

DIÓCESIS DE CHARLOTTE

POLÍTICA SOBRE ABUSO SEXUAL Y CONDUCTA INAPROPIADA

19 de Febrero de 2026



La Diócesis de Charlotte
1123 S. Church Street
Charlotte, NC 28203

Índice

1.0	INTRODUCCIÓN	3
2.0	DEFINICIONES.....	3
3.0	IMPLEMENTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA	8
4.0	EDUCACIÓN Y FORMACIÓN	9
5.0	SELECCIÓN Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES.....	10
6.0	DENUNCIA OBLIGATORIA DE ABUSO SEXUAL INFANTIL.....	11
7.0	REVISIÓN INICIAL DE LAS DENUNCIAS DE ABUSO SEXUAL O CONDUCTA INAPROPIADA; BAJA ADMINISTRATIVA.....	13
8.0	INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS DENUNCIAS	13
9.0	RESOLUCIÓN DE LAS ALEGACIONES.....	14
10.0	SANCIONES POR INFRACCIONES	15
11.0	POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES.....	16
12.0	ACOSO.....	16
13.0	ADMINISTRACIÓN	17
14.0	ADMINISTRACIÓN DE REDES SOCIALES.....	17

1.0 INTRODUCCIÓN

La Diócesis Católica Romana de Charlotte se compromete a proporcionar un entorno seguro para todos en todas sus iglesias, escuelas, ministerios y entidades. Nos centramos especialmente en garantizar la seguridad y la protección de los niños, los jóvenes y los adultos vulnerables. Tal y como se establece en esta política, la Diócesis no tolera el abuso sexual ni la conducta inapropiada de ningún tipo y se dedica a prevenir este tipo de comportamientos mediante protocolos estrictos de conducta, selección y formación, y denunciaremos todas las acusaciones de abuso a las fuerzas del orden. La diócesis también ofrece apoyo, asistencia y derivaciones para ayudar a sanar a quienes han sido víctimas de abusos por parte del clero o de cualquier otro empleado o voluntario de la diócesis.

En la aplicación de esta política, la Diócesis se guiará por las enseñanzas morales y las doctrinas de la Iglesia Católica. También se basará y cumplirá con todas las disposiciones pertinentes de las leyes civiles y penales, el Código de Derecho Canónico de la Iglesia, la Carta para la Protección de Niños y Jóvenes, las Normas esenciales para las políticas diocesanas/eparquiales que tratan las denuncias de abuso sexual de menores por parte de sacerdotes o diáconos, y cualquier directiva y decreto de las autoridades de la Santa Sede, como Vos Estis Lux Mundi y Vademecum sobre ciertos puntos de procedimiento en el tratamiento de casos de abuso sexual de menores cometidos por clérigos.

Esta “Política sobre abuso sexual y conducta inapropiada” revisada sustituye y reemplaza cualquier política anterior, incluida la Política de la Diócesis de Charlotte sobre conducta sexual inapropiada relacionada con el ministerio por parte del personal de la Iglesia, revisada en 2003, y se aplica a todo el personal tal y como se define en el apartado 2.15. Encomendamos nuestros esfuerzos al patrocinio y las oraciones de San José, Guardián del Redentor, quien, junto con la Santísima Virgen María, protegió a su santo hijo de todo tipo de daño, criándolo con amor, fidelidad y constancia.

2.0 DEFINICIONES

Las siguientes definiciones se utilizan únicamente a los efectos de la presente política:

- 2.1. “Niño” es toda persona que no ha alcanzado los 18 años de edad.
- 2.2. “Abuso sexual infantil” es cualquier acto sexual entre un adulto y un menor, que incluye, entre otros:
 - a. solicitar actos sexuales o materiales sexuales a un menor;
 - b. posesión de pornografía infantil;
 - c. proporcionar material sexual a un menor;

- d. realizar un acto sexual o la exposición indecente de las partes privadas o íntimas del cuerpo en circunstancias en las que sea razonablemente probable que el acto pueda ser presenciado por un menor; y
 - e. cualquier delito que implique conducta sexual cometida contra un menor y que esté prohibido por el derecho civil o canónico, esta política o el Código de Conducta para el Personal Dedicado al Cuidado Pastoral de la Diócesis de Charlotte.
- 2.3. La “pornografía infantil” incluye, entre otras cosas, cualquier imagen de naturaleza sexualmente explícita en cualquier medio, incluidas las imágenes simuladas, generadas por ordenador, alteradas o material virtual de abuso sexual infantil que represente o pretenda representar a un menor con fines de gratificación sexual, incluyendo, entre otras cosas:
 - a. imágenes de actos sexuales reales o simulados en los que participa un menor; o
 - b. exhibición lasciva de los genitales o la zona púbica de un menor.
- 2.4. “Autoridad civil” o “autoridades civiles” pueden incluir a las fuerzas del orden, los servicios sociales y/o los funcionarios estatales. La Carta para la Protección de Niños y Jóvenes establece que todas las denuncias de abuso sexual infantil recibidas por la Iglesia deben ser comunicadas a las autoridades civiles para su evaluación y posible actuación.
- 2.5. “Derecho civil” se refiere a las leyes, estatutos y reglamentos de las autoridades civiles de los Estados Unidos, el estado de Carolina del Norte y cualquier otra jurisdicción política aplicable.
- 2.6. “Clérigos” se refiere a todos los ministros ordenados que son considerados como tales según el Código de Derecho Canónico de la Iglesia Católica.
- 2.7. “Código de conducta” se refiere a las normas de comportamiento para los laicos, religiosos o clérigos aplicables que se establecen en esta Política sobre abuso sexual y conducta inapropiada o en el Apéndice A: Código para el personal dedicado al cuidado pastoral.
- 2.8. “Creíble” describe una acusación que, tras una investigación preliminar, conserva al menos una apariencia de veracidad y, por lo tanto, en el caso de un clérigo, se recomienda que se remita a un proceso judicial o extrajudicial. Una acusación creíble no es una declaración de culpabilidad.
- 2.9. “Diócesis” se refiere tanto a la entidad conocida civilmente como la Diócesis Católica Romana de Charlotte como a la Diócesis Católica Romana de Charlotte de acuerdo con el canon 369 del Código de Derecho Canónico; todas las parroquias y todas las entidades canónicas y civiles sujetas al obispo de la Diócesis Católica Romana de Charlotte; todas las demás corporaciones que

tienen al obispo de la Diócesis Católica Romana de Charlotte como su único miembro; y todas las entidades, agencias y organizaciones patrocinadas por estas entidades canónicas o civiles, a menos que ya sigan los códigos de conducta aprobados por la diócesis.

2.9.1. “diócesis” se refiere únicamente a la Administración Central de la Diócesis de Charlotte.

- 2.10. La “Junta de Revisión Laica” es una junta consultiva convocada por la Conferencia de Obispos Católicos de los Estados Unidos en la Carta para la Protección de Niños y Jóvenes. Según la Carta, cada diócesis debe mantener una junta consultiva compuesta en su mayoría por voluntarios laicos, que no son empleados de la diócesis, para revisar de forma independiente las denuncias de abuso sexual de menores por parte del clero y el personal de la Iglesia. En la diócesis de Charlotte, la junta escucha los testimonios de las víctimas, los testigos y el clero acusado, y contrata a un investigador profesional para examinar las denuncias y ayudar a determinar si deben considerarse creíbles. La junta ofrece su opinión sobre la credibilidad al obispo de la diócesis de Charlotte y formula recomendaciones sobre medidas disciplinarias, atención pastoral a las víctimas y otras respuestas. Evalúa periódicamente la eficacia de las políticas y procedimientos de la diócesis relacionados con la protección de menores y la gestión de las denuncias, y ofrece asesoramiento al obispo de la diócesis de Charlotte. El consejo incluye a un pastor con experiencia y a personas con conocimientos especializados en cuestiones de abuso sexual, asesoramiento, investigación, legislación y defensa de los derechos de los niños y las víctimas.
- 2.11. “Menor” es una persona que aún no ha cumplido los 18 años de edad.
- 2.12. “Enseñanzas morales de la Iglesia católica” se refiere a aquellas enseñanzas de la Iglesia que pertenecen al depósito de la fe en lo que respecta al comportamiento humano, tal y como lo interpreta y aplica el Magisterio de la Iglesia.
- 2.13. “Ordinario” es un término canónico que, en un contexto diocesano, se refiere al obispo diocesano y a los sacerdotes nombrados vicarios episcopales o vicarios generales. A los efectos de esta política, se referirá únicamente al obispo y al vicario general.
- 2.14. “Consejero pastoral” es un profesional certificado en salud mental con una formación profunda en espiritualidad, religión y/o teología que utiliza recursos espirituales, así como conocimientos psicológicos, para ayudar a otras personas en su sanación y crecimiento.
- 2.15. El término “personal” incluye a todas las personas (clérigos, religiosos profesos y laicos) que están empleadas como empleados en prácticas, a tiempo completo, a tiempo parcial, temporales o con contrato temporal, que tienen un

contrato de trabajo personal o que son voluntarios en cualquiera de las entidades que forman parte de la diócesis.

- 2.16. “Causa razonable” significa que una persona prudente, considerando todas las circunstancias, concluiría que hay suficientes indicios de veracidad para que la acusación sea creíble y que no es manifiestamente falsa o frívola.
- 2.17. El “Servicio de Denuncia Reg Flag” es un servicio externo independiente de la Diócesis Católica Romana de Charlotte que se ha contratado para proporcionar el medio por el cual se reciben todas las denuncias de abuso sexual infantil o conducta sexual inapropiada. Se instruye a todo el personal de la Iglesia a utilizar este sistema para registrar las denuncias de abuso sexual y conducta inapropiada. El Servicio de Denuncia Reg Flag ofrece a los denunciantes la oportunidad de presentar sus denuncias de forma segura y anónima, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, por teléfono o en línea:

Teléfono: 1-888-630-5929

En línea: RedFlagReporting.com/RCDOC

- 2.18. “Políticas de entorno seguro” se refiere a las políticas y procedimientos aplicables en la Diócesis.
- 2.19. “Acto sexual” incluye, entre otros, tocar o intentar tocar las partes sexuales, privadas o íntimas del cuerpo de una persona de una manera que una persona razonable consideraría que tiene como objetivo satisfacer el deseo sexual del autor y/o cualquier conducta de naturaleza sexual.
- 2.20. El “acoso sexual” se define de conformidad con la legislación federal y estatal aplicable, y se refiere al uso de insinuaciones sexuales explícitas o implícitas, incluyendo insinuaciones no deseadas o promesas inapropiadas de recompensas o solicitudes de favores sexuales, o cualquier conducta de naturaleza sexual (física o verbal) cuando:
- la sumisión a dicha conducta se establece, ya sea de forma explícita o implícita, como una condición para el empleo, la promoción o la educación de una persona; o
 - la aceptación o el rechazo de dicha conducta por parte de una persona se utilice como base para tomar decisiones laborales, educativas o de promoción que afecten a dicha persona; o
 - dicha conducta tiene el propósito o el efecto de interferir sustancialmente en el rendimiento laboral o educativo de una persona o de crear un entorno laboral o educativo intimidatorio, hostil u ofensivo.
 - El acoso también puede abarcar una amplia gama de comportamientos físicos, escritos o verbales, incluyendo, entre otros, los siguientes:
 - Abuso físico o mental

- Insultos racistas
 - Insultos étnicos despectivos
 - Insinuaciones sexuales o tocamientos no deseados
 - Comentarios sexuales o chistes sexuales.
 - Solicitudes de favores sexuales utilizadas (a) como condición para el empleo, o (b) para influir en las decisiones de otros, como ascensos o remuneraciones
 - Exhibición de materiales ofensivos
- 2.21. Los “materiales sexuales” incluyen, entre otros, cualquier tipo de imagen, texto, escrito o audio en cualquier medio, incluidas las imágenes simuladas, generadas por ordenador, alteradas o animadas que:
- a. representar desnudos, actos sexuales reales o simulados, o una descripción explícita de temas sexuales, y
 - b. cuando, considerado en su conjunto por una persona razonable, tiene como finalidad la gratificación sexual y carece de cualquier valor literario, artístico, político, educativo o científico legítimo.
- 2.22. Por “conducta sexual inapropiada” se entenderá cualquier acción o palabra de naturaleza sexual (distinta del abuso sexual infantil tal y como se define en la presente política) contraria a la doctrina moral y las enseñanzas de la Iglesia católica y que cause daño a otras personas, incluyendo, entre otras, las siguientes:
- a. cualquier acto sexual con otra persona sin su consentimiento;
 - b. cualquier conducta sexual que constituya una violación del derecho civil;
 - c. el acoso sexual tal y como se define en esta política;
 - d. el uso de computadoras u otros equipos de la Diócesis, incluidas las conexiones a Internet, para poseer, obtener o transmitir material sexual; y
 - e. conducta sexual que infrinja las normas profesionales adecuadas, tal y como se definen en el Apéndice A del Código de Conducta para el Personal Dedicado al Cuidado Pastoral de la Diócesis de Charlotte.
- 2.23. El “consejero/director espiritual” es aquel que ayuda legítimamente a otra persona a formar y cultivar una relación con Dios, ayudándola a crecer en intimidad con Él y a comprender y seguir mejor su voluntad en los distintos aspectos de su vida.
- 2.24. El “coordinador de asistencia a las víctimas” es un cargo importante creado dentro de la Diócesis de Charlotte en respuesta a la Carta para la Protección de

Niños y Jóvenes. La diócesis ha designado a un trabajador social clínico titulado para ayudar a las víctimas de abusos sexuales por parte del clero u otro personal de la Iglesia. El coordinador pone en contacto a los supervivientes de abusos con los recursos disponibles, independientemente de cuándo y dónde se produjeron los abusos. Para obtener más información, póngase en contacto con el coordinador de asistencia a las víctimas en el (704) 370-3363 o en vac@rcdoc.org.

- 2.25. “Adulto vulnerable” es una persona mayor de 18 años que se encuentra en un estado de debilidad, deficiencia física o mental, o privada de libertad personal, lo que, de hecho, aunque sea ocasionalmente, limita su capacidad para comprender o consentir o resistirse de cualquier manera al delito.

3.0 IMPLEMENTACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE LA POLÍTICA

- 3.1. Esta política será vinculante para todo el personal de la Diócesis y sus entidades relacionadas sujetas al Obispo de la Diócesis de Charlotte, aunque algunas secciones puedan referirse a una categoría específica de personal. Esta política, y cualquier enmienda posterior, entrará en vigor a partir de la fecha de promulgación por parte del Obispo de la Diócesis de Charlotte.

- 3.2. Todos los empleados podrán obtener una copia de esta política una vez completado el programa de formación sobre entornos seguros asignado. También se puede solicitar una copia poniéndose en contacto con el departamento de Entornos Seguros en safeenvironment@rcdoc.org o en el (704) 370-3222.

- 3.3. Esta política se incorporará a todas las directrices de personal diocesanas.

3.4. Clérigos diocesanos y miembros de órdenes religiosas diocesanas

- 3.4.1. Todo el clero de la Diócesis de Charlotte, incluidos aquellos destinados fuera de la Diócesis y los sacerdotes jubilados que continúan prestando asistencia en el ministerio público, deben tener en su expediente una verificación de antecedentes no caducada y un certificado de haber completado la formación actualizada sobre entornos seguros, incluyendo cualquier resultado adverso indicado en el informe de verificación de antecedentes más reciente.

3.5. Clérigos incardinados en otras diócesis y miembros de órdenes religiosas externas

- 3.5.1. Todo el clero incardinado en otras diócesis y los miembros de órdenes religiosas externas asignados o jubilados en la Diócesis de Charlotte, y que participen en el ministerio público, deben proporcionar documentación de su Ordinario Local o Superior Religioso que confirme el cumplimiento de

todos los requisitos de Entorno Seguro, incluyendo una verificación de antecedentes no vencida, antes de participar en el ministerio público en la Diócesis de Charlotte. El Ordinario de la Diócesis de Charlotte y/o el departamento de Entorno Seguro pueden solicitar certificaciones anuales que garanticen el cumplimiento continuo de los requisitos de entorno seguro de la otra diócesis u orden religiosa externa. En todos los casos, se exigirá anualmente el reconocimiento de las políticas y el código de conducta de la Diócesis de Charlotte.

- 3.6. Esta política se comunicará a los superiores eclesiásticos (de la Iglesia) que tengan responsabilidades administrativas, de supervisión o de toma de decisiones sobre todos los miembros de institutos religiosos y sociedades de vida apostólica que presten servicio como personal de la Diócesis o de entidades sujetas al Obispo de la Diócesis de Charlotte.
- 3.7. Se incluirá un acuse de recibo y comprensión en todos los contratos de trabajo dentro de la Diócesis.
- 3.8. Se exigirá a todo el personal que firme un acuse de recibo y comprensión. El sistema de formación y cumplimiento de entornos seguros utilizado por la Diócesis, actualmente CMG Connect, contendrá el acuse de recibo firmado electrónicamente de esta política. Los acuses de recibo y comprensión firmados de estas directrices también podrán ser archivados en el expediente personal correspondiente por el supervisor de la persona. El acuse de recibo requerido se encuentra en la última página de esta política.
- 3.9. El incumplimiento de la obligación de reconocimiento especificada en la sección 3.7 no afectará a la obligación de cumplir con esta política por parte de cualquier miembro del personal.
- 3.10. Esta política no crea ni pretende crear ninguna obligación contractual, expresa o implícita, por parte de la Diócesis o de aquellas entidades sujetas al Obispo de la Diócesis de Charlotte.

4.0 EDUCACIÓN Y FORMACIÓN

- 4.1 Todo el personal debe recibir formación sobre las políticas de la Diócesis en materia de conducta sexual inapropiada y prevención del abuso sexual infantil. Además, todo el personal debe recibir formación para identificar y responder a posibles incidentes de abuso y conducta sexual inapropiada, así como sobre el código de conducta pertinente. Los materiales de formación que se utilizarán serán especificados por el Departamento de Entornos Seguros. Esta formación debe completarse al inicio del servicio voluntario o del empleo de una persona y en los intervalos que especifique el Departamento de Entornos Seguros.

- 4.2 El clero incardinado en otras diócesis y los miembros de órdenes religiosas externas asignados o jubilados en la Diócesis de Charlotte, y que participen en el ministerio público, deben mantenerse al día con los requisitos de entorno seguro definidos en 3.5.1.
- 4.3 El personal no podrá interactuar con menores o adultos vulnerables en ningún programa o actividad de la Diócesis o cualquiera de sus parroquias o entidades hasta que cumpla con los requisitos de formación.
- 4.4 También se proporcionará educación y recursos sobre el abuso sexual infantil y su prevención a los menores que asisten a escuelas católicas y programas de educación religiosa, así como a sus padres. Los padres pueden optar por que sus hijos no participen en la formación sobre protección infantil que se imparte en su escuela o programa de educación religiosa. En tales casos, se ofrecerán recursos a los padres para que puedan instruir a sus hijos.
- 4.5 Todo el material educativo y de formación será revisado para garantizar que se ajusta plenamente a las enseñanzas morales de la Iglesia católica. No se podrá utilizar ningún material educativo que no se ajuste plenamente a las enseñanzas morales de la Iglesia católica.

5.0 SELECCIÓN Y VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES

- 5.1 Todo el personal de la Diócesis debe ser evaluado para determinar su idoneidad para el servicio. Debido a la naturaleza religiosa de todas las entidades diocesanas, la diócesis evaluará la idoneidad de las personas que soliciten empleo o servicio voluntario, y de aquellas que ya hayan ingresado en dicho servicio, basándose en las enseñanzas morales de la Iglesia Católica. La diócesis se reserva el derecho de tomar decisiones sobre el empleo o el servicio voluntario que promuevan los principios religiosos de la Iglesia Católica. El hecho de no presentar la información completa y exhaustiva necesaria para la verificación de antecedentes, o cualquier declaración falsa realizada durante el proceso de selección, constituirá motivo para la rescisión del contrato de trabajo y/o la restricción del servicio voluntario, y la prohibición de cualquier contacto con menores o adultos vulnerables en cualquier programa o actividad de la Diócesis, o cualquier otra sanción que la diócesis considere apropiada.
- 5.2 Esta selección se llevará a cabo de acuerdo con las políticas de la Diócesis e incluirá una verificación de antecedentes (incluidas verificaciones de antecedentes penales y del registro de delincuentes sexuales).
- 5.3 La selección se llevará a cabo en el momento de solicitar el servicio, de acuerdo con las políticas establecidas por la diócesis. La diócesis también podrá realizar periódicamente una selección actualizada del personal. Esto podrá ocurrir en cualquier momento que la diócesis lo considere necesario o apropiado, de

acuerdo con las políticas diocesanas, y/o si la diócesis recibe información que justifique una selección adicional, a su entera discreción.

- 5.4 Los resultados de las verificaciones de antecedentes serán evaluados por la diócesis para determinar si podría existir algún riesgo para menores o adultos vulnerables. Los resultados de las verificaciones de antecedentes se manejarán de acuerdo con las políticas y procedimientos establecidos por la diócesis y en plena conformidad con todas las disposiciones aplicables de la legislación estatal y federal.
- 5.5 El clero incardinado en otras diócesis y los miembros de órdenes religiosas externas asignados o jubilados en la Diócesis de Charlotte, y que participen en el ministerio público, deben mantenerse al día con el requisito de entorno seguro de una verificación de antecedentes no vencida, tal como se define en 3.5.1, y estar autorizados para participar en cualquier ministerio público dentro de la Diócesis por el ordinario.

6.0 DENUNCIA OBLIGATORIA DE ABUSO SEXUAL INFANTIL

- 6.1 Si el personal sabe o debería saber razonablemente que un menor ha sido o es víctima de un delito violento, un delito sexual o un delito menor de maltrato infantil según la ley G.S. 14-318.2, deberá:
 - a. informar de inmediato el incidente delictivo a la agencia de aplicación de la ley competente, de conformidad con N.C.G.S. § 14-318.6;
 - b. instar encarecidamente a la presunta víctima (o a sus padres o tutores) a que denuncien inmediatamente el incidente a las fuerzas del orden; y
 - c. Informar inmediatamente del incidente al Sistema de Notificación de Alertas Rojas de forma segura y anónima, las 24 horas del día, los 7 días de la semana, llamando al 1-888-630-5929 o a través de Internet en RedFlagReporting.com/RCDOC. Si la persona no puede presentar una denuncia ante el Servicio de Denuncias de Bandera Roja, deberá notificarlo inmediatamente al Departamento de Entorno Seguro para que le ayude a introducir la denuncia en el servicio de denuncias, llamando al 704-370-3222 o enviando un correo electrónico a safeenvironment@rcdoc.org.
- 6.2 La Diócesis y su personal cooperarán plenamente con cualquier investigación llevada a cabo por las autoridades civiles. La Diócesis no interferirá de ninguna manera en ninguna investigación llevada a cabo por las autoridades civiles.
- 6.3 El personal de la Iglesia que no cumpla con la obligación de informar según lo exige la ley de Carolina del Norte o esta política podrá enfrentarse a sanciones impuestas por las autoridades civiles, así como a medidas disciplinarias por

parte de la diócesis, que pueden llegar a incluir el despido. Todo el personal es responsable del cumplimiento de la legislación aplicable. No basta con informar de los incidentes a un supervisor si la legislación aplicable exige otros informes o informes adicionales.

- 6.4 La Diócesis de Charlotte denuncia todas las acusaciones de abuso sexual de menores a las autoridades locales. La diócesis también notifica al coordinador de asistencia a las víctimas, un consejero titulado que ayuda al denunciante. Además, la diócesis informa a su Junta de Revisión Laica, un grupo asesor independiente que investiga las acusaciones de abuso y conducta inapropiada para posibles medidas disciplinarias contra el personal.
- 6.5 La diócesis podrá suspender cualquier investigación interna sobre una denuncia de abuso sexual infantil hasta que las autoridades civiles concluyan su investigación o autoricen a la diócesis a continuar con su propia investigación.
- 6.6 Ni la falta de información completa ni la falta de consentimiento de la presunta víctima, sus padres o tutores legales, o la persona que proporciona la información, impedirán o retrasarán la denuncia inmediata de cualquier acusación de abuso a las autoridades civiles competentes.
- 6.7 Los informes elaborados de conformidad con esta política, así como las investigaciones correspondientes, se mantendrán confidenciales en la medida de lo posible, en consonancia con la necesidad de llevar a cabo una investigación adecuada y con los procedimientos de notificación establecidos en esta política. La divulgación de dichos informes a personas que no participen en la investigación podrá dar lugar a medidas disciplinarias, que podrán incluir el cese del infractor en su cargo dentro de la Iglesia.
- 6.8 Ninguna disposición de esta política exigirá ni permitirá que un sacerdote viole la relación sacerdote/penitente del sacramento de la penitencia (véase el Código de Derecho Canónico, cánones 983 y 984), ni el privilegio de la comunicación confidencial realizada a un sacerdote en confesión “o una confidencia que se le haya hecho en su carácter profesional como consejero espiritual.” (Véase N.C.G.S. § 8-53.2).
- 6.9 Las personas que denuncien presuntos incidentes de conformidad con esta política, así como aquellas que cooperen con las investigaciones de dichas denuncias, tendrán derecho a las protecciones para “denunciantes” establecidas en esta política.
- 6.10 Todos los requisitos de notificación obligatoria definidos anteriormente también se aplican a los adultos vulnerables. Todos los requisitos de notificación obligatoria definidos anteriormente también se aplican a los adultos vulnerables.

7.0 REVISIÓN INICIAL DE LAS DENUNCIAS DE ABUSO SEXUAL O CONDUCTA INAPROPIADA; BAJA ADMINISTRATIVA

- 7.1. Tras recibir una denuncia de abuso sexual infantil, abuso sexual o conducta sexual inapropiada, el director de Recursos Humanos o el vicario general, o sus delegados, iniciarán inmediatamente una investigación. Esta evaluación inicial no retrasará la denuncia de un incidente de abuso sexual infantil o cualquier otra actividad delictiva a las fuerzas del orden.
- 7.2. Tras la investigación, si la acusación parece al menos que podría ser cierta, la persona acusada será relevada de su ministerio, servicio voluntario y/o empleo en la Diócesis, si procede, y se le concederá una licencia administrativa a la espera del resultado de la investigación interna o externa.
- 7.3. Si el acusado, que se encuentra en licencia administrativa, es miembro del clero y está asignado al ministerio público, se informará a la comunidad afectada sobre el motivo de su ausencia, a discreción del obispo de la Diócesis de Charlotte, de conformidad con el Canon 220 y el Vademécum sobre ciertos puntos del procedimiento en el tratamiento de casos de abuso sexual de menores cometidos por clérigos.
- 7.4. Si el acusado es miembro de una orden religiosa, se notificará la acusación al superior mayor y se coordinará con él el procedimiento posterior.

8.0 INVESTIGACIÓN INTERNA DE LAS DENUNCIAS

- 8.1 Cuando se presenten denuncias de abuso sexual infantil que involucren a personal de la Diócesis, el Coordinador de Asistencia a Víctimas de la Diócesis, cuya función es ofrecer ayuda para conectar a los sobrevivientes de abuso con los recursos disponibles, deberá ponerse en contacto de inmediato con la presunta víctima y su familia.
- 8.2 Al llevar a cabo la investigación interna, se tendrán en cuenta las conclusiones y recomendaciones de las autoridades civiles.
- 8.3 Tanto el denunciante como el acusado tienen los siguientes derechos y obligaciones:
 - a. el derecho a ofrecer información relevante para el informe, junto con la obligación de que dicha información sea precisa.
 - b. el derecho a conocer el estado y los resultados de la investigación una vez concluida, siempre que dicha notificación no interfiera con ninguna investigación que estén llevando a cabo las autoridades civiles.

c. la obligación de no interferir en la investigación.

8.4 Las personas acusadas tienen los siguientes derechos y obligaciones adicionales:

- a. el derecho a ser informado de que se ha presentado una denuncia, siempre que dicha notificación no interfiera con ninguna investigación que estén llevando a cabo las autoridades civiles;
- b. el derecho a ser informado de la naturaleza de la acusación, siempre que dicha notificación no interfiera con ninguna investigación que estén llevando a cabo las autoridades civiles;
- c. el derecho a ser considerado inocente hasta que la acusación se resuelva mediante un proceso canónico y/o civil;
- d. el derecho a apelar ante la diócesis y la Santa Sede una resolución que determine que la persona acusada cometió un acto de abuso sexual infantil o conducta sexual inapropiada, de conformidad con la norma del derecho canónico;
- e. el deber de no ponerse en contacto con el denunciante mientras la investigación esté pendiente;
- f. el deber de no alentar, solicitar, ayudar o aprobar que cualquier otra persona se ponga en contacto con el denunciante o con cualquier otra persona que esté proporcionando información a la investigación con la intención de influir en su cooperación con la misma; y
- g. el deber de no participar, alentar, solicitar, ayudar o aprobar cualquier acción que tenga por objeto perjudicar la reputación del denunciante o de cualquier otra persona que esté proporcionando información o cooperando con la investigación.

8.5 La diócesis puede ofrecer asistencia médica, psicológica y espiritual y, en los casos apropiados, asistencia económica a cualquier presunta víctima que lo solicite, en un espíritu de caridad cristiana e incluso de justicia.

8.6 Cualquier contacto con los medios de comunicación o consulta relacionada con una denuncia de abuso sexual infantil debe dirigirse al director de la Oficina de Comunicaciones.

9.0 RESOLUCIÓN DE LAS ALEGACIONES

9.1 En los casos en que la Junta de Revisión Laica lleve a cabo una investigación de acuerdo con su política, al finalizar la misma, la Junta de Revisión Laica determinará si existe o no una creencia razonable en la acusación y proporcionará sus conclusiones y recomendaciones al obispo de la Diócesis de Charlotte.

- 9.2 Se considerará que una persona ha cometido un acto de abuso sexual infantil o conducta sexual inapropiada si:
- a. La veracidad de la acusación es manifiestamente evidente; clara e inequívocamente aparente u obvia, o fácilmente perceptible o comprensible sin necesidad de explicaciones o análisis elaborados; o
 - b. Si la persona acusada admite, es declarada responsable o se niega a impugnar una acusación de abuso sexual infantil presentada en cualquier tribunal civil, penal o administrativo, proceso judicial o extrajudicial canónico, tribunal o agencia, incluida la Junta de Revisión Laica de la Diócesis. Cualquier miembro del clero o laico sobre el que la Junta de Revisión Laica determine que existe una creencia razonable en la acusación de abuso sexual infantil o conducta sexual inapropiada a través de su proceso, puede apelar esa conclusión ante el ordinario.
- 9.3 Si se determina que una acusación es falsa o carece de fundamento razonable, la persona acusada podrá reincorporarse a su empleo o servicio, con sujeción a las condiciones razonables que merezcan las circunstancias.
- 9.4 Si una acusación se ha hecho pública, pero se determina que es falsa o no creíble, la diócesis tomará las medidas correctivas adecuadas para reparar cualquier daño a la reputación de la persona acusada.

10.0 SANCIONES POR INFRACCIONES

- 10.1 Cualquier persona que sea declarada responsable de un acto de abuso sexual infantil, tal y como se define en esta política, quedará permanentemente inhabilitada para ejercer cualquier empleo, servicio voluntario o ministerio en cualquier entidad o programa de la Diócesis. En el caso del clero, esta decisión corresponde exclusivamente a la Santa Sede.
- 10.2 Si se descubre que algún sacerdote o diácono ha cometido un acto de abuso sexual infantil, el sacerdote o diácono infractor estará sujeto a las sanciones previstas en el derecho canónico, incluyendo la destitución permanente del ministerio eclesiástico y la expulsión del estado clerical, si el caso lo justifica.
- 10.3 Cualquier persona que haya cometido cualquier otro acto de conducta sexual inapropiada, tal y como se define en esta política, estará sujeta a las medidas disciplinarias correspondientes, que pueden incluir el despido o la expulsión del servicio voluntario, y la prohibición permanente de ejercer cualquier empleo, servicio voluntario o ministerio en cualquier entidad o programa de la Diócesis.
- 10.4 En el caso de una persona que haya cometido un acto de acoso sexual tal y como se define en esta política, se tomarán las medidas disciplinarias adecuadas, que podrán incluir el despido o la expulsión del servicio voluntario y la prohibición permanente de ejercer cualquier empleo, servicio voluntario o

ministerio en cualquier entidad o programa de la Diócesis. También se tomarán medidas correctivas para abordar cualquier efecto negativo del acoso y para prevenir cualquier posible acoso futuro.

- 10.5 Una persona que, a sabiendas y con malicia, realice una acusación falsa de abuso sexual infantil o conducta sexual inapropiada podrá ser objeto de las medidas disciplinarias oportunas, que podrán incluir el despido, y estará sujeta a sanciones canónicas.
- 10.6 Cualquier medida que se tome contra un empleado de cualquier entidad diocesana de conformidad con esta política será responsabilidad exclusiva del empleador legal de la persona. Nada de lo dispuesto en esta política creará una relación de empleador conjunto de ningún tipo con respecto a ningún empleado de ninguna entidad o programa diocesano.

11.0 POLÍTICA DE DENUNCIA DE IRREGULARIDADES

- 11.1 La Diócesis prohíbe expresamente cualquier forma de represalia, incluyendo acoso, intimidación o acciones laborales adversas contra el personal que denuncie presuntas violaciones de la ley, coopere en indagaciones o investigaciones, o identifique posibles violaciones de las políticas diocesanas, incluyendo denuncias o quejas de conducta sexual inapropiada relacionada con el ministerio. Ninguna persona que, de buena fe, denuncie una inquietud será objeto de represalias de ningún tipo, incluyendo, en el caso de un empleado, consecuencias laborales adversas. Además, cualquier persona que tome represalias contra alguien que haya denunciado una inquietud de buena fe estará sujeta a medidas disciplinarias que pueden incluir el despido de su puesto en la Diócesis.

12.0 ACOSO

El personal no debe participar en acoso físico, psicológico, escrito o verbal hacia ninguna persona, incluyendo al personal, voluntarios o feligreses, y no debe tolerar dicho acoso por parte de otros.

- 12.1 El personal deberá proporcionar un entorno de trabajo profesional libre de intimidación o acoso físico, psicológico, escrito o verbal.
- 12.2 El acoso puede ser un incidente grave aislado o un patrón de comportamiento persistente cuyo propósito o efecto sea crear un entorno de trabajo hostil, ofensivo o intimidatorio.
- 12.3 Las denuncias de acoso deben tomarse en serio y comunicarse inmediatamente a la persona adecuada de la parroquia, comunidad/instituto, diócesis u organización, tal y como se establece en la Política sobre abuso sexual y conducta inapropiada de la Diócesis de Charlotte. Los empleados diocesanos

también deben consultar la sección sobre acoso del Manual de políticas de personal de la Diócesis de Charlotte para obtener información adicional.

13.0 ADMINISTRACIÓN

Los empleadores y supervisores tratarán al clero, al personal y a los voluntarios de manera justa en las operaciones administrativas cotidianas de sus ministerios.

- 13.1. Las decisiones administrativas tomadas por el clero, el personal y los voluntarios deberán cumplir con las obligaciones del derecho civil y canónico y reflejar las enseñanzas doctrinales, morales y sociales católicas.
- 13.2. Ningún miembro del clero, del personal o voluntario utilizará su posición para ejercer un poder y una autoridad irrazonables o inapropiados.
- 13.3. Los párrocos, o sus delegados, son responsables de garantizar que cada voluntario que preste servicios a niños y jóvenes lea y acepte la Política sobre abuso sexual y conducta inapropiada, la Política de denuncia obligatoria y los Protocolos para el ministerio con todos los menores antes de prestar sus servicios.

14.0 ADMINISTRACIÓN DE REDES SOCIALES

El objetivo principal de las redes sociales y la comunicación digital es proporcionar información sobre un ministerio, una escuela o un evento, y atraer al público hacia ellos. Tenga en cuenta que las redes sociales y la comunicación digital no son confidenciales y pueden compartirse o republicarse.

Las redes sociales y la comunicación digital incluyen, entre otros, mensajes de texto, correo electrónico, fotos o imágenes, grabaciones, vídeos o películas, software y aplicaciones y plataformas de redes sociales.

- 14.1. El personal no publicará contenido inapropiado (mensajes, texto e imágenes) en ningún sitio web, plataforma de redes sociales, mensajes de texto, etc., que pueda reflejar negativamente a una parroquia, escuela, ministerio y a la Diócesis de Charlotte.