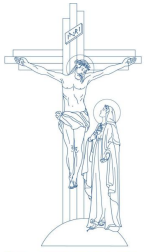


FRATERNIDAD
MARIANA DE LA
RECONCILIACION

AMBIENTES SEGUROS

Protocolo para la protección de menores de edad, adultos vulnerables y adultos en situación de vulnerabilidad



FRATERNIDAD
MARIANA DE LA
RECONCILIACION

Queridas hermanas fraternas y colaboradores,

Con la presente carta promulgo el *Protocolo para la protección de menores de edad, adultos vulnerables y adultos en situación de vulnerabilidad* que regirá en la Fraternidad Mariana de la Reconciliación a partir del 28 de febrero de 2024 y que todas las fraternas y todos los colaboradores de nuestras obras y proyectos tienen el deber de conocer y cumplir de manera integral.

Quiero resaltar que la finalidad del presente protocolo es orientarnos para la vivencia del cuidado de todas las personas que nos rodean, protegiendo a quienes nos son confiados por nuestra misión, así como también a las hermanas con las que compartimos la vida. Es una invitación a fomentar una cultura del cuidado en la que tejamos relaciones sanas y respetuosas, que reconozcan el valor y la dignidad del otro; una cultura en la que custodiamos, de modo particular, a los menores, las personas vulnerables y las personas en situación de vulnerabilidad.

Las fraternas, como pequeña porción de la Iglesia, nos reconocemos apóstoles, enviadas por el Señor a proclamar su Evangelio de misericordia y esperanza en medio de nuestro mundo y sus contradicciones. Este ministerio que se nos ha encomendado y que compartimos con nuestros colaboradores comporta un honor y una responsabilidad; no es un derecho ni nos pone en actitud de superioridad, sino de entrega y de servicio. Ser apóstol es hacerse eco de la tarea de protección y cuidado que corresponde a la Iglesia toda; es valorar profundamente la sacralidad de la dignidad de cada persona humana y es sentirse llamada a promover la vocación de cada uno para que pueda vivir según la grandeza y la belleza de la imagen de Dios que él o ella encarna de manera única. Ser apóstol además implica que crezcamos en la conciencia de que en todas nuestras relaciones ministeriales siempre hay un nivel de asimetría, y por lo tanto, todas las personas a las que servimos pueden estar en una situación de vulnerabilidad. Por eso, verán que en este protocolo se hace alusión no solamente a los menores y adultos vulnerables, sino también a las personas en situación de vulnerabilidad, es decir, a quienes servimos en nuestro apostolado y que reconocen en nosotras algún tipo de autoridad espiritual.

Con la implementación del presente protocolo, queremos contribuir nuestra parte a la conversión a la que nos invita el Papa Francisco ante el sufrimiento de tantas víctimas de abusos sexuales, espirituales y de conciencia por parte de miembros de la Iglesia, sufrimiento que no ha estado ausente en la historia de la Fraternidad. Quiero hacer nuestras las palabras del Santo Padre: *“Mirando hacia el pasado nunca será suficiente lo que se haga para pedir perdón y buscar reparar el daño causado. Mirando hacia el futuro nunca será poco todo lo que se haga para generar una cultura capaz de evitar que estas situaciones no solo no se repitan, sino que no encuentren espacios para ser encubiertas y perpetuarse. El dolor de las víctimas y sus familias es también nuestro dolor, por eso urge reafirmar una vez más nuestro compromiso para garantizar la protección de los menores y de los adultos en situación de vulnerabilidad”* (Francisco, Carta al Pueblo de Dios, 20 de agosto de 2018).

/.

/.

Esa cultura del cuidado, plasmada según el modo de Jesús, quién no vino a ser servido sino a servir, esa cultura que se esfuerce por reproducir y testimoniar el inmenso respeto y la misericordia sanante del Señor, requiere el compromiso y esfuerzo de todos y cada uno de nosotros. Es mi esperanza que las normas del presente protocolo sean un instrumento para ello y que de esta manera podamos servir en fidelidad al llamado recibido de Dios.

Agradezco a todos su apertura y esfuerzo para vivir e implementar este Protocolo en su servicio pastoral personal y comunitario. Que la gracia de Dios permita que nuestro compromiso ayude a que la Iglesia sea un ámbito seguro donde los hombres, mujeres, adolescentes, niños y niñas de nuestro tiempo encuentren el rostro amoroso y misericordioso de Jesucristo.



FRATERNIDAD
MARIANA DE LA
RECONCILIACION

Luciane V. Urban
Superiora general

Lima, 22 de febrero de 2024

Fiesta de la Cátedra de San Pedro, Apóstol

ÍNDICE

I. INTRODUCCIÓN	5
II. GLOSARIO PARA TENER EN CONSIDERACIÓN EN ESTE PROTOCOLO	6
III. COMPETENCIAS DE LAS AUTORIDADES Y PERSONAS RESPONSABLES	8
A. Superiora general	8
B. Responsable general de ambientes seguros	8
C. Equipo consultor de ambientes seguros	9
D. Asistente pastoral de escucha	9
E. Comisión de gestión de denuncias	9
F. Superiores locales	9
G. Fraternas	9
H. Directoras de obras	10
I. Responsable de ambientes seguros en cada obra	10
J. Colaboradores	10
IV. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS SEGUROS	10
A. Etapa de aspirantado	11
B. Etapa de probación	11
C. Formación temporal y permanente	11
D. Colaboradores	11
V. CÓDIGO DE CONDUCTA	11
A. Conducta esperada	12
B. Conducta prohibida	12
VI. REQUISITOS PARA EL APOSTOLADO CON MENORES DE EDAD, ADULTOS VULNERABLES Y ADULTOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD	14
A. Documentación	14
B. Infraestructura	14
C. Supervisión	15
D. Comunicación digital	17
VII. GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ABUSO Y/O INCUMPLIMIENTO DE ESTE PROTOCOLO POR PARTE DE LAS FRATERNAS	17
A. Recepción de las denuncias	17
B. Investigación previa	19
C. Conclusión de la investigación previa	20
D. Temas transversales al proceso	22

I. INTRODUCCIÓN

Las integrantes de la Fraternidad Mariana de la Reconciliación (FMR) nos comprometemos a cuidar a todas las personas a quienes servimos, especialmente a menores, adultos vulnerables y adultos en situación de vulnerabilidad (en adelante MAVSV). Movidas por el amor de Cristo que nos apremia (2Cor 5, 14) queremos acompañar a las personas que Dios pone en nuestro camino, en sus gozos y esperanzas, tristezas y angustias, (CC Art 10) desde un profundo respeto por cada una de ellas, por quienes Cristo derramó su sangre. Esta convicción nos mueve al compromiso efectivo con la construcción de entornos seguros, para que nuestras acciones evangelizadoras se realicen en un contexto que ofrezca protección y dé una contribución adecuada al sano desarrollo y crecimiento de las personas a las que servimos.

En el año 2013 todas las fraternas recibimos capacitación sobre protección de menores con el programa Virtus® y en el año 2017 se entregó la primera versión de este protocolo a las fraternas. Respondiendo a la exhortación del Papa Francisco¹, la FMR adoptó como política propia la tolerancia cero contra toda forma de violencia, abuso sexual, físico, psicológico, espiritual o de conciencia, maltrato, explotación o negligencia, tanto al interior de la comunidad como en sus obras y cualquier acción apostólica de sus miembros y colaboradores.

Abrazando el espíritu y la normativa del Motu Proprio del Papa Francisco “*Vos estis lux mundi*”, actualizado y promulgado el 25 de marzo de 2023, nos dispusimos a realizar una actualización de este protocolo. El presente trabajo fue parte de un proceso de creación y revisión de protocolos de ambientes seguros promovido por la CONFER-Perú. En este proceso que duró nueve meses y estuvo asesorado por la fundación ODP Jesuitas-Perú, participaron 19 congregaciones religiosas femeninas.

Este protocolo tiene como objetivo promover una cultura del cuidado, dar a conocer las políticas de la FMR para el trabajo apostólico con MAVSV, ofrecer procedimientos claros para responder de manera efectiva a cualquier abuso o maltrato que alguna fraterna pueda haber realizado en contra de algún MAVSV, y atender a las víctimas y sus familiares con una adecuada atención pastoral.

Las normas descritas en este documento se aplican a toda la misión de servicio y evangelización que ejercemos las fraternas así como a todas las personas vinculadas a la misión de la FMR y sus obras. Las superiores locales y las directoras de obras, cada cual en el ámbito de autoridad que les es delegado, son responsables de velar por su cumplimiento a cabalidad y de la mejor manera posible, así como de rendir cuentas tanto a su instancia superior como a la Responsable general de ambientes seguros.

Todas las fraternas y colaboradores de nuestras obras institucionales estamos sujetos a este protocolo y nos comprometemos a cumplir todas las normas que rigen sobre este tema, tanto en este documento como en la Iglesia, en la ley civil y en las instituciones en las que servimos. Es responsabilidad de cada persona conocer este protocolo y cumplirlo en su totalidad.

También nos comprometemos a seguir recibiendo periódicamente capacitaciones que nos ayuden a buscar siempre la mejor manera de generar espacios sanos y seguros, prevenir e identificar posibles signos de alerta y/o agresiones, así como tratar de evitar situaciones que puedan poner en riesgo la integridad de los MAVSV.

¹ Rueda de prensa del Papa Francisco en el vuelo de regreso de Tierra Santa, 26 de mayo de 2014.

II. GLOSARIO PARA TENER EN CONSIDERACIÓN EN ESTE PROTOCOLO

- A. Fraternas:** integrantes de la Fraternidad Mariana de la Reconciliación (profesas temporales y perpetuas) así como las jóvenes en etapa de probación que viven en comunidades fraternas.
- B. Aspirantes:** mujeres que están en discernimiento vocacional con la FMR y que aún no han sido admitidas a la etapa de probación. Pueden ser huéspedes en alguna comunidad por periodos determinados en el programa de formación del aspirantado y en vistas a conocer más de cerca la vocación de las fraternas.
- C. Menores de edad:** cualquier persona menor de 18 años.
- D. Adulto vulnerable:** cualquier persona en estado de enfermedad, de deficiencia física o psicológica, o de privación de la libertad personal que, de hecho, limite incluso ocasionalmente su capacidad de entender o de querer o, en cualquier caso, de resistir a la ofensa.²
- E. Adulto en situación de vulnerabilidad:** cualquier persona adulta que se encuentre en una relación asimétrica será considerada sujeta a la vulnerabilidad en esta relación. Esta asimetría puede darse por diversos factores como puede ser una diferencia de edad significativa, dependencia física, emocional o económica, o cuando una de ellas cumple el rol de director espiritual, consejero espiritual, mentor, acompañante, jefe, empleador, profesor, líder de grupo, entre otros. Otros factores que también pueden influir en que las personas se encuentren en situación de vulnerabilidad pueden ser: dependencia de sustancias alcohólicas y/o tóxicas o estar pasando por una situación de quiebra vital por alguna pérdida, separación, fragilidad psicológica, cambios de vida significativos, entre otros.
- F. Colaboradores:** personal contratado por la FMR y sus obras, voluntarios y adultos que tienen un rol de supervisión de personas en proyectos o iniciativas apostólicas de la FMR.
- G. Límites interpersonales:** son los límites que definen el espacio personal saludable en las relaciones interpersonales. Estos límites promueven y preservan la integridad personal y nos dan un sentido claro de nosotros mismos y de cómo actuar en relación a los demás. Estos límites son únicos para cada individuo y se basan en percepciones, historias personales, valores, objetivos, cultura y preocupaciones. Ponen orden en la vida y definen la forma en que las personas dejan que los demás las traten. Son fronteras interiores que pueden basarse en consideraciones personales, morales, legales o profesionales, y son físicos y emocionales. Identificar y respetar los límites personales es esencial para ejercer un ministerio responsable y eficaz.³
- H. Transgresión de límites interpersonales:** la violación de los límites interpersonales se produce cuando una persona de confianza o alguien que mantiene una relación profesional se aprovecha de la vulnerabilidad de una persona que busca ayuda⁴. Puede darse de manera inadvertida o consciente y es posible que, inicialmente, la otra persona no la interprete como algo inapropiado. Puede ser también fruto de una

² Papa Francisco, *Vos estis lux mundi*, Art. 1

³ Sharon Doty, J.D., *Good boundaries yield healthy relationships*, *Boletín Virtus*®, 14(7)

⁴ Sharon Doty, J.D., *Good boundaries yield healthy relationships*, *Boletín Virtus*®, 14(7)

imprudencia. Sin embargo, una transgresión de límites frecuente puede ser o percibirse como la preparación para un abuso dentro del proceso de captación (*grooming*), o incluso llegar a convertirse en un abuso.⁵

- I. **Proceso de captación (*grooming*):** el término *grooming* se refiere a la forma en que los depredadores tratan de moldear, formar, construir y establecer vínculos con las víctimas y sus familias de la manera que mejor se adapte a sus necesidades con el fin de abusar de la persona y al mismo tiempo parecer inocentes de cualquier delito. A veces, los depredadores pueden pasar semanas, meses o incluso años preparando a sus víctimas con métodos calculadores, manipuladores y engañosos, siendo muy pacientes en su intento de controlarlas. Los agresores también preparan a las familias y a los cuidadores. Son hábiles en el engaño y parecen saber cuándo y dónde se les necesita más en una situación familiar. Ofrecerse a recoger a los niños del colegio, ayudar con los proyectos escolares, hacer las reparaciones necesarias en el hogar, etc., son sólo algunas de las cosas que hacen los depredadores para ganarse la confianza de los padres y las familias.⁶
- J. **Abuso sexual:** El abuso o la violencia sexual son acciones de naturaleza sexual que se cometen contra una persona sin su consentimiento o bajo coacción, seducción, chantaje, amenazas y/o la manipulación psicológica para involucrar a una potencial víctima en actividades sexuales o erotizadas de cualquier índole. Incluyen actos que no involucran penetración o contacto físico alguno (incluye la dimensión virtual). Se considera abuso sexual contra un menor, adulto vulnerable y/o adulto en situación de vulnerabilidad a toda conducta de connotación sexual realizada por cualquier persona, aprovechando la condición de especial vulnerabilidad de las niñas, niños, adolescentes, adultos vulnerables o adultos en situación de vulnerabilidad, o aprovechando su cargo o posición de poder sobre las mismas, afectando su indemnidad sexual, integridad física o psicológica, así como su libertad sexual. Este acto de violencia sexual puede ser con o sin contacto, y tampoco se requiere que medie violencia o amenaza para considerar la existencia de violencia sexual.
- K. **Abuso físico:** el abuso físico es cualquier tipo de fuerza física que hiere o pone la salud del otro en peligro. Puede incluir sacudidas, quemaduras, asfixia, tirón de cabello, golpes, bofetadas, patadas y cualquier tipo de daño realizado con algún objeto o arma. También puede incluir amenazas a la integridad física de la propia persona o de sus familiares⁷.
- L. **Abuso emocional o psicológico:** es la acción u omisión que tiende a controlar o aislar a la persona contra su voluntad, a humillarla, avergonzarla, insultarla, estigmatizarla o estereotiparla, sin importar el tiempo que se requiera para su recuperación. Se trata de un comportamiento que no es físico y que puede interferir en el desarrollo cognitivo, emocional, psicológico o social, pudiendo causar daños más duraderos que un abuso físico manifiesto.
- M. **Abuso de conciencia y/o abuso espiritual:** se da cuando la persona que dirige se pone

⁵ Manual(s.f.), *Teaching Touching Safety: Guide for Parents, Guardians, and Other Caring Adults*, Virtus®, Estados Unidos, 2004.

⁶ Paul Ashton(s.f.), *The grooming process*, *Boletín Virtus*®, 6(10)

⁷ Oficina para la salud de la mujer, *definiciones*. Recuperado Noviembre 15, 2023 <https://www.espanol.womenshealth.gov/>

en el lugar de la conciencia del otro y al centro de la relación de modo que la víctima deja de escucharse a sí misma y a Dios y en ocasiones se le dificulta distinguir entre lo que está bien o mal. Se da en relaciones entre dos o más personas donde es violado el espacio más sagrado del otro: su libertad y su conciencia. Coincide con un estilo autoritario, pero no necesariamente brusco, sino que puede ser suave y seductor.⁸

- N. Supervisión:** labor de vigilancia activa, observación, cuidado y acompañamiento que realizan adultos capacitados sobre prevención de abusos en actividades en que participen menores de edad, con el fin de garantizar entornos seguros.

III. COMPETENCIAS DE LAS AUTORIDADES Y PERSONAS RESPONSABLES

- A. Superiora general:** es la última responsable de velar por crear ambientes seguros en la Fraternidad. Deberá:

1. Estudiar, acoger y promover, en conjunto con la Responsable general de Ambientes Seguros, toda iniciativa que genere, en nuestras comunidades y obras, ambientes sanos y seguros.
2. Crear una Comisión de gestión de denuncias que la asesore en el modo de tratar todo tipo de denuncia, acusación o información relativas a abusos cuando estas atañen directamente a fraternas.
3. Velar por las responsabilidades que el protocolo de gestión de denuncias presente en este documento le atribuye.
4. Asignar la fraterna que será Responsable general de ambientes seguros.
5. Asignar la persona que desempeña el cargo de Asistente pastoral de escucha.
6. Nombrar a las personas del Equipo consultor de ambientes seguros.
7. Velar por la marcha de los procedimientos civiles o canónicos adecuados a la luz de este protocolo.

- B. Responsable general de ambientes seguros:** es una fraterna nombrada por la Superiora general para hacerse cargo de:

1. Ayudar a la Superiora general a promover y cultivar una cultura de cuidado y promoción de entornos seguros en las comunidades y obras de la FMR.
2. Velar por la capacitación de las fraternas en temas relativos a la protección y prevención.
3. Velar por las responsabilidades que el protocolo de gestión de denuncias presente en este documento le atribuye.
4. Cuando sea necesario, y en diálogo con las directoras de proyectos, nombrar una encargada de ambientes seguros para el proyecto.
5. Supervisar, asesorar y coordinar con las superiores locales en su

⁸González Casas, M.R (2022), *La profanación del templo: experiencias pseudomísticas y abuso de poder, de conciencia, abuso espiritual y abuso sexual*. Confederación latinoamericana y caribeña de religiosas y religiosos. Editorial Claretiana, 31-32

responsabilidad de velar por el cumplimiento de este protocolo en sus comunidades y en la misión de sus hermanas.

6. Supervisar, asesorar y coordinar con las encargadas de ambientes seguros en las obras de la FMR, velando para que se cumpla este protocolo, se realice capacitación adecuada a los colaboradores y brindando acompañamiento en casos de denuncias.
7. Llevar a cabo una auditoría a cada comunidad, obra o proyecto, ordinariamente cada dos años, para asegurar que su misión apostólica esté cumpliendo las normativas de este documento.

C. Equipo consultor de ambientes seguros: conformado por dos o tres personas nombradas por la Superiora general para asesorar a la Responsable general de ambientes seguros en todo lo relativo a la prevención y creación de entornos seguros.

1. Toman parte activa en la formación de fraternas, colaborando en temas de prevención.

D. Asistente pastoral de escucha: profesional con formación y experiencia en la escucha de víctimas, quien entrevista a todas las partes involucradas en una denuncia para presentar un informe a la Superiora general y a la Comisión de gestión de denuncias.

1. Realiza un adecuado acompañamiento a las víctimas primarias y secundarias, ayudando a evaluar el camino de acompañamiento pastoral.

E. Comisión de gestión de denuncias: conformada por personas externas a la FMR y con experiencia en temas de gestión de denuncias de abuso en el ámbito de la vida consagrada en la Iglesia y en el área civil.

1. Estudia las denuncias recibidas por el Asistente pastoral de escucha y asesora a la Superiora general en la toma de decisión ante las mismas.
2. Realiza su trabajo pro bono y es convocada cada vez que se presenta una denuncia.

F. Superiores locales:

1. Responsables de promover una cultura del cuidado en su comunidad. Velarán por la implementación y cumplimiento de este protocolo tanto en la comunidad como por parte de sus hermanas en el ejercicio del apostolado que les fue confiado.
2. Mantener diálogo con la Responsable general de ambientes seguros siempre que encuentre necesidad de realizar algún discernimiento pastoral que implique este protocolo o cuando necesite aclarar situaciones que no están contempladas en el mismo.

G. Fraternas: todas las hermanas, tanto profesas perpetuas como en formación inicial deberán:

1. Participar de las capacitaciones a las que son convocadas.
2. Conocer y cumplir el presente protocolo.
3. Denunciar cualquier posible abuso hacia MAVSV a través de las instancias

correspondientes.

H. Directoras de obras: en toda obra o proyecto, la directora debe:

1. Velar por el cumplimiento de este protocolo y por todo lo que sea necesario en la particularidad de su obra para que el servicio brindado se realice según la cultura del cuidado, manteniendo siempre un entorno sano y seguro.
2. Poner todos los medios necesarios para que miembros de la obra, personas contratadas y voluntarios(as), conozcan este protocolo, las políticas de prevención de abusos de su propia obra y de la Iglesia local.
3. Hacerse cargo de que nuevos colaboradores sean seleccionados y capacitados según lo indicado en este documento. Mantendrán un archivo actualizado con sus compromisos firmados.

I. Responsable de ambientes seguros en cada obra

1. Colaborar directamente con la directora de la obra en todo lo relativo a la creación de entornos seguros, promoviendo el cumplimiento de este protocolo y de las políticas de la obra.
2. Mantener un plan continuo de formación y capacitación de todos los colaboradores de la obra.
3. Velar por la selección y capacitación de nuevos colaboradores.

J. Colaboradores

1. Recibir capacitación continua sobre el tema de prevención.
2. Conocer y cumplir este protocolo.
3. Conocer y cumplir el protocolo de la obra o proyecto en que sirve.
4. Informar diligentemente a la directora o al responsable de ambientes seguros de la obra sobre cualquier actitud, conducta o situación que incumpla este protocolo y las políticas de la obra.
5. Informar a la directora o al responsable de ambientes seguros de la obra sobre cualquier situación que pueda ser considerada como abusiva o violenta.

IV. FORMACIÓN EN PREVENCIÓN Y PROMOCIÓN DE ENTORNOS SEGUROS

Las hermanas reconocemos que servir a los demás es un privilegio que debemos honrar con un compromiso sólido por formar adecuadamente a todas las personas que trabajan en nuestras obras e iniciativas pastorales.

Esta conciencia se traduce en una opción institucional por brindar una formación integral a las candidatas a la vida de consagración en la Fraternidad, especialmente poniendo los medios necesarios para formar mujeres consagradas bien preparadas y con una adecuada madurez psicoafectiva, que les permita afrontar la diversidad de situaciones que se presentan en el ministerio pastoral.

Así mismo, convencidas de que nuestros colaboradores son fundamentales para la buena marcha de nuestras obras e iniciativas apostólicas y que ellos deben ser personas idóneas para el servicio, nos comprometemos a brindarles una adecuada formación en temas de prevención y creación de entornos seguros.

A. Etapa de aspirantado

1. Al iniciar el aspirantado la persona deberá recibir el curso Virtus®, salvo que ya lo haya recibido con una anterioridad inferior a dos años. En estos casos, la encargada del aspirantado deberá pedir su certificado y entregarlo a la Responsable general de ambientes seguros .
2. En coordinación con la Responsable general de ambientes seguros , la encargada de esta etapa ofrecerá un taller formativo en el cual se abordarán fundamentos antropológicos, psicológicos y pastorales para la prevención de abusos, así como aspectos prácticos.

B. Etapa de probación

1. Todas las probandas deberán haber recibido el programa Virtus® con una anterioridad no mayor a dos años. Si alguna excede este tiempo, deberá actualizarse en el programa antes de realizar cualquiera de las actividades apostólicas propias del programa de probación.
2. En coordinación con la Responsable general de ambientes seguros , la encargada de probación velará para que el programa de formación contemple instancias de formación teórica y práctica sobre la prevención de abusos y la promoción de ambientes seguros en la pastoral con MAVSV.

C. Etapa de profesión temporal y formación permanente

1. Las profesas temporales y las fraternas en formación permanente deberán participar de las actualizaciones de Virtus® que se promuevan desde el área de Ambientes Seguros.
2. Deberán participar en otros cursos y capacitaciones organizadas desde el área de Ambientes Seguros.

D. Colaboradores

1. Todas las personas contratadas o voluntarias de las obras y proyectos de la FMR recibirán la capacitación Virtus® antes de realizar cualquier actividad con menores de edad.
2. Las obras y proyectos a cargo de la FMR ofrecerán capacitación periódica en temas de ambientes seguros a todos sus colaboradores. La asistencia a estas capacitaciones es obligatoria para los empleados. Deben ser anuales en las obras que sirven a menores de edad.

V. CÓDIGO DE CONDUCTA

Este código de conducta nace de nuestro compromiso ético y se orienta específicamente a la protección de MASVS que están en contacto o bajo el cuidado de las fraternas y sus colaboradores, quienes nos comprometemos a cumplirlo con seriedad y constancia, evitando todo comportamiento inadecuado y fortaleciendo relaciones apropiadas y saludables para todos.

A. Conducta esperada:

1. Ser testimonio del amor de Dios en el servicio y en la acogida a todas las personas, sirviendo a su desarrollo personal y contribuyendo a la construcción de una sociedad que promueve la protección de los MAVSV.
2. Actuar conforme a la disciplina, normas y enseñanzas de la Iglesia Católica, así como cumplir este protocolo y las disposiciones y protocolos particulares de obras, proyectos e iniciativas pastorales a cargo de la FMR.
3. Aceptar la responsabilidad personal en el cuidado y la protección ante toda forma de abuso, de todas las personas que servimos, conociendo y estando atentos a comportamientos que puedan conllevar señales de advertencia de conducta dañina o abuso tanto en las víctimas como en los potenciales perpetradores.
4. Responder con claridad a denuncias sobre cualquier tipo de abuso o maltrato.
5. Generar un ambiente profesional y sano de trabajo y apostolado donde las personas puedan crecer y desarrollarse de manera positiva.
6. Conocer y cumplir los requerimientos de las leyes eclesiales, de la legislación civil y la normativa del lugar donde las fraternas y los colaboradores trabajan o sirven apostólicamente, en lo que se refiere a protocolos, códigos de conducta y reporte de cualquier sospecha de abuso a un menor, de acoso u hostigamiento u otros delitos.
7. Tener especial cuidado en respetar los límites físicos, psicológicos y emocionales de las personas a quienes servimos.
8. Tener una comunicación apropiada con las personas a quienes servimos. Esto significa, por ejemplo: mantener un diálogo sano y respetuoso referido a temas pertinentes; elogios breves, compartir alguna experiencia que testimonie el seguimiento de Cristo.
9. Obtener permiso por escrito de los padres/tutores legales antes de tomar fotos de menores de edad, publicarlas o comunicar detalles de las actividades en las cuales participan (lugar, fecha, direcciones electrónicas, números de teléfono, etc.) en cualquier medio electrónico. El permiso puede ser electrónico en los lugares donde la legislación lo permita. Nunca debe etiquetarse a menores de edad en las redes sociales.
10. Compartir su preocupación acerca de conductas sospechosas o inapropiadas de las integrantes de la FMR o de sus colaboradores al canal de denuncias vigente.

B. Conducta prohibida:

1. Tener conductas que constituyan abuso físico, sexual, emocional, espiritual o de conciencia contra alguna persona.
2. Intimidar o acosar a otros haciendo uso ilegítimo del poder, creando un ambiente de trabajo hostil u ofensivo (incluido, pero no limitado a lo sexual,

racial o religioso).

3. Tener conductas que son parte del proceso de captación (*grooming*) como por ejemplo, dar a MAVSV un tratamiento especial y/o exclusivo, violar los límites interpersonales apropiados y/o manipularlos, pedirles que guarden un secreto, darles regalos personales a menores de edad, etc.
4. Ser negligente en el cuidado y protección de los MAVSV a nuestro cuidado.
5. Revelar información confidencial a personas que no necesiten saberlo o no les compete (otros menores, otros adultos mentores, personas externas al trabajo, proyecto o apostolado, medios de comunicación, etc.).
6. Dañar la reputación de otros revelando sin causa legítima sus faltas o defectos a personas que no tienen necesidad de conocer dicha información o haciendo acusaciones falsas en contra de ellas.
7. Tener contacto físico inapropiado con algún MAVSV, como pueden ser:
 - Abrazos largos y/o inapropiados, juegos o deportes con excesivo contacto físico como: lucha libre, cosquilleo, etc.
 - Cargar a niños de manera inapropiada o cuando no es necesario hacerlo.
 - Caricias inapropiadas como masajes, jugar con el pelo, entre otros.
 - Tocar las rodillas, piernas, muslos, nalgas, pechos o áreas genitales.
 - Además de estas conductas, otras formas o demostraciones de afecto no iniciado por el MAVSV o que lo haga sentirse incómodo.
8. Estar a solas con un menor de edad en zonas aisladas como depósitos, baños, áreas exclusivas para el personal u otras salas privadas.
9. Participar en actividades acuáticas con menores de edad.
10. Usar disciplina física, incluyendo palmadas, cachetadas, pellizcos, golpes o cualquier otra forma de fuerza física para el manejo del comportamiento.
11. Hablar de manera dura, amenazante, intimidante o humillante.
12. Animar a MAVSV a violar los mandamientos, las enseñanzas de la Iglesia Católica, las normas institucionales, o las leyes civiles.
13. Dar medicinas a un menor de edad sin autorización escrita y reciente de sus padres y sin la receta médica, en los casos en que ésta sea necesaria.
14. Usar lenguaje vulgar, decir palabras soeces, discutir temas sexuales o involucrarse en conversaciones de contenido sexual con MAVSV (a menos que las conversaciones sean parte de una legítima clase, reunión o conversación sobre temas de sexualidad humana. En tales ocasiones, se transmitirán las enseñanzas de la Iglesia sobre estos temas).
15. Usar, poseer o estar bajo la influencia de drogas en presencia de MAVSV. Consumir alcohol mientras se está a cargo de menores de edad. Dar a los

menores de edad cualquiera de estas sustancias.

16. Adquirir, conservar, exhibir o divulgar material pornográfico a MASVS, sean estos impresos o electrónicos, como por ejemplo, revistas, tarjetas, videos, películas, páginas web, etc.
17. Reclutar o inducir a un MAVSV a participar o mostrarse en material pornográfico de cualquier tipo.
18. Desvestirse, estar desnudo o bañarse en presencia de MAVSV.

VI. REQUISITOS PARA EL APOSTOLADO CON MENORES DE EDAD, ADULTOS VULNERABLES Y ADULTOS EN SITUACIÓN DE VULNERABILIDAD

A. Documentación

1. Todas las fraternas, aspirantes a la FMR y los colaboradores deberán firmar una declaración de conocimiento y aceptación del presente protocolo.
2. Las aspirantes deberán presentar certificados de antecedentes penales y policiales. Serán archivados, junto con la firma del protocolo, por la encargada del aspirantado. En los casos en que la persona llegue a ser probanda, esta documentación pasará a la formadora de esta etapa y al hacer su profesión temporal, se archivarán en la secretaría de la FMR.
3. Todos los empleados de nuestras obras deberán presentar certificados de antecedentes penales y policiales los cuales serán archivados, junto con la firma del protocolo, en la oficina de la obra o proyecto en que se desempeñan. Será responsabilidad de la directora de la obra o proyecto velar por esta documentación.
4. Los voluntarios regulares que tengan contacto con menores deberán presentar certificados de antecedentes penales y policiales, los cuales serán archivados, junto con la declaración firmada, en la comunidad y/o oficina de la obra o proyecto en que se desempeñan.
5. Toda actividad de la Fraternidad que incluya la participación de menores sin la presencia de sus padres o tutores legales, deberá requerir de cada uno de ellos, un permiso firmado por sus padres o tutores.

B. Infraestructura

1. Infraestructura para instalaciones donde se trabaja con menores de edad:
 - a) Cumplir con el **principio de visibilidad**: tener ventanas o puertas con ventanas, de tal manera que los adultos puedan ser vistos sin ser interrumpidos. Si esto no es posible, se deberán mantener las puertas abiertas en todo momento, de manera que se cumpla con el **principio de visibilidad**.
 - b) Idealmente se tendrán baños individuales. Si los baños son múltiples, estos deberán estar separados según sexo y edad (adultos y menores de edad). Si en alguna circunstancia no es posible tener baños

separados para adultos y menores (por ejemplo, en el hospedaje de misiones o la JMJ), se deberán organizar de tal manera que los adultos y menores no estén nunca juntos en los baños múltiples.

- c) Cuando la actividad incluya pasar la noche, el hospedaje debe ser planificado y los detalles de la actividad y alojamiento deben ser comunicados a los padres o tutores legales. Las áreas para dormir y cambiarse de ropa deben estar claramente separadas para hombres y mujeres y entre adultos y menores.
 - d) Un menor nunca debe pasar la noche en una comunidad fraterna o en la casa de algún colaborador sin la presencia del padre o tutor/guardián legal.
2. Infraestructura para instalaciones donde se trabaja con adultos en situación de vulnerabilidad:
- a) Siempre que una fraterna o colaborador se reúna con un adulto en situación de vulnerabilidad debe cumplir el **principio de visibilidad**.
 - b) Cuando las actividades incluyan pasar la noche, al hacer los arreglos del hospedaje, si cuartos y baños no son individuales, se deben separar claramente los espacios para hombres y mujeres. En estas situaciones las fraternas no deberán dormir con adultos en situación de vulnerabilidad, dígase en habitaciones, carpas, entre otros. Además, las fraternas deberán hacer uso de los baños en turnos diferentes a los correspondientes a adultos en situación de vulnerabilidad.
 - c) En caso de que adultos y/o familias se hospeden en una comunidad fraterna se debe garantizar que exista la infraestructura adecuada para brindar privacidad tanto para la(s) persona(s) como para la comunidad. Esto significa que debe haber un área de dormitorio y baño reservada para los huéspedes, que tenga acceso independiente de las zonas privadas de la comunidad.

C. Supervisión

1. **Regla de dos:** para la supervisión de menores de edad, siempre debe haber por lo menos dos adultos que hayan recibido la capacitación de Virtus®, firmado este protocolo y el de la obra específica, y entregado la documentación personal solicitada.
2. Un adulto puede reunirse con uno o varios menores de edad siempre y cuando haya en las instalaciones otros adultos que cumplan con los requisitos arriba mencionados. También deberá cumplirse el **principio de visibilidad**.
3. Las fraternas no darán acompañamiento o dirección espiritual regular a menores de edad.
4. Además de lo dicho en la **regla de 2**, deberá haber adultos suficientes para supervisar a los menores de edad en actividades como campamentos, viajes, misiones, excursiones, gincanas y paseos. Las proporciones mínimas entre el

número de adultos que cumplen los requisitos arriba mencionados y menores de edad debe ser la requerida por la ley del país. Si el país no tiene legislación para ello, se usará la siguiente proporción:

- Bebés de 0 a 4 años: 1:4
 - Niños de 5 a 11 años: 1:15
 - Jóvenes de 12 a 17 años: 1:30
5. Ningún menor de edad podrá tener un rol de supervisión de otros menores. Los menores pueden tener roles de liderazgo o participar de la misión apostólica de la FMR, pero tienen que hacerlo bajo la supervisión de adultos en cumplimiento de los requerimientos de este protocolo.
 6. Las personas, empresas o compañías que prestan servicios que no impliquen supervisión de menores de edad (p. ej., gasfitero, electricista, fotógrafo, etc.) o los voluntarios, profesionales o expertos que estén presentes en actividades con menores pero que no tendrán a su cargo la supervisión de dichos menores deberán:
 - Ser supervisados mientras se encuentren en áreas compartidas con los menores.
 - Para poder realizar sus labores sin supervisión, deberán hacerlo en horarios sin menores presentes.
 - Para supervisar menores o estar con ellos sin supervisión, deberán cumplir con los requerimientos de los colaboradores de la FMR indicados en este documento.
 7. Finalizada la actividad o evento, es responsabilidad de los organizadores garantizar la entrega de los menores a sus padres, tutores u otros adultos designados por escrito por los padres o tutores legales (los niños no pueden ser entregados a otros menores de edad aun cuando sean sus familiares). Los menores de edad sólo podrán regresar a sus casas solos si existe una autorización firmada por los padres o tutores, entregada personalmente a los encargados de la actividad o evento.
 8. Si es necesario transportar a los menores de un lugar a otro, los menores de edad solamente pueden ser transportados con permisos escritos de los padres o tutores en los que se indica el destino y medio de transporte (público, privado o contratado) y cumpliendo las demás normas en este protocolo (regla de dos, etc.).
 9. Los padres pueden observar los programas y actividades en las que sus hijos están involucrados en cualquier momento, en el papel de padres y no de voluntarios (por ejemplo, esperar en una comunidad fraterna mientras tienen reunión o ir a ver a su hijo a un retiro para ver que todo esté bien). A ellos se aplica las mismas condiciones que a los trabajadores que no supervisan menores (VI.C.6). Sin embargo, los padres que desean ser voluntarios, participar regularmente, supervisar o tener contacto continuo con otros

menores están obligados a cumplir con los requisitos de este documento.

10. Siempre que una fraterna se reúna en las instalaciones de una comunidad con un adulto en situación de vulnerabilidad se recomienda que haya otro adulto presente en la casa.

D. Comunicación digital

1. Las comunicaciones entre un adulto y uno o varios menores de edad deben cumplir la **regla de dos** y el **principio de visibilidad**. Por ejemplo, se debe incluir a otro adulto en el grupo de mensajes, copiarlo en los correos electrónicos que se envíen al menor, darles acceso a las reuniones virtuales, etc.
2. No está permitido interactuar con menores de edad en redes sociales personales privadas (por ejemplo, mandar mensajes en Instagram, seguir a un menor o aceptar que me siga en mi cuenta privada en Instagram, ser amigos en Facebook, etc.)
3. Se recomienda que las fraternas y sus colaboradores sean cuidadosos con el tipo de contenido que publican en sus redes sociales personales.
4. En el caso de adultos en situación de vulnerabilidad, está permitido mandar mensajes individuales siempre y cuando sea a una hora adecuada, con frecuencia y contenido apropiado.

VII. GESTIÓN DE DENUNCIAS Y PROTOCOLO DE INTERVENCIÓN ANTE POSIBLES SITUACIONES DE ABUSO Y/O INCUMPLIMIENTO DE ESTE PROTOCOLO POR PARTE DE LAS FRATERNAS

Esta parte del protocolo define la forma de proceder cuando se recibe una denuncia contra una fraterna. La gestión de denuncias contra un colaborador estará explicitada en los protocolos de cada obra. La gestión de una denuncia contempla:

- A. Recepción de la denuncia
- B. Investigación previa
- C. Conclusión de la investigación previa
- D. Temas transversales al proceso

A. Recepción de las denuncias

En esta primera etapa se detallan los procedimientos de recepción de la denuncia y los que debe seguir la Superiora general para tomar la decisión de iniciar o no una investigación previa.

1. La FMR tiene un canal de denuncia administrado por la Responsable general de ambientes seguros (RGAS). Las denuncias pueden ser elevadas a través de los siguientes medios:
 - a) Correo electrónico: ambientesseguros@fraternas.org.
 - b) Correo convencional: Avenida Sáenz Peña, 251, 15063, Lima, Perú.
Destinatario: Responsable general de ambientes seguros.

2. La acusación puede ser elevada por la persona afectada o por un tercero. En todos los casos se mantendrá estricta confidencialidad sobre la información y los involucrados.
3. Si la acusación es contra la Superiora general, se hará llegar directamente al ordinario de Lima. Si es contra la RGAS, la denuncia se debe hacer directamente a la Superiora general (sg@fraternas.org).
4. A la brevedad posible, la RGAS deberá:
 - a) Comunicar la denuncia a la Superiora general y al Asistente pastoral de escucha (APE⁹).
 - b) Responder a quien presentó la queja, informando que recibirá a la brevedad una comunicación del APE, quien se pondrá en contacto para ofrecer un espacio de escucha y acompañamiento. Si la acusación es delictiva, también explicará a la persona que debe contactarse directamente con las autoridades civiles.
 - c) En los lugares en que la ley civil lo exija, la RGAS procederá a notificar a las autoridades civiles.
5. El APE revisará la queja recibida y buscará tener una entrevista inicial con quien la hizo para aclarar o confirmar cualquier detalle importante.

Nota 1: es posible que el APE no pueda realizar entrevistas en países donde esto está prohibido en casos de posibles delitos que puedan estar sujetos a investigaciones civiles. En tales casos, cualquier investigación interna debe esperar hasta que la investigación civil haya terminado o hasta que las autoridades civiles lo autoricen.

Nota 2: A los menores de edad los entrevistarán las autoridades civiles o profesionales competentes con el permiso de los padres o tutores legales.
6. Luego de escuchar al denunciante, el APE le pedirá un descargo por escrito, fechado y firmado. Si esto no fuera posible por parte del denunciante, el APE realizará un reporte del diálogo que será revisado y firmado por el denunciante.
7. El APE presenta el expediente a la Superiora general. Habiendo verosimilitud, la Superiora general procederá a dar los pasos necesarios para establecer una investigación previa. Algunas situaciones que pueden no merecer una investigación previa incluyen:
 - a) Queja de una infracción menor de incumplimiento de este protocolo o de la obra o proyecto en que sirve la fraterna.
 - b) Quejas que queden fuera del ámbito de aplicación de este protocolo.
8. Si el contenido de la queja se refiere a una infracción menor de incumplimiento de este protocolo o de la propia de la obra en que trabaja la fraterna denunciada, el APE presentará su reporte a la RGAS, quien comunicará la queja a la fraterna. Así mismo, la fraterna contra quien fue hecha la queja tendrá el derecho a realizar por escrito un testimonio sobre lo ocurrido. Toda la documentación será archivada en el archivo

⁹ En los casos en que sea necesario, la Superiora general puede designar otra persona calificada para ser el APE. En estos casos, esta persona asume todas las responsabilidades que este protocolo asigna al APE.

personal de la fraterna y en el archivo confidencial de la RGAS. Si llegara a haber tres denuncias por alguna infracción menor se iniciará una investigación previa.

9. El APE informará a la RGAS si el denunciante requiere ayuda pastoral, por medio de atención psicológica y/o acompañamiento espiritual. El APE será quien mantendrá el contacto con el denunciante para brindarle la ayuda pastoral necesaria y, si no se abre una investigación previa, le explicará las razones por las cuales se tomó esta decisión y se evaluará si la persona necesita algún acompañamiento pastoral.

B. Investigación previa

En esta etapa se detalla el modo cómo se llevará a cabo la investigación previa para determinar los hechos con la mayor objetividad y justicia posibles para todas las partes involucradas. Los resultados serán presentados a la Comisión de gestión de denuncias (CGD), que asesorará a la Superiora general en la toma de una decisión.

1. La Superiora general hará un decreto que nombra al APE como responsable de adelantar una investigación previa y determinará un plazo de 90 días para que esta sea llevada a cabo.
2. La Superiora general decidirá si es necesario poner medidas cautelares a la fraterna denunciada, mientras dura la averiguación de los hechos.
 - a) En el caso de que la acusación sea sobre abuso de menores, la medida cautelar deberá incluir separarla de todo contacto con menores de edad.
 - b) En los casos que involucran adultos, las medidas cautelares pueden incluir, por ejemplo:
 - (1) Restricciones en su servicio apostólico.
 - (2) Separación temporal del servicio apostólico.
 - (3) Suspensión temporal de su servicio de autoridad en la comunidad.
3. La Superiora general informará sobre la apertura de la investigación previa a las siguientes personas:
 - a) A la RGAS.
 - b) A la fraterna denunciada y le explicará que será oportunamente informada sobre las diversas etapas del proceso; que puede solicitar acompañamiento espiritual durante el proceso; que se le ofrecerá ayuda psicológica y legal; le informará quien conducirá la investigación previa y quienes serán comunicados sobre la misma. Advertirá a la fraterna que no puede comunicarse con las partes involucradas en la acusación.
 - c) Al ordinario de Lima y al ordinario del lugar donde ocurrieron los hechos cuando se trate de un delito contra el sexto mandamiento que involucre a menores de edad.
 - d) A las autoridades civiles según exija la ley civil del lugar.
 - e) A la superiora local de la fraterna denunciada y si fuera necesario a las fraternas de su comunidad y/o de la obra apostólica en que sirve.
 - f) A la CGD.

4. El APE se entrevistará con la fraterna denunciada para conocer su versión sobre los hechos. Realizará un informe sobre el mismo, que será revisado y firmado por la fraterna. La fraterna denunciada también podrá entregar un testimonio por escrito sobre los hechos en cuestión.
5. Habiendo la necesidad, el APE procederá, mediando la más estricta prudencia y reserva, a realizar entrevistas a las personas involucradas o a testigos y recogerá la mayor información respecto del caso.

Nota: a los menores no se les pedirá dar su testimonio, sólo las autoridades civiles y profesionales competentes pueden hacerlo con el permiso de los padres o tutores legales.

6. El APE es responsable de coordinar el acompañamiento pastoral a la posible víctima, haciendo recomendaciones a la Superiora general para que reciba la ayuda espiritual y psicológica que necesite. También la mantendrá informada sobre el proceso y le informará sobre eventuales medidas cautelares adoptadas por la Superiora general.
7. El APE hará recomendaciones a la Superiora general para que la fraterna acusada tenga todo el acompañamiento requerido, sea espiritual, psicológico o legal. También la mantendrá informada de los aspectos del proceso en lo que sea pertinente.

C. Conclusión de la investigación previa

En esta sección se presenta el protocolo con relación al modo de proceder que la Superiora general seguirá luego de concluida la investigación previa.

1. El APE, habiendo recogido toda la información necesaria, concluirá su labor en la investigación presentando a la Superiora general toda la documentación del caso, sus conclusiones sobre la verosimilitud de la acusación y sus recomendaciones pastorales con respecto al cuidado y al acompañamiento de quien ha denunciado y de la fraterna acusada durante esta etapa del proceso.
2. La Superiora general con la ayuda de la RGAS convocará a la CGD para evaluar la información recibida y decidir los siguientes pasos. Tiene tres alternativas:
 - a) Ampliar la investigación.
 - b) Considerar verosímil.
 - c) Considerar inverosímil.

Nota: para mantener la estricta confidencialidad no se expondrán los nombres de las partes a la CGD, centrándose en brindar la información necesaria para determinar la seriedad de los hechos.

3. Si la acusación es considerada verosímil, la CGD deliberará sobre el caso y realizará un informe con su parecer, recomendando a la Superiora general medidas disciplinarias a ser tomadas con relación a la fraterna acusada y acciones para mejor atender y reparar a la víctima. Una vez recibidas las recomendaciones de la CGD, la Superiora general procederá a:
 - a) Dar su dictamen final, incluyendo las medidas disciplinarias. Las medidas disciplinarias pueden incluir una o más de éstas alternativas, entre otras:

- (1) Asesoramiento para corregir las actitudes inadecuadas.
- (2) Advertencia formal.
- (3) Periodo de prueba.
- (4) Restricción de ministerio de modo permanente o temporal.
- (5) Expulsión de la FMR.

En los casos en que se necesita el consentimiento del Consejo general para tomar una medida disciplinaria, les presentará el caso con la discreción necesaria. En los casos en que no necesita su consentimiento para tomar una medida disciplinaria, les informará.

- b) Redactar un decreto de conclusión de la investigación previa en la que consten las medidas disciplinarias que serán adoptadas con relación a la fraterna acusada. Este documento quedará en el archivo personal de la fraterna, en el archivo confidencial de la RGAS y, tratándose de un delito contra el sexto mandamiento cometido contra un menor, será enviado también al arzobispo de Lima y al ordinario del lugar donde ocurrieron los hechos.
 - c) Solicitar al APE que informe a la víctima sobre la conclusión del proceso y las decisiones tomadas (cuando la víctima sea menor de edad, esta comunicación se dará con sus padres o tutores legales). Si pastoralmente es bueno para la víctima, además del APE, la Superiora general y/o la RGAS también se comunicará con el denunciante.
 - d) Ofrecer a la víctima lo necesario para su adecuada recuperación.
 - e) Comunicar la decisión final a la fraterna acusada y ofrecerle las condiciones que necesite para cumplir las medidas impuestas, así como toda la ayuda necesaria para que tenga un plan de acompañamiento que integre aspectos espirituales, pastorales y terapéuticos convenientes.
 - f) Informar a la Superiora local sobre el decreto y las medidas que fueron tomadas. Si durante la investigación previa se informó a las hermanas de su comunidad, estas también recibirán una sucinta información conclusiva.
4. Si la acusación es considerada inverosímil, la Superiora general procederá a:
- a) Redactar un decreto que declara que la investigación previa fue concluida, desestimando las acusaciones por carencia de verosimilitud.
 - b) Archivar en el archivo personal de la fraterna y en el archivo confidencial de la RGAS.
 - c) Si durante el proceso se impusieran medidas cautelares, estas deberán ser levantadas e informadas a quien corresponda para restablecer a la fraterna en su servicio apostólico. Así mismo evaluará si necesita tomar alguna decisión para facilitar la reinserción de la fraterna en la vida pastoral.
 - d) Solicitar al APE que informe al denunciante sobre la conclusión y decisiones tomadas. Si pastoralmente es bueno para el denunciante, además del APE,

la Superiora general o la RGAS también se comunicará con el denunciante.

D. Temas transversales al proceso

1. Concepto de verosimilitud

La definición de verosimilitud hace referencia a la credibilidad del hecho por no ofrecer carácter alguno de falsedad¹⁰. Es un concepto fundamental en la gestión de las denuncias, pues todo el proceso tiene por objetivo determinar la verosimilitud de la misma.

Es un término que tiene dos aplicaciones, según el momento del proceso en que nos encontremos:

- a) Al recibir la denuncia, será un concepto que se aplicará para decidir si hay materia suficiente para iniciar una investigación previa. En este momento la verosimilitud no juzga los hechos en sí mismos, más bien busca determinar si hay una coherencia básica en los hechos denunciados, como puede ser: que el contenido de la denuncia tenga materia de abuso y que los hechos denunciados sean materialmente posibles.
- b) Durante la investigación previa, se hace la recolección de testimonios que permitan reconstruir, hasta donde sea posible, los hechos denunciados y atribuir responsabilidades en las acciones. Una vez esta parte del proceso esté concluida, el CGD podrá juzgar la conducta y dictaminar una opinión fehaciente sobre el hecho denunciado.

2. Presunción de inocencia

Es un principio fundamental por el cual la persona denunciada será tratada como inocente hasta que haya una confirmación sólida de culpabilidad. Las posibles medidas cautelares que la Superiora general pueda determinar no deben ser interpretadas como una sanción, sino más bien tienen la bondad de crear las condiciones necesarias para proteger a todas las partes involucradas en la denuncia, mientras dura la investigación previa y se pueden determinar responsabilidades.

3. Comunicación interna y externa con relación a fraternas denunciadas

Cuando una fraterna es denunciada será necesario determinar el modo de proceder tanto con relación a la opinión pública como al interior de la FMR. La decisión dependerá del escenario ante el cual nos encontremos y buscará siempre evitar cualquier tipo de presión sobre las víctimas, y guardar la buena fama de la persona acusada.

- a) Si se tratara de una denuncia penal ante la Fiscalía es necesario dar la información tanto a las fraternas como a medios de comunicación que la soliciten.
- b) En casos en que no haya denuncia penal o que las víctimas no deseen hacer pública la denuncia, se asumirá como criterio de comunicación tratar el asunto con la mayor discreción posible. Competirá a la Superiora general analizar la conveniencia de comunicar la denuncia al interior de la FMR, sea a la comunidad local o a toda la Sociedad, por medio de una comunicación por escrito.

4. Gestión de archivos

La adecuada gestión de archivos es de suma importancia en todos los pasos del proceso. La responsabilidad última sobre los mismos será de la Superiora general, quien contará con la ayuda de la RGAS para asegurar que toda la documentación quede guardada en el archivo personal de la fraterna

¹⁰ Real Academia Española, *Diccionario de la lengua española*. Recuperado Agosto 2, 2023 de <https://www.dle.rae.es/>

implicada en la denuncia y en los casos en que este protocolo determina, en el archivo confidencial de la RGAS.