Sugerencias de seguridad sobre un tema sensible: abuso sexual de niños

La serie de protección

Church Mutual Insurance Company
3000 Schuster Lane, Merrill, Wisconsin 54452
Teléfono: 1 800 554-2642
(Para obtener asistencia inicial en español, llame al 1 800 241-9848.)

www.churchmutual.com

Church Mutual Insurance Company

The Specialist SM

Church Mutual ha preparado una serie de folletos que tratan de medidas de seguridad contra incendios, delitos, seguridad en los campamentos y otros temas que preocupan a nuestros asegurados.

Si bien el abuso sexual de niños es un tema mucho más sensible, también es una preocupación igualmente válida para todos aquéllos que trabajan en la iglesia; desde un punto de vista moral, ético y de la protección de los menores, así como desde el punto de vista del seguro y la responsabilidad civil.

El problema del abuso sexual de niños y la ola de demandas alegando abusos sexuales es algo real. Este problema lo están teniendo iglesias e instituciones vinculadas a iglesias de todas las denominaciones.

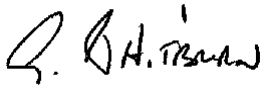
Nuestros objetivos al preparar este folleto son:

1. Ayudarle a evitar que se cometan actos de abuso sexual durante el funcionamiento de la iglesia y, por tanto, protegerle de las graves consecuencias (perturbaciones) financieras y emocionales derivadas de los procedimientos legales.
2. Reducir la gravedad de las lesiones cometidas sobre los niños, así como las ramificaciones legales a las que puede enfrentarse si se produce el abuso sexual.

Nuestra recomendación se basa en una mayor concienciación del problema, un mayor conocimiento de cómo enfrentarse al mismo y en un proceso de contratación, supervisión, educación y emisión de reportes más formalizado. Este folleto proporciona directrices útiles para cada una de estas áreas.

"Sugerencias de seguridad sobre un tema sensible: abuso sexual de niños " es el punto por el que debe empezar. No se trata de todo un programa; es por ello por lo que le solicitamos que obtenga más información que la ofrecida en este folleto cuanto antes sobre cómo evitar y enfrentarse al abuso sexual de niños. Afortunadamente, dispone de abundantes recursos. Algunos de ellos aparecen listados en este folleto.

Atentamente,



Gerald Whitburn
Presidente
Church Mutual Insurance Company

¿Qué es un abuso sexual?

Para efectos legales, la definición de abuso sexual varía en función del estado. Sin embargo, normalmente el abuso sexual incluye cualquier contacto o interacción entre un menor y un adulto en que el menor sea usado para la estimulación sexual del adulto u otra persona.

El abuso sexual de niños está ampliamente extendido.

La incidencia de casos de abusos sexuales en Estados Unidos es asombrosa. El Centro Nacional sobre el Abuso de Niños (National Center On Child Abuse) ha informado que una de cada cinco niñas y uno de cada ocho niños es víctima de algún tipo de abuso sexual antes de cumplir los 12 años.

Los informes indican que las víctimas de los abusos sexuales pueden llegar a ser muy jóvenes (6 meses) pero la incidencia de los abusos alcanza los valores máximos en edades comprendidas entre 8 y 12 años. Todos los niños, de cualquier clase social, nivel económico y raza, son susceptibles a los abusos sexuales.

No sólo los desconocidos realizan proposiciones indecentes a los niños.

A los niños normalmente se les ha enseñado que desconfíen de aquellas personas que no conocen. Sin embargo, los estudios indican que el niño conoce al transgresor en entre un 65% y un 85% de los casos de abusos sexuales. En muchos casos, el transgresor es un miembro de la familia. Además, es muy habitual que esa persona ocupe una posición que merezca la confianza y permita el contacto del niño, por ejemplo, un maestro, una niñera, un monitor de campamento, un pastor de jóvenes o incluso un eclesiástico.

Al igual que sus víctimas, los abusadores sexuales existen en cualquier clase social, nivel económico o raza. Aproximadamente un 90% de los abusadores sexuales son hombres. En la mayoría de los casos, se abusó sexualmente de ellos cuando eran niños. Muchos de ellos están casados y tienen sus propios hijos.

Los actos violentos sólo se producen en un porcentaje pequeño de los casos de abusos sexuales. Los abusos normalmente no tienen como objetivo dañar al niño. Los abusadores normalmente se ven atraídos y se identifican muy bien con los niños pero también se sienten sexualmente estimulados por ellos. Algunos perfiles psicológicos sugieren que los abusadores sexuales (a los que a veces también se les denomina pedófilos) se identifican mejor con los niños que con otros adultos. Normalmente, utilizan la coacción para aprovecharse de los niños, y los sobornos o las amenazas para mantenerles en silencio.

No es extraño que aquellos transgresores que no son miembros de la familia abusen sexualmente de varios niños durante largos períodos de tiempo. El Dr. Gene G. Abel, director de la Clínica sobre Comportamiento Sexual del Instituto Psiquiátrico del Estado de Nueva York , ha indicado que el promedio de víctimas de los transgresores es superior a 60.

Aumento significativo de la publicidad de los casos de abusos y de las demandas

El conocimiento público reciente de varios casos de abusos sexuales sugiere que la incidencia de los abusos sexuales sigue aumentando. Esto puede ser o no cierto.

Sin embargo, lo que sí es cierto es que se conocen más casos y cada vez más muchos de ellos acaban en tribunales criminales o civiles.

Hay varias posibles maneras de explicar este aumento que están experimentando tanto los asegurados de Church Mutual como el "público en general".

Entre estas razones se encuentran:

- Leyes que exigen denunciar estos casos en 50 estados. No denunciar casos sospechosos puede significar penas legales para ciertas personas.
- La sociedad está más predispuesta a buscar justicia en tribunales criminales y reclamaciones por daños y perjuicios en tribunales civiles. De hecho, sentencias millonarias animan a la gente a presentar demandas.
- Un aumento del uso de programas educacionales dirigidos a enseñar a los niños que denuncien los abusos.
- Los adultos escuchan a sus hijos. Por medio de la cobertura de noticias importantes de manera habitual por parte de los medios de comunicación, los adultos han aprendido que el problema es real y cada vez es menos probable que no hagan caso a las historias de sus hijos.
- Facilidad de testificar para los niños. En algunos estados, a los niños se les evita el dolor de volver a contar los detalles de los abusos delante de la audiencia de una sala judicial.

La iglesia es el objetivo de demandas.

El problema del abuso sexual de menores no es el problema de otras personas. Estos casos de abusos sexuales no sólo ocurren en casa, en otras ciudades o en una guardería infantil pública. Por el contrario, también se dan en las iglesias de cualquier denominación, campamentos organizados por la iglesia, escuelas y guarderías infantiles. Asimismo, son casos a los que se enfrentan los asegurados de Church Mutual.

Los casos de abusos sexuales pueden producirse en su iglesia.

El transgresor no es el único que se enfrenta a procedimientos legales; cada vez se demanda a más iglesias y a sus organizaciones. Las demandas, normalmente presentadas por los padres de los niños, han alegado, entre otras cosas, que las iglesias fueron negligentes al contratar al transgresor, supervisar a los niños y en tomar las medidas adecuadas cuando se denunció o se sospechó de casos de abusos sexuales.

Los ficheros con demandas de Church Mutual han aumentado rápidamente. Aquí citamos algunos ejemplos. No revelamos la ubicación, la denominación de la iglesia y los nombres para evitar que los asegurados tengan que soportar más tensión.

- Durante un largo período de tiempo, un maestro casado abusó de varios niños en su clase. Finalmente fue acusado y condenado. Este maestro ha sido despedido de otras tres escuelas confesionales por agravios similares. Si se hubiesen comprobado sus referencias, se habría descubierto su conducta. En este caso se pronunció una sentencia millonaria contra la iglesia por negligencia al contratar a este maestro.
- Mientras era un empleado de la iglesia, un monitor del campamento hizo proposiciones indecentes a una niña de ocho años. La demanda sostenía que la iglesia cometió una negligencia al contratar al monitor, así como que no tuvo en cuenta el hecho de saber que este monitor ya había cometido un agravio anteriormente, no investigó sus calificaciones y no tomó medidas después de conocer el agravio contra esta niña.
- El pastor de una iglesia fue condenado por realizar proposiciones indecentes a nueve menores durante varios años. En este caso se tomaron acciones legales contra la iglesia.
- Un pastor ya ordenado, que servía como director de una residencia para jóvenes problemáticos , supuestamente abusó de cuatro chicas residentes durante cinco años.
- Un pastor dejó una iglesia después de descubrirse que había realizado proposiciones indecentes a una estudiante de una escuela confesional. Después de un tratamiento psicológico intenso, se marchó a una iglesia de otro estado, donde acabaría siendo condenado por abusar de varios jóvenes. La segunda iglesia nunca comprobó sus referencias.

Consecuencias del abuso sexual.

Para la iglesia.

La defensa legal en una demanda por abusos sexuales puede ser extremadamente costosa y larga, en función de si la demanda se defiende o no de manera satisfactoria. Cuando se ha demostrado la negligencia, los juicios a veces se alargan mucho. En los casos en que se demostró que hubo negligencia, a veces los juicios han sido largos.

Además de las consecuencias económicas, una demanda por abusos sexuales puede ocasionar un efecto todavía más negativo en la reputación de una iglesia. Asimismo, puede conducir a una considerable perturbación de su condición de pastor. Las relaciones pueden volverse más tensas si los miembros “toman partido” a favor o contra los demandantes.

Por supuesto, los efectos dependerán de cada caso, el tipo de negligencia supuestamente cometida por la iglesia y la proximidad de la asociación con la víctima y el transgresor.

Para el niño.

No hay “normas” sobre los efectos que tiene un caso de abuso sexual sobre un menor. Las consecuencias dependen de la gravedad y la frecuencia de los abusos, la edad del menor y la manera en que se maneje el caso. Es posible que el daño físico o emocional no exista o sea muy pequeño, o que sea muy grande.

Cada niño que ha sido abusado sexualmente debe ser tratado psicológicamente por un profesional e individualmente. Esto es necesario para determinar qué daño se ha producido, si ha habido alguno, y cuál es el tratamiento apropiado. Asimismo, el niño debe ser examinado por un médico.

La fase de la investigación es crucial para el niño. A él o a ella se le debe permitir hablar libremente, sin guiar sus respuestas. No es un momento para que los padres (o cualquier otra persona) asusten o culpen al niño.

Para el transgresor.

El tipo y la frecuencia de los agravios normalmente son los que dictan cuáles serán las consecuencias para el transgresor. Pueden significar la pérdida del trabajo, un tratamiento psiquiátrico, cargos criminales, demandas civiles y tensión grave para la familia.

Por muy duras que sean estas consecuencias, el bienestar de la víctima y la prevención de más abusos es esencial.

Los abusadores sexuales normalmente no reducen su actividad a un niño. La omisión de los abusos para proteger un transgresor impedirá que el transgresor reciba ayuda, puede facilitar la continuación de los abusos y expone a la iglesia a una demanda civil por supuesta negligencia.

Omitir los abusos, o intentar resolver el asunto por uno mismo, pueden parecer opciones atractivas, pero no lo son. Es por el máximo interés de todos que se lleve a cabo (discretamente) una investigación profesional y que se tomen las acciones apropiadas.

Prevención de los abusos sexuales en la iglesia.

Éstos son los pasos que puede llevar a cabo para evitar los abusos sexuales en su iglesia. Estas medidas incluyen:

- Contratación selectiva.
- Directrices de supervisión.
- Programas educacionales.

El proceso de contratación es su primera defensa.

No puede enfatizarse suficiente la importancia de la selección en la fase de la contratación, especialmente cuando se contrata para cubrir posiciones que requieren o facilitan el contacto habitual con los niños.

En su libro *No es malo decir no*, Robin Lenett y Rob Crane afirman “debido a que el abuso de los niños es una preferencia sexual que se define en una época relativamente temprana de la vida, algunos transgresores eligen consciente o inconscientemente trayectorias profesionales que les supongan tener un contacto regular con los niños. Otros puede que se ofrezcan como voluntarios para supervisar los deportes o las actividades de los clubes de los niños”.

Un número significativo de casos en los que se vieron envueltos empleados (o voluntarios) suscritos a las pólizas de Church Mutual no

se habrían producido si la iglesia hubiese investigado a transgresores con antecedentes durante el proceso de selección.

No es extraño que una persona que haya dejado de trabajar en una iglesia o una escuela busque trabajo en otra iglesia o escuela de la misma área o incluso de otro estado.

No puede estar absolutamente seguro de descartar de una selección de personal a los abusadores sexuales de menores. Sin embargo, existen métodos que contribuyen a lograr este objetivo. John F. Cleary, asesor legal general de Church Mutual, invitó a 200 abogados de 35 estados de todo el país a que ofrecieran sugerencias sobre cómo descartar de la selección a los abusadores sexuales. Estas importantes directrices deben considerarse muy seriamente por parte de iglesias, escuelas, campamentos, guarderías infantiles y grupos juveniles cuando vayan a contratar a personal o estén buscando voluntarios para trabajar con niños.

Seis directrices para seleccionar empleados o voluntarios.

Siga estas directrices sólo después de haber consultado a un abogado de su estado. Su abogado puede indicarle las leyes de su estado referentes a los criterios que pueden y no pueden usarse en el proceso de contratación.

Probablemente también necesitará estas directrices ante cualquier reglamentación o creencias especiales de su denominación.

1. Todos los solicitantes deben completar una solicitud de trabajo, tanto si este trabajo va a ser pagado como si va a ser voluntario. Incluya preguntas de las que se extraiga la siguiente información:

    - Domicilios de residencia anteriores y actuales.
    - Trabajo actual y anterior, incluso direcciones, fechas, tareas desempeñadas, puestos y razones por las que dejó el trabajo.
    - Nombres y direcciones de las universidades a las que se asistió, junto con la fecha de graduación, la última fecha en que se asistió a dicha universidad y los grados que se obtuvieron.
    - Referencias de los empleadores y las organizaciones que trabajan con niños.
    - Cargos criminales pendientes (allá donde no lo prohíban las leyes estatales).

    Incluya una declaración, que el solicitante debe aceptar por escrito, que certifique que las declaraciones incluidas en la solicitud son ciertas y completas, y que cualquier falsedad u omisión pueden ser motivo para el rechazo del solicitante o su despido si él o ella hubiesen sido contratados. Este reconocimiento también debe autorizarle a ponerse en contacto con cualquier persona u organización de las listadas en la solicitud.
2. Revise todas las declaraciones realizadas en la solicitud, poniendo especial atención a los períodos de tiempo en los que el solicitante no haya sido empleado, o a los tipos de empleo irregulares o ausencias injustificadas. Indague sobre estos períodos de tiempo con

los empleadores que se hayan listado y en la subsiguiente entrevista de trabajo.

3. Póngase en contacto por escrito con todas las instituciones dispuestas a dar referencias y todos los empleadores que el solicitante haya provisto. Averigüe las razones por las que el solicitante dejó sus trabajos y solicite información que pueda ayudarle a determinar la idoneidad del solicitante para la posición que está intentando cubrir. Mantenga las respuestas en un archivo al que pueda acceder permanentemente. Si no recibe respuestas en un plazo de tiempo razonable, pregunte por el estado de su consulta por teléfono. Prepare una memoria por escrito que resuma los comentarios de las personas contactadas y anote cualquier información que la persona contactada no estuvo dispuesta a proveer.

   Si encuentra discrepancias entre las declaraciones realizadas por el solicitante y el empleador anterior o los que dieron referencias, discútalas con el solicitante. Es posible que le resulte difícil obtener cualquier información, que no sean fechas y puestos, de los empleadores anteriores. Si es así, anote en su archivo que se hizo todo lo posible por obtener la información pero que no se le proporcionó.

   Una nota especial acerca de cómo contactar al empleador actual: Es comprensible que un solicitante pueda estar preocupado por el hecho de que su empleador sepa que él o ella está buscando trabajo en otro lugar. Si el solicitante le muestra esta preocupación, acepte no ponerse en contacto con el empleador a menos que esté convencido de ofrecer el trabajo al solicitante. Sin embargo, en este caso, póngase en contacto con el empleador en ese momento, antes de contratar al solicitante.

4. Realice las entrevistas de trabajo con aquellos solicitantes en los que todavía esté interesado. Haga esto después de revisar la solicitud y haber contactado a los empleadores anteriores y las instituciones dispuestas a ofrecer referencias.

   Si ha descubierto información que va en detrimento del solicitante pero todavía lo desea, discuta esta información con el solicitante. En el caso de que finalmente contrate a esa persona, documente las razones por las que decidió ignorar de la información que iba en su detrimento.

   Siempre que sea posible, solicite a uno de sus compañeros que participe en la entrevista. Una segunda opinión resulta muy útil.

   En función del tipo de puesto que esté intentando cubrir, y del presupuesto disponible para realizar la selección, se recomienda que siga estas otras directrices.

5. Verifique los antecedentes de arrestos y condenas de sus solicitantes “clave”. Esto puede realizarse a través del Secretario del Tribunal de aquellos condados en que vivió y trabajó el solicitante, o por medio del Departamento de Justicia del estado. Además, algunas ciudades y condados participan en un programa nacional de “red de delitos”. Es interesante usar esta red siempre que esté disponible.

Existe una cierta tendencia a hacer obligatorias las verificaciones de los antecedentes. Por ejemplo, Illinois ahora exige que sean investigados los solicitantes de empleos en la escuela pública. La junta escolar regional de Louisville, Kentucky, durante algún tiempo, usó la "red de crímenes" nacional.

En 1986, la Junta de Educación de Chicago adoptó por unanimidad una política que exige la toma de las huellas dactilares de todos los nuevos empleados. El hecho de que esta tendencia se esté dando primeramente en escuela públicas no disminuye su aplicabilidad en las escuelas parroquiales.

6. Al ofrecer un trabajo al solicitante, solicite un grupo completo de huellas dactilares para su archivo. Esto puede parecer difícil y polémico pero persigue varios objetivos.

   - Una persona con antecedentes criminales que ha participado en un caso de abuso sexual puede ser reacia a proveer huellas dactilares y podría retirarse del proceso de selección.
   - Si alguna vez se sospecha de un caso de abuso sexual (o robo) en su iglesia, las huellas dactilares podrán usarse para ayudar en su investigación a las autoridades locales encargadas de hacer cumplir la ley.

   La toma de huellas dactilares es un procedimiento habitual que se exige a las personas a las que se confía grandes sumas de dinero. Ciertamente, el valor de la seguridad de nuestros niños es mucho mayor.

Directrices para las personas que trabajan con niños.

Es mejor evitar situaciones en las que aumenten las posibilidades de que ocurra el abuso sexual, así como situaciones que puedan terminar fácilmente en alegaciones (tanto ciertas como falsas). Un conjunto bien desarrollado de directrices operativas y de supervisión contribuirá a proteger a sus niños y a la gran mayoría de adultos de los que nunca pensaría que serían capaces de abusar sexualmente de un menor.

Estas directrices deben ser aplicables a todos los empleados y voluntarios que trabajen con niños.

1. Designe un "monitor confidencial" a quien cualquier estudiante, participante en un campamento o cualquier otro niño, pueda ir a ver en cualquier momento, sin la necesidad de ningún permiso especial, para discutir cualquier problema que él o ella pueda tener.
2. Haga que el reconocimiento de los abusos sexuales sea parte de un programa de seguridad anual, o inclúyalo en su programa de estudios (se hablará más de ello más tarde).
3. Establezca una política sobre cómo realizar una investigación justa y discreta de todos los supuestos casos de abusos sexuales. Informe a toda su plantilla que se investigarán todas las alegaciones.
4. Pida a sus empleados y voluntarios que limiten el contacto físico con los niños.

5. Exija que las actividades se realicen en una área o en una aula abierta, no en una oficina privada.
6. Exija que en las excursiones y en las actividades asociadas haya más de un adulto acompañando a los niños.
7. Inspeccione periódicamente las aulas, oficinas, áreas de trabajo y otras áreas en la que estén juntos los niños y los adultos. Asimismo, inspeccione los cuartos de baño, los armarios y otras áreas en las que pudiesen producirse abusos sexuales.
8. Instale ventanas en las clases o convierta en norma dejar las puertas abiertas en todas las áreas, excepto allá donde lo prohíba el exceso de ruido.
9. Ponga especial atención en aquellos adultos que pasen un tiempo considerable "fuera de sus obligaciones profesionales" con el mismo o los mismos niños. Discuta el asunto con el adulto y, si fuese necesario, con el niño.
10. Cree por escrito una norma de conducta para las relaciones de los adultos/niños. Configure los parámetros de conducta y contacto durante y después de las horas laborales. Incluya directrices para el transporte de los niños, especificando dónde y cuándo las ofertas de transporte son aceptables, y quién puede realizarlas. Estas normas de conducta/contacto deben comunicarse a su plantilla, padres y niños para que conozcan lo que se puede esperar así como qué es inusual.
11. Comunique a su plantilla que estas directrices son por su bien, así como por el bien de sus niños y los de los demás.

Estas directrices pueden ayudarle a evitar los casos de abusos sexuales de menores en su iglesia, escuela o campamento. Pueden ayudar a su personal a evitar situaciones que pueden conducir a alegaciones contra ellos, incluso falsas alegaciones. Además, al tomar medidas activas para evitar los casos de abusos sexuales, está reduciendo al mínimo su exposición a demandas y descubrimiento de negligencias.

Puede ayudar a que los niños se protejan por sí mismos.

Muchas escuelas, tanto privadas como públicas, han adoptado programas de educación que incorporan medidas de seguridad contra los abusos sexuales. Los detalles de estos programas no se describen en este folleto pero sí es pertinente destacar algunas observaciones.

La clave de estos programas es que tienen como objetivo brindar educación sobre la seguridad, no educación sexual. A los niños se les enseña que tienen el derecho a protegerse a sí mismos, para distinguir entre lo que es un "contacto apropiado" y un "contracto no apropiado", para decir "no" a adultos en ciertas situaciones, para excluirse por sí mismos de situaciones no cómodas y de informar de los incidentes que les sucedan.

Estos programas no utilizan tácticas para asustar. A los niños se les enseña a protegerse por sí mismos contra los abusos sexuales, junto con otra serie de temas más tradicionales, tales como la seguridad vial, medidas contra los incendios y el envenenamiento.

Su personal también se beneficia de estos programas, ya que crean una mayor concienciación del problema y comunican sus preocupaciones más serias sobre él.

Para obtener más información de programas educacionales sobre seguridad, póngase en contacto con la agencia de servicios sociales de su condado o estado, otras escuelas, la sede principal de su denominación o el creador de uno de estos programas.

Dos de estos programas actualmente en uso son:

- "Comportamientos de defensa: entrenamiento para no sentirse víctima y ser fuerte"
  Prevent Child Abuse Wisconsin
  214 North Hamilton
  Madison, WI 53703
  Tel. (608) 256-3374

- "Hablando sobre el contacto: un programa de seguridad personal"
  Commitee for Children
  2203 Airport Way S, Suite 500
  Seattle, WA 98134-2027
  Tel. (800) 634-4449

Detección de abusos sexuales.

La mayoría de los abusos sexuales no se detectan. Es muy posible que no existan signos físicos aparentes, o, si los hay, si se detectan sólo es por medio de un examen médico.

Los casos denunciados generalmente proceden de los niños que han sufrido el abuso y que lo comentan con sus padres, hermanos u otros "cuidadores", a menudo en forma de comentarios carentes de importancia que llevan al que escucha a querer saber más al respecto.

Pero la mayoría de los niños no cuentan nada. Ellos pueden no darse cuenta de que lo que se les ha hecho es algo prohibido. Asimismo, puede que se sientan demasiado apenados o asustados para hablar. Igualmente, puede que no deseen causar problemas al transgresor, especialmente si se ha creado una "amistad" entre el transgresor y la víctima.

En algunos casos, existen signos físicos o emocionales "reveladores" que pueden levantar sospechas. En su publicación "La función del educador en la prevención y el tratamiento de los malos tratos y abusos sexuales a niños", el Centro Nacional sobre el Abuso Sexual y el Maltrato de Niños (National Center on Child Abuse and Neglect) describe ciertos indicadores del abuso sexual.

Indicadores físicos

- Dificultad para caminar o sentarse
- Ropa interior ensangrentada, desgarrada o arrugada
- Dolor o irritación en el área genital
- Magulladuras o sangre en genitales externos, áreas vaginales o anales

- Enfermedad venérea, especialmente en preadolescentes
- Embarazo

Indicadores del comportamiento

- Reacio a cambiarse en el gimnasio o para participar en la clase de educación física
- Retirada, comportamiento infantil y lleno de fantasía
- Conocimiento o comportamiento sexual extraño, sofisticado o inusual
- Poca relación con los compañeros
- Delincuencia o fugas
- Denuncia de asaltos sexuales del cuidador

El centro advierte que estos signos también pueden indicar otros problemas y no estar exclusivamente ligados a casos de abusos sexuales. Sin embargo, el hecho de que un indicador se repita, o la presencia de varios de estos indicadores justifica continuar investigando.

Al ofrecer estos indicadores, Church Mutual anima a la iglesia y al resto del personal a ser consciente del problema y saber qué hacer cuando se detecte.

Sus empleados no son sólo transgresores potenciales. También son los que disfrutan de una mejor posición para detectar cuándo otros han cometido un abuso sexual, incluso si son los miembros de la familia del niño.

Prepare la iglesia con anticipación.

Si no lo hecho todavía, ahora es el momento de preparar un plan que sirva para enfrentarse a las denuncias de abusos sexuales. Conozca cuáles son sus obligaciones legales y religiosas antes de que surja un caso y defina los procedimientos para enfrentarse a una denuncia.

Conozca las leyes de su estado sobre la obligación de denunciar. Todos los estados cuentan con estas leyes. Estas leyes normalmente especifican:

- Qué constituye un abuso sexual para efectos de presentación de denuncias.
- Quién está obligado/permitido para presentar una denuncia.
- Qué información debe contener una denuncia.
- La organización sobre la que se realiza la denuncia.
- Plazos para presentar la denuncia.

En la mayoría de los estados, los maestros, cuidadores de niños y algunos monitores están obligados a denunciar casos sospechosos de abusos de menores. Los estados ya no son tan unánimes sobre las denuncias realizadas por eclesiásticos.

Para aquellos individuos que están obligados o a quienes se les permite presentar denuncias, la mayoría de los estados otorgan algún tipo de inmunidad contra demandas civiles si la denuncia se hace de

buena fe. Esto no debe confundirse con cualquier consecuencia civil que se derive de la supuesta negligencia.

No denunciar, cuando ello es una obligación, es sancionable con una multa y/o prisión.

¡Conozca cuáles son sus obligaciones antes de someterse a la prueba!

Si ocurre en su iglesia.

Si descubre o tiene razones para pensar que se ha producido o está produciéndose un caso de abuso sexual, busque el asesoramiento de un profesional. No ignore ningún incidente que se denuncie. Actúe inmediatamente.

Sus procedimientos para enfrentarse a un caso pueden estructurarse en estas líneas:

1. Informe a su empleado o voluntario de las acusaciones y discútalas con él o ella.
2. Suspenda el sueldo (en el caso de empleados a los que se pague) del supuesto transgresor mientras dure la investigación confidencial.
3. Pida asesoramiento a su abogado acerca del cumplimiento de las leyes sobre denuncias y, a continuación, interponga las denuncias correspondientes en la agencia apropiada dentro del plazo que ordene su estado.
4. En compañía del funcionario de la agencia denunciante reúnase con los padres del niño y, en su presencia y con su permiso, con el niño. El objetivo de esta reunión es conocer más en detalle el tipo de alegaciones, incluso cuándo y dónde tuvo lugar la supuesta ofensa.

   Vuelva a asegurar al niño que él o ella no ha hecho nada malo y que fue correcto denunciar el incidente. Permita que el niño hable libremente y no adopte una actitud defensiva ante sus declaraciones. Desea la verdad y quiere proteger el bienestar del niño.

   Si el tipo del supuesto abuso es tal que pueden haberse producido lesiones físicas, pida a los padres que un médico calificado examine a su hijo inmediatamente.
5. Notifique a la compañía de seguros de su responsabilidad civil. No espere a que concluya la investigación a menos que su abogado así se lo indique. No espere a que se presenten los cargos criminales o hasta que se enfrente a una demanda civil. El contar con su compañía de seguros no es una admisión de negligencia por su parte. Se trata de una medida apropiada y de protección. Es importante notificar a su compañía de seguros por estas razones:

   - Su póliza puede que exija la notificación inmediata si la cobertura se aplica a cualquier demanda que pueda surgir.
   - Necesitará determinar la aplicabilidad de la cobertura si su iglesia fuese llevada a juicio. No todas las pólizas proveen cobertura para las demandas que alegan actos de abuso sexual, vejación o mala conducta.
   - Puede que necesite asesoramiento, especialmente si ésta es la primera vez que se expone a un caso de abuso sexual. Su

compañía aseguradora se ha enfrentado a muchos casos y posiblemente le ofrecerá un asesoramiento muy útil.

- La pronta entrada en escena de su compañía de seguros puede ayudar a reducir al mínimo las consecuencias civiles para su iglesia así como a acelerar el tratamiento del niño.

6. Coopere en la investigación conducida por su compañía de seguros y la agencia en la que se ha interpuesto la denuncia.

Una última palabra de precaución.

Las directrices de contratación y supervisión incluidas en este folleto son sugerencias que pueden ayudar a evitar el abuso sexual de niños en su iglesia. No todas son inclusivas y algunas de ellas puede que no sean adecuadas para su situación específica.

Le animamos a que consulte a su abogado antes de usar las directrices de contratación y supervisión, así como que busque otros recursos.

Además, no hay una manera infalible de evitar el abuso sexual. Los incidentes pueden ocurrir incluso si ha seguido todas las directrices incluidas en este folleto y las de otras publicaciones.

Los transgresores son muy eficaces en ocultar sus actividades y en evitar que los niños denuncien las actividades de abusos sexuales. En muchos casos, los transgresores cuentan con un largo historial en este tipo de actividades y han aprendido con la experiencia cómo evitar ser descubiertos.

No obstante, debe realizarse un esfuerzo para evitar los abusos sexuales. Church Mutual espera que este folleto contribuya a ese esfuerzo.

Otros folletos de la serie de publicaciones sobre medidas de protección.

Póngase en contacto con Church Mutual o con un representante o agente de Church Mutual para obtener más copias de este folleto y de otros folletos de la serie de publicaciones sobre medidas de protección de Church Mutual:

- La seguridad de las iglesias comienza con la gente
- Inmunice su iglesia contra el crimen
- Seguridad contra incendios en su centro de culto
- Haga que las actividades sean más seguras en su iglesia
- Cómo mantener la seguridad al alejarse de su iglesia
- Haga que sus actividades de campamento sean más seguras
- Cómo proteger su iglesia contra el clima frío, daños y pérdida de energía
- Reconocimiento de los riesgos de responsabilidad de su iglesia
- El camino a un transporte más seguro
- Protección contra clima severo para su iglesia
- Seguros de iglesias: puntos que se deben considerar
- Seguridad para la juventud y su iglesia
- Seguridad en su área de juegos

Church Mutual también dispone de otras publicaciones entre las que se incluye un panfleto titulado “Reducción del riesgo de una mala conducta sexual: guía para los pastores y el personal que trabaja con adultos” y un grupo de publicaciones editadas por el departamento de publicaciones de la congregación cristiana titulado “Reducción del abuso sexual de niños en su iglesia”. Todas nuestras publicaciones sobre seguridad se proveen de manera gratuita, con la excepción del grupo de publicaciones, que se puede adquirir a un precio de $15.

© 2001 Church Mutual Insurance Company