

[Portada]

Conducta Sexual Impropia en las Relaciones de la Iglesia

En las que se Involucra a Empleados Denominacionales y Voluntarios Autorizados

Procedimientos Modelo (Reglamento de Trabajo D 80)

Iglesia Adventista del Séptimo Día

[Folleto]

Conducta Sexual Impropia en las Relaciones de la Iglesia

Involucrando a Empleados Denominacionales y Voluntarios Autorizados

División Norteamericana de la Asociación General de los Adventistas del Séptimo Día

OFICINA DE RELACIONES HUMANAS

12501 Old Columbia Pike

Silver Spring, MD 20904-6600

Teléfono: (301) 680-6410

FAX: (301) 680-6464

Web: www.NADadventist.org/humanrelations

Revisión 2004

RECONOCIMIENTOS

La Asociación Ministerial de la Asociación General agradece la contribución de la Dra. Rosa T. Banks, Secretaria Asociada de la División Norteamericana, por permitirnos compartir este recurso práctico con las entidades Adventistas alrededor del mundo.

Estos lineamientos proveen un concepto ejemplar de la forma como una División ha buscado tratar la realidad del trauma cuando los empleados y voluntarios denominacionales toman parte en, o son acusados de, Conducta Sexual Impropia; así como los pasos específicos a seguir para lograr una resolución apropiada.

James A. Cress

Secretario de la Asociación Ministerial

INFORMACIÓN PARA ORDENAR COPIAS DE ESTE EJEMPLAR:

Ministerial Resource Center

General Conference Ministerial Association

12501 Old Columbia Pike

Silver Spring, Maryland 20904-6600

Teléfono: 301-680-6508

Fax: 301-680-6502

www.ministerialassociation.com

Una copia: US\$3.50 (incluye el envío)

Copias múltiples: US\$2.50 (incluye el envío)

A LOS USUARIOS DEL REGLAMENTO DE CONDUCTA SEXUAL IMPROPIA DE
LA DIVISION NORTEAMERICANA

REGLAMENTO DE TRABAJO D 80

Este reglamento, titulado Conducta Sexual Impropia en las Relaciones de la Iglesia en las que se Involucra a Empleados Denominacionales y Voluntarios Autorizados se provee en forma de folleto para el uso de Oficiales Designados de la Asociación Local, de la Unión Asociación y la División Norteamericana, otros empleadores de la iglesia incluyendo educadores y pastores, miembros de juntas, comités ejecutivos, miembros de iglesia, y voluntarios autorizados. Se pueden obtener copias de este folleto en el Departamento de Secretaría de la Asociación y la Unión local, así como de la Oficina de Relaciones Humanas de la División Norteamericana. La implementación de procedimientos para Oficiales Designados se encuentra en el Apéndice de este folleto y en documentos separados adquiridos de la Oficina de Relaciones Humanas.

Rosa Taylor Banks, Ed. D.

Secretaria Asociada

Directora, Oficina de Relaciones Humanas y

Facilitadora, Comisión de Ética Sexual de la División Norteamericana

TABLA DE CONTENIDO

Introducción

Apariencias de Maldad

Violación de los Principios Cristianos

Las Acciones Inapropiadas Comprometen a la Iglesia

Propósito

Procedimientos Modelo

Implementación

Limitaciones del Reglamento

Situaciones Inusuales

Definiciones

Acusador

Acusado

Abuso Sexual de Menores

La Iglesia

Empleado Denominacional

Oficial Designado

Comité Disciplinario

Persona Incompetente

Perpetrador

Junta sobre Ética Sexual (JES)

Comité sobre Ética Sexual (CES)

Presidente del Comité sobre Ética Sexual

Acoso Sexual

Conducta Sexual Impropia

Víctima

Voluntario

Principios y Conceptos Guía

- Seriedad en el Trato de las Acusaciones
- Suposiciones
- Protección para Todos los Involucrados
- Disciplina
- Gastos
- Consideraciones Imparciales

Selección de la Junta sobre Ética Sexual (JES)

- La Junta sobre Ética Sexual (JES)
- Requisitos para los Miembros
- Acuerdo de Confidencialidad
- Carta de Indemnización

Proceso Preliminar

- Activar el Proceso
- Integridad de las Entidades Afectadas
- Reuniéndose con el Acusador
- Reuniéndose con el Acusado
- Omisión del Proceso Investigador

Proceso Investigador

- Convocando una Reunión con Todas las Partes
- Asistencia a las Reuniones del CES
- Reuniones Adicionales del CES
- Invitación o Anulación de Testigos
- Registro de las Reuniones del CES
- Informando el Veredicto
- Cuando Un Acusador Decide No Cooperar
- Renuncia de un Voluntario

Proceso de la Toma de Decisión

Medidas del CES

Proceso Disciplinario

Factores que Deben Considerarse

Lo que Puede Incluirse en la Disciplina

Comunicado del Comité Disciplinario

Registro del Expediente Personal

Voluntarios Perpetradores

Respuestas

Respuesta al Acusado

Respuesta al (los) Acusador(es)

Respuesta a la Congregación, Institución o Entidad Relacionada con la Iglesia

Respuesta en una Situación donde hay Menores Involucrados

Apelación

Educación y Prevención

Procedimiento de Implementación

Equidad e Imparcialidad

A.

INTRODUCCIÓN

1. Apariencias de Maldad

Los empleados y voluntarios denominacionales han de ejemplificar una vida como la de Cristo y evitar mala apariencia. No han de tomar parte en una conducta que es perjudicial para ellos mismos, así como para otros. Los empleados y voluntarios denominacionales deben respetar a todo individuo. Hacer lo contrario no es consistente con la vida del Cristiano.

2. Violación de los Principios Cristianos

La Conducta Sexual Impropia es una violación a los principios Cristianos. La Iglesia Adventista del Séptimo Día no consiente la Conducta Sexual Impropia. Los empleados y voluntarios denominacionales tienen responsabilidades sagradas las cuales incluyen abstenerse de una Conducta Sexual Impropia. Se espera que las personas que desempeñen estos papeles no participen en tal comportamiento.

3. Las Acciones Inapropiadas Comprometen a la Iglesia y Su Mensaje

La Iglesia y su mensaje quedan en entredicho por las acciones inapropiadas de empleados y voluntarios denominacionales. La Iglesia procura responder en situaciones donde la integridad de una persona para el servicio a la Iglesia queda en entredicho debido a acusaciones de Conducta Sexual Impropia. La iglesia también anhela saneamiento e integridad de todas las personas influenciadas por su ministerio.

B.

PROPÓSITO

1. Procedimientos Modelo

El propósito de este nuevo reglamento es proveer para el uso de las entidades de la Iglesia de un procedimiento modelo que responda efectivamente a los alegatos de Conducta Sexual Impropia contra empleados y voluntarios denominacionales. La División Norteamericana recomienda vehementemente que todas las asociaciones locales, uniones, instituciones educativas y de salud, y toda otra entidad y miembros de juntas relacionados con la Iglesia de la División Norteamericana establezcan procedimientos para tratar con la Conducta Sexual Impropia.

2. Implementación

Las organizaciones que adopten estos procedimientos deberán informar a aquellos responsables de la implementación. Estas organizaciones deberán también dar pasos responsables al informar a sus miembros, empleados denominacionales, voluntarios, estudiantes y otros de estos procedimientos. Todas las organizaciones de la Iglesia habrán de determinar y cumplir con los requisitos de reportar el abuso a menores de su estado o provincia. Si agencias o autoridades gubernamentales se ven involucradas en litigaciones relativas a Conducta Sexual Impropia, se debe recordar a todos los individuos de su deber a cooperar.

3. Limitaciones del Reglamento

Este reglamento no intenta reemplazar cualquier provisión en conflicto existente en reglamentos de personal, contratos válidos, o cualquier provisión del Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día. En el caso de que se haya en un conflicto tal, la organización o entidad establecida procedimiento para tratar la Conducta Sexual

Impropia debiera obtener asesoría legal para eliminar el conflicto. Donde exista un conflicto, las provisiones establecidas en el reglamento de personal, de contrato o el Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día han de prevalecer.

4. Situaciones Inusuales

Además, este Reglamento no tratará toda situación de Conducta Sexual Impropia que pueda suscitarse en un territorio determinado. Se espera que los oficiales de las entidades de la División Norteamericana que usen estos procedimientos consultarán a sus abogados, comités ejecutivos y consejos cuando se halle en conflicto, el cual no se trate de forma específica en estos procedimientos.

C.

DEFINICIONES

1. Acusador—Cualquier persona, independientemente de su membresía en la iglesia, alegando Conducta Sexual Impropia por parte de un empleado o voluntario denominacional. Un acusador puede también ser el padre o tutor de un menor, o cualquier representante reconocido por el Comité sobre Ética Sexual (CES) o el representante legal de un adulto incompetente.
2. Acusado—Un empleado o voluntario denominacional quien presuntamente se le acusa de haber perpetrado Conducta Sexual Impropia mientras en el curso y al alcance de su empleo o status de voluntario.
3. Abuso Sexual de Menores—El abuso sexual o explotación de un menor por cualquier persona. (Esta es una definición genérica. El Estado puede tener una definición más detallada. Usted debiera solicitar el reglamento y procedimiento en caso de abuso sexual de menores correspondiente a su Estado o Provincia.)
4. La Iglesia—Para este reglamento, iglesia significa la asociación local, la unión, o la División Norteamericana para la cual la entidad u organización empleadora o señalada es una parte.
5. Empleado Denominacional—Cualquier individuo que sea empleado de la Iglesia.
6. Oficial Designado—La persona en la asociación local o la División Norteamericana de la cual la organización o entidad empleadora o señalada es una parte, la cual es responsable de iniciar la publicación de los procedimientos de este reglamento.
7. Comité Disciplinario—El grupo responsable por la disciplina de los empleados o voluntarios de la Iglesia.

8. Persona Incompetente—Una persona quien, a razón de su salud, edad o capacidad mental, es legalmente incapaz de convenir.
9. Perpetrador—El Acusado a quien se le ha determinado por el Comité sobre Ética Sexual (CES) de haber perpetrado una Conducta Sexual Impropia.
10. Junta sobre Ética Sexual (JES) [Sexual Ethics Pool (JES)]—Un grupo compuesto de personas calificadas asignadas, del cual se seleccionan Comités sobre Ética Sexual como es necesario. (Ver Selección de la Junta sobre Ética Sexual en la sección E de este folleto.)
11. Comité sobre Ética Sexual (CES) [Sexual Ethics Committee (CES)]—El comité de cinco miembros que es seleccionado de la Junta sobre Ética Sexual por el Oficial Designado a considerar una queja.
12. Presidente del Comité sobre Ética Sexual (Presidente del CES)—Un miembro del Comité sobre Ética Sexual quien ha sido seleccionado por el Oficial Designado para presidir el Comité sobre Ética Sexual.
13. Acoso Sexual—Cualquier insinuación sexual molesta, solicitud de favores sexuales, y/o cualquier otra conducta verbal o física, la cual puede incluir mas no estar limitada a comentarios o chistes con sugerencias sexuales, lenguaje obsceno, y contacto físico molesto, el cual es de un género específico o de naturaleza sexual:
 - a. Hecho en una condición de relación de empleo o de voluntario ya sea en forma explícita o implícita.
 - b. Usado como una base para afectar esas relaciones; y/o
 - c. Crea una un ambiente intimidador, hostil, y/u ofensivo.
14. Conducta Sexual Impropia—Comportamiento sexual inapropiado que incluya cualquiera de los siguientes puntos:

- a. Hecho real o intento de contacto sexual con un menor o con cualquier persona donde exista una relación de desigualdad de poder.
- b. Hecho real o intento de violación o contacto sexual por la fuerza, amenaza o intimidación;
- c. Comportamiento criminal de naturaleza sexual.

15. Víctima—Un Acusador se convierte en una víctima cuando al Acusado se le ha determinado por el Comité sobre Ética Sexual de haber perpetrado una Conducta Sexual Impropia.

16. Voluntario—Un individuo cuya labor o servicio es solicitado por y donada a la Iglesia, y está bajo la dirección o supervisión de la misma. La existencia de un estipendio o propina por reembolso de gastos no invalida su status de voluntario.

D.

PRINCIPIOS Y CONCEPTOS GUÍA

1. Seriedad en el Trato de las Acusaciones—Todas las acusaciones de Conducta Sexual Impropia deben tomarse con seriedad y ser investigadas cuidadosamente por el Comité sobre Ética Sexual (CES). Ninguna acusación debe darse por terminada sin una respuesta, y todos los casos deben ser procesados de manera oportuna. El Acusado y el Acusador deben ser tratados con respeto.
2. Suposiciones—La presentación o la falta de presentación de una queja o negación no deberá estimarse como evidencia concluyente en ningún caso, pero puede ser considerada como parte de la evidencia recibida por el CES.
3. Protección para Todos los Involucrados—La confidencialidad de los involucrados, incluyendo al Acusador y su familia, el Acusado y su familia, debe respetarse.
4. Disciplina—Un empleado o voluntario denominacional que ha perpetrado una Conducta Sexual Impropia es sujeto de disciplina como se indica en el Reglamento de Trabajo de la División Norteamericana, el Manual de la Iglesia Adventista del Séptimo Día, los reglamentos de personal correspondientes, o los contratos de empleo.
5. Gastos—Los gastos en que se incurran para implementar este Reglamento debieran ser responsabilidad de la Iglesia, o por acuerdo común, en conjunto con una de sus entidades u organizaciones. El propósito de este Reglamento es proteger a los miembros y al trabajo de la Iglesia, por lo tanto, los principales beneficiarios de estos procedimientos son la Iglesia y sus miembros.
6. Consideraciones Imparciales—Con el fin de proteger la integridad de los procedimientos bosquejados en este Reglamento, el Oficial Designado y los miembros

del CES deberán estar libres de real o aparente tendencia, prejuicio, predisposición o conflicto de intereses que pudieran ser trascendentales para los asuntos, medidas o individuos involucrados. Cualquiera de estos individuos que son o aparentan ser tendenciosos, perjudicados, predispuestos o tener conflicto de intereses deberán ser reemplazados o excluidos de nombramiento. El Comité Disciplinario deberá también estar libre de real o aparente tendencia, prejuicio, predisposición o conflicto de intereses que pudieran ser trascendentales para los asuntos, medidas o individuos involucrados.

E.

SELECCIÓN DE LA JUNTA SOBRE ÉTICA SEXUAL (JES)

1. La Junta sobre Ética Sexual (JES) será elegida por la asociación local, la unión o el comité ejecutivo de la división y de modo factible que refleje la diversidad de la Iglesia.
2. Requisitos para los Miembros—Los miembros elegidos para servir en la JES deberán:
 - a. Ser miembros de la Iglesia en posición regular.
 - b. Estar libre de cualquier prejuicio, predisposición, tendencia, o conflictos de intereses que pudieran ser trascendentales para los medidas o asuntos involucrados; y
 - c. Tener conocimiento en el tema de Conducta Sexual Impropia.
3. Acuerdo de Confidencialidad—Cada miembro de la JES deberá firmar un acuerdo de confidencialidad de la entidad para la cual el/ella sirve con el fin de asegurar que el miembro entiende el deber, la extensión y la naturaleza de la confidencialidad. La confidencialidad de la JES es de suma importancia.
4. Carta de Indemnización—Cada miembro del CES deberá recibir una carta de indemnización de parte de la entidad para la cual él/ella sirve, considerándole indemne y libre de cualquier demanda que pudiera levantarse a raíz de ese servicio.

F.

PROCESO PRELIMINAR

1. Activar el Proceso—En cuanto se recibe un reporte o se tiene conocimiento de un alegato de Conducta Sexual Impropia por un empleado o voluntario denominacional, el supervisor inmediato del Acusado o el oficial administrativo principal de la institución o entidad involucrada, además de cualquier otro deber u obligación que él/ella tenga, debiera activar el proceso pertinente como se perfila.

a. Para alegatos, sospechas o conocimiento de Conducta Sexual Impropia actual hacia un menor (abuso):

- 1) Avise al Oficial Designado del reporte o conocimiento; y
- 2) Reporte inmediatamente todos los alegatos o conocimientos de Conducta Sexual Impropia/abuso de un menor a las autoridades locales como sea necesario para cumplir con los estatutos de reporte de abuso de menores, y a *Adventist Risk Management, Inc.*, y a cualquier aseguradora de responsabilidad pertinente; y
- 3) Comunique al individuo de la acusación, alegato o sospecha de abuso sexual de un menor; y
- 4) Estudie el reglamento D 80 50-4, *Respuesta en Situaciones Involucrando a Menores* (Sección J de este folleto). También ver el reglamento D 180 10-2 (Sección B—Implementación) para obtener la información en cuanto a la cooperación con las agencias y autoridades gubernamentales.

b. Para Conducta Sexual Impropia a menores, la cual se haya llevado a cabo en años anteriores cuando el Acusador era un menor.

c. Para alegatos de Conducta Sexual Impropia, la cual se haya llevado a cabo mientras el Acusador y el Acusado son adultos. (En a, b y c, las quejas deberán ser presentadas con y dirigidas a la organización en la cual el empleado/voluntario actualmente sirve.)

2. Integridad de las Entidades Afectadas—El Oficial designado deberá tomar los pasos para conservar la integridad de la institución o entidad afectada y la de aquellos

involucrados en la disputa. Esto puede incluir recomendar al cuerpo disciplinario que al Acusado se le otorgue una licencia administrativa con goce de sueldo y sin perjuicio, o que a un voluntario se le prohíba llevar a cabo sus funciones de voluntario. En tales circunstancias, el Acusado no deberá involucrarse en ninguna actividad/función relacionada con la Iglesia hasta que el CES haya publicado sus conclusiones. Otro curso de acción prudente debe ser considerado también.

3. Reuniéndose con el Acusador—Cuando haya sido informado, el Oficial Designado deberá convocar una reunión con el Acusador de inmediato para:

- a. Escuchar el alegato; y
- b. Solicitar al Acusador que presente una queja por escrito, la cual ha de incluir el nombre del acusado, los detalles incluyendo la(s) fecha(s), la naturaleza de la(s) ofensa(s), y verificación por parte del Acusador. La queja deberá ser verificada como sigue:

<p>Yo, _____, verifico y afirmo que las acusaciones relativas al hecho de Conducta Sexual Impropia, éstas son verdaderas y correctas según mi saber y entender.</p> <p>Fecha (mes/día/año): _____</p> <p>Ciudad: _____</p> <p>Estado o Provincia: _____</p> <p>Firma del Acusador: _____</p> <p>Dirección: _____</p> <p>Ciudad/Estado o Provincia: _____</p> <p>Teléfono: _____</p> <p>Firma y Sello del Notario: _____</p>

c. Pedir permiso al Acusador para usar la queja escrita y su nombre en la discusión con el Acusado.

d. Solicitar al Acusador se presente ante el Comité sobre Ética Sexual; y

e. Explicar al Acusador el procedimiento que se seguirá en respuesta a la queja, así mismo como proveerlo de una copia de este Reglamento.

f. Reportar el inicio de estas medidas:

1) Para un empleado Acusado, a la entidad u organización empleadora del Acusado y a la asociación local, unión o la División Norteamericana, de la cual es parte, o

2) Para un voluntario, a la organización que nombró al voluntario y a la Junta Directiva de Iglesia de la congregación en la cual el voluntario es un miembro.

g. Explicar al Acusador que si en algún momento el Acusador decide no participar, el proceso continuará si se considera que hay suficiente evidencia para creer que ha ocurrido un acto de Conducta Sexual Impropia o de acoso sexual.

4. Reuniéndose con el Acusado—Tan pronto como sea posible, el Oficial Designado deber convocar una reunión con el Acusado para:

a. Presentar al Acusado la queja verificada por escrito.

b. Explicar al Acusado el procedimiento que se seguirá en respuesta a la queja, así mismo como proveerlo de una copia de este Reglamento; and

c. Pedir que el Acusado presente una respuesta verificada por escrito a la queja y que discuta con el Oficial designado cualquier respuesta verbal adicional que el Acusado desee sea considerada. La respuesta por escrito deberá ser verificada como sigue:

Yo, _____, verifico y afirmo que las declaraciones y negaciones relativas a los hechos establecidas en esta respuesta son verdaderas y correctas según mi saber y entender.

Fecha (mes/día/año): _____

Ciudad: _____

Estado o Provincia: _____

Firma del Acusado: _____

Dirección: _____

Ciudad/Estado o Provincia: _____

Teléfono: _____

Firma y Sello del Notario: _____

d. Después de reunirse con el Acusado, el Oficial designado deberá iniciar inmediatamente el proceso de seleccionar a los cinco miembros del CES.

5. Omisión del Proceso Investigador—En caso de que el Oficial Designado, en consulta con los miembros elegidos del CES y la concenso de la mayoría de esos miembros, determinara que los alegatos del Acusador son de tal naturaleza que podría ser resueltas de forma más satisfactoria entre las partes, y que no existe una disputa real, entonces el proceso investigador podrá ser omitido, siempre que el Acusador, el Acusado y el cuerpo disciplinario estén de acuerdo. El proceso informativo que se encuentra en el proceso de decisión, y el proceso disciplinario se llevarán a cabo de acuerdo a como sea necesario. En caso de que este procedimiento no tenga éxito, el asunto habrá de referirse nuevamente al Oficial designado, quien entonces iniciará el proceso investigador.

G.

PROCESO INVESTIGADOR

El Comité sobre Ética Sexual, reunido como un grupo solamente, investigará en su totalidad los alegatos con la información y documentación proporcionados por el Acusador, el Acusado y otros recursos apropiados.

El CES se reunirá con las partes y los testigos, recibirá y considerará documentos por escrito, fotografías, y otros elementos relevantes, considerará todo juicio de corte o administrativo incluyendo convicciones y litigios; y determinarán a su discreción la manera y forma en la cual tal evidencia ha sido recibida.

Siendo que estos juicios son administrativos por naturaleza, el CES tendrá control absoluto sobre la forma de la audiencia incluyendo si se prohibirá repreguntar a las partes y cuál evidencia será aceptada.

1. Convocando una Reunión con Todas las Partes—Después de estudiar la queja verificada por escrito del Acusador y la respuesta verificada por escrito del Acusado, el CES convocará una reunión con las partes con el fin de obtener información para determinar si los alegatos son reales como se estableció en la queja verificada por escrito y si son creíbles como más verdaderos que falsos.

a. Las partes podrán traer a otras personas que tengan conocimiento de los alegatos y quienes puedan dar declaraciones bajo juramento. El CES escuchará y considerará los alegatos y recibirá toda evidencia adicional necesaria para apoyar o invalidar la queja verificada por escrito del Acusador. Las declaraciones por escrito proporcionadas por cualquiera de las partes deberán tener firmas notarizadas, como se proveyó en la queja y en la negación por escrito.

b. Los miembros del CES pueden cuestionar tanto como sea necesario. El CES puede, sobre resolución de buena causa, prohibir la repregunta de las partes o los testigos. Si no se permite la repregunta, el CES deberá aceptar preguntas por escrito del

Acusado o el Acusador, y el CES deberá cuestionar a la(s) parte(s) o testigo(s) que se encuentra bajo protección de repregunta.

2. Asistencia a las Reuniones del CES—Podrán asistir a las reuniones del CES los miembros del CES, el Acusador, el Acusado, y también los padres/tutores, o representantes legales de un menor o un adulto incompetente, y con la autorización del CES, terapeutas calificados del Acusador y/o el Acusado, o abogado legal del acusador o del acusado.

Cualquier otro individuo podrá asistir únicamente por invitación del CES, consentimiento de ambas partes, o mientras da testimonio o proporciona evidencia adicional. El CES puede buscar consejo y asesoría de terapeutas, abogados, o cualquier otro experto con el fin de ayudar en la investigación de los cargos o administración del juicio.

3. Reuniones Adicionales del CES—El CES puede convocar reuniones adicionales, tantas como sea necesario hasta cumplir con sus obligaciones y responsabilidades. Esfuerzos razonables se harán para mantener informados sobre estas reuniones tanto al Acusado como al Acusador.

4. Invitación o Anulación de Testigos—El CES puede invitar o anular testigos por su propia cuenta o por solicitud del Acusador o el Acusado, tan a menudo como sea necesario.

5. Registro de las Reuniones del CES—Las reuniones del CES no deberán ser registradas por medio de video grabaciones, grabaciones de audio, o a través de una transcripción textual realizada por un reportero judicial o un estenógrafo.

6. Informando el Veredicto—Sobre cualquier disposición criminal adversa para el Acusado, ya sea por veredicto, argumento de culpabilidad o por no debate de cargos basados en Conducta Sexual Impropia, el CES supondrá los alegatos que implique la disposición corroborada y el Oficial Designado informará las conclusiones al cuerpo

disciplinario para que se tome la acción disciplinaria apropiada. La decisión tomada en una corte de haber sido hallado no culpable, no afectará por sí sola el proceso, las conclusiones o las disposiciones bajo este Reglamento.

7. Cuando Un Acusador Decide No Cooperar—Si el Acusador elige en algún momento no cooperar, el proceso continuará si se considera tener suficiente evidencia para creer que ha ocurrido un acto de Conducta Sexual Impropia.

8. Renuncia de un Voluntario—Si el Voluntario Acusado decide dimitir a su membresía y su posición de voluntario, el CES consultará con un abogado y buscará su asesoría respecto al asunto sobre acción disciplinaria continua en contra de un voluntario.

H.

PROCESO DE LA TOMA DE DECISIÓN

El CES determinará si los cargos contenidos en la queja del Acusador son apoyados por la evidencia, mostrando que los cargos tienden más a ser ciertos que falsos. A menos que el acuerdo por escrito de las partes sea diferente, el CES informará sus conclusiones dentro de los siguientes 30 días hábiles después de la fecha de la última audiencia.

1. Medidas del CES—Basado en sus conclusiones, el CES tomará una de las siguientes medidas:

a. Si se halla que los alegatos de Conducta Sexual Impropia son más falsos que ciertos, no se llevará a cabo investigación adicional, y se harán esfuerzos razonables para exonerar al Acusado y limpiar su nombre, incluso colocar una copia de las conclusiones del CES en el archivo personal del Acusado, si es pertinente.

Una copia de estas conclusiones también puede colocarse en el archivo del Acusador si se considera apropiado. El CES y el Oficial Designado deberán comunicar y explicar las conclusiones del CES al Acusador y al Acusado por separado. Todas las entidades u organizaciones que fueron informadas del inicio de estas medidas también deben ser notificadas de las conclusiones del CES a satisfacción del CES y en consulta con el Acusado.

b. Si se halla que los alegatos de Conducta Sexual Impropia son más ciertos que falsos, el CES deberá reportar sus conclusiones al Oficial Designado, quien entonces transmitirá estas conclusiones al cuerpo disciplinario correspondiente. Si es solicitado, el CES hará disponibles a sus miembros para entrevistarse con el comité disciplinario correspondiente. Todas las entidades y organizaciones que hayan sido informadas del inicio de estas medidas también serán notificadas de las conclusiones del CES.

I.

PROCESO DISCIPLINARIO

1. Factores que Deben Considerarse—El Comité Disciplinario deberá considerar los siguientes factores al decidir la disciplina correspondiente:

- a. Gravedad de la(s) ofensa(s);
- b. Frecuencia de la(s) ofensa(s);
- c. Gravedad del (los) daño(s);
- d. Número, edad(es), y género de la(s) víctima(s);
- e. Actitud del perpetrador (¿Él/Ella está contrito?);
- f. Duración del (los) daño(s);
- g. Naturaleza de la relación entre las partes.

2. Lo que Puede Incluirse en la Disciplina—Con base en estos factores, la disciplina deberá imponerse y podrá incluir uno o más de los siguientes:

- a. Amonestación educativa;
- b. Reprimenda por escrito;
- c. Censura pública;
- d. Consejería obligatoria;
- e. Suspensión; y/o
- f. Finiquito o terminación de relación laboral voluntaria.
- g. Requerir que el perpetrador reembolse los gastos en que hayan incurrido las partes o el CES.

3. Comunicado del Comité Disciplinario a Todas las Partes—El Comité Disciplinario se comunicará con la(s) víctima(s) y el perpetrador, por separado, para explicarles la(s) medida(s) tomadas. A solicitud del Comité Disciplinario, el CES y el Oficial Designado estarán disponibles para ayudar.

4. Registro del Expediente Personal—Si el perpetrador es un empleado denominacional, el Oficial Designado se asegurará que en su expediente del departamento de personal se hayan colocado notificaciones de la queja presentada, las conclusiones del CES, y las medidas tomadas por el Comité Disciplinario.

5. Voluntarios Perpetradores—Si el perpetrador es un voluntario, las conclusiones del CES y las medidas tomadas por el Comité Disciplinario serán informadas, a través del Oficial Designado, a la entidad u organización de la Iglesia que lo haya nombrado como voluntario, y a la junta de la Iglesia y la asociación local en la cual tiene su membresía.

J.

RESPUESTAS

Una vez que el Comité Disciplinario ha hecho su resolución y decidido sobre la acción disciplinaria, se habrán de llevar a cabo los siguientes pasos:

1. Respuesta al Acusado—El Oficial Designado deberá:
 - a. Nombrar, al inicio del proceso, a una persona apropiada como intérprete para el Acusado, quien estará disponible a discreción del Acusado.
 - b. Informar al Acusado sobre la decisión disciplinaria del Comité Disciplinario.
 - c. Implementar la acción del Comité Disciplinario.
 - d. Remover del servicio al Acusado.
 - e. Requerir que se obtenga asesoría y/o tratamiento terapéuticos en combinación con cualquiera de las respuestas listadas (asumiendo que es posible la continuación del empleo). El Acusado habrá de elegir a un terapeuta que esté calificado para tratar con Conducta Sexual Impropia y quien es sensitivo respecto a los asuntos de ética profesional, quien a su vez deberá ser aprobado por el Oficial designado. Se habrá de hacer disponible ayuda para el conyuge y la familia si es necesario y aprobado. El requisito de terapia deberá comunicarse claramente y deberá monitorearse apropiadamente en el transcurso del tiempo.
 - f. Para ofensas menores, donde se concluye que el Acusado es suficientemente capaz de servir efectivamente de nuevo, la restitución del Acusado dependerá de la recomendación del terapeuta, el supervisor, y los miembros del Comité Disciplinario.
 - g. Limitar el servicio del Acusado durante el proceso de rehabilitación y asignar a un supervisor entrenado para monitorear sus funciones. Tal clase de plan de restitución necesita ser aprobado por un terapeuta calificado para proteger a otras víctimas potenciales.

2. Respuesta al (los) Acusador(es)—El Oficial Designado deberá:
 - a. Nombrar, al inicio del proceso, a una persona apropiada como intérprete para el Acusador, quien estará disponible a discreción del Acusador.
 - b. Proporcionar al (los) Acusador(es) de una lista de terapeutas calificados para usarla de acuerdo a su elección. Aún cuando no se supone que haya responsabilidad financiera por parte de la organización, se puede ofrecer soporte financiero para este propósito, sin insinuar culpa.

3. Respuesta a la Congregación, Institución o Entidad Relacionada con la Iglesia—El Oficial Designado deberá, en nombre del Comité Disciplinario:
 - a. Reunirse con los oficiales de la asociación, iglesia, institución o entidad relacionada con la iglesia para comunicar los resultados del proceso de las audiencias. En esta reunión, habrá de darle atención especial a las medidas disciplinarias tomadas y a sus implicaciones.
 - b. Hacer disponible a una persona entrenada del CES como recurso para ayudar a la institución o congregación en cualquier forma necesaria para tratar sus preocupaciones o para traer alivio.

4. Respuesta en una Situación donde hay Menores Involucrados—En el caso de que la queja involucre alegatos de Conducta Sexual Impropia con un menor, se le requiere a la persona que recibe la queja que:
 - a. Reporte de inmediato la sospecha de abuso sexual en contra de un menor a las autoridades locales (por ejemplo, el juez de distrito, el servicio de protección al menor, etc.);
 - b. Proceder con la investigación de la iglesia como se establece en este reglamento.
 - 1) Si se presentaron cargos involucrando actos criminales en contra de un menor y el Acusado es procesado, dos miembros del CES pueden ser nombrados para monitorear el juicio y reportar regularmente a la Comisión.

2) Si el Acusado es condenado en una corte de cargos criminales contra un menor, el CES recomendará al Comité Disciplinario el despido permanente del Acusado de servicio o empleo denominacional..

3) Si el demandante (Acusador) no persigue una queja formal por escrito con la asociación, el Oficial Designado deberá continuar la investigación si se considera que hay suficiente evidencia de que ha habido Conducta Sexual Impropia tal que cause preocupación por el bienestar de otros menores.

K.

APELACIÓN

Siendo que los reglamentos de Conducta Sexual Impropia son desarrollados para hacer el proceso tan justo e imparcial como sea posible, las conclusiones del CES se consideran finales, y como resultado no se hacen apelaciones adicionales a través de la Iglesia.

L.

EDUCACIÓN Y PREVENCIÓN

La División Norteamericana busca educar a sus empleados y voluntarios en que la Conducta Sexual Impropia está desaprobada por la Iglesia y viola las leyes de la nación. Para cumplir este objetivo educacional, la División Norteamericana publica este Reglamento para su oficina y campo, instituciones, juntas directivas y entidades y afiliaciones relacionadas con la Iglesia, desarrolla sanciones apropiadas para la Conducta Sexual Impropia, y procura informar a todos sus empleados, voluntarios y miembros del derecho que tienen de quejarse de la Conducta Sexual Impropia.

La División Norteamericana fomenta el establecimiento de programas de educación y prevención en iglesias, escuelas, y otras instituciones. De la Comisión sobre Ética Sexual y la Oficina de Relaciones Humanas de la División Norteamericana se pueden obtener listas con nombres de empleados y laicos que han indicado poder proporcionar seminarios, sermones y programas educativos.

PROCEDIMIENTO DE IMPLEMENTACIÓN

Procedimiento de Implementación para las Organización que Adopten Este Reglamento

1. Que su Junta de Gobierno vote este Reglamento o desarrolle un reglamento para su organización que contenga los mismos elementos incluidos en el reglamento de la División.
2. Compare su reglamento sobre Conducta Sexual Impropia con el reglamento de la División y lleve a cabo revisiones internas donde sea necesario.
3. Nombre a un individuo para que sirva como el Oficial Designado.
4. Anime a su Oficial Designado para que obtenga la Guía del Facilitador de la Oficina de Relaciones Humanas de la División Norteamericana.
5. Distribuya copias de su reglamento votado al personal y solicite que firmen como confirmación de que han recibido esta información.
6. Forme una Junta sobre Ética Sexual (JES) de aproximadamente 25 personas que tengan conocimiento sobre el tema de abuso sexual.
7. Nombre un Comité sobre Ética Sexual (5 miembros) para que lleven a cabo una audiencia cuando sea necesario.
8. Organice un Equipo Para Crisis, desarrolle un plan para sus instituciones educativas y nombre a un portavoz para comunicar oficialmente en situaciones de crisis.
9. Asegure a su personal que no habrá represalias contra aquellas personas que presenten una queja de Conducta Sexual Impropia.

10. Reporte al Sistema de Rastreo de la División Norteamericana los nombres de los individuos quienes más que probablemente hayan cometido una ofensa sexual.

EQUIDAD E IMPARCIALIDAD

1. Asigne el papel de Oficial Designado a un official, de preferencia al Secretario, siendo que él/ella recibe anualmente un entrenamiento en coordinación con este proceso.
2. Asegúrese que la Queja Verificada por Escrito del Acusador y la Respuesta Verificada por Escrito del Acusado sean notarizadas.
3. Proporcione al Acusado una copia de la Queja Verificada por Escrito del Acusador, asimismo al Acusador una copia de la Respuesta Verificada por Escrito del Acusado.
4. Proporcione copias de todos los documentos usados durante la audiencia al Acusador, al Acusado, a los miembros del CES y a los observadores oficiales.
5. Asegúrese que los cinco miembros del Comité sobre Ética Sexual reflejan la diversidad de la organización.
6. Solicite a cada miembro del CES que firme un Acuerdo de Confidencialidad antes de la audiencia.
7. Tome juramento al Acusador, al Acusado, los testigos y a todos los miembros del CES durante el proceso de la audiencia.
8. Autorice al Comité sobre Ética Sexual solamente a dirigir la audiencia y a otorgar autorización a terapeutas calificados y consejeros legales para asistir a la audiencia.
9. Comparta un ejemplo del reporte que el CES debe entregar al Comité Disciplinario al finalizar la audiencia.

[Contraportada]

Conducta Sexual Impropia en las Relaciones de la Iglesia

En las que se Involucra a Empleados Denominacionales y Voluntarios Autorizados

Iglesia Adventista del Séptimo Día