

# Política de conducta sexual inapropiada: Acoso, Explotación y Agresión Sexual

octubre de 2001



**Diocese of Toronto**  
Anglican Church of Canada

## Contenido

### Sección 1: Política sobre conducta sexual inapropiada

1.1	Fundamento Teológico .....	2
1.2	Principios ..... 3 Definiciones: .....	
1.3	..... 4 Conducta sexual inapropiada Relación pastoral Acoso sexual Explotación sexual Agresión sexual	
	Consentir	
1.4	Prevención de denunciantes y denunciantes .....	6

### Sección 2: Procedimientos

2.1	Introducción .....	7
	Acoso sexual: Procedimientos	
	A. Introducción ..... 9 B. Proceso .....	
	..... 9 Flujograma de Respuesta a Denuncia de Acoso Sexual .....	14
2.2	Explotación Sexual: Procedimientos ..... 15 Flujograma de Respuesta a Denuncia de Explotación Sexual .....	
	..... 18 2.3 Agresión sexual: Procedimientos	
	..... vulnerable) ..... 19 Flujograma de Respuesta a Denuncia de Agresión Sexual en un Niño (o adulto) .....	
2.2	Proceso cuando el Denunciante es Adulto ..... 23 Diagrama de flujo de respuesta a una denuncia de agresión sexual contra un adulto .....	26
2.3B		

### Sección 3: Apéndices

Apéndice A: Respuesta a la .....		27
Apéndice B: Obispo del Área .....	27 Apéndice C: Pastor Canónico, Asistente del Pastor Canónico y el Apóstol de San Esteban .....	
Quejas fuera de la diócesis .....	29 Apéndice D: Persona de apoyo .....	28
acuerdo.....	31 Apéndice E: Varias formas de consentimiento .....	
.....	38	

Primera versión aprobada por el Comité Ejecutivo Diocesano, 1992  
 Segunda política aprobada por el Comité Ejecutivo, mayo de 1999  
 Revisado y aprobado en octubre de 2001, febrero de 2004, junio de 2008  
 Revisiones administrativas realizadas en septiembre de 2010  
 Revisado y aprobado septiembre 2011, junio 2014, julio 2018

## Sección 1: Política sobre conducta sexual inapropiada 1.1

### Fundamento teológico Las Sagradas Escrituras hablan de la Iglesia

como el Cuerpo de Cristo,<sup>1</sup> y llaman a sus miembros a vivir vidas arraigadas en Cristo<sup>2</sup> y a crecer juntos en amor, acción de gracias y servicio a Dios y al prójimo. <sup>3</sup> Ser cristiano es ser parte de una nueva creación, una nueva humanidad guiada y fortalecida por el Espíritu Santo.<sup>4</sup> La Iglesia debe trabajar para – y, como un signo para el mundo, ejemplificar en su propia vida y una comunidad de verdad, justicia y misericordia, compasión y reconciliación, servicio mutuo y fidelidad inquebrantable.<sup>5</sup> Esta vocación se identifica en la Alianza Bautismal por la cual nos unimos a Cristo en su muerte y resurrección y nos convertimos en miembros de la familia de la fe, la Iglesia.<sup>6</sup> Confesamos que no siempre hemos estado a la altura de este alto llamado.<sup>7</sup> En compañía de los obispos y el pueblo de la Comunión Anglicana, el Sínodo Incorporado de la Diócesis de Toronto (comúnmente conocida como la Diócesis Anglicana de Toronto): “afirma que cada ser humano es creado a la imagen de Dios, quien nos ha hecho para tener relaciones amorosas y de pacto con nuestro Creador, los demás y el mundo. Creemos que nuestra paz surge de las relaciones correctas. Nuestra dignidad personal, libertad e integridad corporal están aseguradas por la fidelidad a pactos justos de confianza, cuidado y respeto mutuos. Dichos pactos sustentan el marco moral de nuestra vida comunitaria, responsabilidades y derechos.

“[y] además reconoce que los niños, los adolescentes, los enfermos y los ancianos particularmente vulnerables a las trágicas consecuencias del incumplimiento de los convenios y el trato abusivo. Se debe tener especial cuidado para proteger sus derechos individuales y su integridad personal.

“Existe un acuerdo universal de que el respeto, la reverencia y la reciprocidad son necesarios en todas las relaciones humanas. Este acuerdo sobre los fundamentos de las relaciones humanas, incluidas las relaciones sexuales, conduce a un firme juicio y condena del abuso y la explotación sexuales.

“El abuso sexual es la autogratificación mediante la explotación. Hace de la otra persona un objeto impersonal, abusando tanto de la persona como de la sexualidad misma. El abuso ocurre en una amplia gama de actividades sexuales: siempre en la violación y el abuso de menores, por lo general en el adulterio y la prostitución, ya veces incluso en el matrimonio. El abuso sexual también ocurre en los aspectos socialmente sutiles del sexismo y en el acoso sexual de los empleados en el lugar de trabajo. La Iglesia debe ser clara sobre estas violaciones de la intimidad sexual. Debe ser explícito en su enseñanza sobre estas aberraciones particulares de las relaciones sexuales, agresivamente proactivo sobre su política social y acción que toca estas áreas, y franco al tratar con las violaciones en su propia comunidad.” (Informe de la Conferencia de Lambeth, 1988)

La conducta sexual inapropiada no puede ser tratada por la Iglesia como un asunto privado, incluso entre adultos que consienten, ya que las actitudes y relaciones de los demás están destinadas a verse afectadas. Además, se espera que se tenga el mayor cuidado en las relaciones de confianza, poder, autoridad y confidencialidad, para evitar el aprovechamiento de la confianza, o el abuso del poder y la responsabilidad de la autoridad.

---

<sup>1</sup> Romanos 12:5; 1 Corintios 12:12-27; Efesios 1:22-23 [las citas se refieren a la Nueva Versión Estándar Revisada]

<sup>2</sup> Efesios 3:17; Colosenses 2:7

<sup>3</sup> Colosenses 1:6; Juan 13: 12-17; Juan 15:12; Mateo 7:12; Lucas 10:25-28

<sup>4</sup> Romanos 8:18-27; 2 Corintios 5:17; Gálatas 6:14-15; Juan 1:12-14, 16

<sup>5</sup> Mateo 28:18-20; Hechos 1:8; 2 Corintios 5:18-21; Colosenses 1:18-23; I Timoteo 5:11-16; Hebreos 13:1-8

<sup>6</sup> Efesios 4:1-6; Libro de Oración Común, pág. 529; Libro de Servicios Alternativos, pp. 158-160

<sup>7</sup> 1 Juan 1:8-10

## 1.2 Principios

1. La Diócesis Anglicana de Toronto se compromete a garantizar que todas las actividades y el trabajo en el que se compromete defiendan los valores de amor, verdad y justicia proclamados en el Evangelio de Jesucristo.
2. Esta política se aplica a todo obispo, sacerdote, diácono o laico bajo la jurisdicción de la Obispo Diocesano de la Diócesis de Toronto. [Ver Canon 22 s.2]
3. Todos los empleados, clérigos y voluntarios tienen derecho a un ambiente de trabajo libre de conducta sexual inapropiada de cualquier fuente, ya sea un compañero de trabajo/ministro, cliente, feligrés, voluntario, proveedor de servicios o miembro del público.
4. Se espera que el clero y los responsables de las actividades litúrgicas, pastorales, educativas o recreativas en la Diócesis Anglicana de Toronto mantengan los más altos estándares éticos de respeto mutuo, responsabilidad y cuidado, así como modelando la integridad y la sexualidad saludable en todas sus relaciones con aquellos por los que tienen responsabilidad.
5. No se tolerará la conducta sexual inapropiada, tal como se define en esta política, y se investigarán todos los incidentes y quejas.
6. Las relaciones profesionales de consejero/cliente deben ser respetadas y mantenidas por todo el clero y otros profesionales al servicio de la Diócesis o parroquia en cada situación pastoral o de consejería. No se tolerará la explotación de esta confianza a través de la actividad sexual, el contacto físico con fines sexuales o la sugerencia o representación de dicha actividad.
7. La persona acusada se presume inocente hasta que se pruebe su culpabilidad. El hecho de que los procedimientos tengan sido iniciado no crea una inferencia de culpabilidad.
8. Preservar la seguridad y el bienestar de un denunciante u otras personas que puedan verse afectadas es una prioridad.
9. El cuidado pastoral está disponible para cualquier denunciante, demandado, sus familias u otras personas afectadas dentro de la comunidad diocesana.
10. El Canon Pastor puede designar a una persona de apoyo para ayudar a una parte (querellante o demandado) involucrada en un procedimiento regido por esta política.
11. El obispo diocesano puede iniciar una investigación bajo los procedimientos de esta política en cualquier situación en la que exista una sospecha razonable de conducta sexual inapropiada según se define en esta política, ya sea que se haya presentado una denuncia o no.
12. La Diócesis Anglicana de Toronto trata activamente de prevenir la conducta sexual inapropiada y tratar cada acusación de manera rápida, seria y sistemática, en cooperación con las autoridades correspondientes, cuando corresponda. Cooperamos con las investigaciones que se están realizando en virtud del Código Penal, el Código de Derechos Humanos de Ontario o la Ley de Servicios para Niños y Familias. No se hace nada para interferir con una investigación criminal.

## 1.3 Definiciones

### **mala conducta sexual**

La mala conducta sexual a los efectos de esta Política es explotación sexual, acoso sexual o agresión sexual (comúnmente llamado abuso sexual).

### **Relación Pastoral**

Una relación pastoral es una relación llevada a cabo en nombre o representación de la Diócesis, parroquia o lugar de ministerio, según sea el caso, entre un clérigo, empleado o voluntario y cualquier persona a quien dicho clérigo, empleado o voluntario proporciona consejería pastoral, cuidado pastoral, dirección espiritual, guía espiritual o de quien el clérigo, empleado o voluntario ha recibido confesión o información confidencial o privilegiada. Al asumir la responsabilidad de tal relación, el clérigo, empleado o voluntario reconoce la responsabilidad por el bienestar de la otra persona, tiene la intención de respetar la integridad personal de esa persona y determina no abusar del poder inherente a la relación. Cualquier actividad o conducta sexual en la que una persona en una relación pastoral con otra se aprovecha de la vulnerabilidad de la persona bajo su cuidado pastoral u otra guía o liderazgo, independientemente de quién parezca haberla iniciado, se considerará sexual. mala conducta.

### **Acoso sexual**

El acoso sexual es una forma específica de acoso. Participar en un curso de comentario o conducta vejatoria debido al sexo, la orientación sexual, la identidad de género o la expresión de género, donde se sabe o debería saberse razonablemente que el curso del comentario o la conducta no son bienvenidos o hacer una solicitud o insinuación sexual donde la persona que hace la solicitud o el anticipo está en condiciones de conferir, otorgar o denegar un beneficio o avance a la otra y la persona sabe o debería saber razonablemente que la solicitud o el avance no son bienvenidos. El acoso sexual incluye el comportamiento que tiene el efecto de socavar, coaccionar, intimidar, humillar o degradar a una persona por motivos de sexo. Puede tener el efecto de crear un lugar de ministerio o lugar de trabajo hostil u ofensivo. Tal comportamiento puede consistir en un solo incidente o varios incidentes durante un período de tiempo. El acosador puede ser del mismo sexo o del sexo opuesto a la persona acosada y puede ser un supervisor, un compañero de trabajo/ministro, un cliente, un feligrés, un voluntario o una persona externa que preste servicios. El acoso sexual puede ocurrir dentro o fuera de la oficina o del edificio de la iglesia en persona o por cualquier otro medio, pero no se limita a una actividad relacionada con el trabajo.

Ejemplos:

• amenazas o abuso verbal

• comentarios sexuales no deseados, bromas, insinuaciones o burlas sobre el cuerpo de una persona o orientación

• distribución de material de naturaleza sexual que podría ser potencialmente ofensivo • exhibición de imágenes sexistas, pornográficas o despectivas • invitaciones o solicitudes no deseadas o comentarios sexualmente sugestivos • miradas lascivas u otros gestos sexuales contacto físico innecesario, como palmaditas o pellizcos

•

## **Explotación Sexual**

La explotación sexual es cualquier forma de contacto sexual o invitación al contacto sexual con un adulto por parte de un profesional, clérigo o cualquier persona en una posición de autoridad, confianza o poder sobre ese adulto, ya sea que haya o no el consentimiento del individuo (consulte **Consentimiento** ). La explotación sexual se refiere al acto de aprovecharse de la vulnerabilidad de un adulto, con quien existe una relación fiduciaria y/o pastoral (ver **Relación Pastoral**), para el propio placer/beneficio.

## **agresión sexual**

La agresión sexual, comúnmente conocida como abuso sexual, es cualquier uso intencional de la fuerza o amenaza de uso de la fuerza que involucre alguna forma de actividad sexual, incluidos, entre otros, los ejemplos que se enumeran a continuación, contra otra persona sin su consentimiento. La agresión sexual es una actividad que puede ser de naturaleza delictiva según se define como abuso infantil en virtud de la Ley de servicios para niños y familias de Ontario o como delito en virtud del Código Penal de Canadá. A los fines de esta política, otros delitos relacionados, incluida la posesión, distribución o acceso a pornografía infantil, se tratarán como agresión sexual según lo establecido en la sección 163.1 del Código Penal.

Ejemplos:

- besos, contacto sexual, caricias o relaciones sexuales • daño corporal o amenazas de daño, agresión con un arma • incesto, bestialidad y flagrante indecencia • delitos sexuales contra niños como interferencia sexual, invitación a tocar, explotación sexual de un joven persona, padre o tutor que procura la actividad sexual de un niño, exponer los genitales a un niño, prostitución juvenil, corromper a los niños, actos indecentes

## **Consentir**

El consentimiento significativo para la actividad sexual no es posible en una relación pastoral o fiduciaria. El consentimiento se entiende como no coercitivo, por lo tanto, no se ha otorgado si una persona accede a cualquier actividad sexual bajo amenaza, o si el consentimiento se obtiene mediante fraude o mediante la influencia de una persona con autoridad sobre esa persona. Los niños menores de 14 años no pueden dar su consentimiento excepto en las circunstancias limitadas entre pares establecidas en la sección 150.1 (2) del Código Penal. Hay disposiciones adicionales para niños, adolescentes y adultos mentalmente o de otra manera incapacitados o vulnerables. (Código Penal de Canadá, Bill C - 127, 1983 y Bill C - 15, 1988).

## **Denunciante y demandado**

“Denunciante” y “demandado” son términos que describen a la persona que presenta la denuncia ya la persona acusada de conducta sexual inapropiada. El denunciante puede, en algunas circunstancias, ser el obispo diocesano.

#### 1.4 Prevención La

Diócesis Anglicana de Toronto está comprometida con la prevención de la conducta sexual inapropiada a través de un programa continuo de educación del clero y los laicos.

1. El Obispo Diocesano de Toronto y el Consejo Diocesano asumen la responsabilidad tanto de la educación sobre la explotación, el acoso y la agresión sexual como de la implementación general de esta política.
2. Los obispos y los directores diocesanos se esfuerzan por hacer que sus lugares de trabajo para los voluntarios, el clero y los empleados diocesanos estén libres de explotación, acoso y agresión sexual.
3. Los Titulares y los Guardianes de la Iglesia de cada parroquia se esfuerzan por garantizar que sus congregaciones estén libres de explotación sexual, acoso y agresión.
4. Esta política de conducta sexual inapropiada se explica al clero existente, al personal ya los voluntarios diocesanos y se requiere su acuerdo por escrito para cumplir con esta política.
5. Cuando se nombra un nuevo clero o se contrata personal diocesano y parroquial, se requiere por escrito un acuerdo para cumplir con todas las políticas de personal de la iglesia, incluida esta política de conducta sexual inapropiada, como condición de empleo o nombramiento.
6. Cuando se eligen voluntarios para juntas o comités diocesanos u otros consejos, se requiere el acuerdo de cumplir con esta política de conducta sexual inapropiada como condición para ser voluntario.
7. Parte de la orientación para todo nuevo clero, personal o voluntarios de juntas o comités diocesanos, así como otros voluntarios clave, incluye una revisión de esta política y el procedimiento para presentar quejas.
8. La capacitación para el clero, los empleados diocesanos y parroquiales y los voluntarios normalmente se lleva a cabo al comienzo de su mandato o al menos dentro de los primeros seis meses de su nombramiento, y cada tres años a partir de entonces.
9. El Pastor Canónico y el Director de Recursos Humanos supervisan la orientación y la capacitación continua del clero y los empleados diocesanos con respecto a los problemas de acoso sexual, discriminación, conducta sexual inapropiada y comportamiento ético en el lugar de trabajo. Los Directores de cada departamento son responsables de que los miembros de los directorios y comités con los que trabajan hayan recibido dicha orientación y capacitación continua. Los guardianes de la iglesia y los titulares de las parroquias y los encargados de otros ministerios diocesanos son responsables de garantizar que los empleados y los voluntarios clave hayan sido capacitados y hayan dado su consentimiento para adherirse a esta política.

## Sección 2: Procedimientos

### Introducción 1.

#### Propósito Esta

Política de Conducta Sexual Inapropiada pretende cumplir al menos con los siguientes propósitos:

- a) para ayudar a prevenir que ocurra una conducta sexual inapropiada; b) proporcionar procedimientos viables y justos para responder a incidentes y denuncias de conducta sexual inapropiada; c) proporcionar una base y un marco para la formación y educación permanentes en temas de sexualidad mala conducta y la implementación de la política.

#### 2. Aplicación Esta

política está sujeta a los Cánones de la Diócesis Anglicana de Toronto y el Sínodo General de la Iglesia Anglicana de Canadá.

Se espera que todos los clérigos, empleados y voluntarios estén familiarizados con esta política, la acepten y la cumplan. Se requiere que otras organizaciones que funcionen en nombre de la Iglesia o en su propiedad se adhieran a esta política o una equivalente.

#### 3. Inicio de una denuncia

Existen dos formas en las que se puede iniciar una investigación de presunta conducta sexual inapropiada conforme a esta política.

- a) Una persona que desee tomar medidas bajo esta política notifica al Canon Pastor, quien determina cuál de los procedimientos bajo esta política (es decir, acoso o explotación sexual o agresión sexual) se aplica más apropiadamente. A medida que surjan los hechos, una denuncia podrá ser reclasificada como acoso o explotación o agresión y el Canónigo Pastor tiene derecho a reorientar la gestión de la respuesta en consecuencia.

Se alienta a todos los empleados, clérigos y voluntarios a presentar una queja válida o buscar asesoramiento sin temor a represalias o represalias. No se tolerarán las represalias contra cualquier persona que denuncie una situación de buena fe y/o participe en una investigación de buena fe y cualquier conducta de represalia debe denunciarse de inmediato.

- b) El Obispo Diocesano puede solicitar al Canon Pastor que inicie una investigación bajo los procedimientos pertinentes de esta política cuando exista una sospecha razonable de conducta sexual inapropiada como se define en esta política, ya sea que el denunciante desee o no presentar una queja formal. El pastor canónigo está obligado a avisar al obispo diocesano cuando se le haya dado información que pueda conducir a una sospecha razonable de conducta sexual inapropiada. En el caso de una investigación iniciada a petición del Obispo Diocesano, no se requiere una autorización firmada por el denunciante.

#### 4. Procedimientos

**oportunos** Se espera que los denunciantes y los demandados procedan de manera oportuna para abordar los problemas de conducta sexual inapropiada conforme a esta política. La justicia para el denunciante y el demandado requiere que la denuncia se inicie y procese con rapidez. Generalmente se siguen los plazos, pero se permiten extensiones por causa importante. En casos raros, el Canónigo Pastor, después de consultar con las personas de recursos apropiadas, puede negarse a tratar una queja en cualquier etapa si, en su



opinión, el inicio o procesamiento de la denuncia se ha retrasado injustificadamente, y no es razonablemente posible emprender una investigación adecuada en las circunstancias, y se producirá un perjuicio sustancial para el denunciante o el demandado.

### **5. Confidencialidad**

Todas las quejas bajo esta política se tratan de manera confidencial, dentro de las pautas establecidas [descritas en el Apéndice H]. Sin embargo, la confidencialidad puede limitarse según sea necesario con el fin de realizar una investigación completa y justa, o según lo exija la ley, o cuando alguien esté en riesgo, o si las partes o sus representantes renuncian expresamente a la confidencialidad (es decir, tutores, abogados de propiedad, etc).

### **6. Asesoría legal y procedimientos civiles** Esta

política no pretende impedir que un denunciante busque asesoría legal o una reparación civil. Si hay un aviso de que se han iniciado o pueden iniciarse procedimientos penales o civiles, cualquier procedimiento en virtud de esta política, sujeto a los requisitos de la ley aplicable, normalmente se suspenderá, a excepción de la provisión de una persona de apoyo y cuidado pastoral como se describe en el política.

### **7. Quejas contra el Obispo Diocesano** En el caso

de que se presente una queja contra el Obispo Diocesano, entonces el Metropolitano provincial (o el siguiente Obispo Diocesano de la Provincia si el Obispo Diocesano es Metropolitano) realiza todas las funciones bajo esta política que de otro modo a cargo del obispo diocesano.

### **8. Quejas contra un Obispo de Área o el Director Ejecutivo** En caso de que

se presente una queja contra un Obispo de Área, el Obispo Diocesano realiza todas las funciones bajo esta política que de otro modo asumiría el Obispo de Área.

En el caso de que se presente una queja contra el Director Ejecutivo, el Obispo Diocesano lleva a cabo todas las funciones bajo esta política que de otro modo asumiría el Director Ejecutivo.

### **9. Quejas contra el pastor canónico** Si la queja

involucra al pastor canónico, se puede iniciar una queja notificando al obispo diocesano, quien luego asignará a una persona suplente para realizar todas las funciones bajo esta política que de otro modo asumiría el pastor canónico.

### **10. Quejas Vejatorias** Ninguna

persona o personas deben hacer una queja falsa o maliciosa a sabiendas. Si se determina que no hubo conducta sexual inapropiada y que la denuncia se inició de manera falsa o maliciosa, se tomarán las medidas disciplinarias apropiadas contra la persona que presentó la denuncia falsa o maliciosa. El Canónigo Pastor, después de consultar con las personas de recursos apropiadas, puede negarse a tratar una queja en cualquier etapa si, en su opinión, la queja es trivial, frívola, maliciosa o hecha de mala fe.

### **11. Revisiones de la**

**política** Un comité designado por el obispo diocesano revisa y propone revisiones a esta política con la frecuencia necesaria, pero al menos una vez al año.

## 2.1 Acoso sexual: Procedimientos

### A. Introducción 1.

Todas las quejas e incidentes relacionados con niños menores de dieciséis años que dan lugar a motivos razonables de que el niño necesita protección se tratan como abuso infantil y se informan a la Children's Aid Society.

2. Si una persona cree que ha sido acosada sexualmente, la persona puede intentar, cuando sea posible y cuando se sienta cómodo haciéndolo, advertir claramente a la persona que es la fuente del comportamiento inaceptable, ya sea verbalmente o por escrito, que la conducta no es bienvenida, que se entiende como mala conducta sexual y que debe cesar.
3. El denunciante puede encontrar útil mantener notas escritas detalladas que registren las comportamientos, con fecha(s), hora(s), lugar(es) y testigo(s).
4. Cuando un denunciante alegue agresión sexual, el Canon Pastor le informará al denunciante que busquen la ayuda de la policía en lugar de utilizar la Política.
5. Si se han presentado cargos penales contra un demandado en relación con el tema de la denuncia, no se iniciarán más procedimientos en virtud de la Póliza hasta que los cargos se resuelvan o se retiren. En ese momento, atendiendo a las circunstancias particulares, el Canónico Pastor podrá restituir las actuaciones previstas en la Póliza.

### B. Procesar

#### la Queja 1. El

denunciante notifica al Canon Pastor por escrito que desea presentar una denuncia bajo esta política.

Alternativamente, el obispo diocesano solicita al pastor canónico que inicie una investigación si tiene una sospecha razonable de que se ha producido una conducta sexual inapropiada.

2. Al denunciante se le proporciona una copia de esta política y se le pide que presente la denuncia por escrito. La queja por escrito incluye una descripción del incidente(s), fecha(s), hora(s), nombre del(de los) demandado(s), nombre del(de los) testigo(s), si corresponde, y está firmada y fechada por el denunciante. Se le pide al denunciante que firme un consentimiento para la divulgación de información y un Acuerdo de confidencialidad en el formulario adjunto como Apéndice H ("Acuerdo de confidencialidad"). Esto normalmente se logra dentro de las dos (2) semanas posteriores al primer contacto con el Canon Pastor sobre la queja. Se ofrece al denunciante una persona de apoyo.
3. El Canónico Pastor, previa consulta con el Obispo del Área, informa a la persona principal responsable del lugar donde supuestamente ocurrió el acoso sobre si habrá cambios de ubicación, responsabilidades de informes, etc., del denunciante o del demandado, durante el investigación. La decisión final con respecto a tales cambios será la de la persona responsable principal (a menos que sea el demandado, en cuyo caso la decisión final la toma el Obispo del Área).
4. El Canónico Pastor notifica la denuncia al Director Ejecutivo. El Director Ejecutivo notifica a las aseguradoras diocesanas de un reclamo potencial.

5. Todas las comunicaciones públicas, incluidos los contactos de la parroquia y los medios, son realizadas únicamente por el obispo diocesano o su designado. Todas las declaraciones públicas deberán tener la debida atención a la confidencialidad de las partes afectadas y al principio de inocencia hasta que se pruebe la culpabilidad.
6. Si la mala conducta supuestamente ocurrió en un lugar de ministerio de la diócesis, el obispo del área, teniendo en cuenta las necesidades pastorales de ese lugar de ministerio durante y después de la investigación, puede solicitar al párroco canónico que nombre un equipo de respuesta a crisis para proporcionar apoyo adecuado a corto plazo. (Consulte el Apéndice A.)

#### **La Investigación 7. El**

Canónigo Pastor nombra un equipo de investigación.

8. El Canónigo Pastor informa al denunciante de los nombres del equipo investigador.
9. El equipo de investigación se reúne con el denunciante dentro de una semana de haber recibido la denuncia, o la denuncia del obispo diocesano, y entrevista al denunciante. El equipo de investigación documenta el incidente o la denuncia por escrito ("informe del incidente").
10. El equipo de investigación revisa el informe del incidente con el denunciante, quien lo firma para indicar que está de acuerdo con su exactitud. El equipo investigador entrega esto al Canónigo Pastor.
11. Después de recibir el informe del incidente, el Canon Pastor se comunica con el demandado y le informa que es objeto de una investigación en virtud de la Política de conducta sexual inapropiada. (En algunas circunstancias, el Canon Pastor puede notificar al demandado sobre la queja antes de recibir el informe del incidente. Por ejemplo, tales situaciones pueden incluir el conocimiento de que se están difundiendo rumores sobre la queja; el Canon Pastor puede saber que el demandado está ya tiene conocimiento informal de la denuncia, o es necesario tomar alguna medida provisional a la luz de las denuncias).
12. El Canónigo Pastor entrega al demandado una copia de esta póliza y el reporte del incidente. El Canon Pastor describe el proceso de denuncia, explica las limitaciones de la confidencialidad y advierte al demandado sobre su derecho a buscar asesoría legal independiente. El demandado firma el Acuerdo de Confidencialidad.
13. El Canon Pastor informa al demandado de los nombres del equipo de investigación que solicitará una reunión y que el demandado tiene dos semanas para responder a las alegaciones.
14. El Canónigo Pastor ofrece la asistencia de una persona de apoyo. (La persona de apoyo no puede ser la misma persona como miembro del equipo de investigación de este caso).
15. El equipo investigador entrevista a los testigos y revisa cualquier otra documentación que pueda ser relevante para la queja o incidente.
16. El equipo de investigación se reúne con el demandado dentro de las dos semanas posteriores a que el demandado haya recibido la documentación escrita de la denuncia. El equipo de investigación entrevista al

demandado y/o recibe la respuesta escrita del demandado a la demanda. En todos los casos, el demandado tendrá la oportunidad de responder a las alegaciones específicas formuladas en su contra.

17. Si el demandado se niega a responder a la denuncia, el equipo de investigación completa la investigación sin la respuesta del demandado.
18. El equipo de investigación toma notas y declaraciones apropiadas durante todas las entrevistas. Las notas no formará parte del informe final pero se mantendrá durante no menos de 2 años.
19. El Canónigo Pastor supervisa el trabajo del equipo investigador y las personas de apoyo, asegurando que se cumplan los plazos requeridos y otros requisitos procesales.
20. El Canónigo Pastor recibe el informe escrito del equipo investigador que contendrá un resumen de las diligencias realizadas, la denuncia formulada, la respuesta del demandado y las pruebas reunidas. El informe también deberá contener las conclusiones de hecho, cualquier disputa de hecho importante con respecto a la queja y la conclusión de si se encontró acoso.  
O no.
21. Tanto el denunciante como el demandado tienen derecho a solicitar una reunión por separado, pero no confidencial, con el obispo diocesano durante el período de investigación anterior a la decisión del obispo diocesano.

### **Mediación**

22. Después de la investigación completa, si las circunstancias lo permiten, el proceso puede ser desviado a mediación por mutuo acuerdo del denunciante, el demandado y el Canónigo Pastor. El Canon Pastor puede remitir la denuncia a un mediador capacitado si tanto el denunciante como el demandado están de acuerdo en hacerlo. Los honorarios del mediador, si los hubiere, son pagados por la Diócesis. Las partes son responsables de sus propios gastos legales, si se incurre en ellos.
23. Si ambas partes y el Canon Pastor están de acuerdo con la mediación, el Canon Pastor hace los arreglos para la mediación. Si alguna de las partes no acepta participar en la mediación, la denuncia pasa directamente al proceso de toma de decisiones.
24. El proceso de mediación no podrá tomar más de treinta (30) días a partir del momento en que se inició la mediación acordada, salvo pacto en contrario por escrito entre las partes.
25. Los resultados de la mediación son informados por el mediador al Canónigo Pastor quien informa al Obispo Diocesano. El obispo diocesano considera el acuerdo de mediación, si lo hubiere, al tomar su decisión final.
26. Si la mediación falla, el Obispo Diocesano toma una decisión final.

### **Proceso de Toma de Decisiones**

27. El Canónigo Pastor presenta los resultados de la investigación al Obispo Diocesano. Los resultados son un resumen del informe escrito del equipo de investigación.

28. El Obispo Diocesano se reúne con el demandado, dentro de los diez (10) días naturales siguientes a la conclusión de la investigación, para informarle la decisión final. La decisión es por escrito e incluye los resultados de la investigación y cualquier acción correctiva, si alguna, a tomarse.
29. El obispo diocesano también informa al denunciante por escrito de la decisión, los resultados de la investigación y cualquier acción correctiva, si corresponde, que se tomará dentro de los diez (10) días calendario posteriores a la conclusión de la investigación. El denunciante se reúne con el obispo diocesano a menos que el denunciante le informe al obispo diocesano que no desea reunirse.
30. Cuando se sostiene una queja, se mantiene una copia de la decisión del Obispo Diocesano en el Expediente del canónigo Pastor y expediente personal de la demandada. Cuando una denuncia no se sostiene, no consta en el expediente personal de la persona. Sin embargo, la documentación resumida del caso se mantiene en el archivo confidencial del Canónigo Pastor.

### **Disciplina**

31. El obispo diocesano determina la naturaleza y el tipo de disciplina si se sostiene una queja y depende de la gravedad y frecuencia del incidente(s). Las medidas disciplinarias pueden incluir sesiones de asesoramiento, entrenamiento de sensibilidad, una advertencia o amonestación por escrito, un supervisor en el lugar asignado, transferencia o limitaciones impuestas a la función, suspensión sin goce de sueldo, terminación, privación o abandono del ejercicio del ministerio u otra medida disciplinaria prevista en el Canon 22.
32. Si se determina que no hubo acoso sexual y que se inició la denuncia maliciosamente, el Obispo Diocesano toma la acción disciplinaria apropiada.

**Apelación** 33. Se puede apelar la decisión del Obispo Diocesano ante el Obispo Metropolitano dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de la decisión del Obispo Diocesano mediante la presentación de una solicitud por escrito con los motivos de la apelación. Se solicitará previamente el consentimiento del Metropolitano para conocer la apelación o para designar a alguien que actúe en su lugar para conocer la apelación.

### **Comité de Revisión**

34. Cuando un empleado, voluntario o clérigo es suspendido, privado o renuncia a su licencia o se le imponen limitaciones en su funcionamiento por más de un año como resultado de acoso sexual, su estado puede revisarse y cambiarse después de un período de un año. La revisión la lleva a cabo un comité de revisión designado por el obispo diocesano que informa sus recomendaciones al obispo diocesano.

### **Procedimientos**

**civiles** 35. Esta política no pretende impedir que un denunciante busque asesoría legal o busque un remedio civil ya sea a través de los tribunales o bajo el Código de Derechos Humanos de Ontario. Sin embargo, si hay un aviso de que se han iniciado o pueden iniciarse procedimientos civiles, o de que se ha presentado una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario, cualquier procedimiento en virtud de esta política, sujeto a los requisitos de la ley aplicable, normalmente será suspendido, excepto por la provisión de cuidado pastoral como se describe en la política.

**Plazos 36. El**

Canónigo Pastor podrá, a su sola discreción, previa solicitud o cuando lo dicten las circunstancias, ampliar el plazo para realizar cualquier trámite en virtud de la Póliza. Si se requiere una prórroga, ambas partes serán informadas de la prórroga y el motivo de la misma.

<b>Proceso informal (opcional)</b>	
El denunciante le dice al encuestado que detenga el comportamiento no deseado y	
Detalles de los documentos del denunciante y	
El denunciante puede solicitar la asistencia de un especialista diocesano y	
	<b>Proceso formal</b>
Caso resuelto con resolución convenio	El caso no se resuelve o el denunciante presenta una denuncia formal por escrito y El obispo, el obispo del área y el secretario del
	Sínodo son informados de la denuncia y El denunciante ofrece la asistencia de un especialista diocesano y Se nombra un equipo de investigación y El equipo de investigación se
	reúne con el denunciante y prepara el informe de la <b>denuncia</b> queja, dada la política y ofrecido la asistencia de un recurso diocesano
	y Mediación ( <i>puede iniciarse en cualquier punto del proceso</i> ) y El equipo de investigación entrevista al
	demandado y otros que se consideren necesarios y El equipo de investigación escribe el informe final. El informe se enviará al Pastor Canónico y al Obispo y El Pastor Canónico
	al revisar el informe envía un informe al Obispo que incluye sugerencias de posibles sanciones para el demandado si se considera apropiado y El Obispo Diocesano toma una decisión final y determina
	la disciplina apropiada ; comunica la decisión a ambas partes y Se puede apelar
	Si la mediación es rechazada o fracasa, se reanuda la investigación y
	Informe del resultado de la mediación presentado al obispo y

## 2.2 Explotación Sexual: Procedimientos

### La Queja 1. El

- denunciante notifica al Canon Pastor por escrito que desea presentar una queja bajo esta política. Alternativamente, el obispo diocesano solicita al pastor canónico que inicie una investigación si tiene una sospecha razonable de que se ha producido una conducta sexual inapropiada.
2. Al denunciante se le proporciona una copia de esta política y se le pide que presente la denuncia por escrito. La queja por escrito incluye una descripción del incidente(s), fecha(s), hora(s), nombre del(de los) demandado(s), nombre del(de los) testigo(s), si corresponde, y está firmada y fechada por el denunciante. Se le pide al denunciante que firme un consentimiento para la divulgación de información y un Acuerdo de Confidencialidad. Esto normalmente se logra dentro de las dos (2) semanas posteriores al primer contacto con el Canon Pastor sobre la queja. Se ofrece al denunciante una persona de apoyo.
  3. El Canónico Pastor informa al responsable superior del lugar donde supuestamente se produjo la falta sobre si ha de haber cambios de ubicación, responsabilidades de información, etc., del denunciante o del denunciado, durante la investigación. La decisión final con respecto a tales cambios será la de la persona responsable principal (a menos que sea el demandado).
  4. El Canónico Pastor notifica la denuncia al Director Ejecutivo. El Director Ejecutivo notifica a las aseguradoras diocesanas de un reclamo potencial.
  5. Todas las comunicaciones públicas, incluidos los contactos de la parroquia y los medios, son realizadas únicamente por el obispo diocesano o su designado. Todas las declaraciones públicas deberán tener la debida atención a la confidencialidad de las partes afectadas y al principio de inocencia hasta que se pruebe la culpabilidad.
  6. Si la mala conducta supuestamente ocurrió en un lugar de ministerio de la diócesis, el obispo del área, teniendo en cuenta las necesidades pastorales de ese lugar de ministerio durante y después de la investigación, puede solicitar al párroco canónico que nombre un equipo de respuesta a crisis para proporcionar apoyo adecuado a corto plazo. (Consulte el Apéndice A.)
- ### La Investigación 7. El
- Canónico Pastor nombra un equipo de investigación.
8. El Canónico Pastor informa al denunciante de los nombres del equipo investigador.
  9. El equipo de investigación se reúne con el denunciante dentro de una semana de haber recibido la denuncia o la denuncia del obispo diocesano y entrevista al denunciante. El equipo de investigación documenta la denuncia por escrito ("informe de denuncia").
  10. El equipo de investigación revisa el informe de la denuncia con el denunciante, quien lo firma para indicar que está de acuerdo con su exactitud. El equipo investigador entrega esto al Canónico Pastor.
  11. Después de recibir el informe de la denuncia, Canon Pastor se comunica con el demandado y le informa que es objeto de una investigación en virtud de la Política de conducta sexual inapropiada. (En algunas circunstancias, el Canon Pastor puede notificar al demandado sobre la queja antes de recibir el informe de la queja. Por ejemplo, tales situaciones pueden incluir el conocimiento de que se están difundiendo rumores sobre la queja; el Canon Pastor puede saber que el demandado está ya



informado informalmente de la queja; o se debe tomar alguna acción provisional a la luz de las alegaciones).

12. El Canónigo Pastor entrega al demandado una copia de esta política y el informe de denuncia. El Canon Pastor describe el proceso de denuncia, explica las limitaciones de la confidencialidad y advierte al demandado sobre su derecho a buscar asesoría legal independiente. El demandado firma el Acuerdo de Confidencialidad.
13. El Canon Pastor informa al demandado de los nombres del equipo de investigación que solicitará una reunión y que el demandado tiene dos semanas para responder a las alegaciones.
14. El Canónigo Pastor ofrece la asistencia de una persona de apoyo. (La persona de apoyo no puede ser la misma persona como miembro del equipo de investigación de este caso).
15. El equipo investigador entrevista a cualquier otra persona o revisa cualquier otra documentación que pueda ser relevante para la denuncia. El equipo de investigación toma notas y declaraciones apropiadas durante todas las entrevistas (denunciante, demandado y otras personas).
16. El equipo de investigación se reúne con el demandado dos semanas después de que el demandado haya recibido la documentación escrita de la denuncia. El equipo de investigación entrevista al demandado y/o recibe la respuesta escrita del demandado a la denuncia. En todos los casos, el demandado tendrá la oportunidad de responder a las alegaciones específicas formuladas en su contra.
17. Si el demandado se niega a responder a la denuncia, el equipo de investigación completa la investigación sin la respuesta del demandado.
18. El Canónigo Pastor supervisa el trabajo del equipo investigador y las personas de apoyo, asegurando que se cumplan los plazos requeridos y otros requisitos procesales.
19. El Canónigo Pastor recibe el informe del equipo investigador. El Canónigo Pastor puede obtener una consulta profesional externa. El Canónigo Pastor puede ordenar al equipo de investigación que lleve a cabo más indagatorias, como entrevistar a testigos o revisar información corroborativa o exculpatoria.
20. Tanto el denunciante como el demandado tienen derecho a solicitar una reunión por separado, pero no confidencial, con el obispo diocesano durante el período de investigación anterior a la decisión del obispo diocesano.

#### **Proceso de toma de decisiones**

21. El obispo diocesano se reúne con el demandado, dentro de las tres (3) semanas posteriores a la recepción del informe, para informarle la decisión final y la acción correctiva, si corresponde, que se tomará. La decisión es por escrito. El obispo diocesano también informa al denunciante de la decisión por escrito y, cuando sea posible, en persona.
22. Cuando se sostiene una queja, se mantiene una copia de la decisión del Obispo Diocesano en el expediente del Canon Pastor y en el expediente personal del demandado. Cuando una denuncia no se sostiene, no

no hay constancia de ello en el expediente personal del individuo. Sin embargo, la documentación resumida del caso se mantiene en el archivo confidencial del Canónigo Pastor.

### **Disciplina**

23. El obispo diocesano determina la naturaleza y el tipo de disciplina si se sostiene la queja y depende de la gravedad y frecuencia del incidente(s). Las medidas disciplinarias pueden incluir sesiones de asesoramiento, entrenamiento de sensibilidad, una advertencia o amonestación por escrito, un supervisor en el lugar asignado, transferencia o limitaciones impuestas a la función, suspensión sin goce de sueldo, terminación, privación o abandono del ejercicio del ministerio u otra medida disciplinaria prevista en el Canon 22.

24. Si se determina que no hubo explotación sexual y que se inició la denuncia maliciosamente, el Obispo Diocesano toma la acción disciplinaria apropiada.

### **Apelación**

25. Se puede apelar la decisión del Obispo Diocesano ante el Obispo Metropolitano dentro de los treinta (30) días posteriores a la recepción de la decisión del Obispo Diocesano mediante la presentación de una solicitud por escrito con los motivos de la apelación.

### **Comité de Revisión**

26. Cuando un empleado, voluntario o clérigo es suspendido, privado o renuncia a su licencia o se le imponen limitaciones en su funcionamiento por más de un año como resultado de la explotación sexual, su estatus puede ser revisado y cambiado después de un período de un año. La revisión la lleva a cabo un comité de revisión designado por el obispo diocesano que informa sus recomendaciones al obispo diocesano.

### **Procedimientos**

**civiles** 27. Esta política no pretende impedir que un denunciante busque asesoría legal o busque un remedio civil ya sea a través de los tribunales o bajo el Código de Derechos Humanos de Ontario. Sin embargo, si hay un aviso de que se han iniciado o pueden iniciarse procedimientos civiles, o de que se ha presentado una denuncia ante el Tribunal de Derechos Humanos de Ontario, cualquier procedimiento en virtud de esta política, sujeto a los requisitos de la ley aplicable, normalmente será suspendido, excepto por la provisión de cuidado pastoral como se describe en la política.

<b>Flujograma de Respuesta a Denuncia de Explotación Sexual</b>
Denunciante notifica al Canónigo Pastor su deseo de
presentar una denuncia formal y Obispo Diocesano, Obispo de Área y Director Ejecutivo informados de la denuncia y Denunciante ofrece persona de apoyo;
entrega de una copia de la política y Designación del equipo de investigación y El equipo de investigación se reúne con el denunciante y prepara el informe de la denuncia y
<b>Entrega</b> al demandado de la denuncia por escrito, entrega de la política y persona de apoyo de recursos ofrecidos
y El equipo de investigación entrevista al denunciado y otras personas que se consideren
<b>necesarias</b> El informe será enviado al Canónigo Párroco y al Obispo Diocesano y
El Canónigo Pastor al revisar el informe envía un informe al Obispo Diocesano incluyendo sugerencias de posibles sanciones para el demandado si se considera apropiado y
El Obispo Diocesano toma una decisión final y determina la disciplina apropiada; transmite la decisión a ambas partes y
Se puede hacer una apelación

## 2.3 Agresión sexual: Procedimientos

- La agresión sexual es una actividad sexual que puede ser de naturaleza delictiva y se trata con seriedad. • Hay diferentes procedimientos descritos en esta política dependiendo de si la queja involucra a un niño (o un adulto vulnerable) o un adulto.

### 2.3 A. El proceso cuando la denuncia involucra a un niño (o adulto vulnerable)

1. **Obligación y motivos razonables para denunciar** Cuando una persona sospecha por motivos razonables que un niño necesita o puede necesitar protección, esta sospecha debe informarse a las autoridades de protección infantil. (En Ontario, se debe hacer un informe a la Children's Aid Society). Esta disposición incluye específicamente una obligación indelegable por parte de todo el clero. Para los profesionales y el clero, la falta de notificación es un delito provincial.

A los efectos de esta política, una sospecha se define como:

• una queja del niño y evidencia circunstancial, como gritos de ayuda, lesiones físicas inexplicables, etc. y una declaración de un testigo presencial de una queja reciente y una declaración de otro que está respaldada con detalles de las circunstancias circundantes y un testigo quien corrobora la afirmación de otro.

Se alienta a cualquier persona que no esté segura de si debe informar que podría haber ocurrido un abuso a buscar el consejo de colegas, superiores o profesionales de protección infantil. Si hay duda, es preferible errar por el lado de proteger al niño.

En virtud de las disposiciones de la Ley de Servicios para la Infancia y la Familia, toda persona que, en el ejercicio de sus funciones profesionales, tenga la obligación especial de denunciar el maltrato infantil, crea con motivos razonables que un niño está siendo abusado o ha sido abusado. Esta disposición incluye específicamente una obligación indelegable de los respectivos miembros del clero. Para los profesionales y el clero, la falta de notificación es un delito provincial.

Cabe señalar que en Ontario, el deber de denunciar sospechas de abuso infantil anula el privilegio de confidencialidad (incluido el de los médicos y el clero). Esta ley dicta que los requisitos positivos de la obligación de informar reemplazan al secreto confesional.

2. La persona que sospecha de abuso está obligada por ley a informar personalmente la sospecha a las autoridades de protección infantil. La Diócesis no toma ninguna acción contra una persona que instituye su propio informe.
3. Cualquier miembro del personal o del clero de la Diócesis que tenga conocimiento de un informe que indique que un niño está siendo o puede haber sido abusado por un miembro del personal o el clero, o por un voluntario de la Diócesis, informa al Canónigo Pastor que notifica al Obispo Diocesano, quien a su vez informa al Obispo del Área correspondiente.
4. El Canónigo Pastor notifica la denuncia al Director Ejecutivo. El Director Ejecutivo notifica a las aseguradoras diocesanas de un reclamo potencial.

5. El Canónigo Pastor confirma de inmediato con las autoridades de protección de menores que un informe del se ha hecho sospecha de abuso.
6. El Canónigo Pastor documenta el informe.
7. La Diócesis coopera plenamente con las autoridades policiales y/o de protección infantil que investigar denuncias de abuso infantil.
8. El obispo del área se comunica con la familia del niño después de consultar con la Sociedad de Ayuda a la Infancia (y/o el departamento de policía que investiga). El pastor canónigo, en consulta con el obispo del área, ofrece una persona de apoyo para el niño y la familia del niño. Para no interferir con el progreso de la investigación, dicho contacto para ofrecer apoyo se realiza solo después de que las autoridades investigadoras hayan indicado que es aceptable.
9. El demandado es notificado del informe por el Canónigo Pastor, en consulta con el Obispo del Área responsable del demandado, a menos que haya preocupaciones de que dicha notificación impedirá el progreso de la investigación.
10. El párroco canónico, en consulta con el obispo del área, ofrece una persona de apoyo para el encuestado (y su familia, según corresponda).
11. El apoyo financiero y las consideraciones relacionadas con la vivienda de las familias de los encuestados que son clérigos se tratan de acuerdo con los cánones, las políticas y las pautas diocesanas.
12. Cuando un miembro del personal o del clero, o un voluntario es acusado de abuso infantil, esa persona normalmente es removida de sus deberes relacionados con la iglesia hasta que se completen todas las investigaciones y procedimientos legales y el obispo diocesano esté convencido de que la persona no representa ningún riesgo para los niños. . Esta remoción no implica inferencia de culpabilidad y puede ser revisada periódicamente. El Obispo Diocesano puede, a su discreción, inhibir a la persona acusada [Canon 22].
13. Todas las comunicaciones públicas, incluidos los contactos de la parroquia y los medios, son realizadas únicamente por el obispo diocesano o su designado. Todas las declaraciones públicas tienen debidamente en cuenta la confidencialidad de las partes afectadas y el principio de inocencia hasta que se pruebe la culpabilidad.
14. Si el asalto supuestamente ocurrió en un lugar de ministerio de la Diócesis, el Obispo del Área, teniendo en cuenta las necesidades pastorales de ese lugar de ministerio durante y después de la investigación, puede solicitar al Canon Pastor que nombre un equipo de respuesta a crisis para brindar apoyo adecuado a corto plazo. (Consulte el Apéndice A.)
15. Luego de la finalización de todos los procedimientos penales y/o civiles, la Diócesis tiene el derecho y la obligación de realizar una investigación interna para determinar si la persona acusada representa un peligro para los niños o las personas vulnerables. El estado del demandado se determina de acuerdo con los Cánones y las políticas de la Diócesis. **Las personas que hayan sido declaradas en un proceso penal por haber cometido una agresión sexual a un niño, bajo ninguna circunstancia se les asignarán funciones de ningún tipo (de bajo, mediano o alto riesgo) en la Diócesis.**

16. En el caso de absolución de una persona acusada de agresión sexual de un niño (o cuando los cargos no hayan sido procesados), la Diócesis se reserva el derecho de hacer una determinación independiente de los hechos y los riesgos potenciales que plantea el demandado con base en un estándar de equilibrio de probabilidades, y errando en el lado de la protección de los niños y las personas vulnerables.
17. Cuando se exonera totalmente a un demandado de la acusación, se anuncia esta determinación en público.
18. Cuando se sostiene una queja, se conserva una copia de la decisión del obispo diocesano en el Expediente del canónigo Pastor y expediente personal de la demandada. Cuando una denuncia no se sostiene, no consta en el expediente personal de la persona. Sin embargo, la documentación resumida del caso se mantiene en el archivo confidencial del Canónigo Pastor.

**Disciplina 19.**

Las personas declaradas culpables de agresión sexual son disciplinadas (Canon 22). La naturaleza y el tipo de la disciplina es determinada por el Obispo Diocesano y depende de la severidad y frecuencia del incidente(s). Las medidas disciplinarias están de acuerdo con las disposiciones del Canon 22.

20. Si se determina que no hubo agresión sexual y que la denuncia se inició maliciosamente, el obispo diocesano toma la acción disciplinaria apropiada.

**Apelación**

21. Se puede apelar la decisión del Obispo Diocesano ante el Obispo Metropolitano dentro de treinta (30) días de la decisión del Obispo Diocesano mediante la presentación de una solicitud por escrito con las razones de la apelación.

<b>Diagrama de Flujo de Respuesta a Denuncia de agresión sexual contra un niño</b>
Una persona que sospecha abuso de un niño por motivos razonables contacta a la Children's Aid Society y
El Canónigo Pastor es informado de la denuncia, informa al Obispo Diocesano, confirma y documenta que se ha hecho un informe a la CAS y
El obispo del área y el director ejecutivo informados de la denuncia
La diócesis coopera con las autoridades policiales y/o de protección infantil que investigan. y El obispo del área (después
de consultar con las autoridades investigadoras) se comunica con la familia del niño. Canon Pastor ofreció al niño y a la familia una persona de apoyo y Canon Pastor informó al demandado
sobre el informe (con el asesoramiento de las autoridades investigadoras) y ofreció una persona <b>de apoyo</b> designado para ayudar en la parroquia y El obispo diocesano puede
iniciar una investigación interna al finalizar los procedimientos penales o civiles y El obispo diocesano determina la
disciplina apropiada

**2.3 B. El proceso cuando el denunciante es un adulto La denuncia** 1. Cuando una

persona notifica al Canon Pastor que desea presentar una denuncia de conducta sexual inapropiada, el Canon Pastor determina cuál de los procedimientos bajo esta política (es decir, acoso sexual o explotación o agresión sexual) se aplica más apropiadamente. Si la actividad sexual que constituye la base de la denuncia puede definirse como delictiva según el Código Penal de Canadá, el Canon Pastor alienta al denunciante a denunciar este asunto a la policía. El Canónigo Pastor podrá ayudar al denunciante a hacerlo. No se debe hacer ningún informe a la policía sin el consentimiento del denunciante adulto, a menos que exista una preocupación grave de que otros puedan correr un riesgo similar de agresión, o que el denunciante adulto sea mentalmente incompetente. Si el denunciante elige no denunciar el asunto a la policía, la denuncia se investigará de acuerdo con los "Procedimientos de explotación sexual" en esta política, incluso si el denunciante elige no presentar una denuncia por escrito. Alternativamente, el obispo diocesano solicita al pastor canónigo que inicie una investigación si tiene una sospecha razonable de que se ha producido una conducta sexual inapropiada.

**Si el denunciante era menor de edad en ese momento** 2.

Cuando la denuncia involucre abuso que supuestamente ocurrió cuando el denunciante adulto era un niño, no se realizará ningún informe sin el consentimiento del denunciante a menos que exista la sospecha de que otros niños están siendo abusados actualmente. o la persona que recibe el informe tiene serias preocupaciones por la seguridad de otras personas. Si parece que otros niños pueden ser abusados actualmente, la persona que escucha la queja seguirá los procedimientos de la sección 2.3 A anterior, "El proceso cuando la queja involucra a un niño".

**Informes y cooperación con las autoridades:** 3. Cuando un

miembro del personal o del clero se da cuenta de que se puede presentar o se ha presentado una denuncia de agresión sexual a la policía contra un empleado diocesano, clérigo o voluntario, la persona que tenga conocimiento de la queja informa esto inmediatamente al Canónigo Párroco quien notifica al Obispo Diocesano y al Obispo del Área correspondiente.

4. El Canónigo Pastor notifica la denuncia al Director Ejecutivo. El Director Ejecutivo notifica a las aseguradoras diocesanas de un reclamo potencial.

5. La Diócesis se ofrece a cooperar con las autoridades policiales que están investigando denuncias de agresión.

6. El Canon Pastor notifica al demandado sobre el informe, en consulta con el obispo del área responsable del demandado, a menos que haya preocupaciones de que dicha notificación impedirá el progreso de la investigación.

7. El pastor canónigo, en consulta con el obispo del área, se comunica con el denunciante y el demandado (y sus familias, si corresponde), para ofrecer una persona de apoyo, pero solo después de que las autoridades investigadoras indiquen que es aceptable hacerlo, para no interferir con el progreso de la investigación.

8. El apoyo financiero y las consideraciones relacionadas con la vivienda de las familias de los encuestados que son miembros del clero se tratan de acuerdo con los cánones, las políticas y las pautas diocesanas.



### Investigación 9.

Cuando un miembro del personal o del clero, o un voluntario es acusado de agresión sexual, esa persona normalmente es removida de sus deberes relacionados con la iglesia hasta que se completen todas las investigaciones y los procedimientos legales y el obispo diocesano esté convencido de que el demandado no representa ningún riesgo para su vida. personas vulnerables. Esta remoción no implica inferencia de culpabilidad y puede ser revisada periódicamente.

El Obispo Diocesano puede, a su discreción, inhibir a la persona acusada [Canon 22].

10. Todas las comunicaciones públicas, incluidos los contactos de la parroquia y los medios, son realizadas únicamente por el obispo diocesano o su designado. Todas las declaraciones públicas deberán tener la debida atención a la confidencialidad de las partes afectadas y al principio de inocencia hasta que se pruebe la culpabilidad.
11. Si la agresión supuestamente ocurrió en un lugar de ministerio de la diócesis, el obispo del área, teniendo en cuenta las necesidades pastorales de ese lugar de ministerio durante y después de la investigación, puede solicitar al párroco canónico que nombre un equipo de respuesta a crisis para proporcionar apoyo adecuado a corto plazo. (Consulte el Apéndice A.)
12. Luego de la finalización de todos los procedimientos penales y/o civiles, la Diócesis tiene el derecho y la obligación de realizar una investigación interna para determinar si la persona acusada representa un peligro para las personas vulnerables. El estado del demandado se determina de acuerdo con los Cánones y las políticas de la Diócesis. **Las personas que en un proceso penal hayan sido declaradas culpables de agresión sexual bajo ninguna circunstancia se les asignarán funciones de ningún tipo (bajo, mediano o alto riesgo) en la Diócesis.**
13. En el caso de absolución de una persona acusada de actividad sexual delictiva (o cuando no se hayan presentado cargos), la Diócesis se reserva el derecho de hacer una determinación independiente de los hechos y los riesgos potenciales que plantea el demandado en base a una estándar del balance de probabilidades, y errar en el lado de la protección de los niños y las personas vulnerables.
14. Cuando se exonera totalmente a un demandado de la acusación, se anuncia esta determinación en público.
15. Cuando se sostiene una queja, se mantiene una copia de la decisión del Obispo Diocesano en el expediente del Canon Pastor y en el expediente personal del demandado. Cuando una denuncia no se sostiene, no consta en el expediente del personal. Sin embargo, la documentación resumida del caso se mantiene en el archivo confidencial del Canónigo Pastor.

### Disciplina 16.

Las personas declaradas culpables de agresión sexual son disciplinadas (Canon 22). La naturaleza y tipo de disciplina es determinada por el Obispo Diocesano y depende de la severidad y frecuencia del incidente(s). Las medidas disciplinarias se ajustarán a lo dispuesto en el canon 22.

17. Si se determina que no hubo agresión sexual y que la denuncia se inició maliciosamente, El obispo diocesano tomará la acción disciplinaria apropiada.

### Apelación

18. Se puede apelar la decisión del Obispo Diocesano ante el Obispo Metropolitano dentro de los treinta (30) días de la decisión del Obispo Diocesano mediante la presentación de una solicitud por escrito con los motivos de la apelación.

<b>Flujograma de Respuesta a Queja de Agresión sexual contra un adulto</b>		
El denunciante contacta al Canónigo Pastor ÿ		
Canónigo Pastor anima a denunciante a denunciar el asunto a la policía ÿ	Si el denunciante elige no denunciar a la policía, siga "Sexual procedimiento de explotación"	Si el denunciante era menor de edad en el momento del presunto abuso, proceda de acuerdo con "Proceso cuando la denuncia se refiere a un Niño" (proceso <i>previo</i> )
Canónigo Pastor informa a la Diocesana obispo de denuncia ÿ		
Obispo del Área, Director Ejecutivo informado de la denuncia ÿ		
La diócesis coopera con las autoridades investigadoras ÿ		
El denunciante ofreció un apoyo persona ÿ		
Demandado informado de la denuncia por Canónigo Pastor (previa consulta con las autoridades), y ofreció una persona de apoyo ÿ		
El demandado normalmente es destituido de sus funciones en espera del resultado de la investigación. ÿ		
Se puede designar un equipo de respuesta a crisis para ayudar en la parroquia. ÿ		
El obispo diocesano puede iniciar una investigación interna al finalizar los procedimientos penales o civiles. ÿ		
El obispo diocesano determina la disciplina apropiada		

## Sección 3. Apéndices

### Apéndice A: RESPUESTA A CRISIS

Siempre que una acusación de conducta sexual inapropiada contra un miembro del clero, un miembro del personal o un voluntario amenace la integridad de la parroquia o lugar de ministerio, el Canónigo Pastor puede, a pedido del Obispo del Área, enviar un Equipo de Respuesta a Crisis (CRT) compuesto por personas diocesanas de recursos a la parroquia o lugar de ministerio.

Cuando esté en la parroquia o lugar de ministerio, el CRT contactará a la persona clave según corresponda, consultará con los Churchwardens o la junta directiva y los empleados, mantendrá una comunicación clara con el obispo del área, el pastor canónigo, el sacerdote titular o interino, y hará recomendaciones al obispo del área sobre lo que se necesita en la parroquia o lugar de ministerio para reducir el riesgo de trauma.

El CRT, en consulta con el obispo del área, puede celebrar una reunión pública o reuniones dentro de la parroquia o lugar de ministerio. El trabajo del CRT será de corto plazo.

### Apéndice B: OBISPO DE ÁREA EI

Obispo de Área tiene la responsabilidad principal de las necesidades pastorales de la parroquia o lugar de ministerio. El obispo del área mantiene contacto regular con los líderes de la iglesia apropiados para monitorear la situación. El obispo del área será informado regularmente por el párroco canónigo sobre el procesamiento de la queja y será consultado y tomará decisiones sobre las necesidades pastorales, educativas y de comunicación de la parroquia. El obispo del área, en consulta con el párroco canónigo, puede comunicarse con el denunciante, el demandado y/o sus familias, según corresponda, para asegurarles el cuidado de la Iglesia, pero no para brindarles atención pastoral primaria.

### Apéndice C: PASTOR CANÓNICO, ASISTENTE DEL PASTOR CANÓNICO y EQUIPO DE RECURSOS DIOCESANO

El Equipo Diocesano de Recursos (DRT) se establece para estar compuesto por el Pastor Canónico y un número de personas diocesanas de recursos.

Los DRT son voluntarios capacitados designados por el Obispo Diocesano por un término específico y están disponibles para: (a) brindar asistencia a todos los miembros de la comunidad Diocesana en conducta sexual inapropiada

modales;

(b) asistir en la resolución de quejas como se establece en la política; (c) proporcionar educación, capacitación e información a la Diócesis y parroquias en todos los aspectos de la sexualidad mala conducta y en la política.

DRT es responsable y supervisado por el Canónigo Pastor.

El Canónigo Pastor es designado por el Obispo Diocesano por un período de tres (3) años. El Canon Pastor es responsable de: (a) la administración de la política de conducta sexual inapropiada; (b) reclutamiento, selección y capacitación de DRT en consulta con el Obispo Diocesano;

(c) asignación de personas de recurso diocesanas a quejas individuales bajo la política; (d) brindar asesoramiento y orientación a la DRT ya la comunidad diocesana; (e) presentar un informe anual al Obispo Diocesano sobre el funcionamiento de la política; (f) avisar al Director Ejecutivo de una queja para que los aseguradores diocesanos puedan ser

aconsejado;

(g) consultar con el personal de Recursos Humanos en la implementación de la política; (h) consultar con los obispos de área con respecto a las quejas que surjan en sus áreas bajo la política; asignación de un equipo de respuesta a crisis bajo la política a pedido del Obispo del Área.

El Asistente del Canónigo Pastor es designado por el Obispo Diocesano en consulta con el Canónigo Pastor. El Asistente del Canónigo Pastor tendrá todas las responsabilidades del Canónigo Pastor en su ausencia o cuando sea designado por el Canónigo Pastor.

#### **Apéndice D: PERSONA DE APOYO** Una

persona de apoyo puede ser designada por el Canon Pastor cuando una parte (demandante o demandado) solicita asistencia y el Canon Pastor lo considera apropiado.

La persona de apoyo puede ofrecer orientación y recursos al grupo, que pueden incluir:

(a) proporcionar información a la parte con respecto a la política de conducta sexual inapropiada y los procedimientos aplicables al proceso en el que la parte está involucrada; (b) apoyar al partido para encontrar y acceder a la atención pastoral necesaria; y (c) apoyar al partido en un proceso de sanación y reconciliación.

#### **Apéndice E: Base Teológica De la primera POLÍTICA DIOCESANA DE ABUSO SEXUAL, DÍOCESIS ANGLICANA DE TORONTO**

(Adoptado por el Comité Ejecutivo, abril de 1992)

“A pesar de su misión de ser el cuerpo de Cristo, la iglesia no es ajena al abuso sexual, incluso en su propio medio. Nuestro pensamiento sobre ese abuso debe establecerse en el marco de lo que significa ser cristiano, ser una persona sexual de fe cristiana y ser un servidor en la iglesia.

“Los cristianos tienen un alto llamado. Cristo nos invita y nos capacita para vivir nuestras vidas en el amor que nos muestra. Nuestra identidad como cristianos es a la vez don y exigencia. Plenitud de vida prometida, estamos llamados a la entrega de la cruz, a la fidelidad, la compasión y la justicia. Nuestra fe se enmarca entre el reconocimiento de nuestra arrogancia, pecaminosidad y quebrantamiento, y el compromiso con la renovación de la vida humana a través de la muerte a uno mismo. Esa renovación abarca "la curación, la plenitud y la liberación prometidas por la gracia de Dios a cada faceta de la vida humana", que es la tarea del ministerio.<sup>1</sup>

“¿Qué significa ser una persona sexual con tal fe? La sexualidad es central para nuestro ser; somos cuerpos-yo. Es básico para nuestra realización y nuestra vulnerabilidad. Lleva nuestra necesidad de alcanzar y abrazar a otros, nuestro anhelo de relación. La sexualidad es el poder de estar en comunión con

otro, para quedar atrapado en la maravilla de la reciprocidad. Nuestra sexualidad, como dimensión de todo nuestro ser, debe ser ofrecida a Dios; en la expresión de los deseos sexuales estamos llamados a la santidad.

“Dios valora la sexualidad como buena, bendecida y con propósito. Las Escrituras lo ven como un regalo que debe celebrarse con alegría y éxtasis, y mantenerse en la red de amor y pacto. La confianza y la justicia, reflejando los caminos de Dios con nosotros, deben sustentarlo. El amor debe ser su expresión. La reciprocidad es su significado en un mundo que Dios destina para una reconciliación que debemos crear, una armonía viva a la presencia divina. No coerción, aceptación mutua de necesidades y derechos, cariño: estas son características de una buena actividad sexual. Nuestras naturalezas dadas por Dios nos invitan al cumplimiento responsable de nuestra sexualidad.

“La ética que debe acompañar tal comprensión de la sexualidad implica el respeto por igual a los niños, las mujeres y los hombres, como personas hechas a imagen de Dios, y por el derecho de todos a la integridad sexual y corporal.

“Aquellos que como sacerdotes o laicos se comprometen a servir a la iglesia (ya sea asalariados o voluntarios) deben, al vivir su fe, adherirse a los principios éticos cristianos en su conducta sexual, y también en su ejercicio de autoridad y poder. Al compartir la misión del evangelio de traer reconciliación, sanidad y plenitud, se acercarán a aquellos a quienes ministran. Necesitan reconocer la dinámica de la confianza en estas relaciones y el consiguiente potencial de daño y abuso. La autoridad conferida por la iglesia a los que trabajan en el nombre de Cristo debe estar arraigada en el amor de Cristo (Efesios 3:17). En su ministerio deben modelar la confiabilidad de Dios.

“Para cualquier cristiano, traicionar la confianza por la grave transgresión ética de abusar sexualmente de otro, sea niño o adulto, es negar la identidad cristiana. Tal traición no puede ser otra cosa que un grave daño al abusado y una violación de la fidelidad a Cristo”.

<sup>1</sup> Mary D. Pellauer, Barbara Chester y Jane Boyajean, editoras, *Sexual Assault and Abuse: A Handbook for Clergy and Religious Professionals* (San Francisco: Harper and Row, Publishers, 1987).

#### **Apéndice F: Quejas fuera de la diócesis.**

Se hará todo lo posible para reunirse con el denunciante en su ubicación. Sin embargo, esto puede estar limitado debido a las reglas que rigen la vida o el funcionamiento del clero fuera de su diócesis de origen.

Para obtener más información, consulte el Canon del Sínodo General sobre Disciplina, Canon XVIII:  
(<http://www.anglican.ca/resources/handbook>)

**Apéndice G: Reinstalación**  
**POLÍTICA DE REINTEGRACIÓN TRAS DENUNCIA JUSTIFICADA DE**  
**EXPLOTACIÓN/ACOSO SEXUAL DE UN ADULTO**

**1. EXCLUSIÓN GENERAL**

Las personas que hayan sido declaradas en un proceso penal por haber cometido un delito sexual contra un niño o un adulto, o tras una denuncia fundamentada de explotación o acoso sexual de un adulto mentalmente incompetente, no serán consideradas para la reinserción y en ningún caso se les darán deberes de cualquier tipo (bajo, mediano o alto riesgo) en la Diócesis.

**2.**

**PROBLEMA** Esta política se refiere a la posible reintegración del clero, el personal y los voluntarios en una parroquia luego de una denuncia fundamentada de explotación sexual o acoso sexual de un adulto.

**3. PERSONAS AFECTADAS**

Esta política se aplica a todos los obispos, sacerdotes, diáconos o laicos bajo la jurisdicción del Obispo Diocesano de la Diócesis de Toronto que tienen responsabilidades dentro de la parroquia u otras áreas del ministerio.

**4. POLÍTICA**

(a) Cuando haya habido un caso comprobado de acoso sexual o explotación de un adulto, el rol continuo del demandado en la parroquia es revisado por el obispo diocesano, quien determina si es apropiado que la persona continúe o regrese a una posición de responsabilidad dentro de la parroquia u otras áreas de ministerio.

Cualquier posible reintegración debe tener en cuenta la responsabilidad primordial de la Iglesia para con quienes se encuentran en su seno.

**Apéndice H: CONFIDENCIALIDAD** Como primer

principio, se hará todo lo posible por parte de todas las partes involucradas para mantener confidencial la información obtenida en el proceso de una denuncia presentada bajo la Política de conducta sexual inapropiada, incluida la información de identificación de las personas involucradas. Habrá momentos en los que la ley requiera que esta información se divulgue, con el fin de realizar una investigación completa y justa, cuando existan problemas de seguridad o cuando las partes renuncien expresamente a la confidencialidad.

Los asuntos de confidencialidad pueden tener relación directa no solo con el proceso adecuado de investigación, sino también con el bienestar y la recuperación de las personas involucradas. Cuando se ha denunciado un delito y hay una investigación en proceso, los colegas inmediatos pueden tener acceso a información confidencial. Para promover el apoyo colegiado, y así empoderarse unos a otros con confianza y esperanza, se amonesta a los que están al tanto de las denuncias contra los chismes y los rumores, y se les exige que mantengan dicha información como confidencial. Mientras la investigación esté en curso, cualquier persona involucrada como denunciante, demandado o testigo recibirá instrucciones de no discutir la denuncia, el incidente o las investigaciones con nadie a menos que sea necesario para obtener asesoramiento sobre sus derechos.



**POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:  
Acuerdo de confidencialidad**

1. Yo, \_\_\_\_\_ (Nombre) he recibido y leído la declaración de Confidencialidad arriba y entenderlo.
2. Acepto mantener confidencial la información obtenida en el proceso de una denuncia realizada y las investigaciones iniciadas, en virtud de la Política de conducta sexual inapropiada.
3. Estoy de acuerdo y me comprometo a no discutir este proceso excepto con miembros de mi familia inmediata, quienes aceptan estar sujetos a esta misma disposición de confidencialidad, excepto en la medida en que dicha divulgación pueda ser requerida por ley o para permitirme obtener información legal o legal. otros consejos profesionales.
4. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre este acuerdo y mis derechos y responsabilidades en virtud del mismo, puedo hablar con el Canon Pastor.

Nombre (letra de imprenta): \_\_\_\_\_

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

**Apéndice I: Varios formularios de informe y formularios de consentimiento**



**POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:**

**Consentimiento para entrar en un proceso informal y facilitado para intentar resolver una queja de acoso sexual.**

Yo, \_\_\_\_\_ (*Nombre del denunciante*) he presentado una denuncia de acoso sexual  
contra \_\_\_\_\_ (*Nombre del demandado*) bajo la Política de conducta sexual inapropiada de la Anglicana  
Diócesis de Toronto.

1. He recibido una copia de la Política de conducta sexual inapropiada y la he leído y entendido.
2. Acepto participar en un proceso facilitado informal para intentar resolver esta queja.
3. El facilitador designado por la Diócesis Anglicana de Toronto es \_\_\_\_\_ (*Nombre*). Estoy de acuerdo con este facilitador.
4. Si la facilitación llega a una resolución de la queja, la resolución será por escrito. Él  
La resolución será firmada por el demandado, el facilitador y yo mismo, y será remitida al Canónigo Pastor para su aprobación y ratificación. El Acuerdo de Resolución de Facilitación será definitivo y vinculante.
5. Entiendo que cualquier declaración o admisión hecha en el proceso facilitado no puede ser divulgada en una investigación si el proceso facilitado falla, excepto cuando lo exija la ley.
6. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre el funcionamiento de esta Póliza y mis derechos y responsabilidades en virtud de ella, puedo hablar con el Canon Pastor.
7. Entiendo que, de acuerdo con la Política, tengo derecho a buscar asesoramiento legal independiente y buscar un remedio a través de los tribunales o según el Código de Derechos Humanos de Ontario.

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_





Diocese of Toronto  
Anglican Church of Canada

## POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:

### Consentimiento para entrar en un proceso informal y facilitado para intentar resolver una queja de acoso sexual.

Yo, \_\_\_\_\_ (*Nombre del demandado*) soy objeto de una denuncia de acoso sexual presentado en mi contra por \_\_\_\_\_ (*Nombre del demandante*) en virtud de la Conducta sexual inapropiada Política de la Diócesis Anglicana de Toronto.

1. He recibido una copia de la Política de conducta sexual inapropiada y la he leído y entendido.
2. Acepto participar en un proceso facilitado informal para intentar resolver esta queja.
3. El facilitador designado por la Diócesis Anglicana de Toronto es \_\_\_\_\_ (*Nombre*). Estoy de acuerdo con este facilitador.
4. Si la facilitación llega a una resolución de la queja, la resolución será por escrito. Él La resolución será firmada por el denunciante, el facilitador y yo mismo, y será remitida al Canónigo Pastor para su aprobación y ratificación. El Acuerdo de Resolución de Facilitación será definitivo y vinculante.
5. Entiendo que cualquier declaración o admisión hecha en el proceso facilitado no puede ser divulgada en una investigación si el proceso facilitado falla, excepto cuando lo exija la ley.
6. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre el funcionamiento de esta Póliza y mis derechos y responsabilidades en virtud de ella, puedo hablar con el Canon Pastor.
7. Entiendo que, de acuerdo con la Política, tengo derecho a buscar asesoramiento legal independiente y buscar un remedio a través de los tribunales o según el Código de Derechos Humanos de Ontario.

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



**POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:  
Consentimiento para entrar en una mediación de denuncia de acoso sexual.**

Yo, \_\_\_\_\_ (*Nombre del denunciante*) he presentado una denuncia de acoso sexual  
contra \_\_\_\_\_ (*Nombre del demandado*) bajo la Política de Conducta Sexual Inapropiada del  
Diócesis Anglicana de Toronto.

1. He recibido una copia de la Política de conducta sexual inapropiada y la he leído y entendido.
2. Acepto iniciar una mediación para resolver esta queja.
3. El mediador designado por la Diócesis Anglicana de Toronto es \_\_\_\_\_ (*Nombre*). Estoy de acuerdo con este mediador.
4. Si la mediación llega a una resolución de la queja, la resolución se hará por escrito. El Acuerdo de Resolución será firmado por el denunciante, el mediador y yo mismo, y será remitido por el Canónigo Pastor al Obispo Diocesano para su aprobación y ratificación. El Acuerdo de Resolución de Mediación será definitivo y vinculante.
5. Entiendo que cualquier declaración de admisión hecha en el proceso de mediación no puede ser divulgada en una investigación bajo esta Política, excepto cuando lo exija la ley.
6. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre el funcionamiento de esta Póliza y mis derechos y responsabilidades en virtud de ella, puedo hablar con el Canon Pastor.
7. Entiendo que, de acuerdo con la Política, tengo derecho a buscar asesoramiento legal independiente y buscar un remedio a través de los tribunales o según el Código de Derechos Humanos de Ontario.

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



**POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:  
Consentimiento para entrar en una mediación de denuncia de acoso sexual.**

Yo, \_\_\_\_\_ (*Nombre del demandado*) he presentado una denuncia de acoso sexual  
contra mí por \_\_\_\_\_ (*Nombre del denunciante*) bajo la Política de conducta sexual inapropiada de  
la Diócesis Anglicana de Toronto.

1. He recibido una copia de la Política de conducta sexual inapropiada y la he leído y entendido.
2. Acepto iniciar una mediación para resolver esta queja.
3. El mediador designado por la Diócesis Anglicana de Toronto es \_\_\_\_\_ (*Nombre*). Estoy de acuerdo con este mediador.
4. Si la mediación llega a una resolución de la queja, la resolución se hará por escrito. El Acuerdo de Resolución será firmado por el denunciante, el mediador y yo mismo, y será remitido por el Canónigo Pastor al Obispo Diocesano para su aprobación y ratificación. El Acuerdo de Resolución de Mediación será definitivo y vinculante.
5. Entiendo que cualquier declaración o admisión hecha en el proceso de mediación no puede ser divulgada en una investigación si la mediación falla, excepto cuando lo exija la ley.
6. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre el funcionamiento de esta Póliza y mis derechos y responsabilidades en virtud de ella, puedo hablar con el Canon Pastor.
7. Entiendo que, de acuerdo con la Política, tengo derecho a buscar asesoramiento legal independiente y buscar un remedio a través de los tribunales o según el Código de Derechos Humanos de Ontario.

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



## **POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:**

### **Consentimiento para iniciar una investigación sobre una denuncia de mala conducta sexual.**

Yo, \_\_\_\_\_ (*Nombre del denunciante*) he presentado una denuncia de conducta sexual inapropiada contra \_\_\_\_\_ (*Nombre del demandado*) bajo la Política de Conducta Sexual Inapropiada del Diócesis Anglicana de Toronto.

1. He recibido una copia de la Política de conducta sexual inapropiada y la he leído y entendido.
2. Entiendo que mi queja, así como cualquier documento relacionado que pueda proporcionar al Canon Pastor o a un investigador designado por la Diócesis bajo la Política de Conducta Sexual Inapropiada, será entregado al demandado o a cualquier persona necesaria para la administración de la política.
3. Entiendo que si tengo alguna pregunta sobre el funcionamiento de esta Póliza y mis derechos y responsabilidades en virtud de ella, puedo hablar con el Canon Pastor.
4. Entiendo que, según la Política, tengo derecho a buscar asesoramiento legal independiente o buscar un remedio a través de los tribunales o según el Código de Derechos Humanos de Ontario.

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_



**POLÍTICA DE MALA CONDUCTA SEXUAL:  
Consentimiento para la divulgación de información.**

Con respecto a la denuncia de \_\_\_\_\_ contra \_\_\_\_\_ que comienza

\_\_\_\_\_ (fecha en que la Diócesis notificó la queja).

1. Se recomienda a los denunciantes, demandados y testigos que lean la Política Diocesana de Conducta Sexual Inapropiada para familiarizarse con los procedimientos involucrados. Se incluye una copia de la Política con este consentimiento.
2. Los responsables de la administración de la Política harán todo lo posible por mantener la confidencialidad del proceso, sujeto a las excepciones que se indican a continuación.
3. Se informa a los reclamantes que, en caso de presentar una queja en virtud de la Política, se entregará al demandado o a cualquier persona necesaria para la administración de la Política una copia de la queja por escrito, así como los documentos relacionados originados por el reclamante. .
4. Se informa a los demandados que se entregará al reclamante oa cualquier persona necesaria para la administración de la Póliza una copia de la respuesta escrita a la queja, así como los documentos relacionados originados por el demandado.
5. Se advierte a los testigos que cualquier información que proporcionen, ya sea verbalmente o por escrito, a una persona designada para realizar una investigación conforme a la Política Diocesana de Conducta Sexual Inapropiada, puede ser divulgada al denunciante y al demandado, así como a las personas necesarias para la administración de la La política.
6. Si un demandado no firma este Consentimiento para la divulgación de información, la investigación procederá en ausencia de información proveniente del demandado. En tal caso, el equipo de investigación puede presentar su informe al obispo diocesano en ausencia de dicha información que, de lo contrario, podría ser de ayuda para el demandado.
7. Además, cualquier persona puede ser obligada por ley a declarar y documentar en los tribunales y demás organismos que intervienen en la administración de justicia.
8. Si tiene alguna pregunta sobre el funcionamiento de esta Política y sus derechos y responsabilidades en virtud de ella, hable con el Canon Pastor.
9. La Política no pretende impedir que nadie busque asesoría legal o busque un remedio a través de los tribunales o bajo el Código de Derechos Humanos de Ontario.

Acuso recibo de una copia de la Política. He leído, comprendo y estoy de acuerdo con el Consentimiento para la divulgación de información según lo dispuesto anteriormente.

Firmado: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Fecha: \_\_\_\_\_

Apéndice J:



## Política de conducta sexual inapropiada Formulario de reconocimiento

Nombre \_\_\_\_\_  
(por favor escriba o imprima el nombre)

Título \_\_\_\_\_  
(clérigo/empleado/voluntario)

**Escriba sus iniciales al lado de cada declaración para verificar su conformidad con ella:**

\_\_\_\_\_ Por la presente acuso recibo de una copia de la Política de Conducta Sexual Inapropiada de la Diócesis Anglicana de Toronto.

\_\_\_\_\_ Entiendo el contenido de la Política de Conducta Sexual Inapropiada de la Diócesis Anglicana de Toronto.

\_\_\_\_\_ Entiendo que funcionar como una persona ordenada o laica en el ministerio implica que la Iglesia me ha confiado la responsabilidad de actuar por el bienestar de los demás.

Si no puede marcar ninguna de las declaraciones anteriores o si tiene preguntas al respecto, comuníquese con el pastor canónico diocesano antes de firmar este documento.

\_\_\_\_\_  
Firma

\_\_\_\_\_  
Fecha

*Instrucciones: Se espera que todo el personal ordenado y laico cumpla con la Política de Conducta Sexual Inapropiada de la Diócesis Anglicana de Toronto. Este formulario firmado se colocará en el archivo personal de la persona nombrada o en otro archivo confidencial adecuado si no hay un archivo personal. Permanecerá en el expediente por tiempo indefinido. El acceso a los archivos del personal del clero está restringido a la persona nombrada en el archivo, el Colegio de Obispos, el Personal de Recursos Humanos y el Archivista.*

FORMULARIO DE SELECCIÓN 1 revisado en septiembre de 2011