casos, el abuso ocurre en el contexto de la trata de personas.

A veces, los trabajadores de la iglesia en una *provincia*, que son conocidos o sospechosos de haber cometido abusos, son trasladados y *autorizados* para el *ministerio* en otra provincia, otra diócesis dentro de la misma provincia o en otra tradición eclesial, sin revelar esta información a la *autoridad eclesial*. Esta práctica les permite seguir abusando de las personas en su nueva ubicación.

Los efectos nocivos del abuso

El daño causado tanto a las *víctimas primarias* como a las *víctimas secundarias* de abuso, y el hecho de no protegerlas contra el abuso y de responder adecuadamente donde ocurre el abuso, puede ser de gran alcance y profundamente destructivo. La mayoría de las víctimas primarias han sido mujeres y niños. Los hombres también pueden ser víctimas primarias. Por una víctima primaria, puede haber muchas secundarias. Estas pueden incluir miembros de la familia de la víctima primaria, miembros de la familia del abusador, otros trabajadores de la iglesia y miembros de la iglesia.

Los efectos dañinos del abuso varían de acuerdo con una serie de factores que incluyen la cercanía de la relación entre la víctima y el abusador, el papel del abusador en relación con la víctima, la duración del abuso y si la víctima recibe apoyo familiar o de otra forma. Los factores adicionales en el caso de abuso físico y abuso sexual son el grado de cuán invasivo es el abuso y el grado de fuerza utilizada para cometer el abuso. Las víctimas primarias y secundarias pueden verse afectadas en la forma en que se ven a sí mismas, sus relaciones con los demás y su fe.

Los efectos emocionales y psicológicos perjudiciales del abuso en las víctimas incluyen:

- la culpa, cuando creen que son responsables del abuso;
- la vergüenza, cuando creen que han sido maltratados porque son indignos, desagradables e inaceptables, o no han reconocido 'señales de advertencia' de abuso; y
- el desempoderamiento, por no poder defenderse por sí mismos.

Los efectos perjudiciales en las relaciones de las víctimas con otros incluyen volverse:

- agresivas y extremadamente enojadas con los que tienen autoridad, incluidos los trabajadores de la iglesia;
- vacilantes cuando están con las personas que conocen, y desconfiadas al conocer nuevas personas, debido a su temor al rechazo o la desaprobación;

- obedientes en sus relaciones con las figuras de autoridad, ya sea en la comunidad o en la iglesia; y
- 'altruistas' que cuidan de otros pero no se cuidan a sí mismos.

Las víctimas comúnmente experimentan dificultades espirituales. Pueden:

- creer que Dios, que permaneció en silencio durante el abuso, es cruel, impotente o despreocupado;
- creer que están siendo castigadas por Dios;
- enojarse o sentirse abandonadas por Dios;
- ser alejadas del pensamiento de Dios como Padre. Para algunas víctimas, el único padre que han conocido es su propio padre o un miembro masculino del clero que las ha traicionado y abusado de su posición de confianza;
- encontrar difícil experimentar el amor y la gracia de Dios porque lo que ellas han experimentado es una perversión de amor, confianza, esperanza y fe; y
- sentirse traicionadas por los líderes de la iglesia.

Las personas que se dan cuenta del abuso y los efectos dañinos experimentados por la víctima primaria a menudo pueden sufrir daño y experimentar un abrumador sentido de tristeza y enojo. A estas personas se les denomina víctimas secundarias. Luego, pueden experimentar cambios en sus relaciones, incluso en su *comunidad eclesial*, debido a la falta de confianza, el sigilo (donde no pueden hablar abiertamente sobre el abuso), el estigma y las preguntas acerca de las cuales no tienen respuestas. A veces son excluidas de su comunidad eclesial. A veces, ha habido una división en una comunidad eclesial donde algunos apoyan a la víctima primaria y otros al supuesto abusador.

Atención a víctimas de abuso

La forma en que la iglesia se preocupa por las víctimas debe centrarse en las necesidades de las víctimas.

Algunas víctimas de abuso no confían en la comunidad en la que fueron víctimas de abuso y la abandonan. La iglesia debe respetar su decisión de irse y, sin embargo, debe estar dispuesta a brindar atención en cualquier momento.

Algunas víctimas eligen quedarse en comunidades eclesiales. Pueden estar luchando para hacer frente a los efectos dañinos del abuso y buscando ayuda. A veces, cuando el abuso se ha mantenido en secreto, tienen miedo de revelar el abuso en la comunidad eclesial y, como consecuencia, continúan sufriendo en silencio. A veces, donde el abuso es conocido, la iglesia no les ha proporcionado cuidado. Las iglesias deben ser lugares seguros donde las víctimas primarias y secundarias puedan hablar sobre el abuso y encontrar la curación de sus efectos dañinos. Para que esto suceda, las comunidades de la iglesia deben escuchar a las víctimas y

ofrecerles asistencia espiritual y otras formas de atención. Las víctimas pueden necesitar ayuda más allá de la atención que la iglesia puede proporcionar, como la atención especializada y los servicios de apoyo a las víctimas.

El perdón

El perdón es uno de los problemas más difíciles que enfrentan las víctimas y los trabajadores de la iglesia que atienden a las víctimas y abusadores.

Las víctimas a menudo se encuentran bajo presión para perdonar al abusador. La presión puede ser:

- externa: cuando alguien dice ‘Solo déjalo atrás’, ‘Perdona y olvida’, ‘Perdona y sigue adelante’ o ‘Te sentirás mejor si perdonas’; e
- interna: cuando el propio entendimiento de la víctima es que ellos mismos necesitan ser perdonados y para que eso suceda, primero deben perdonar a su abusador.

Los trabajadores de la iglesia nunca deben presionar a una víctima para que perdonen a su abusador. La presión para perdonar y restablecer su relación con el abusador puede causar más daño a la víctima. La víctima puede condenarse a sí misma y creer que es condenada por otros si no está dispuesta a o no puede perdonar. Puede verse a sí misma como ‘no siendo cristiana’ y más allá del perdón de Dios.

Una víctima, independientemente de cualquier solicitud, puede querer perdonar a su abusador: por ejemplo, cuando su abusador no se arrepiente, está muerto o ya no está en contacto. Perdonar a su abusador es un proceso de múltiples capas y de naturaleza compleja y puede ser muy difícil para las víctimas. Rara vez es un evento único, pero generalmente es un proceso que a menudo ocurre durante un período prolongado de tiempo y en etapas.

A veces el abusador puede pedir perdón. Cuando esto sucede, los tres requisitos expresados en las Escrituras para el perdón, que en conjunto se llaman comúnmente ‘arrepentimiento’, son:

- la confesión, donde el abusador reconoce completamente el abuso y el daño causado, que puede incluir una disculpa incondicional del abusador a la víctima por el abuso y sus efectos;
- la contrición y el compromiso con la enmienda de la vida, donde el abusador asume toda la responsabilidad por el abuso con la voluntad de soportar cualquier consecuencia, que puede incluir denunciar el abuso a la *autoridad civil* o una acción disciplinaria dentro de la iglesia; y
- la reparación, donde el abusador ofrece a la víctima reparar el abuso, en las circunstancias en que sea apropiada.

Cuando se cumplen estos requisitos, un miembro del clero puede pronunciar el perdón de Dios. La víctima puede optar por perdonar a su abusador en una conversación o sin ningún contacto, especialmente cuando sea necesario para que la víctima se sienta segura.

Cuando un abusador es perdonado por Dios o su víctima, esto no significa que:

- la víctima debe minimizar el abuso o excusar al abusador u olvidar su abuso;
- la iglesia debe designar o reelegir al abusador para un papel de ministerio o confiar al abusador en el cuidado de niños, jóvenes o adultos vulnerables;
- el abusador debe evitar el castigo por el abuso; y
- la víctima y el abusador deben reconciliarse, en el sentido de un retorno a la relación tal como existía antes de que ocurriera el abuso.

A veces puede ser que el perdón no sea posible. Puede ser que una víctima no esté preparada para perdonar a su abusador.

Apoyo a quienes atienden a víctimas de abuso

Aquellos que brindan atención a víctimas primarias y secundarias de abuso requieren apoyo en su ministerio. A menudo no se comprende que el cuidado de las víctimas puede ser emocional y espiritualmente agotador, especialmente cuando se proporciona atención durante un largo período de tiempo. El apoyo a quienes brindan atención ayuda a mantenerlos en este ministerio.

Normas

Atención a víctimas de abuso

- 1.1 Cada provincia debe tener un sistema para brindar atención a las víctimas primarias y secundarias de abuso, ya sea que las víctimas hayan sido abusadas por trabajadores de la iglesia o por otras personas. Las personas que proporcionan atención normalmente deben ser del mismo sexo que la víctima principal, particularmente en casos de abuso sexual.
- 1.2 Se debe capacitar a suficientes personas para que, cuando sea posible, haya al menos un hombre y una mujer en cada comunidad eclesial que puedan proporcionar atención a las víctimas de abuso. Cuando esto no sea práctico, se debe capacitar a suficientes personas para que haya al menos un hombre y una mujer que estén ubicados a una distancia razonable de un grupo de comunidades eclesiales. Las personas adecuadas para la capacitación son aquellas que pueden mantener los límites apropiados del ministerio y la confidencialidad

y, si ellos mismos han experimentado abuso, se han recuperado lo suficiente como para brindar atención a otras víctimas de abuso. Las personas que reciben capacitación pueden ser clérigos o trabajadores laicos. Se deben mantener registros precisos de las personas que reciben la capacitación.

- 1.3 La capacitación para brindar atención a las víctimas de abuso debe incluir los siguientes temas:
- la teología del cuidado en el contexto del abuso;
 - el reconocimiento de signos observables de abuso;
 - la importancia de escuchar a las víctimas del abuso con empatía, paciencia y compasión;
 - los efectos dañinos del abuso en las víctimas primarias y secundarias del abuso;
 - la importancia de la confidencialidad y los límites a la confidencialidad;
 - respuestas apropiadas cuando hay una revelación de abuso;
 - las limitaciones del rol del cuidador (como el respeto por los deseos de la víctima y no intentar brindar atención especializada);
 - las circunstancias en las que, y cuándo, la iglesia debe ofrecer a las víctimas de abuso la referencia para recibir atención especializada y servicios de apoyo para las víctimas, e información sobre las personas que pueden brindar atención especializada (como médicos, psicólogos y consejeros) y cualquier organización que pueda brindarles servicios de apoyo (tales como grupos de defensa);
 - la naturaleza y la práctica del perdón y los efectos dañinos sobre las víctimas de abuso si se les presiona para que perdonen antes de que estén listas; y
 - formas de atención práctica disponibles para las víctimas de abuso, tales como consultas regulares sobre su bienestar, apoyo con la oración, asistencia financiera, reubicación en un lugar seguro para vivir, y asistencia para denunciar el abuso a la *autoridad civil* cuando constituya un delito.
- 1.4 Se debe exigir la recapacitación de personas para brindar atención a las víctimas de abuso a intervalos regulares de entre tres y cinco años.

Apoyo a quienes atienden a víctimas de abuso

- 1.5 Cada provincia debe tener un sistema para apoyar a las personas que brindan atención a las víctimas primarias y secundarias de abuso. Donde sea practicable, las personas que brindan este apoyo deberían contar con capacitación y experiencia para brindar atención a las víctimas de abuso. Este apoyo debe consistir en un contacto regular con las personas que brindan atención y ayuda para tratar cualquier problema que haya surgido en su prestación de atención.

SECCIÓN 2

Implementando respuestas efectivas al abuso

Compromiso de la Carta 2

Respuestas efectivas al abuso

Tendremos e implementaremos políticas y procedimientos para responder adecuadamente a las denuncias de abuso contra el clero y otro personal de la iglesia que incluyen:

- a. dar a conocer dentro de las iglesias el procedimiento para presentar denuncias;
- b. organizar el cuidado pastoral para cualquier persona que presente una denuncia;
- c. la determinación imparcial de las denuncias de abuso contra el clero y otro personal de la iglesia, y la evaluación de su idoneidad para el ministerio futuro;
- d. proporcionar apoyo a las parroquias y organizaciones eclesiales afectadas.

Mal uso de poder y autoridad por parte de quienes abusan

Los *trabajadores de la iglesia* tienen poder y autoridad en virtud de su papel y, por lo tanto, están en una posición de confianza. Algunos no son conscientes de su poder y lo ejercen inconscientemente de manera *abusiva* para lograr sus deseos. Otros usan intencionalmente su poder para anular la resistencia de sus víctimas. En el caso de *abuso sexual de niños, jóvenes y adultos vulnerables*, los abusadores comúnmente han usado su poder para el *engaño pederasta* de sus víctimas y otras personas cercanas a las víctimas. Los trabajadores de la iglesia que hacen mal uso de su poder y autoridad al abusar de otros, han traicionado la confianza que se les confiere y deben ser responsables de su conducta.

La ocultación del abuso en la iglesia

Los líderes de la iglesia que han encubierto las *alegaciones* contra otros trabajadores de la iglesia para proteger la reputación de la iglesia han abusado de su poder mediante esta *ocultación*, y han actuado injustamente y sin integridad. Esta ocultación se ha producido al ignorar las *denuncias* o minimizar su gravedad, o al mover al *demandado* a otra posición. Las víctimas de abuso han sido más perjudicadas por el hecho de que la iglesia no haya actuado sobre sus denuncias. La reputación de la iglesia se ha visto aún más dañada cuando se ha revelado públicamente la ocultación del abuso por parte de los trabajadores de la iglesia.

Procedimientos para determinar la veracidad de las alegaciones en las denuncias

Donde hay denuncias contra los trabajadores de la iglesia, la rendición de cuentas requiere procedimientos para decidir de manera justa sobre la verdad de las alegaciones. Estos procedimientos deben darse a conocer dentro de la provincia.

Algunas víctimas primarias temen presentar una denuncia porque han sido amenazadas con represalias. Los procedimientos para presentar una denuncia deben permitir que se presente una denuncia en el nombre de la víctima (como cuando ha fallecido). Pueden pasar muchos años antes de que algunos *denunciantes*, en particular los que sufrieron abusos cuando eran niños, estén listos para presentar una denuncia. El paso del tiempo desde que se alega que ocurrió el abuso normalmente no debería ser un obstáculo para la consideración de una denuncia. Sin embargo, una barrera es apropiada cuando el paso del tiempo ha hecho imposible tratar de forma justa la denuncia. Cuando el presunto abusador haya fallecido, será importante determinar la verdad de la denuncia y la reparación apropiada.

Cuando se presenta una denuncia, se debe brindar apoyo durante el proceso tanto al denunciante como al demandado.

Resultados de las denuncias

Cuando hay una decisión de que el demandado cometió el abuso u ocultó el abuso, se debe evaluar su idoneidad para el *ministerio* futuro. Esta evaluación debe incluir si es apto para permanecer en su posición actual o para ser nombrado para cualquier otra posición. También debe incluir si es temporal o permanentemente no apto para permanecer en el ministerio y, en el caso de estar temporalmente no apto, las condiciones para su restauración. En el caso del *clero*, esta evaluación también debe incluir si es apto para continuar ejerciendo el ministerio ordenado y, de ser así, bajo qué condiciones.

Todos los denunciantes, independientemente de que la denuncia esté fundamentada o no, deben recibir atención. Cuando la denuncia está fundamentada, la iglesia debe ofrecer una reparación a la víctima. La oferta de reparación siempre debe incluir una respuesta personal directa en forma de una disculpa por parte de un líder de la iglesia, y puede incluir pasos como el asesoramiento y otras formas de ayuda práctica para responder al daño sufrido.

Todos los demandados, independientemente de que la denuncia esté fundamentada o no, deben recibir atención. Cuando la denuncia está fundamentada y el demandado permanece en el ministerio o participa de alguna otra manera en la vida de una comunidad eclesial, debe haber un sistema de responsabilidad para garantizar que el demandado haga esto sin comprometer la seguridad de las personas.

Un proceso para la comunicación del resultado de la denuncia, incluidos los hallazgos, al denunciante, al demandado, a la iglesia y, cuando corresponda, al público, ayudará a garantizar que el resultado se informe con precisión.

Apoyo a las comunidades eclesiales afectadas por denuncias

Cuando se presenta una denuncia, las comunidades eclesiales conectadas con las víctimas primaria y secundarias, y con el demandado, a menudo experimentan un profundo sentido de traición, ira y desilusión. A veces puede haber división en la comunidad eclesial. Esto a menudo puede aumentar si hay una decisión posterior de que el demandado cometió el abuso. Incluso, donde se comprueba la denuncia, puede continuar debido a la creencia de algunos de que el demandado es inocente. Las comunidades eclesiales afectadas necesitan apoyo continuo. Este apoyo incluye recibir información adecuada que no cause daño al demandante ni

perjudique la determinación justa de las alegaciones, pero que ayude a minimizar la especulación y la difusión de rumores.

Normas

Tratando justamente las denuncias

- 2.1 Cada provincia debe tener un sistema para tratar de manera justa las denuncias. El sistema debe incluir los siguientes elementos:
- un medio fácil de usar y accesible para las víctimas, o personas en su nombre, para presentar denuncias a una persona designada;
 - cuando se presenta una denuncia relacionada con un presunto delito, un mecanismo para ayudar al denunciante a denunciar el abuso a la *autoridad civil*, excepto en situaciones en las que la ley exige a la iglesia misma que informe la denuncia;
 - la protección del denunciante y de cualquier informante asociado con la denuncia de cualquier represalia por parte de un trabajador de la iglesia;
 - la capacidad de la *autoridad eclesiástica* en circunstancias apropiadas para suspender al demandado de su posición actual hasta que concluya el proceso para tratar la denuncia (por ejemplo, donde las personas, incluida la víctima, corren el riesgo de sufrir daños y / o la reputación de la iglesia puede ser dañada si el demandado continúa en su posición actual);
 - la consideración de la denuncia sin importar cuánto tiempo hace que se presume que ocurrió el abuso, excepto en circunstancias en las que el paso del tiempo ha hecho imposible tratar de manera justa la denuncia;
 - la divulgación de la denuncia y la identidad del denunciante al demandado, excepto cuando hacerlo pondría en peligro la seguridad del denunciante;
 - la oportunidad para que el demandado responda a la denuncia;
 - cuando el demandado niega o no admite la denuncia, un proceso formal para que una persona imparcial o un grupo de personas imparciales investigue la denuncia y determine si es verdad o no;
 - donde las alegaciones son admitidas por el demandado o si se considera que son verdaderas, un proceso para determinar la idoneidad del demandado para continuar el ministerio y, de ser así, si está sujeto a alguna condición;
 - el mantenimiento de registros precisos de la acción tomada por la autoridad eclesiástica que da efecto a la evaluación de la idoneidad para el ministerio del demandado;
 - la vindicación del demandado cuando la denuncia es falsa;
 - el mantenimiento de la confidencialidad, incluida la determinación de la cantidad de información y a quién se debe proporcionar la información; y

- la comunicación del resultado de la denuncia al denunciante, al demandado, a la iglesia y, cuando corresponda, al público.

Apoyo a los denunciantes y demandados

2.2 Cada provincia debe tener un sistema para proporcionar a una persona de apoyo para el demandante y para el demandado durante y después del proceso del tratamiento de la denuncia. Se debe capacitar a las personas para que asuman este rol y se deben mantener registros precisos de las personas que reciben la capacitación. La capacitación debe incluir los siguientes temas:

- la importancia de escuchar a los denunciantes y demandados con empatía, paciencia y compasión;
- la naturaleza del abuso y sus efectos en las víctimas; y
- la asistencia que puede brindarse a los denunciantes y demandados (como explicar el proceso para tratar las denuncias y estar presente durante las entrevistas cuando se investiga la denuncia o cualquier audiencia en la que se determina la verdad de las alegaciones).

La persona de apoyo para el demandante y para el demandado no debe tener ningún rol en el proceso de investigar o tomar una decisión sobre la denuncia.

Apoyo a las comunidades eclesiales afectadas

2.3 Cada provincia debe tener un sistema para brindar apoyo a las comunidades eclesiales afectadas por las denuncias y los resultados de su determinación. Se debe capacitar a las personas para que asuman este rol y se deben mantener registros precisos de las personas que reciben la capacitación. La capacitación debe incluir los siguientes temas:

- el impacto sobre las personas y las comunidades eclesiales de las denuncias de abuso y sus resultados;
- la información apropiada para ser proporcionada a las personas y comunidades eclesiales afectadas sobre las denuncias de abuso y sus resultados, y la persona que toma esa decisión; y
- las estrategias para facilitar la curación de personas y comunidades eclesiales afectadas por denuncias de abuso y sus resultados.

Cualquier persona que brinde apoyo a las personas y comunidades eclesiales afectadas no debe tener ningún rol en el proceso de investigar o tomar una decisión sobre la denuncia.

SECCIÓN 3

Adoptando y promoviendo estándares para la práctica del ministerio

Compromiso de la Carta 3

Práctica del ministerio pastoral

Adoptaremos y promoveremos a través de la educación y la capacitación estándares para la práctica del ministerio pastoral por parte del clero y otro personal de la iglesia.

Ministerio en la iglesia

Los *trabajadores de la iglesia* realizan el *ministerio* en la iglesia en una variedad de formas, incluida la provisión de consejo y apoyo espirituales, educación, asesoramiento, atención y asistencia en momentos de necesidad. Tal ministerio puede suceder en una variedad de entornos, incluso en una *comunidad eclesial*. En sus *relaciones ministeriales*, los trabajadores de la iglesia siempre deben actuar en el mejor interés de aquellos a quienes están atendiendo.

El desequilibrio de poder en las relaciones ministeriales

Existe un desequilibrio intrínseco de poder en una relación ministerial entre el trabajador de la iglesia y aquellos a quienes atiende. Esto ocurre porque el trabajador de la iglesia tiene autoridad espiritual sobre los demás, conocimiento especializado y experiencia, o acceso a los líderes y recursos de la iglesia. Siempre es responsabilidad del trabajador de la iglesia mantener los límites apropiados en sus relaciones ministeriales.

Estándares para la práctica del ministerio en un código de conducta

Los estándares claros para la práctica del ministerio deben estar contenidos en un código de conducta. Todos los trabajadores de la iglesia deben estar obligados a observar las normas del código de conducta. Se necesitan educación y capacitación regulares sobre estos estándares de comportamiento para ayudarlos a mantener los límites apropiados en sus relaciones ministeriales. Es particularmente importante asegurar que los trabajadores de la iglesia que se han mudado de otra *provincia* o tradición eclesiástica reciban esta educación y capacitación. La adopción de y el entrenamiento en un código de conducta significan que los trabajadores de la iglesia no pueden alegar ignorancia de los estándares apropiados para la práctica del ministerio.

La importancia del apoyo ministerial para los trabajadores de la iglesia

Un sistema de apoyo ministerial es un método práctico para ayudar a asegurar las prácticas ministeriales éticas por parte de los trabajadores de la iglesia y para ayudarlos a prevenir y responder al abuso de poder por parte de otros trabajadores o miembros de la iglesia.

Un código de conducta para la práctica del ministerio

- 3.1 Cada provincia debe tener un código de conducta que contenga normas para la práctica del ministerio que los trabajadores de la iglesia deben observar. El código de conducta debe abordar las siguientes áreas de conducta:
- la naturaleza de las relaciones ministeriales y cómo se debe usar el poder en beneficio de aquellos a quienes se está atendiendo;
 - el mantenimiento de la confidencialidad de la información recibida en el ministerio y los límites de la confidencialidad, como cuando la divulgación es requerida por la ley;
 - la comunicación en el ministerio, incluyendo el uso del lenguaje, los gestos y las imágenes, el uso de la tecnología y la ubicación de reuniones, entrevistas y conversaciones y cómo dirigirlos;
 - los límites apropiados en las relaciones ministeriales, incluyendo límites emocionales, financieros, físicos y sexuales;
 - el ministerio a los *niños* y los *jóvenes*, incluyendo evitar donde sea posible trabajar solo o en aislamiento con ellos;
 - el ministerio a los *adultos vulnerables*; y
 - la denuncia del abuso conocido o presunto por otro trabajador de la iglesia a la *autoridad eclesiástica*, o a la *autoridad civil* cuando sea requerida.

Capacitación en el código de conducta

- 3.2 Cada provincia debe tener un sistema para proporcionar la finalización satisfactoria de la capacitación en el código de conducta por:
- los candidatos para la ordenación antes de su ordenación como diácono; y
 - los trabajadores de la iglesia antes de su nombramiento o, excepcionalmente, dentro de los tres meses posteriores a su nombramiento, y posteriormente a intervalos de entre tres y cinco años.

Se deben mantener registros precisos de la capacitación.

Apoyo ministerial

- 3.3 Cada provincia debe tener un sistema para proporcionar apoyo ministerial a los trabajadores de la iglesia para ayudar a garantizar prácticas éticas de ministerio que:
- para el *clero* y los *trabajadores laicos autorizados* y empleados, debe incluir la supervisión de su ministerio y, cuando esté

disponible, otras formas de apoyo, tales como tutoría, supervisión profesional, apoyo entre pares y revisión del ministerio; y

- para los trabajadores laicos que son voluntarios, debe incluir la supervisión de su ministerio.

SECCIÓN 4

Evaluando la idoneidad para el ministerio

Compromiso de la Carta 4

La idoneidad para el ministerio

Tendremos e implementaremos políticas y procedimientos para evaluar la idoneidad de las personas para la ordenación como clérigos o para los puestos de responsabilidad en la iglesia, incluida la verificación de sus antecedentes.

El abuso donde no ha habido verificación de antecedentes

A veces, los *trabajadores de la iglesia* con antecedentes de *abuso* de otros han sido nombrados para ocupar puestos, y en el caso del *clero* han entrado en el proceso que conduce a la ordenación, sin ninguna verificación de sus antecedentes y posteriormente han cometido abusos en su *ministerio*. El abuso ha sido cometido tanto por el clero como por los *trabajadores laicos*. En algunos casos, esto ha ocurrido cuando los trabajadores de la iglesia se han movido entre las *provincias*, entre las diócesis dentro de una provincia o desde otra tradición eclesiástica.

La importancia de la verificación de antecedentes

La evaluación de la idoneidad de un posible trabajador de la iglesia para el ministerio debe incluir la verificación de antecedentes. El propósito de la verificación de antecedentes es identificar cualquier información que indique que la persona puede representar un riesgo para la seguridad de los demás. Esta información se debe tener en cuenta al evaluar si la persona es adecuada para emprender el ministerio en la iglesia. Todo el clero debe ser examinado. Se debe dar prioridad a la verificación de antecedentes de los trabajadores laicos cuyo ministerio involucra el contacto con personas vulnerables como los *niños*, los *jóvenes* y los *adultos vulnerables*. La verificación de antecedentes es un medio importante para prevenir el abuso en la iglesia, ya que la conducta pasada es un indicador importante de comportamiento tanto en el presente como en el futuro.

Para los trabajadores de la iglesia que se mueven entre provincias, la verificación de antecedentes requiere la cooperación de ambas provincias a través de la implementación del *Protocolo*. Para los trabajadores de la iglesia que se mueven entre las diócesis dentro de una provincia, la verificación de antecedentes requiere la cooperación de ambas diócesis dentro de la provincia. Para los trabajadores de la iglesia que se mudan de otra tradición eclesiástica, la verificación de antecedentes requiere la provisión de información a la otra tradición eclesiástica y la cooperación tanto de la otra tradición eclesiástica como de la provincia.

Circunstancias en las que se requiere una evaluación de riesgos

Cuando una persona haya abusado en el pasado, es necesario llevar a cabo una evaluación de riesgo de la probabilidad de que el posible trabajador de la iglesia abuse de otros en el futuro. Esto debe llevarse a cabo antes de que sean ordenados o designados para un puesto. Cuando sea posible, un profesional experimentado, como un psicólogo, debe realizar la evaluación de riesgos. En casos de abuso, como los relacionados con el *abuso sexual*

de niños, no es apropiado que la persona sea ordenada o designada para un cargo que involucre un ministerio.

Normas

Evaluación de la idoneidad de las personas para ser trabajadores de la iglesia

4.1 Cada provincia debe tener un sistema para la verificación de antecedentes de los posibles trabajadores de la iglesia. Deben ser examinados antes de su cita y, en el caso del clero, antes de entrar en un proceso que puede conducir a su ordenación. La verificación de antecedentes debe incluir los siguientes elementos:

- el llenado por parte de la persona de un formulario de solicitud que incluye la disposición para la divulgación de un comportamiento abusivo previo;
- la verificación de identidad;
- la verificación con la *autoridad civil* de los antecedentes penales cuando estén disponibles y el solicitante sea un adulto;
- una entrevista con la persona que hace la cita o su delegado;
- obtener referencias de personas con conocimiento del solicitante, incluso dentro de la iglesia y / o de su empleo anterior;
- donde la persona era un trabajador de la iglesia *autorizado* en otra provincia u otra diócesis dentro de la provincia o tenía un papel equivalente en otra tradición eclesiástica, la solicitud de *información sobre la idoneidad ministerial* a la autoridad eclesiástica de la otra provincia o diócesis o la autoridad equivalente de la otra tradición eclesiástica; y
- en el caso de los candidatos para la ordenación, cuando sea posible, una evaluación psicológica para identificar cualquier condición que pueda suponer un riesgo para la seguridad de los demás.

Deben mantenerse registros de verificación de antecedentes.

4.2 Cada provincia debe tener un sistema para evaluar la idoneidad de los posibles trabajadores de la iglesia antes de su nombramiento, y en el caso del clero antes de su ordenación como diácono. La evaluación de la idoneidad debe incluir los siguientes elementos:

- la consideración de las personas a quienes la persona atenderá y su vulnerabilidad;
- la consideración de la información obtenida de la verificación de antecedentes; y
- cuando una persona ha abusado en el pasado, realizar una evaluación de riesgo de la probabilidad de que la persona abuse de otros en el futuro.

Deben mantenerse registros de las evaluaciones.

- 4.3 Cada provincia debe tener un sistema que mantenga la confidencialidad de sus registros de verificación de antecedentes, incluida la información de idoneidad ministerial, excepto cuando su divulgación:
- es requerida por la ley;
 - se cree razonablemente necesaria para proteger a cualquier persona del riesgo de ser dañada por el trabajador de la iglesia;
 - es necesaria para realizar la evaluación de si el trabajador de la iglesia es adecuado para emprender un ministerio autorizado en la provincia; o
 - es necesaria para emprender cualquier acción disciplinaria contra el trabajador de la iglesia.

Divulgación de información de idoneidad ministerial

- 4.4 Cada provincia debe tener un sistema de información de idoneidad ministerial que garantice:
- la solicitud y recepción de información de idoneidad ministerial sobre una persona que es o fue un trabajador de la iglesia de la autoridad eclesiástica de otra provincia o diócesis dentro de la provincia o la autoridad equivalente de la otra tradición eclesiástica; y
 - la pronta provisión de información de idoneidad ministerial sobre la persona a la autoridad eclesiástica o la autoridad equivalente de la otra tradición eclesiástica, excepto cuando la divulgación de la información de idoneidad para el ministerio sea ilegal.

SECCIÓN 5

Promoviendo una cultura de seguridad

Compromiso de la Carta 5

Cultura de seguridad

Promoveremos una cultura de seguridad en las parroquias y las organizaciones eclesiales a través de la educación y la capacitación para ayudar al clero y a otro personal y participantes de la iglesia a prevenir la ocurrencia de abusos.

La cultura de la iglesia ha contribuido al abuso

Algunos aspectos de la cultura de la iglesia han contribuido a un entorno en el que los *trabajadores de la iglesia* han abusado de *niños, jóvenes y adultos vulnerables*.

De diferentes maneras, aspectos de la cultura han permitido el *abuso* y el silenciamiento de las víctimas. En algunos casos:

- la protección de la reputación de la iglesia se ha colocado por encima de los intereses de las víctimas;
- la iglesia se ha centrado en extender el perdón y la compasión a los abusadores en lugar de hacerlos responsables y considerar adecuadamente las necesidades de las víctimas;
- cuando un miembro del *clero* se ha involucrado en el abuso, el *clericalismo* (el clero alentando y aprovechando la estima que se le tiene) ha sido un factor en la ocurrencia del abuso, y también ha causado respuestas inadecuadas donde ha habido *denuncias*; y
- donde el abuso ha sido reconocido, a menudo se ha visto como una falla moral que puede pasarse por alto en lugar de una mala conducta que ha causado daños a las víctimas y, en el caso de algunos tipos de abuso, una ofensa criminal.

El gobierno ineficaz en la iglesia ha contribuido al abuso

Hay aspectos de esta cultura que han sido reforzados por la estructura y el gobierno de la iglesia. En algunos casos:

- ha habido una selección, verificación de antecedentes y capacitación inadecuadas de los trabajadores de la iglesia;
- donde se han presentado denuncias de abuso, ha habido procesos inadecuados para determinar de manera justa la verdad de las alegaciones y la idoneidad para el futuro *ministerio* de los trabajadores de la iglesia involucrados;
- los líderes de la iglesia no han logrado manejar los conflictos de intereses entre sus roles pastorales y disciplinarios;
- los líderes de la iglesia no han sido imparciales, o han parecido no serlo, por su relación con los *demandados*; y
- los líderes de la iglesia han *ocultado* los abusos de diferentes maneras, incluido el traslado de un presunto abusador a otra *comunidad eclesial*.

El desafío de los abusadores conocidos y presuntos en la iglesia

Las personas que son conocidas o sospechosas de abuso pueden tratar de participar en la vida de una comunidad eclesial. Incluyen a los acusados o condenados por delitos penales relacionados con el *abuso sexual*. Si bien

debe fomentarse el ministerio con ellos, esto no debe comprometer la seguridad de los demás, especialmente los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables.

En general, no se debe permitir que los conocidos o sospechosos de abuso participen en un papel de liderazgo, como brindar atención, dirigir a cualquier grupo de jóvenes u otro grupo, dirigir la música o leer la Biblia en los servicios, o decir oraciones públicas. Es importante reconocer que las personas que ejercen un rol de liderazgo son percibidas como confiables.

La creación y mantenimiento de una cultura de seguridad en la iglesia

Crear y mantener una cultura de seguridad en la iglesia requiere el involucramiento de todos los que participan en la vida de las comunidades eclesiales, no solamente de los trabajadores de la iglesia.

La capacitación para prevenir la ocurrencia de abuso debe ser parte de la formación y el desarrollo continuo del clero. Los participantes en la vida de las comunidades eclesiales deben recibir educación para prevenir la ocurrencia de abusos.

Crear y mantener una cultura de seguridad en la iglesia requiere más que la adopción de reglas o políticas de *iglesia segura* o de *salvaguardia*. Tienen que ser implementados efectivamente, y su implementación monitoreada. La iglesia debe demostrar integridad haciendo públicos los resultados de este monitoreo. Las reglas y políticas también deberán estar respaldadas por una teología de iglesia segura o de salvaguardia que priorice la seguridad de todos aquellos que participan en la vida de la iglesia. Los líderes de la iglesia tienen un papel importante que desempeñar en la creación y el mantenimiento de esta cultura de seguridad.

Las denuncias sobre la eficacia o la imparcialidad de las reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia deben revisarse para que las debilidades y fallas identificadas puedan informar una mejora continua. De lo contrario, las reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia deben revisarse regularmente para que sigan siendo efectivas. Esto ayudará a garantizar que la iglesia sea un entorno seguro para todas las personas, especialmente los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables.

Normas

Formación y desarrollo continuo de los trabajadores de la iglesia para incluir capacitación para crear y mantener una cultura de seguridad

5.1 Cada provincia debe tener un sistema para la formación y el desarrollo continuo de los trabajadores de la iglesia que incluya capacitación que aborde los siguientes temas:

- la teología de iglesia segura o de salvaguardia que prioriza la seguridad de todos los que participan en la vida de la iglesia;
- la importancia del liderazgo efectivo y la autoconciencia para crear y mantener una cultura de seguridad en las comunidades eclesiales;
- el ejercicio adecuado de su poder y autoridad;
- los límites en las *relaciones ministeriales*;
- la responsabilidad de actuar cuando se dan cuenta de o sospechan razonablemente el abuso por parte de otro trabajador de la iglesia;
- las acciones a tomar cuando se dan cuenta de o sospechan razonablemente el abuso por parte de otro trabajador de la iglesia;
- las prácticas ministeriales seguras;
- la provisión de atención a víctimas de abuso;
- los requisitos bajo la ley civil para denunciar abuso a la *autoridad civil*;
- el impacto del abuso en las víctimas, incluidas las comunidades eclesiales afectadas; y
- la creación y mantenimiento de entornos eclesiales seguros.

Educación de parroquias y comunidades eclesiales para crear y mantener una cultura de seguridad

5.2 Cada provincia debe tener un sistema para la educación de los participantes en las comunidades eclesiales en las prácticas ministeriales seguras y la prevención del abuso. Esta educación debe ser apropiada para la edad de los participantes. En el caso de las escuelas y otras organizaciones que brindan un ministerio a niños y jóvenes, debe extenderse a sus padres y cuidadores. En el caso de organizaciones que proveen ministerio a adultos vulnerables, debe extenderse a sus familiares y cuidadores. Debe abordar formas de aumentar la conciencia sobre el compromiso a las prácticas de iglesia segura o de salvaguardia, y de crear y mantener un entorno seguro para los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables, e incluir los siguientes temas:

- la naturaleza del abuso y sus efectos;
- el reconocimiento de los signos de abuso;
- las técnicas de *engaño pederasta* en caso de abuso sexual;
- las maneras prácticas de reducir el riesgo de abuso; y
- la denuncia de abuso conocido o presunto a la autoridad civil y la *autoridad eclesiástica*.

Ministerio a los conocidos o sospechosos de abuso

- 5.3 Cada provincia debe tener un sistema de ministerio para aquellos conocidos o sospechosos de abuso que participan actualmente o buscan participar en la vida de una comunidad eclesial. El sistema debe incluir los siguientes elementos:
- un proceso para evaluar si la participación de la persona es o será un riesgo para la seguridad de los demás;
 - donde el resultado de la evaluación es que la persona puede participar en la vida de la comunidad eclesial con restricciones, un proceso para garantizar que cumpla con estas restricciones, como un acuerdo de seguridad o un grupo que supervisa el cumplimiento de las restricciones;
 - donde el resultado de la evaluación es que la persona no puede participar en la vida de la comunidad eclesial, la oferta de proporcionar un ministerio alternativo a la persona (como un ministerio individual a la persona por parte de un trabajador de la iglesia); y
 - donde se sabe que la persona se ha mudado a una nueva comunidad eclesial en la diócesis o en otra diócesis de la *provincia* o en otra tradición eclesiástica, la divulgación de información relevante sobre la persona a los líderes de esa comunidad eclesial.

Supervisión del cumplimiento de las normas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia

- 5.4 Cada provincia debe tener un sistema para monitorear el cumplimiento de las reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia que debe incluir los siguientes elementos:
- la preparación de un informe por una persona responsable y, cuando sea posible, independiente, a intervalos de al menos cinco años sobre la adopción e implementación de reglas y políticas que den efecto a estas normas; y
 - la publicación del informe en el sitio web de la provincia o de la diócesis, o de otro modo hacer público el informe.

Revisión de las reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia

- 5.5 Cada provincia debe tener un sistema para la revisión por parte de una persona responsable y, cuando sea posible, independiente, de sus reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia que den efecto a estas normas, que deben incluir los siguientes elementos:
- un informe al cuerpo directivo de la provincia sobre la idoneidad de las reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia y

cualquier recomendación para mejorarlas, a intervalos de al menos cada cinco años; y

- donde hay denuncias sobre la efectividad o la imparcialidad de las reglas y políticas de iglesia segura o de salvaguardia, un informe al cuerpo directivo de la provincia sobre su idoneidad y cualquier recomendación para su mejora.

ANEXO 1

Definiciones

abuso significa el comportamiento que causa daño a otra persona, o se realiza con la intención de causar daño a otra persona, o puede poner a otra persona en riesgo de daño. Los tipos de abuso incluyen:

- el acoso;
- el abuso cibernético;
- el abuso emocional;
- el abuso espiritual;
- el abuso financiero
- el abuso físico;
- el abuso sexual;
- la intimidación;
- la negligencia;
- la ocultación del abuso; y
- la violencia de género.

El abuso de niños y jóvenes se denomina comúnmente ‘abuso infantil’. El abuso de un adulto vulnerable puede tomar muchas formas. El abuso en un contexto familiar o doméstico se denomina comúnmente ‘violencia familiar’ o ‘violencia doméstica’.

abuso a través de contenido visual ocurre cuando un trabajador de la iglesia se dedica a tomar, distribuir o amenazar con distribuir imágenes íntimas, desnudas y / o sexuales de otra persona sin su consentimiento. Las imágenes pueden ser fotos originales y con photoshop, imágenes dibujadas y videos. Se llama ‘sexting’ cuando la tecnología se utiliza para distribuir la imagen. Se llama ‘sextorsión’ cuando el trabajador de la iglesia trata de obtener favores sexuales, dinero u otra cosa, amenazando con revelar imágenes íntimas de la otra persona, o solicita dinero, imágenes adicionales o favores sexuales para eliminar las imágenes en línea.

abuso cibernético ocurre cuando un trabajador de la iglesia participa en un comportamiento que involucra el uso de tecnología que perjudica o amenaza con dañar a una persona social, psíquica o físicamente. Puede tener lugar en varios espacios en línea, como salas de chat, en sitios de redes sociales, a través de correos electrónicos o aplicaciones de mensajería, o en tableros de mensajes. Incluye una variedad de comportamientos que a veces se describen como ‘acoso cibernético’, ‘acecho cibernético’ y ‘abuso a través de contenido visual’.

abuso emocional ocurre cuando un trabajador de la iglesia se involucra en un comportamiento dirigido hacia una persona donde la persona sufre, o es probable que sufra, daños a su salud y seguridad. Incluye:

- hacer comentarios despectivos, degradantes o humillantes, bromas o gestos sobre la apariencia, estilo de vida, antecedentes o capacidad de alguien;
- ridiculizar a una persona, incluido el uso de términos insultantes o despectivos para referirse a ellos; y
- coaccionar, manipular, amenazar o intimidar a una persona.

No consiste en la conducta de un trabajador de la iglesia llevada a cabo de una manera razonable, como por ejemplo:

- estar en desacuerdo o criticar las creencias u opiniones o acciones de alguien de una manera honesta y respetuosa;
- dar información sobre comportamiento inapropiado de manera objetiva a la persona o personas involucradas y a cualquier otra persona con una razón adecuada para tener esa información; ni
- tomar acciones disciplinarias legítimas.

El abuso emocional es comúnmente llamado ‘abuso psicológico’.

abuso espiritual ocurre cuando un trabajador de la iglesia maltrata a una persona por acciones o amenazas justificando su comportamiento por apelación a Dios, la fe o la religión. Incluye:

- usar una posición de autoridad espiritual para dominar o manipular a otra persona o grupo;
- usar una posición de autoridad espiritual para buscar consentimiento inapropiado de otros;
- aislar a una persona de la comunidad eclesial;
- aislar a una persona de sus amigos y familiares; y
- usar terminología bíblica o religiosa para justificar el abuso.

abuso financiero ocurre cuando un trabajador de la iglesia busca de su posición o de una relación ministerial una ventaja personal o una ganancia financiera para sí mismo o su familia, más allá de su estipendio o salario y asignaciones reconocidas. Cuando se trate de robo constituye un delito penal. Incluye solicitar un regalo, ya sea monetario o de otro tipo, de una persona con la que existe una relación ministerial.

abuso físico ocurre cuando un trabajador de la iglesia comete un acto intencional o imprudente, usa la fuerza o amenaza con usar la fuerza causando daño a, o involucrando contacto físico no deseado con otra persona. Incluye:

- abofetear;
- agarrar;
- asfixiar;
- dar puñetazos;

- empujar;
- golpear
- patear;
- quemar; y
- sacudir.

No incluye el castigo corporal de un niño donde esto es legal.

abuso sexual ocurre cuando un trabajador de la iglesia se involucra en cualquiera de las siguientes conductas:

- el abuso a través de contenido visual;
- el acoso sexual;
- el asalto sexual;
- el engaño pederasta;
- la explotación sexual; o
- ver, poseer, producir o distribuir pornografía infantil.

acoso ocurre cuando un trabajador de la iglesia se involucra en una conducta no deseada, ya sea con intención o no, hacia otra persona de tal manera que la persona se sienta razonablemente ofendida, menospreciada o amenazada. Este comportamiento puede consistir en un solo incidente o varios incidentes durante un período de tiempo. Incluye:

- hacer contacto físico no deseado con una persona;
- hacer gestos o usar un lenguaje que razonablemente podrían ofender, incluidos los gritos continuos e injustificados;
- hacer comentarios injustificados o innecesarios sobre las capacidades o atributos de una persona;
- exhibir abiertamente imágenes, carteles, grafiti o materiales escritos que razonablemente podrían ofender;
- hacer una comunicación no deseada con una persona en cualquier forma, como llamadas telefónicas, correos electrónicos o mensajes de texto; y
- acechar a una persona.

El ‘acecho cibernético’ es una forma de acoso que implica el uso de tecnología como el envío de mensajes de texto y correos electrónicos.

acoso sexual ocurre cuando un trabajador de la iglesia hace un avance sexual no deseado, o una solicitud no deseada de favores sexuales, a una persona. Puede consistir en un solo incidente o varios incidentes durante un período de tiempo, y puede involucrar diferentes formas de comunicación tales como llamadas telefónicas, correos electrónicos, mensajes de texto y redes sociales. Incluye:

- hacer gestos, chistes o comentarios que contengan referencias sexuales;
- mostrar material sexualmente explícito; y
- pedir sexo.

adulto vulnerable significa un adulto que, debido a una discapacidad intelectual, enfermedad mental u otro impedimento, edad u otra circunstancia, tiene una capacidad reducida, ya sea de forma permanente o temporal, para protegerse del abuso. Esto incluye a cualquier adulto que:

- recibe ministerio en su casa;
- depende de una o más personas para recibir ayuda, como en el caso de un accidente, una enfermedad o el nacimiento de un niño;
- experimenta una crisis de la vida o un desastre natural, como la muerte de un miembro de la familia o la pérdida de un empleo, o la pérdida de su hogar y posesiones; y
- a través de la pobreza, la guerra o la lucha civil, el desplazamiento, la etnicidad, la orientación sexual o el género, u otros factores sociales y culturales, tiene una capacidad reducida para protegerse contra el abuso.

alegaciones se refiere a las alegaciones que son objeto de la denuncia.

asalto sexual ocurre cuando un trabajador de la iglesia se involucra en cualquier acto intencional o temerario, usa la fuerza o amenaza con usar alguna forma de actividad sexual contra una persona sin su consentimiento, o con su consentimiento en circunstancias donde el consentimiento no es una defensa de tales actos sexuales bajo las leyes aplicables. Los niños menores de la edad de consentimiento, o cualquier adulto en su nombre, no pueden dar su consentimiento para la actividad sexual. El asalto sexual normalmente constituirá un delito penal e incluye:

- la violación;
- tocar a una persona de una manera sexual; e
- invitar, inducir, incitar o forzar a un niño, joven o adulto vulnerable a que se toque a sí mismo, al trabajador de la iglesia u otra persona de manera sexual.

autoridad civil se refiere a la policía u otra autoridad a la que se puede o se debe hacer una denuncia de abuso conocido o sospechoso.

autoridad eclesiástica se refiere a un obispo diocesano o una persona u organismo con autoridad para ordenar, licenciar, elegir, nombrar, despedir o suspender a un trabajador de la iglesia.

autorizado significa autorizado por una licencia u otra autoridad similar.

Carta significa la *Carta para la Seguridad de las Personas dentro de las Iglesias de la Comunión Anglicana* que el Consejo Consultivo Anglicano adoptó mediante la resolución 15.09 aprobada en 2012, y cuyo texto se encuentra en el Anexo 2.

clericalismo significa cuando el clero alenta y aprovecha de la estima que se le tiene

clero significa obispos, sacerdotes y diáconos de la iglesia.

comunidad eclesial significa una parroquia u organización de la iglesia en la cual se lleva a cabo el ministerio.

demandado significa un trabajador de la iglesia contra el cual se ha presentado una denuncia.

denuncia significa una queja de abuso contra un trabajador de la iglesia.

denunciante significa una persona que presenta una denuncia por abuso o una persona que presenta una denuncia en nombre de la víctima principal.

edad de consentimiento significa la edad en que una persona puede dar su consentimiento legal para la actividad sexual. La edad de consentimiento varía en los diferentes países. En algunos países, una persona no puede consentir legalmente a la actividad sexual a menos que esté casada.

engaño pederasta ocurre cuando un trabajador de la iglesia emprende deliberadamente acciones con el objetivo de involucrar e influir en un adulto o un niño o joven con el propósito de la actividad sexual. En el caso de los niños o los jóvenes, el trabajador de la iglesia puede manipularlos y los que están cerca de ellos, como los padres, los miembros de la familia y otros trabajadores de la iglesia, con el objetivo de tener actividad sexual con el niño o joven. En el caso de un adulto, el trabajador de la iglesia puede manipular al adulto y las personas cercanas al adulto, como los miembros de la familia, otros trabajadores de la iglesia y las comunidades eclesiales, con el objetivo de tener actividad sexual con el adulto. El engaño pederasta a menudo precede a otras formas de abuso sexual y puede implicar el contacto con el uso de la tecnología para construir la relación con el niño o adulto.

explotación sexual ocurre cuando un trabajador de la iglesia, que tiene una relación ministerial con un adulto o un niño que tiene más de la edad de consentimiento, los invita a participar en actividades sexuales, o se involucra en actividades sexuales con ellos con su consentimiento. Se llama explotación sexual independientemente de si el adulto o niño hace la invitación o inicia la actividad sexual.

iglesia segura o salvaguardia significa políticas y prácticas para promover el bienestar físico, emocional y espiritual de todas las personas dentro de la iglesia, incluidos los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables.

información de idoneidad ministerial significa una declaración escrita de una autoridad eclesiástica de una provincia sobre un trabajador de la iglesia que revela si ha habido o no - y en caso afirmativo, la sustancia de - cualquier alegación, cargo, descubrimiento o admisión de la comisión de un criminal ofensa, o el incumplimiento de las reglas de la provincia con respecto a la conducta de los trabajadores de la iglesia, incluidas las reglas relacionadas con la conducta sexual y la conducta hacia niños, jóvenes y adultos vulnerables.

intimidación ocurre cuando un trabajador de la iglesia se involucra en una conducta dirigida hacia una persona que es repetida, irrazonable (como victimizar, humillar, intimidar o amenazar) y crea un riesgo para la salud y la seguridad de la persona. Incluye:

- hacer comentarios o bromas despectivas, degradantes o humillantes sobre la apariencia, el estilo de vida, los antecedentes o la capacidad de alguien;
- comunicarse de manera abusiva;
- difundir rumores o insinuaciones sobre alguien o socavar de otra manera su desempeño o reputación;
- descartar o minimizar las preocupaciones o necesidades legítimas de alguien;
- ignorar inapropiadamente a alguien, o excluir a alguien de información o actividades;
- tocar a alguien de manera amenazadora o inapropiada;
- burlarse de alguien, o jugar bromas o hacerle bromas prácticas a alguien; y
- mostrar o distribuir material escrito o visual que degrada o ofende.

No consiste en la conducta de un trabajador de la iglesia llevada a cabo de una manera razonable, como por ejemplo:

- estar en desacuerdo o criticar las creencias u opiniones o acciones de alguien de una manera honesta y respetuosa;
- dar información sobre comportamiento inapropiado de manera objetiva a la persona o personas involucradas y a cualquier otra persona con una razón adecuada para tener esa información;
- establecer metas, estándares o plazos razonables de desempeño;
- dar información sobre el desempeño insatisfactorio de una manera honesta y constructiva; y
- tomar acciones disciplinarias legítimas.

El ‘acoso cibernético’ es una forma de intimidación que implica el uso de tecnología como el envío de mensajes de texto y correos electrónicos.

jóvenes significa personas en un país donde se hace una distinción entre niños y jóvenes que no son niños y no han alcanzado la mayoría de edad. En algunos países son personas mayores de 16 años y menores de 18 años.

ministerio significa el trabajo involucrado o la situación que existe cuando un trabajador de la iglesia tiene como parte de su rol la responsabilidad para el bienestar de los demás.

negligencia ocurre cuando un trabajador de la iglesia con responsabilidad por el bienestar de otra persona falla sin una excusa razonable en satisfacer las necesidades básicas de la vida, de modo que la salud física o mental y el desarrollo de la persona corren el riesgo de sufrir daños. Incluye ser privado de:

- comida;

- ropa;
- abrigo;
- higiene;
- educación;
- supervisión y seguridad; y
- atención médica.

La negligencia puede ocurrir en una variedad de situaciones tales como un hogar de cuidado o guardería para adultos vulnerables, un campamento o instalación residencial o guardería para niños y jóvenes, una pensión en una escuela, un hospital o una clínica de salud.

niño significa cualquier persona que bajo la ley aplicable no haya alcanzado su mayoría. En muchos países un niño es cualquier persona menor de 18 años. En algunos países, donde se hace una distinción entre niños y jóvenes, un niño es cualquier persona menor de 16 años.

ocultación del abuso significa el no revelar sin una excusa razonable el abuso conocido o presunto por parte de un trabajador de la iglesia a la autoridad eclesial o autoridad civil.

pornografía infantil describe o representa a una persona que es o que parece ser un niño involucrado en una actividad sexual, o en un contexto sexual. Puede incluir cualquier película, material impreso, datos electrónicos, imagen de computadora y cualquier otra representación.

Protocolo significa el *Protocolo para la divulgación de información de idoneidad ministerial entre las iglesias de la Comunión Anglicana* a la que el Consejo Consultivo Anglicano se refirió en la resolución 16.27 aprobada en 2016, y cuyo texto se encuentra en el Anexo 3.

provincia se refiere a una iglesia miembro del Consejo Consultivo Anglicano. Una iglesia nacional o local que se encuentra bajo la jurisdicción metropolitana directa del Arzobispo de Canterbury se considera una provincia a los efectos de estas normas.

relación ministerial significa una relación entre un trabajador de la iglesia y cualquier persona con el propósito de ministerio.

trabajador de la iglesia significa clero y trabajadores laicos.

trabajador laico significa un laico que:

- está autorizado por el obispo de una diócesis;
- es nombrado, elegido o empleado por o en nombre de una comunidad eclesial; o
- como voluntario, asume el ministerio en la iglesia.

víctima primaria significa la persona que ha sido abusada.

víctima secundaria significa otra persona que ha sufrido daños como resultado del abuso de la víctima primaria. Es probable que incluya a los miembros de la familia de la víctima principal, así como a los miembros de

la familia del abusador, a los demás trabajadores de la iglesia y a los miembros de la iglesia.

violencia de género significa cualquier acto perpetrado en contra de la voluntad de una persona y basado en normas de género dañinas y relaciones de poder desiguales. Abarca amenazas de violencia y coerción. Puede ser de naturaleza física, emocional, psicológica o sexual, y puede tomar la forma de una denegación de recursos o acceso a servicios. Inflige daño a mujeres, niñas, hombres y niños.

ANEXO 2

La Carta

Carta para la Seguridad de las Personas dentro de las Iglesias de la Comunión Anglicana

Apoyo pastoral donde hay abuso

1. Brindaremos apoyo pastoral para las víctimas de abuso, sus familias y las parroquias y organizaciones eclesiales afectadas:
 - a. escuchando con paciencia y compasión sus experiencias y preocupaciones;
 - b. ofreciendo asistencia espiritual y otras formas de cuidado pastoral.

Respuestas efectivas al abuso

2. Tendremos e implementaremos políticas y procedimientos para responder adecuadamente a las denuncias de abuso contra el clero y otro personal de la iglesia que incluyen:
 - a. dar a conocer dentro de las iglesias el procedimiento para presentar denuncias;
 - b. organizar el cuidado pastoral de cualquier persona que presente una denuncia;
 - c. la determinación imparcial de las denuncias de abuso contra el clero y otro personal de la iglesia, y la evaluación de su idoneidad para el ministerio futuro;
 - d. proporcionar apoyo a las parroquias y organizaciones eclesiales afectadas.

Práctica del ministerio pastoral

3. Adoptaremos y promoveremos a través de la educación y la capacitación estándares para la práctica del ministerio pastoral por parte del clero y otro personal de la iglesia.

Idoneidad para el ministerio

4. Tendremos e implementaremos políticas y procedimientos para evaluar la idoneidad de las personas para la ordenación como clérigos o para los puestos de responsabilidad en la iglesia, incluida la verificación de sus antecedentes.

Cultura de seguridad Culture of safety

5. Promoveremos una cultura de seguridad en las parroquias y las organizaciones eclesiales a través de la educación y la capacitación para ayudar al clero y a otro personal y participantes de la iglesia a prevenir la ocurrencia de abusos.

ANEXO 3

El Protocolo

Protocolo para la divulgación de información de idoneidad ministerial entre las iglesias de la Comunión Anglicana

Definiciones

1. En este Protocolo:

autoridad eclesiástica significa la persona u organismo responsable de autorizar a los trabajadores de la Iglesia a realizar un ministerio en la provincia autorizadora o en la provincia evaluadora;

información de idoneidad ministerial significa una declaración escrita por una autoridad eclesiástica de la provincia autorizadora sobre el trabajador de la iglesia que revela:

(a) si ha habido o no; y (b) en caso afirmativo, la sustancia de:

cualquier alegación, cargo, descubrimiento o admisión de la comisión de un delito penal, o el incumplimiento de las reglas de la provincia autorizadora con respecto a la conducta moral del clero y los laicos que realizan el ministerio, incluidas las reglas relacionadas con la conducta sexual y la conducta hacia los niños y adultos vulnerables;

provincia incluye parte de una provincia;

provincia autorizadora significa la provincia o las provincias en las que el trabajador de la iglesia está autorizado, o ha sido autorizado previamente, para realizar el ministerio por una autoridad eclesiástica;

provincia evaluadora significa la provincia en la cual una autoridad eclesiástica debe evaluar si el trabajador de la iglesia debe ser autorizado para el ministerio;

trabajador de la iglesia significa un miembro del clero o un laico que:

- (a) está autorizado, o ha sido autorizado previamente, para emprender el ministerio por una autoridad eclesiástica de la provincia autorizadora; y
- (b) ha presentado una solicitud para emprender un ministerio autorizado, o ha sido nominado para un puesto en un cargo u oficina que involucra la realización de un ministerio autorizado, en la provincia evaluadora.

Sistema para la divulgación de información de idoneidad ministerial por la provincia autorizadora

2. La provincia autorizadora tendrá y mantendrá un sistema para la divulgación de información de idoneidad ministerial sobre un trabajador de la iglesia de la provincia a la autoridad eclesiástica de la provincia evaluadora correspondiente que incluya los siguientes requisitos:
 - (a) la autoridad eclesiástica de la provincia aplicable debe tratar con prontitud una solicitud de la autoridad eclesiástica de la provincia evaluadora para la divulgación de la información de idoneidad ministerial; y
 - (b) la autoridad eclesiástica de la provincia aplicable debe divulgar la información de idoneidad ministerial a la autoridad eclesiástica aplicable de la provincia evaluadora.

Sistema para evaluar la idoneidad de un trabajador de la iglesia para un ministerio autorizado en la provincia evaluadora

3. La provincia evaluadora debe tener y mantener un sistema para evaluar la idoneidad de un trabajador de la iglesia para llevar a cabo un ministerio autorizado en la provincia que incluya los siguientes requisitos:
 - (a) la autoridad eclesiástica aplicable debe presentar una solicitud a la provincia autorizadora para obtener información de idoneidad ministerial;
 - (b) la autoridad eclesiástica aplicable no debe autorizar al trabajador de la iglesia a emprender el ministerio en la provincia a menos que y hasta que se haya llevado a cabo una evaluación de si el trabajador de la Iglesia presenta un riesgo para el bienestar físico, emocional y espiritual y la seguridad de las personas, la cual toma en cuenta la información de idoneidad ministerial divulgada por la provincia autorizadora; y
 - (c) la autoridad eclesiástica aplicable debe mantener confidencial la información de idoneidad ministerial, excepto cuando su divulgación:
 - (i) es requerida por la ley; o
 - (ii) se cree razonablemente necesaria para proteger a cualquier persona del riesgo de ser dañada por el trabajador de la Iglesia; o
 - (iii) es necesaria para realizar la evaluación de si el trabajador de la iglesia es adecuado para realizar un ministerio autorizado en la provincia o para cualquier acción disciplinaria contra el trabajador de la iglesia.