Recurso de Prevención y Rendición de cuentas

Iglesia Menonita de EE. UU.
2 de mayo de 2025

Contenidos

Introducción

Unas palabras sobre el sistema gubernamental de MC USA

Primera parte: Prevención de abuso
- 1° sección: Introducción
- 2da sección: Código de conducta
- 3ra sección: Práctica ética
- 4ta sección: Prácticas óptimas para congregaciones para apoyar la prevención de abuso
- 5ta sección: Prácticas óptimas para congregaciones como empleadoras
- 6ta sección: Prácticas óptimas para el clero en apoyo de su propia salud
- 7ma sección: Lista de revisión de reglamentos

2da parte: Rendición de cuentas
- 1° sección: Introducción
- 2da sección: Estructura administrativa
- 3ra sección: Procedimientos de selección/revisión de antecedentes de líderes acreditados/as
- 4ta sección: Políticas de capacitación y de iglesias locales
- 5ta sección: Responder al abuso y mala conducta del clero
- 6ta sección: Proceso de respuesta al abuso o la mala conducta

Apéndice 1: Formularios
Apéndice 2: Recursos adicionales
Apéndice 3: Glosario de definiciones

Introducción

Bienvenidos/as al recurso de **Prevención y Rendición de cuentas** de la Iglesia Menonita de EE. UU. (MC USA, por sus siglas en inglés). El propósito de este documento es brindar recursos a las congregaciones y conferencias de MC USA en su búsqueda de prevenir el abuso en la iglesia y de responder eficazmente en el evento de que sí ocurra el abuso.

Este recurso trabaja en conjunto con ***Una comprensión compartida del liderazgo ministerial***, el cual es el manual vigente de políticas de MC USA. ***Una comprensión compartida*** brinda un trasfondo teológico para el ministerio, para las calificaciones para el ministerio, el llamado, las alianzas y credenciales en el ministerio y la ética en el ministerio. Una Comprensión compartida brinda "…una comprensión en común de cómo hacemos las cosas en la iglesia…" "La intención del contenido no es la de ser un libro de reglas, ni existe presuposición de que toda pregunta posible sobre el ministerio sea abordada en [sus] páginas. Sin embargo, sí se afirma el esfuerzo de [sus autores] de edificar relaciones duraderas de respeto e integridad entre las congregaciones, las conferencias y sus líderes acreditados/as". 1

Como señala la introducción de ***Una comprensión compartida***, existen vacíos en el contenido que creemos que requieren mayor información, especialmente en relación a la prevención del abuso y la respuesta al mismo. Por eso se presenta el recurso de ***Prevención y Rendición de cuentas***. El documento de ***Prevención y Rendición de cuentas*** busca brindar contenido que asista a congregaciones y conferencias al navegar las realidades complejas si ocurriera el abuso en la iglesia.

El glosario de este recurso brinda definiciones para todas las violaciones o infracciones éticas detalladas en la sección: "Cuando las relaciones de alianza se rompen", páginas 68 a 70, en ***Una comprensión compartida del liderazgo ministerial***.

[1] **Una comprensión compartida del liderazgo ministerial**, pág. 7

Este recurso se organiza en dos secciones. La primera aborda la ***prevención del abuso***. La segunda sección aborda la ***rendición de cuentas;*** incluye estructuras y procesos para dar respuesta a las acusaciones de abuso. Existe un glosario de definiciones al final del recurso. Los formularios que apoyan el proceso de rendición de cuentas y más recursos adicionales están disponibles en línea.

Existen recursos adicionales en: https://www.mennoniteusa.org/ministry/church- vitality/safe-church/safe-church-resources/

Pastores, congregaciones y conferencias también pueden obtener asistencia contactando al/a la ministro/a denominacional por la seguridad de la iglesia de MC USA o llamando a su oficina de conferencia regional.

Gracia y paz,

Michael Danner, director ejecutivo asociado por la Vitalidad de la iglesia de MC USA

Unas palabras sobre el sistema gubernamental de MC USA

Al considerar las responsabilidades y las oportunidades presentes en la prevención del abuso y rendición de cuentas por abuso, es importante orientarnos hacia el sistema gubernamental de MC USA. El sistema gubernamental es la estructura de relaciones dentro de MC USA con la que han acordado todas las partes. El sistema gubernamental de MC USA está detallado en los estatutos de la Iglesia Menonita, disponible aquí.

MC USA sostiene un sistema de gobierno congregacional. Eso significa que el poder y la autoridad descansan en el nivel de la congregación: en oposición al nivel nacional. Las congregaciones tienen la autonomía para determinar los criterios de membresía en la congregación local, la programación, el personal, la propiedad, y demás. Los/as miembros de las congregaciones son responsables ante sus congregaciones locales según define la alianza de membresía de dicha congregación (la cual varía de una congregación a otra).

La conferencia regional es un grupo de congregaciones que se reúnen para el apoyo mutuo y la misión. Las conferencias regionales también tienen autonomía para determinar los criterios de membresía de la conferencia, su programación, personal, propiedad, y demás. Las congregaciones son responsables ante su conferencia regional según define la alianza de membresía de dicha conferencia (la cual varía de una conferencia a otra).

MC USA se compone de todas las conferencias regionales que sean conferencias miembros de MC USA. Las congregaciones derivan su membresía en MC USA por su naturaleza de ser miembro de una conferencia de MC USA.

En cada nivel de la iglesia: congregación, conferencia y denominación, los/as delegados/as, quienes son los/as representantes de las congregaciones y conferencias, poseen autoridad para la toma de decisiones. Por ejemplo, la toma de decisiones en la congregación local corresponde a los/as miembros de dicha congregación. La conferencia y la denominación no poseen autoridad para tomar decisiones sobre las congregaciones. De igual manera, la toma de decisiones en las conferencias regionales corresponde a los/as delegados/as de dicha conferencia: designados/as

por cada congregación. La autoridad para tomar decisiones en la denominación corresponde al cuerpo de delegados/as, designados/as por cada congregación y cada conferencia (remitirse a los estatutos para ver cómo esto funciona).

¿Por qué esto es importante? Cuando se trata de prevención de abuso y rendición de cuentas por abuso, nuestro sistema gubernamental importa. Las congregaciones son responsables por algunas cosas, las conferencias deben rendir cuentas por otras cosas, y la denominación debe rendir cuentas por aún otras cosas.

La **congregación local** es responsable por la prevención del abuso creando y respetando buenas normativas y prácticas de prevención del abuso. La congregación local es responsable de rendir cuentas en caso de que *un/a miembro de la congregación* se saliera de dichas normativas y prácticas. La conferencia regional y el ministerio de Iglesia segura de MC USA brindan apoyo y guía para prácticas óptimas. Nuestra forma de gobierno no permite que la oficina de la conferencia o la nacional tenga autoridad directa sobre los/as miembros de la congregación.

Al mismo tiempo, la **congregación local** es la empleadora de su personal. Eso significa que la congregación posee las responsabilidades de supervisión y rendición de cuentas de su pastor/a, propias de su rol como empleadora. Además, poseen responsabilidades y límites correspondientes al área de Recursos Humanos en relación a sus empleados/as. Nuevamente, la conferencia regional y el ministerio de Iglesia segura de MC USA brindan apoyo y guía para prácticas óptimas.

Sin embargo, existe una excepción clave. Cuando una persona **ejerce el rol de pastor**/a en una congregación y/o dicha persona **está acreditada** por la conferencia, se genera una relación de responsabilidad y rendición de cuentas entre dicha persona y la conferencia regional. En esos casos, la conferencia regional es responsable de la prevención de abuso, incluyendo la formación y el acompañamiento, y de dar respuesta si un/a pastor/a o líder acreditado/a es acusado/a de mala conducta. La conferencia regional se asocia al ministerio de Iglesia segura de MC USA para garantizar que la prevención de abuso y los procesos de rendición de cuentas sean exhaustivos y consistentes con los objetivos y valores de MC USA.

Al estudiar este recurso, conserva estas consideraciones reglamentarias en mente. Por favor, si posees preguntas o inquietudes, contacta a la oficina de Vitalidad de la iglesia de MC USA.

Primera parte: PREVENCIÓN DE ABUSO

1° sección: Introducción

Dios es un refugio para quienes son abusados/as, y Dios no ignora el clamor de quien es abusado/a (Salmos 9. 9, 12). Por lo tanto, la Iglesia Menonita de EE.UU. recibe el llamado de ser un lugar de refugio para quien es abusado/a. Haremos todo lo que podemos para proteger a vulnerables, cuidar a sobrevivientes y exigir la rendición de cuentas de abusadores/as. El abuso en sus diversas maneras prevalece en los EE. UU., incluso en las iglesias. Como seguidores de Jesús, no podemos enfrentar el abuso si negamos la realidad del abuso. Muchos/as agresores/as saben que algunos/as cristianos/as son "fáciles de engañar", y algunas comunidades cristianas son confiadas al punto de ser vulnerables a la explotación de sus miembros. En cambio, Jesús nos llama a ser astutos como serpientes y sencillos como palomas (Mateo 10.16 NVI) y nos advierte de pastores/as que vienen "disfrazados de ovejas, pero por dentro son lobos feroces" (Mateo 7.15 NVI). Al mismo tiempo, a veces el abuso sucede, no porque alguien sea un lobo buscando hacer daño o usar a otros/as para satisfacer sus propios fines, sino porque las personas son ignorantes en cuanto a las dinámicas del poder y/o presentan dificultades para el manejo de los límites. Por estar cimentados en el amor, la gracia y la misericordia de Jesús, la Iglesia Menonita de EE. UU. se compromete con educar a todos/as dentro de nuestras iglesias sobre la realidad del abuso y con la elaboración de recursos, lineamientos y procesos que asistan a la prevención del abuso y la rendición de cuentas de quienes abusan de otros/a.

2da sección: Código de conducta

Este código de conducta define los límites saludables por los que todo líder acreditado/a y no acreditado/a debe rendir cuentas al ejercer el liderazgo ministerial en los niveles congregacionales, de conferencia o denominacionales. Las violaciones de estos lineamientos éticos desencadenarán una revisión de credencial para líderes acreditados/as y/o un proceso formal por mala conducta para líderes acreditados/as y no acreditado/as.

IMPORTANTE: Los/as líderes no acreditados/as que se desempeñan en roles de liderazgo ministerial en una congregación o conferencia regional de MC USA están sujetos/as a las políticas de mala conducta de MC USA. Si una persona ejerce un rol que goza del poder del cargo de pastor/a, son responsables por cómo ejercen dicho poder. Uno/a no puede evitar la rendición de cuentas por el propio funcionamiento en un rol ministerial evitando la acreditación.

Ver el **glosario** para leer la lista de definiciones.

Código de conducta para líderes acreditados/as

Límites saludables con niños/as y menores

Debido a que la mayoría de los casos de abuso infantil sucede en situaciones aisladas y debido a que la mayoría de los/as adultos que buscan provocar daño a niños/as y menores prefieren hacerlo en privado, la Iglesia Menonita de EE. UU. prohíbe a todo/a líder acreditado/a a pasar tiempo a solas con niños/as y menores, aún teniendo el consentimiento de su cuidador/a o el conocimiento de un/a supervisor/a, incluso fuera de la propiedad de la congregación. Esto se aplica a situaciones como llevar en el vehículo, interacciones privadas en redes sociales, mensajes de texto u otras formas de mensajes o interacción en línea.

Todas las interacciones entre el clero y niños/as y menores deberá poder ser observado o transparente con otros/as, y como regla, un/a pastor/a no deberá estar a solas con un/a niño/a o menor en la congregación que no sea su pariente. Estos límites reglamentarios se aplican siempre de modo presencial, en línea o en cualquier acto de comunicación.

El clero deberá siempre comprender y respetar que los/as niños/as y menores no siempre quieren ser tocados/as. La Iglesia Menonita de EE. UU. exige que todo contacto físico entre clero y un/a niño/a o menor sea bien recibido por otro/a adulto y sea responsable ante otro/a adulto.

La Iglesia Menonita de EE. UU. prohíbe lo siguiente:

- Contacto físico abusivo sexual o físico
- Cualquier contacto físico no deseado por un/a niño/a
- Tocar los muslos, estómago o espalda de un/a niño/a o menor
- Castigo corporal
- Regañar o gritar a niños/as o menores
- Sentarlos/as en la falda
- Hacer cosquillas, llevar a caballito (en la espalda) u otros juegos que involucran altos niveles de contacto físico con niños/as o menores
- Juguetear con el cabello
- Masajes
- Abrazos frontales completos

Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otra forma o derivación de tales contactos físicos también son prohibidos.

La Iglesia Menonita de EE. UU. desea demostrar a niños/as y menores manifestaciones apropiadas de cariño que sí son bienvenidas y observables por otros/as adultos, tales como choque de manos, palmeos en el hombro y abrazos breves.

El clero tiene prohibido la demostración de favoritismo hacia un/a niños/a o menor o hacia algún grupo de niños/as o menores. **No se permite al clero hacer regalos individuales a niños/as o menores salvo que dichos obsequios sean:**

- Entregables a otros niños/as o menores en otros momentos por razones similares (por ej. para jóvenes que se gradúan; una nueva Biblia en un momento significativo de su desarrollo, obsequios de agradecimiento a fin de año para niños/as mayores que ejercieron voluntariados; etc.).
- Firmado por la iglesia, no por la persona clérigo individual.

- Entregado junto a otro/a miembro del personal o de la iglesia.

La Iglesia Menonita de EE. UU. reconoce que el lenguaje sexual es una violación de límites grave. Como tal, prohíbe estos tipos de lenguaje y conductas con niños/as y menores:

- Lenguaje sexualmente sugerente, bromas subidas de tono, insinuaciones sexuales, descripciones de experiencias/hábitos sexuales.
- Subir, descargar, compartir o ver pornografía u otras imágenes sexualizadas.
- Compartir música, videojuegos y películas con temáticas sexuales con menores.

Esta lista no es exhaustiva y cualquier otra forma o derivación de dicho lenguaje o comportamiento también está prohibida.

Si un/a líder acreditado/a o no acreditado/a está trabajando con niños/as o jóvenes quiere enseñar u organizar un programa para ayudar a las personas en la comprensión de inquietudes apropiadas para su edad respecto a su cuerpo o la sexualidad, el evento deberá planificarse junto con el liderazgo eclesial y se deberá notificar a los/as padres/madres con al menos un mes de anticipación. Estas conversaciones deberán suceder siempre con la presencia de más de un/a adulto.

Los límites saludables con adultos

Es **siempre** la responsabilidad de la persona en posición de mayor poder conservar los límites apropiados con otros/as (por ej. El/la pastor/a u otro/a líder eclesial con algún/a congregante, cualquier adulto con un/a niño/a, un joven mayor con un/a niño/a menor, etc.). Nunca es justificable para un/a pastor/a u otro/a líder eclesial cruzar los límites con un/a niños/a o con otro/a adulto que está en posición de dependencia emocional o espiritual.

Interacción física

Lineamientos para límites físicos saludables entre clero y congregantes:

- El contacto físico apropiado es bien recibido por la otra persona, ya sea adulto o niño/a

- Si posee dudas, pregunta y respeta la respuesta (Por ej.: ¿Puedo darte un abrazo?) Presta atención al lenguaje corporal ya que algunos/as adultos y niños/as podrán comunicar más claramente con su lenguaje corporal que verbalmente.

- En una comunidad, el contacto físico saludable se mantiene dentro de ciertos límites y es visible y responsable ante otros/as.

- Reconoce que el consentimiento para el contacto sexual no es posible entre quienes tienen posiciones de confianza y autoridad sobre otros/as (por ej: adultos con niños/as, pastores/as con congregantes, supervisores/as con subordinados/as, etc.).

El contacto físico que produce preocupación por parte de un/a pastor/a líder y otro/a adulto incluiría:

- El contacto físico con un/a congregante que no es bienvenido, realizado en privado (especialmente si es iniciado por la persona en posición de mayor poder), o se mantiene en secreto.

- Cualquier contacto físico sensual o íntimo, o caricias (tocar el rostro, el cabello o dar un masaje).[2]
- Notar cualquier contacto progresivo (por ej.: estar de la mano, abrazos prolongados, tocar la espalda/hombros hasta más abajo en la espalda o frotar la espalda, contacto físico progresivamente más íntimo).
- Cualquier contacto físico romántico o sexual.

Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otra forma o derivación de este contacto físico está también prohibida.

Aislamiento

Quienes se encuentran en posiciones de poder deberán ser cuidadosos/as en cuanto a pasar tiempo aislados/as con quienes son más vulnerables. Existen momentos en que la privacidad en necesaria para la consejería y el cuidado pastoral.

[2] Tocar el rostro y/o mano como parte de un ritual público en el contexto de la adoración, como ungir con aceite o la imposición de cenizas, no es en sí o por sí mismo, considerado un contacto sensual, íntimo o de caricia.

Sin embargo, esto deberá realizarse de manera que se asegure una rendición de cuentas. Los/as pastores/asa deberán abstenerse del contacto físico en momentos en que dicho contacto no puede ser observado por otros/as o no existe a quién rendir cuentas por ello.

El comportamiento relacionado con el aislamiento que provoca preocupación por parte de un/a pastor/a, líder u otro/a adulto en posición de autoridad o confianza incluiría:

- Solicitudes de pasar tiempo frecuentemente aislados/as o el incremento del tiempo pasado aislados/as sin una finalidad específica.
- Tiempo en aislamiento que involucra el contacto físico
- El aislamiento en momentos o situaciones que parecen inusuales o que son de aislamiento extremo (Por ej.: en un viaje, o en un hogar sin la presencia de otra persona).
- El aislamiento se introduce repentinamente en una situación controlada por el/la pastor/a o que él/ella había decidido convenir de otro modo (Por ej.: "repentinamente" te encuentras que eres la única persona allí o que hay una sola habitación en el hotel o hay una sola cama en la habitación, etc.).

Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otra forma o derivación de dicho aislamiento está también prohibida.

Comunicación saludable

Las palabras pueden utilizarse para construir o derribar, manipular o engañar. Los/as pastores/as deberán ser especialmente cuidadosos/as en el uso de sus palabras, reconociendo la responsabiliad que viene con el poder y el impacto de sus palabras.

El comportamiento que provoca preocupación en relación a las palabras o la comunicación de un/a pastor/a, líder u otro/a adulto en posición de autoridad o confianza incluiría:

- Cualquier lenguaje que cosifique (por ej.: hacer comentarios sobre el cuerpo de un/a congregante o su atractivo sexual).
- Las palabras dichas a un/a congregante diseñadas para excitar o acosar o degradar o intimidar o amenazar.

- Cualquier comunicación sexual o romántica dirigida a un/a individuo, ya sea escrita o hablada (por ej.: mensajes de texto o interacción en las redes sociales, incluyendo la conversación sexual, también bromas o en nombre de la educación, o enviar o solicitar fotos o contenido sensuales o explícitos)
- Cualquier intento de espiritualizar o justificar el contacto o interacción física o sexual utilizando a Dios, la Biblia, la teología o la espiritualidad.

Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otra forma o derivación de dichas comunicaciones también están prohibidas.

El respeto por los límites emocionales y los límites de voluntad de acción

Las comunidades saludables respetan los límites emocionales y relacionales apropiados. Aunque los/as líderes son llamados/as a impartir y encarnar la sabiduría, los/as líderes piadosos/as no someten, controlan o usurpan la voluntad de los/as congregantes. Los/as líderes saludables se enfocan en dar un ejemplo, equipar y empoderar a otros/as en lugar de tomar decisiones por ellos/as, o mandar la vida de congregantes.

Los/as pastores/as, líderes y adultos deberán respetar la privacidad de otros/as y no presionar para obtener información que otros/as no están aún dispuestos/as a dar o buscar un lugar indebido de influencia o control sobre las vidas de otros/as, por más buenas intenciones tengan sus motivos. En la comunidad, todos/as deberán respetar cualquier límite personal que otro/a miembro pide que se respete.

El comportamiento que provoca preocupación en relación a límites emocionales por parte de un/a pastor/a, líder u otro/a adulto en posición de autoridad o confianza incluiría:

- Expresar, compartir o buscar una relación emocionalmente íntima.

- Buscar el control indebido del control de la vida de una persona (por ej.: tomar decisiones por alguien o tomar el control de algún aspecto de su vida como manejar sus finanzas o carrera o vida social).[3]
- Brindar voluntariamente información personal o pedir que alguien revele detalles íntimos o información personal cuando la persona no está cómoda con ello o dispuesta a hacerlo.
- Usar la información personal para amenazar o controlar de un modo que no respeta la intimidad de la persona.

- Enfocarse con atención o favor extraordinarios en un/a congregante en particular (particularmente de un modo en que sienten la imposibilidad de negarse).

Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otra forma o derivación de dichos comportamientos relacionados con los límites emocionales también están prohibidas.

Engaño, manipulación y secretismo

Cualquier tipo de engaño, manipulación o secretsmo es preocupante, especialmente en relación a las áreas mencionadas con anterioridad.

- Cualquier intento de cruzar los límites del reglamento eclesial o los límites personales de una persona (por ej.: ignorar a una persona que dice "no", o persiste en convencer a la persona a venir a un lugar aislado o a cualquier lugar en un momento inusual).
- Manipular o forzar a una persona a cruzar límites (por ej.: usar el carisma o la espiritualidad para engañar o usar su posición como jefe para obligar).
- Pedir discreción o secretismo o manipular a una persona para mantener en secreto su comportamiento (por ej.: a través de la culpa o enfocándose en las consecuencias o la vergüenza que hará a esa persona permanecer en silencio).

[3] Pueden haber momentos en que se puede pedir a líderes acreditados/as que como instancia de cuidado, se desempeñen como apoderado/a legal para un/a congregante que carece de familiares cercanos, u otras personas que cumplan dicho rol. Por favor, considera esta solicitud con mucho cuidado, con asesoramiento legal y consejo de líderes eclesiales. Esta es una petición inusual que por lo general requiere un "no" como respuesta.

- Suplicar el perdón y el secretismo como respuesta a la mala conducta o el abuso.
- Manifestar actitud de desconsuelo o aflicción o amenazar con suicidarse como respuesta al deseo de la persona de llevar algo a la luz.
- Cualquier intento de culpar a otros/as o justificar el cruce de límites o el abuso.

Esta lista no es exhaustiva, y cualquier otra forma o derivación de dicha manipulación también está prohibida.

A menudo los/as abusadores/as son habilidosos/as en dar explicaciones por el comportamiento preocupante. Los objetivos del abuso informan frecuentemente el haberse sentido halagados/as y más tarde confundidos/as, molestos/as, culpables, avergonzados/as y como si fuese su culpa. **Las víctimas deben saber que aunque estas emociones son normales; el abuso no es culpa suya.** Aquellas personas en posiciones de poder y confianza son responsables y capaces de respetar los límites apropiados. Se deberá alentar a las víctimas a documentar cualquier violación de límites u otro comportamiento preocupante si fuera posible y hablar lo más pronto posible. Las víctimas pueden informar la mala conducta que experimentan, descubren o que se les revela, o que sospechan a su conferencia regional o al ministerio denominacional de Seguridad de la iglesia. En el caso de que el abuso posible esté siendo perpetrado por un/a líder denominacional o de conferencia, por favor contacta al/a la ministro/a denominacional de Seguridad de la iglesia. En el caso de que el abuso se relacione con el ministro/a denominacional de Seguridad de la iglesia, por favor contacta al/a la directora/a ejecutivo/a asociado/a de Vitalidad de la iglesia.

Sección 3: Práctica ética

La ética relacionada con las tareas del clero

El rol del clero es exigente, lo cual requiere rendición de cuentas, sensibilidad e integridad éticas. A continuación, se abordan algunos de los asuntos éticos e inquietudes de esta índole que pueden surgir para el clero y las expectativas de cómo el mismo deberá comportarse y

responder. Esta sección trabaja de manera conjunta con la Sección IV: La ética en el ministerio que se encuentra en ***Una comprensión compartida del liderazgo ministerial***.

El poder y la autoridad

El marco teológico anabautista y la tradición de fe menonita comprenden a la iglesia como un "sacerdocio de todos/as los/as creyentes", significando que todos/as están empoderados/as con dones que otorga el Espíritu Santo y que la iglesia se esfuerza por encarnar el igualitarismo y el mutualismo entre sus numerosos/as miembros. Al mismo tiempo, las personas reciben llamados para roles de liderazgo específicos, incluyendo el ministerio pastoral. Estos roles acarrean autoridad espiritual y comunitaria y responsabilidades por el comportamiento ético. Los/as pastores/as deberán comprender y utilizar la confianza y la autoridad que se les otorga en maneras que siguen el ejemplo de Cristo para la edificación de los demás, para el reconocimiento de las diferencias y dinámicas de poder y la defensa de los/as marginados/as. Se habrán de promover el poder y la compasión compartidos (poder-con) en lugar de la dominación o el poder autoritario ejercidos sobre los demás. Los factores como la edad, la identidad de género, la identidad racial o étnica, la orientación sexual, el estado civil, las capacidades, etc. afectan el modo en que la iglesia percibe la autoridad espiritual de un/a pastor/a, ya sea de manera consciente o inconsciente. Es importante que el liderazgo congregacional y pastoral sea consciente de esto.

El/La pastor/a evita el favoritismo y el comportamiento micro-controlador, trabajando con respeto y colaborativamente con otros/as pastores/as, personal y líderes congregacionales. Allí donde el/la pastor/a ejerce un rol de supervisión sobre otros/as pastores/as o personal eclesial, deberán ejemplificar la comunicación saludable, incluyendo dar el crédito apropiado por las ideas y el trabajo, y el respeto por los límites, el tiempo y el bienestar de otros/as trabajadores/as. En las tareas administrativas, el/la pastor/a transmite la información respetando los tiempos apropiados, ofrece consejos y apoyo y conserva una actitud de cuidado, precisión y competencia. El/La pastor/a confía en la capacidad de tomar decisiones de la congregación y acerca a ese proceso una perspectiva teológica apropiada. El rol es tanto el de guía como de facilitador/a. El/la pastor/a toma la responsabilidad de garantizar que la congregación se mantenga conectada e involucrada con la conferencia regional y la iglesia

nacional.

El conflicto

Cuando el/la pastor/a sostiene una posición de confianza y autoridad, son además una persona con poder económico, social, espiritual y posicional en la congregación. En tiempos de conflicto o controversia, el/la pastor/a recibe consejo tanto de dentro como de fuera de la congregación para discernir y tomar responsabilidad por su propia parte en el conflicto, así como también busca abordar los daños y causas subyacentes del mismo. El/La pastor/a deberá consultar con el cuerpo de gobierno de su iglesia, con el personal de la conferencia regional y con el comité de relaciones congregacionales pastorales (si existe en ejercicio) en tiempos de conflicto. El liderazgo de la iglesia deberá buscar servicios profesionales de mediación o resolución de conflicto/transformación cuando fuera necesario.

La confidencialidad

La confidencialidad se trata del respeto y el cuidado por la información personal y sensible recibida a través del ejercicio del cargo de pastor. No es guardar secretos. Los/as pastores/as no pueden compartir información sobre la vida, situación, salud o familia de un/a individuo sin el permiso explícito del/de la individuo.

Como informantes mandatarios/as [4], tanto líderes acreditados/as como aquellos/as que ejercen roles de liderazgo ministerial y quienes trabajan con niños/as y menores, deberán compartir información con las autoridades apropiadas en las siguientes circunstancias:

- Un/a individuo está en riesgo inminente de auto dañarse.
- Un/a individuo está en riesgo inminente de dañar a otros/as.
- Existe fundamento razonable para creer que otros/as en la comunidad/iglesia puedan estar en riesgo de ser lastimados/as.

[4] En lugares donde el clero no se considera como informantes mandatarios/as, de manera explícita o por el rol, MC USA considera a líderes acreditados/as como informantes morales, lo cual significa que tienen una obligación, moralmente, de funcionar como informantes mandatarios/as. Contacta a tus líderes de conferencia para guiarte según tu ubicación geográfica.

- Cuando cualquier situación involucra acusaciones de abuso de un/a menor, adulto vulnerable o anciano/a; en dichas situaciones se exigen informes del caso, ya sea por estatuto o por obligación moral, a las agencias gubernamentales o servicios de protección al menor.
- Cuando alguna entidad legal ordena que la iglesia exponga información confidencial o privilegiada.[5]
    - POR FAVOR CHEQUEA CON TUS AUTORIDADES LOCALES Y ESTATALES PARA RECIBIR MÁS INFORMACIÓN Y CONOCER LAS RESPONSABILIDADES DENTRO DE TU JURISDICCIÓN.

Más allá de estas circunstancias especiales, un/a pastor/a trabaja con individuos para recibir su consentimiento cuando otros recursos y personas serían benéficas para la situación y el ministerio.

Los/as pastores/as pueden buscar asesoramiento profesional cuando abordan una situación que es nueva o que está más allá de sus posibilidades. Dicha consulta es confidencial, sólo involucra el compartir de detalles pertinentes para recibir consejo, y se realiza con una persona par o profesional con competencia y/o experiencia en el área correspondiente.

Los/as pastores/as son cuidadosos/as de evitar el "chisme" en el contexto de las "peticiones de oración" con personal, líderes congregacionales u otros/as en la congregación o comunidad.

Los/as pastores/as también son ejemplo y comparten su comprensión de la confidencialidad y sobre el compartir información con la congregación. Esto ayuda a la congregación a respetar las prácticas seguras y saludables para el respeto de la información personal, ya sea en entornos presenciales o a través de redes sociales y medios electrónicos.

---

[5] *Esto sólo se refiere a información que involucra el posible abuso de uno/a niño/a o menor, persona vulnerable o anciano/a. esto no se aplica ampliamente a la confidencialidad en una relación entre el/la pastor/a y un/a congregante. Busca asesoramiento legal frente a la inseguridad*.

Como una de las funciones del autocuidado del/de la pastor/a, ellos/as pueden necesiatar procesar información particularmente perturbadora o provocadora de estrés en un contexto confidencial y profesional con un/a consejero/a o terapeuta.[6] Ésta no es una violación de la confidencialidad.

La predicación y la enseñanza

El objetivo de la predicación y la enseñanza bíblica es la edificación de la iglesia y equipar a los/as seguidores/as de Jesús para poder vivir vidas de servicio en fidelidad. Los/as pastores/as tienen que ser conscientes del privilegio y la autoridad del acto de la predicación, y resguardarse del mal uso de ese privilegio y autoridad, incluyendo la predicación que es manipulativa o de superioridad moral, que plagia o que revela información confidencial.

Para ser eficaces en esto, los/as pastores/as edifican sobre un cimiento de fe personal profunda, estudio comprometido con las Escrituras, la educación teológica, la lectura devocional regular, llevar una vida cristiana, el compromiso con la iglesia, la comunidad y el mundo, la lectura regular, el autocuidado y las prácticas espirituales. Como anabautistas, los/as pastores/as deben leer todas las Escrituras a través del lente de Jesús.

También, se alienta a los/as pastores/as a ejercitar la libertad profética, cultivar una consciencia en temas de paz y justicia en su contexto local y más allá del mismo. Al mismo tiempo, deberán reconocer que la capacidad de la congregación de recibir el mensaje viene de una relación de confianza y respeto. El/la pastor/a respetará y de dejará guiar por las creencias y prácticas de la iglesia menonita. El/La pastor/a reconocerá también sus propias limitaciones, invitando y nutriendo a otros/as para la predicación y la enseñanza de modo que la congregación se equipe a través de las numerosas voces de la iglesia.

[6] A menudo se toman en consideración a los/as directores/as espirituales para este rol. De todos modos, ellos/as podrían carecer de las credenciales profesionales necesarios para la defensa en contra de acusaciones de violación de la confidencialidad.

El cuidado pastoral y espiritual

Los/Las pastores/as reciben el llamado de amar a su congregación y cuidar de ella. Esto se manifiesta de muchas maneras, pero especialmente a través del cuidado pastoral. En el cuidado pastoral los/as pastores/as deberán ser conscientes del poder que tienen basado en su capacitación, rol pastoral, posición de confianza y autoridad. El cuidado pastoral o espiritual es principalmente un ministerio de presencia o acompañamiento, incluyendo las visitas al hogar y al hospital y el acompañamiento en momentos de crisis. El/la pastor/a deberá compartir el sufrimiento y las alegrías de los/as congregantes (1 Corintios 12.26; Romanos 12.15) y ofrecer aliento y oración, así como responder a las inquietudes espirituales o teológicas si esto es requerido. ***Salvo que un/a pastor/a sea un/a profesional licenciado/a de salud mental, deberá abstenerse de dar consejos relacionados con desafíos de salud mental expuestos o sospechados, y en cambio deberán derivar a congregantes a un/a consejero/a profesional licenciado/a en caso de necesidad***.

Los/as pastores/as buscan servir a todas las personas de la congregación con imparcialidad, en reconocimiento de que una sola persona no puede ser pastor/a de todos/as. Los/Las pastores/as trabajan con confidencialidad, asegurándose de buscar el consentimiento antes de compartir información personal (Ver sección sobre Confidencialidad). El/La pastor/a es siempre responsable por la seguridad y la pertinencia de las relaciones con aquellos/as que están bajo su cuidado espiritual. La capacitación en rendición de cuentas con pares y los límites profesionales pueden apoyar al /a la pastor/a para conservar límites saludables en las relaciones de cuidado pastoral y espiritual.

La ética financiera

Si bien los/as ministros/as tal vez no sean los/as principales agentes a la hora de manejar las finanzas de la iglesia, a menudo tienen acceso a algunos o a todos los recursos económicos de la iglesia. Es importante que los/as pastores/as cumplan las expectativas éticas y legales respecto a la economía de la congregación. Se deberán ejercer las mejores prácticas al colaborar con los/as tesoreros/as o funcionarios/as de finanzas en relación a los gastos, la transparencia financiera y

la rendición de cuentas, el recibir obsequios, las responsabilidades legales, etc.

La relación con la comunidad

Los/Las pastores/as son los/as representantes de la congregación en la comunidad y lideran el equipamiento de individuos y de la congregación para ser testigos de la presencia y la paz de Cristo en la comunidad.

La teología de la congregación guía su testimonio y accionar públicos y su apoyo de la iglesia y de las organizaciones comunitarias que cuidan de los/as "más pequeños" (Mateo 25). El/La pastor/a actúa como defensor/a de las relaciones ecuménicas e interconfesionales y las causas y proyectos compartidos y moldea las comprensiones de la congregación de la obra redentora de Dios en el mundo. Los/Las pastores/as buscan realzar las relaciones entre congregaciones dentro de la comunidad local, compartiendo recursos según sea apropiado y asistiendo a la congregación en su comprensión de sí misma como parte de la iglesia y del mundo diversos de Dios.

4ta Sección: Prácticas óptimas para las congregaciones en apoyo de la prevención del abuso

Las congregaciones juegan un **papel clave** en la prevención del daño generando un ambiente ministerial saludable para el clero y los/as congregantes por igual. Se invita a la iglesia a considerar las siguientes comprensiones y políticas para promover espacios seguros, alentadores y respetuosos para todos/as. Además, las congregaciones son empleadoras que poseen una responsabilidad, a través de políticas y acuerdos, para con sus empleados/as que pueden ser clérigos. El clero también puede tomar iniciativas que apoyarán su salud como personas y por ende también previenen el daño.

Prácticas óptimas para la vida congregacional

Utiliza una alianza de comportamiento congregacional

¡Todos/as anhelamos contar con congregaciones saludables! Las congregaciones saludables son lugares donde las personas sostienen relaciones mutuas entre sí, se comparte el poder en la toma de decisiones, el ministerio es motivado por los dones, el liderazgo tiene muchas voces y los/as congregantes y los/as pastores/as trabajan colaborativamente para cumplir la misión de la iglesia. Una alianza de comportamiento o comunitaria es una herramienta útil para ayudar a las congregaciones a llevar a la práctica sus valores e intenciones.

Una alianza comunitaria o de comportamiento es una lista de prácticas acordada que los/as congregantes acuerdan llevar a la práctica en las relaciones mutuas. Algunas iglesias se refieren a esto como expectativas de membresía o pactos de membresía. Estas prácticas guían a las personas hacia maneras saludables de relacionarse en comunidad y ayudan a poner en práctica los valores comunitarios en la vida congregacional. Esta alianza puede incluir, además, los procesos para abordar las violaciones de la alianza misma.

Implementar un proceso de resolución de conflictos

El conflicto, el desacuerdo y los errores son normales y son de esperar dentro de la congregación. El desarrollo de procesos para trabajar con el conflicto y la adopción de los mismos es necesario para el buen manejo de estas circunstancias. Estos procesos son el primer paso para abordar el conflicto entre pastores/as, líder eclesiales y congregantes. Un ***proceso de resolución de conflictos*** ayuda a las partes a conocer cuáles son los pasos que pueden seguir para trabajar en la resolución del conflicto. Esto es diferente de una política de mala conducta, que tiene la intención de investigar y tomar determinaciones sobre la mala conducta por parte del clero o de miembros laicos/as de la iglesia, conferencia o denominación. **Los procesos de resolución de conflictos no son apropiados para la investigación y la respuesta a demandas de abuso.**

Agreeing and Disagreeing in Love (Acuerdo y desacuerdo en amor)

Implementar un proceso para mala conducta o de duelo

Los/Las miembros de la congregación necesitan saber qué hacer cuando experimentan el abuso, son testigos de mala conducta o sospechan de mala conducta dentro de la congregación. Estos procesos deben enfocarse en tres áreas. En primer lugar, ¿cuál es el proceso para el manejo de las quejas de abuso o de mala conducta entre congregantes? ¿A quién deben informar? ¿Cómo deben informar? ¿Y si temen alguna represalia?

En segundo lugar ¿qué deben hacer los/as pastores/as que se sienten amenazados/as, menospreciados/as o intimidados/as por congregantes? "De modo que, mientras que los/as pastores/as pueden utilizar su poder para maltratar a otros/as, muchos/as pastores/as que cuidan de personas de todos los senderos de la vida se encuentran del lado de quien recibe el mal trato y el cruce de límites. Esto es cierto para cualquier pastor/a, pero el riesgo de recibir maltrato es complejo para quienes representan grupos históricamente marginados, como mujeres en el ministerio, pastores/as BIPOC, pastores/as con discapacidad, etc.". (Amy Zimbelman)

En tercer lugar, ¿cómo responden congregantes o miembros de la comunidad al abuso o mala conducta que experimenten de manos de pastores/as o líderes ministeriales acreditados/as? Este proceso es externo a la congregación, pero miembros de la congregación y líderes laicos/as deberán estar familiarizados/as con este proceso, comunicar la disponibilidad del mismo y ayudar a las personas a acceder al mismo en momentos de necesidad.

¡Crear una política de seguridad eclesial y seguirla!

Cada congregación deberá desarrollar y exponer visiblemente una política de seguridad congregacional que incluye las prácticas óptimas para la prevención del abuso de menores,

jóvenes y adultos vulnerables y cómo responder a las acusaciones de abuso. En el caso de abuso descubierto, revelado o sospechado, se deberá respetar la política de seguridad congregacional.

https://www.mennoniteusa.org/ministry/church-vitality/safe-church/protection-policies-guidelines/

Establecer prácticas financieras que sean consistentes con los principios de contaduría comúnmente aceptadas

Es una buena práctica la revisión regular de las políticas, los procedimientos y los controles internos financieros. La práctica óptima es contratar a una organización profesional independiente que realice una revisión externa independiente y periódica de las declaraciones financieras. Estas políticas deberán incluir el asesoramiento de las autoridades en cuanto al desembolso de fondos, los procesos aprobatorios con guía clara de cuándo es apropiado o inapropiado para los/as líderes gastar los fondos, una política clara sobre el reembolso, los cheques y balances en el procesamiento de depósitos y el recuento de ofrendas, y lineamientos en cuanto al uso de una tarjeta de crédito (si se aplica). Además, una buena política financiera deberá definir claramente los comportamientos que la iglesia, la conferencia o la denominación considera como mala conducta y ser consistente con las legislación federal y estatal aplicables en relación a organizaciones religiosas sin fines de lucro 501(c)3.

Hablar abiertamente de la prevención del abuso

Es difícil hablar del abuso. Cuando ocurre el abuso, las personas no quieren hablar de ello. A menudo, el abuso se esconde en el lenguaje codificado, las conversaciones en susurros o el silencio ensordecedor. Esos instintos son comprensibles. También, amplifican la culpa y la vergüenza que suelen sentir las personas y obran en contra del abordaje abierto y transparente que ayuda a prevenir el abuso.

Es necesario que las congregaciones hablen abierta, transparente y apropiadamente sobre la

prevención del abuso y la rendición de cuentas. Esto incluye la enseñanza y predicación periódica sobre la naturaleza de Dios, sus acciones de justicia por los/as oprimidos/as, su cuidado por los/as marginados/as y temas similares. La teología que avanza rápidamente al perdón y la reconciliación cuando existe el error en las acciones, saltea las enseñanzas bíblicas de arrepentimiento y el trabajo duro de la restauración de lo herido.

Si una congregación habla a tiempo y a menudo sobre temas relacionados con la prevención del abuso, las personas allí están más equipadas para manejar el abuso cuando ocurra.

Para obtener recursos a la hora de hablar del abuso, puedes contactar al/ a la ministro/a denominacional de Seguridad de la iglesia o al/la intermediario/a de seguridad de la conferencia. Además, existe personal disponible para la enseñanza y consultas.

5ta sección: prácticas óptimas para las congregaciones como entidades empleadoras

La descripción de las tareas laborales debe ser clara para todos/as los/as empleados/as

Claridad en la descripción de las tareas permite que los/as empleados/as, los cuerpos gobernantes y las congregaciones conserven una relación saludable basada en expectativas claras y razonables. La descripción de tareas laborales sirve como principal referencia para la comprensión de las expectativas, la evaluación del desempeño y para garantizar la rendición de cuentas. La descripción de las tareas laborales ayuda a proteger a los/as empleados/as de las demandas poco razonables, lo cual es especialmente importante para los/as pastores/as.

Utiliza acuerdos formales firmados

A menudo, las congregaciones funcionan como organizaciones informales. Esta es la razón por la que a muchas personas les agrada trabajar para congregaciones, pero también puede conducir a dificultades si las condiciones de empleo no están claras. Un *acuerdo laboral* o *alianza de*

entendimiento es distinto a una descripción de tareas. El acuerdo laboral es un documento firmado tanto por congregación como por el clero o empleado/a, que define la relación entre empleador/a y empleado/a en cuanto a remuneración, derechos, beneficios, renovación y cese de contrato. La Iglesia Menonita de EE. UU. posee plantillas de acuerdos laborales o alianzas de entendimiento. Averigua con tu conferencia regional para ver si existen exigencias específicas para tu localidad.

Haz clic aquí para descargar una plantilla del Acuerdo de entendimiento.

Respeta los lineamientos de salarios de MC USA

Los/as pastores/as deberán recibir remuneración justa por su trabajo tanto a través del salario como con beneficios. MC USA provee los Lineamientos de salarios pastorales, actualizado anualmente en abril, que representan un parámetro laboral justo para el salario y beneficios pastorales. Estos lineamientos son un punto de partida para las negociaciones de salario pero a la vez, son flexibles según las necesidades de la congregación y sus empleados/as. En última instancia, es responsabilidad de la congregación y el clero la negociación de un salario apropiado en relación a las expectativas de trabajo, el costo de vida, deudas por estudio, gastos de vivienda y otras consideraciones.

Haz clic aquí para ir a la página de Lineamientos de salarios de MC USA.

Crea un comité de la relación pastor/a-congregación (PCRC por sus siglas en inglés)

El comité de relaciones pastor/a-congregación es un grupo que se dedica específicamente a atender la relación entre el/la pastor/a y la congregación. El PCRC no es un cuerpo de supervisión ni de evaluación sino que existe como lugar seguro para que pastores/as y líderes acreditados/as puedan hablar abiertamente de su experiencia en la congregación y para brindar un espacio donde el/la pastor/a pueda recibir devoluciones y comentarios de la congregación para mejorar la relación y la eficacia del ministerio. Un comité saludable de relaciones pastor/a-congregación puede asistir la vitalidad del clero y la durabilidad del ejercicio de su rol.

Si tu congregación elige no usar un comité permanente para esta tarea, debes garantizar que las

funciones del PCRC estén ejerciéndose a través de otra estructura de la iglesia.

Haz clic aquí para más información sobre las relaciones entre pastores/as y congregaciones.

Realiza evaluaciones pastorales eficaces y saludables:

Las evaluaciones eficaces generan un espacio para que la congregación y el clero puedan comunicarse en cuanto a la visión y misión de la congregación, y también sobre la eficacia del/de la pastor/a en relación a la descripción de tareas laborales. Las evaluaciones saludables alientan la comunicación transparente y abierta a la vez que cierran la comunicación inapropiada (como el chisme) con y sobre el clero. Las evaluaciones saludables y eficaces no dan lugar al ataque personal, a las acusaciones no responsables ni a la expresión de agendas personales.

Haz clic aquí para información sobre las evaluaciones pastores/as-congregacionales.

Apoyo pastoral externo:

Los/as pastores/as necesitan de una comunidad de apoyo para prosperar en el ministerio. Esto incluye contar con personas y espacios seguros donde pueden buscar asesoramiento o consejo personal para encontrar sentido en su rol y navegarlo con sabiduría. Estos apoyos son necesarios para toda persona involucrada en el ministerio pastoral. El apoyo externo puede ser de colegas pastorales, grupos de pares pastores/as que ofrece la conferencia regional, ministros/as de conferencia, directores/as espirituales y/o terapeutas profesionales. Las congregaciones pueden apoyar a pastores/as en su conexión con recursos externos garantizando que cuenten con el tiempo en sus agendas para participar de dichas actividades como parte de su trabajo. Algunas conferencias regionales ofrecen programas de asistencia a empleados/as que brindan apoyo a pastores/as y sus familias al navegar los diversos desafíos de la vida y el ministerio.

Haz clic aquí para ir a la página de Bienestar en el ministerio de MC USA. Esta página de

aterrizaje ofrece enlaces a otros recursos mencionados con anterioridad.

6ta sección: Prácticas óptimas para el clero, en apoyo de su propia salud

Autocuidado

El autocuidado es necesario para todas las personas, si desean conservar la salud. Para los/as ministros/as, no es posible ejercer el ministerio saludable a largo plazo sin cuidarse uno/a mismo/a. Esto significa prestarle atención a la propia salud espiritual, cognitiva, emocional, social/relacional, física y sexual. Cuando una persona es consciente de cómo está en estas áreas y son proactivas en desarrollar prácticas que llevan a la plenitud, tienen una mejor posibilidad de conservar su salud y buen equilibrio en el ministerio.

Contacta a tu conferencia regional o la oficina de Vitalidad de la iglesia de MC USA para más información sobre el autocuidado.

Equilibrio entre trabajo y vida

Muchos/as pastores/as se han formado en un contexto que dice que para amar y servir a otros/as, uno/a debe sacrificar su propio bienestar; esto es cierto especialmente en sectores marginados como mujeres y personas BIPOC. Este no es un abordaje saludable, por el contrario, es importante poner intención en los ritmos de la vida propia: dónde se invierte energía y dónde ocurre la restauración. Esto incluye la importancia de atender las relaciones personales fuera de la congregación. Es clave aprender a establecer límites que permitan priorizar el tiempo para la familia y las amistades. Es fundamental invertir tiempo para cultivar y profundizar relaciones significativas para el bienestar continuo de tanto de la relación como de uno/a mismo/a. La entrega a los/as demás, en descuido de las necesidades y relaciones personales propias, no permite el desempeño sostenido y vital del cargo pastoral.

Los/as líderes son personas que aprenden

MC USA identifica 6 competencias centrales para los/as líderes ministeriales. No se supone que todas las personas serán competentes en todas las áreas cuando inician su ministerio. Se espera que los/as líderes ministeriales generen un plan intencional para crecer en estas seis áreas.

Si bien los títulos, como el máster en divinidades (MDiv), no son requerimientos para la ordenación en la mayoría de las conferencias, la educación formal es una manera excelente de crecer en comprensión y capacidades. Al mismo tiempo, el MDiv es el estándar para la capacitación educativa de pastores/as y alentamos enfáticamente que las personas busquen obtener estos títulos dentro de lo posible. En caso de que abordar un programa de MDiv no fuera posible, alentamos a pastores/as a involucrarse en programas educativos que son accesibles, incluyendo programas con certificación, conferencias, seminarios en línea, cursos cortos en línea y otras formas de educación que ofrecen tanto el *Anabaptist Mennonite Biblical Seminary* como *Eastern Mennonite Seminary*. Estas oportunidades ayudan a anclar un sendero intencional hacia el crecimiento.

Abrazar las capacitaciones requeridas de Límites saludables

La capacitación obligatoria puede sentirse como una inconveniencia en medio de las múltiples demandas del ministerio. Sin embargo, inclinarse hacia la capacitación requerida sobre límites saludables puede brindar una oportunidad para el crecimiento y la reflexión con ministros/as colegas. Los/as pastores/as ejercen el ministerio en un contexto complejo y en estado de permanente cambio: especialmente con la llegada de los teléfonos inteligentes y las redes sociales. La capacitación sobre limites saludables crea un contexto para que pastores/as puedan explorar asuntos que están surgiendo y reflexionar sobre cómo los valores de ser un/a pastor/a saludable y equilibrado/a moldea el modo en que nos relacionamos con los/as demás.

7ma sección: Políticas claves que apoyan a la prevención de abuso

¿Son necesarias las políticas?

A menudo, las congregaciones son organizaciones informales que se esfuerzan por cubrir exigencias de tiempo y recursos. Quizás, la inversión del tiempo y la energía para crear políticas y procedimientos no esté muy arriba en la lista de necesidades a abordar. Sin embargo, el desarrollo de políticas y procedimientos claros puede ayudar a las congregaciones a evitar problemas potenciales, teniendo una guía y las expectativas claras en cuanto a las áreas claves. Las buenas políticas y procedimientos son siempre bienvenidos cuando surgen problemas o inquietudes. Si bien las congregaciones no pueden anticiparse a todas las circunstancias, existe la suficiente predictibilidad en la vida congregacional para que sea posible establecer políticas básicas que cubran la mayoría de las bases.

Por favor considera las siguientes áreas al determinar las políticas necesarias para tu contexto:

Política de discriminación: Todas las congregaciones, conferencias regionales y oficinas denominacionales deberán contar con una política en contra de la discriminación que resuma las categorías que cuentan con la condición de protegidas dentro de la organización.

Política de acoso y abuso: Las políticas de acoso y abuso ayudan a las comunidades a definir el acoso y el abuso y brindan procesos claros para abordar las acusaciones de acoso y abuso que se revela, descubre o sospecha.

Política de Iglesia segura: Todas las congregaciones deberán contar con una política de Iglesia segura actualizada para la prevención del abuso de infantiles, juveniles y adultos vulnerables, que incluya los pasos requeridos para dar respuesta a las acusaciones de abuso.

Comunícate con el/la ministro/a denominacional de Iglesia Segura para recibir

asesoramiento al crear o revisar tu política de Iglesia Segura.

Política de uso aceptable de la computadora y de internet: El propósito de esta política es definir claramente las expectativas de uso aceptable de los recursos de computadora e internet de la denominación, conferencia o iglesia, para todas las personas, tanto de personal y de otras personas no empleadas. Esto incluye el acceso al Wi-fi dentro de la propiedad de la iglesia.

Política de redes sociales: el propósito de esta política es dirigir el uso de los canales de las redes sociales asociadas con el oficio de la iglesia, la conferencia o la denominación. Brinda una guía clara para personas que realizan posteos de parte de la iglesia en los canales de redes sociales.

Política de propiedad intelectual: Las políticas de propiedad intelectual garantizan que la iglesia repete todas las leyes relevantes de derechos de autor, como también brindan protección apropiada de los derechos de autor de personas que crean o postean su contenido original en el contexto de la vida congregacional (por ej.: un músico que presente una canción original en la adoración, los sermones, los artículos de noticias, etc.).

Política de conflicto de intereses: El propósito de la política de conflicto de intereses es garantizar que no existan conflictos de intereses, si vigentes ni potenciales, entre las personas que ocupan cargos claves en la toma de decisiones. **El Servicio de impuestos internos (IRS por sus siglas en inglés) exige a todas las organizaciones 501(c)3 contar con una política de conflicto de intereses para prevenir situaciones en las que individuos en cargos de liderazgo puedan priorizar su ganancia personal sobre la misión de la organización.**

Política de protección a denunciantes: Esta política protege de represalias a individuos que comparten sus preocupaciones, informan un incidente, realizan una queja sobre discriminación, acoso o violencia o participan de una investigación por presunta mala conducta. Las represalias pueden incluir pero no se limitan a: intimidación, imposición de una penalidad, negación de un derecho o beneficio, la supensión o despido.

Política de confidencialidad: Esta área de políticas identifica las expectativas sobre qué información se mantiene confidencial y bajo qué condiciones puede ser compartida. Para una congregación, conferencia regional o denominación, puede incluir pero no limitarse a: cláusulas de expedientes de empleados/as, información personal de miembros o empleados/as, información obtenida en el contexto de la consejería pastoral, etc.

Política para compartir expendientes de mala conducta: Esta es una política específica que dicta cuándo el contenido de un expediente de mala conducta puede ser compartido, con qué propósito y con quién.

Haz clic aquí para acceder a la política y protocolo para compartir expedientes de mala conducta de MC USA.

2da parte: Rendición de cuentas

1ra sección: Introducción

En MC USA, los/as líderes acreditados/as son responsables ante su congregación local, la conferencia que conserva su credencial y la Iglesia Menonita de EE. UU. por las maneras en que hablan y actúan como líderes acreditados/as (por ej.: pastores/as, ministros/as supervisores/as, capellanes, directores/as espirituales, etc.).

Cuando se **descubre**, **revela** o **sospecha** alguna acusación de abuso, se llevarán a cabo los siguientes procesos de informe y rendición de cuentas para garantizar que el seguimiento de los informes se realice de manera consistente y en tiempos apropiados.

Los objetivos de este proceso son: (1) crear un espacio seguro para que las personas informen un abuso y mala conducta potencial sin temor a represalias o retraumatización, (2) brindar una respuesta a las quejas de mala conducta que sea consistente para toda MC USA, (3) ofrecer líderes profesionales y capacitados/as en seguridad en la iglesia, (4) minimizar la posibilidad de encubrir abuso por parte de líderes individuales y (5) atender las necesidades tanto de quien se queja como de quien responde en medio de los procesos de mala conducta.

2da sección: Estructura administrativa

La siguiente estructura administrativa está en vigencia para ayudar a MC USA y a las conferencias regionales de MC USA a responder a los informes de abuso y/o de mala conducta de manera eficiente y en tiempos apropiados, a través del trabajo conjunto del personal nacional y de la conferencia regional.

Existen dos cargos claves en la estructura administrativa, a saber:

Ministro/a denominacional de Seguridad de la Iglesia (DMCS por sus siglas en inglés)

El cargo empleado de DMCS pertenece al personal de la junta ejecutiva de MC USA. El DMCS informa al ministro/a ejecutivo/a de conferencia de Vitalidad de la Iglesia.

Responsabilidades:

- Implementar y garantizar la conformidad con el recurso de Prevención y rendición de cuentas y con Una comprensión compartida del liderazgo ministerial.
- Crear y actualizar los módulos de capacitación en prevención de abuso para las conferencias regionales y congregaciones.
- Realizar el seguimento de asistencia y finalización de los módulos de capacitación para líderes acreditados/as en MC USA.
- Supervisar, capacitar y mantener una buena relación con todos los/as intermediarios/as de seguridad de las conferencias.
- Llevar a cabo y supervisar la vía de respuesta de la política de abuso del clero.
- Actualizar y mantener el *Expediente de Clero no calificado.*
- Conducir la revisión y perfeccionamiento anual del Recurso de Prevención y rendición de cuentas.
- Dirigir la selección y revisión de antecedentes orales de ciertos/as candidatos/as para miembros del personal de la junta ejecutiva y apoyar a los/as intermediarios/as de seguridad de la conferencia con la selección de clérigos/as a nivel de la conferencia regional, cuando dicho apoyo es solicitado.
- Consultar con líderes de conferencia y congregacionales sobre inquietudes que involucren la prevención de abuso, la respuesta a informes y el discernimiento de la correcta rendición de cuentas.
- Mantener los recursos de prevención de abuso en el sitio en internet de MC USA, garantizando de que estén actualizados con las prácticas óptimas en esta área.
- Conservar los expedientes de mala conducta pastoral, incluyendo el seguimiento de la política y procedimientos de MC USA para compartir los expedientes de mala conducta cuando se los solicita.

- Mantenerse al tanto de las prácticas óptimas de otras denominaciones y organizaciones sin fines de lucro para expandir/mejorar los recursos de Prevención y rendición de cuentas de MC USA.
- Completar anualmente un total de 20 horas externas de capacitación sobre la prevención y respuesta al abuso.

Intermediarios/as de Seguridad de la conferencia (CSLs, por sus siglas en inglés)

En cada conferencia regional de MC USA, deberá haber un/a intermediario/a de seguridad de la conferencia identificada. El/la CSL es nombrado/a por la conferencia regional, informa al liderazgo de la conferencia regional, trabaja junto al DMCS y responde a la presente política.

Obligaciones:

- Asistir a capacitaciones periódicas sobre prevención y respuesta al abuso con el/la DMCS
- Facilitar la capacitación sobre prevención y respuesta al abuso con el clero nuevo y existente dentro de su conferencia regional.
- Facilitar la capacitación sobre prevención y respuesta al abuso para las congregaciones.
- Presentar al/a la DMCS los informes de asistencia y finalización de las capacitaciones
- Garantizar que los/as candidatos/as a clero para contratación y/o acreditación hayan completado el Formulario de Información del Liderazgo (MLI por sus siglas en inglés), incluyendo las revisiones completas de antecedentes en coherencia con las legislación local y estatal.
- Dirigir la selección y revisión de antecedentes de potenciales candidatos/as al clero en la conferencia regional.
- Garantizar el cumplimiento de las políticas de abuso del clero a nivel de la conferencia regional.
- Sostener un conocimiento profundo y permanente de las políticas de abuso del clero.

- Comprender y ejecutar el rol del/de la intermediario/a de la vía de respuesta de la política de abuso del clero
- Completar anualmente un total de 10 horas de capacitación externa sobre prevención y respuesta al abuso.

Las personas que ejercen estos cargos claves son responsables de ejecutar la vía de respuesta de esta política cuando se recibe una queja formal de mala conducta.

Equipo de respuesta a quejas

Al recibir una queja de presunto abuso o mala conducta, el/la DMCS conformará un equipo de respuesta formado por el/la DMCS, el/la CSL de la conferencia regional donde se originó el informe, y al menos dos CSL más de regiones diferentes a la conferencia en la que se originó el informe, garantizando que todas las personas en el equipo de respuesta estén libres de conflictos de intereses.

Las responsabilidades del Equipo de respuesta incluirán:

- Garantizar que todos los posibles crímenes hayan sido informados a las autoridades locales, buscando asesoramiento legal para obtener claridad cuando fuera necesario.
- Discernir la necesidad o no de una investigación intedependiente.
- Facilitar el proceso de abuso/mala conducta (informe, investigación, audiencia, juicio y sanciones, apelación), incluyendo la adjudicación de la queja.
- Facilitar la cooperación con cualquier investigación independiente, incluyendo ayudar a investigadores/as en su evaluación de la posibilidad de que hubieran otras víctimas y la comunicación apropiada con la congregación.
- El cuidado compasivo de las víctima/s informada/s, incluyendo la facilitación de su conexión con ayuda profesional y experta en trauma si se desea.
- Mantener el contacto con el/la demandado/a por una queja de mala conducta para

garantizar una correcta supervisión y rendición de cuentas, especialmente en relación a las represalias.

- Cuidar de la congregación y comunicarse con la misma según necesidad.
- Documentar las acciones relevantes y la información relacionada con el caso.
- Presentar una recomendación a la conferencia regional, después de la determinación, de que la persona demandada, más probablemente que no, haya participado de la presunta mala conducta.

Se presentan a continuación algunos escenarios que ***exigen*** que el equipo de respuesta de MC USA inicie una investigación independiente para responder a una acusación de abuso del clero:

1. Todos los informes de ***abuso sexual*** exigen una investigación independiente.
2. Todos los informes de abuso o mala conducta que, con toda probabilidad, resultarían en la finalización de una credencial si se comprobara su veracidad.
3. Las autoridades legales se niegan a investigar o procesar un informe de abuso aunque haya evidencia del mal obrar.
4. Las autoridades limpian al/a la demandado/a de acciones criminales, pero aún persiste suficiente preocupación respecto a si el/la demandado/a se involucró en acciones que pudieran descalificarlos para continuar la actividad de ministerio pastoral o para recibir la acreditación de parte de una conferencia regional. (Ver las definiciones de abuso, la alianza del clero y Una comprensión compartida del liderazgo ministerial)
5. El/La demandado/a ejerce el cargo de DMCS o de CSL.
6. El/La demandante solicita una investigación independiente.
7. La iglesia desea investigar y evaluar la respuesta que dio a las acusaciones de abuso para comprender mejor cómo podría haber respondido con mayor eficacia y para mejorar en el futuro.

Cuando el equipo de respuesta se niega a emprender una investigación independiente, el equipo de respuesta deberá documentar toda la infomación relacionada junto a sus razones

(Formulario F17). El equipo de respuesta deberá solicitar la revisión de dicho material por un/a oficial de policía independiente, fiscal, defensor/a, teraapeuta, consejero/a, abogado/a otras personas con competencia profesional respecto al tipo de abuso supuesto para determinar si la decisión fue justificada, coherente con las prácticas óptimas, o si fue un error, con el propósito de mejorar en procesos futuros. La revisión escrita deberá entregarse al/a la director/a ejecutivo/a de MC USA y al/a la ministro/a de conferencia a cuya jusrisdicción corresponda el caso, para la rendición de cuentas. Se entregará un resumen de este informe a cualquier miembro de la denominación que lo solicite con el propósito de lograr la transparencia.

Dicho informe no incluirá ningún detalle respecto a las personas involucradas en el caso (demandante, demandado/a, testigos) sino que se enfocará únicamente en el razonamiento que el Equipo de respuesta puso en juego al determinar la forma de investigación en el caso.

Investigaciones independientes

Para garantizar que las investigaciones sean fiables y libres de tendencias, MC USA contratará a un/a investigador/a independiente para investigar las acusaciones de abuso según se definen en este recurso (ver el Glosario, abuso). El/La investigador/a deberá contar con experiencia en la investigación de casos de la forma específica del abuso presunto y deberá contar con acceso a funcionarios/as policiales vigentes o del pasado, fiscales y/o expertos/as en salud que estén actualizados/as en la bibliografía pertinente al tipo de abuso presunto, y quienes tengan experiencia significativa en el manejo de este tipo de casos de abuso.

Al completar cada investigación independiente, el/la investigador/a entregará al Equipo de respuesta un Informe final que consistirá de los hallazgos de la investigación, análisis y recomendaciones. Dicho informe se utilizará como la pieza investigativa del proceso de abuso/mala conducta. Si existiera suficiente evdencia que apoya el cargo, el proceso avanzará.

Equipo de investigación

En casos de queja de mala conducta que no involucran acusaciones de abuso, quedará a discreción del Equipo de respuesta determinar la forma de reunir y evaluar la evidencia

(investigación). Esto puede incluir la conformación de un Equipo de investigación de tres personas con experiencia y capacitación en investigaciones de mala conducta o por el contrario, el Equipo de respuesta mismo podrá realizar la investigación. En casos en los que las acusaciones son tales que, aún si se determina que el/la demandado/a haya participado del presunto comportamiento, no estarían sujetos a la finalización de su credencial, y la evidencia es directa y clara, el Equipo de respuesta puede investigar y adjudicar la queja.

3ra sección: Procedimientos de selección/revisión de antecedentes

Para conservar nuestros valores de proteger las infancias y otras personas vulnerables, MC USA exige el cumplimiento de los siguientes procedimientos de revisión de antecedentes para todos los/as líderes acreditados/as, incluyendo como parte de los traslados:

- Completar el proceso de la Información del Liderazgo Ministerial. Dicho proceso exige:
    - Al menos tres referencias, provistas directamente por la referencia de la oficina nacional, el cual incluye a:
        - Un/a ministro/a de conferencia
        - Un/a empleado/a actual
        - Una referencia personal
    - Una revisión de antecedentes que incluye la siguiente información:
        - Confirmación de educación y empleo
        - Revisón de registros criminales a nivel local
        - Revisión de registros criminales a nivel estatal
        - Revisión de registros criminales de la FBI
        - Revisión del registro estatal central de abuso de niños/as – adultos dependientes
        - Revisión del registro estatal de agresores sexuales
        - Revisión de registros de vehículos motorizados
        - Revisión de antecedentes de la junta disciplinaria profesional

- Una evaluación psicológica (formulario a determinarse)
- Una búsqueda en internet y redes sociales
- Una entrevista realizada por personal de la conferencia o de nivel nacional, que explora la solicitud escrita del/de la aspirante e incluye preguntas relacionadas con el abuso, la protección de personas vulnerables y la política relacionada con la protección de niños/as y otras personas vulnerables.

4ta sección: Capacitación y políticas de la iglesia local

El/La DMCS trabajará junto a cada CSL para garantizar altos niveles de capacitación y políticas de abuso consistentes con la política denominacional y con las prácticas óptimas de prevención y respuesta al abuso, en todos los cuerpos de las conferencias regionales y de las congregaciones.

La capacitación periódica es exigencia para todos/as los/as líderes acreditados/as para todas las congregaciones, incluyendo líderes laicos/as que ejercen roles de gobierno y supervisión y todas las personas que trabajan con niños/as, juveniles y adultos vulnerables. El personal denominacional y de las conferencias trabajarán de manera conjunta para determinar los tiempos y el contenido de dicha capacitación. La misma deberá incluir, pero no limitarse a la educación actualizada en política de la iglesia local y denominacional, asuntos relacionados con el reconocimiento y respuesta al abuso, capacitación en límites sabludables y los procedimientos y protocolos para reportar casos.

El/La CSL documentará la asistencia a las sesiones de capacitación en las congregacones locales y presentará un informe de capacitación anual al/a la DMCS para garantizar el cumplimiento. A través de dicha capacitación, MC USA equipa a pastores/as e iglesias con el conocimiento y los recursos necesarios para prevenir el abuso antes de que ocurra, y responder al abuso cuando es revelado, descubierto o sospechado.

5ta sección: Responder al abuso y la mala conducta del clero

La Iglesia Menonita de EE. UU. está comprometida con brindar una respuesta eficaz y en

tiempo razonable y apropiado a cualquier acusación y hallazgo de abuso por parte de líderes acrediatados/as. MC USA trabajará para crear un ambiente donde todas las personas se sienten cómodas para plantear preguntas e inquietudes, exponer alguna situación o darla a conocer, informar y ser proactivas en la prevención y respuesta al abuso. ***Al responder al abuso, MC USA priorizará las necesidades de la víctima y otras personas vulnerables.***

Todos/as los/as congregantes deberán recibir la indicación de llamar 911 si tienen una sospecha razonable de que alguien está en peligro inmediato.

MC USA prohibe cualquier forma de represalia en contra de algún individuo o grupo involucrado con una actividad protegida bajo esta política, como la presentación de preocupaciones o posible evidencia de presunto abuso o la cooperación con una investigación independiente o criminal.

MC USA prohibe cualquier forma de represalia en contra de investigadores/as, Equipo de respuesta, líderes congregacionales, líderes de conferencia y líderes denominacionales que estén involucrados/as en la administración, adjudicación o en hacer cumplir las sanciones.

La represalia puede adoptar muchas formas, incluyendo pero no limitándose a las acciones adversas o violencia, amenazas e intimidación o la apariencia de alguna de las anteriores, que desalentarían que una persona razonable (bajo circunstancias similares y con identidades similares al/a la demandante) se involucrara en actividad protegida.

Las acciones que respondan a un informe realizado de buena fe o como respuesta bajo la política presente se consideran de represalia si provocan un efecto adverso en la salud de un/a individuo, si impacta en su capacidad de participar plenamente de las actividades eclesiales (o laborales si trabaja en la iglesia), si perturban o impiden que el/la individuo participe de los procedimientos de esta política o si presentan la apariencia de cualquiera de las mencionadas.

Toda inquietud o pregunta relacionada con la represalia deberá informarse inmediatamente al/a la DMCS.

Responder al abuso de un/a niño/a por parte del clero

Se requiere acción cuando existiese revelación, descubrimiento o sospecha de abuso de niños/as. Todos/as los/as líderes acreditados/as son o informantes mandatarios/as por ley o tienen una exigencia moral y ética de actuar "como si" fueran informantes mandatarios/as cuando están respondiendo a un posible abuso.

Cuando se requiere un Informe: revelación, descubrimiento y sospecha

Se requiere un informe cuando un abuso infantil se revela, descubre o sospecha.

- **La revelación**: Se puede producir una revelación por parte de presuntas víctimas, testigos o cualquier otra persona con conocimiento informado de presunto abuso.
- **El descubrimiento:** consiste en:
    - La observación directa del abuso infantil por parte de un/a miembro del personal o tercero
    - Daños físicos realizados a un niño/a coherentes con el abuso
    - Enfermedad de transmisón sexual o embarazo infantil
    - Se descubren imágenes, videos o mensajes de abuso infantil (pornografía infantil)
- **La sospecha:** Los/as adultos deberán tomar decisiones respecto a cuáles señales posibles de abuso constituirían una sospecha razonable, que ameritarían un informe a las autoridades apropiadas. No todos los casos de abuso infantil manifiestan señales obvias. Por favor, consulta con profesionales de prevención de abuso infantil u oficial de policía, con conocimiento de la legislación local de información al considerar las respuestas apropiadas. Al presentarse la duda, es mejor informar o como mínimo consultar con especialistas en prevención de abuso infantil u oficial de policía.

La siguiente lista incluye señales comunes de abuso infantil.

- **Señales de abuso físico**
    - Heridas que no son coherentes con la justificación que se da para explicarlas.
    - Heridas que ocurren en lugares que normalmente no están expuestos a caídas, juegos torpes, etc.
    - Heridas que no recibieron atención médica.
    - Reticencia a participar de juegos o natación, o de cambiarse para ello.
    - Infecciones urinarias recurrentes o dolores de estómago inexplicables.
    - Heridas en bebés, mordeduras, quemaduras, fracturas, etc., que no tengan una explicación accidental.
    - Cortes/rasguños/abuso de sustancias.
- **Señales de negligencia** (La pobreza también puede llevar a algunos de estos asuntos, que pueden requerir un seguimiento responsable.)
    - Desnutrición, languidez o fatiga obvias.
    - Pide mendigando, roba o guarda comida o se queja frecuentemente del hambre.
    - Se encuentra siempre sucio/a o presenta olor corporal fuerte (no suciedad por haber jugado al aire libre, sino suciedad que denota la falta de presencia de un adulto que se ocupe de su higiene básica).
    - Carece de abrigo suficiente para vestirse acorde al clima.
    - Presenta enfermedad, heridas, salud sin atender (por ej.: caries sin rellenar), o necesidades educativas serias.
    - Presenta la necesidad no atendida de usar lentes, de recibir atención odontológica u otra necesidad médica que no está siendo tratada.
    - Permanece en la escuela fuera del horario escolar.
    - Presenta ausencias frecuentes o dificultades académicas serias.
    - Se encuentra sin supervisión, de manera inapropiada.
    - Abusa del alcohol u otras drogas.
- **Señales de abuso sexual infantil**

- Señales físicas:
    - Moretones y laceraciones inusuales.
    - Molestia, dolor o heridas en la zona genital.
    - Dificultad para orinar.
    - Molestia al estar sentado/a.
    - Ropa interior desgarrada o ensangrentada.
    - Enfermedad de transmisión sexual.
- Señales de comportamiento:
    - Un cambio repentino de comportamiento.
    - Comportamiento nervioso u hostil hacia adultos.
    - El/la nino/a evita a una persona o situación en/con la que antes se hubiera involucrado.
    - Sexualmente cohibido.
    - Comportamiento sexual "dramatizado".
- Señales verbales – Comentarios similares a:
    - "_____ me hace cosas cuando estamos solos".
    - "No me gusta estar con_____".
    - "_____tonteó conmigo".
    - "_____me dice cosas malas".

Procedimientos para responder al abuso infantil

1. Informar de inmediato el presunto abuso infantil a las autoridades apropiadas y prestar plena cooperación.
    a. Contacta a la policía local y/o departamento de servicios sociales para menores en tu jurisdicción.
    b. NO INTENTES investigar el asunto. Es crítico reportar la información a las autoridades apropiadas para que puedan llevar adelante cualquier investigación y tomar las medidas apropiadas.
    c. Cualquier demora en dar informe podría resultar en la pérdida de evidencia crítica, podría constituir una posible violación de la ley, y lo peor de todo, es que

podría posibilitar la continuación del abuso de la persona vulnerable.

2. Si el/la presunto/a abusador/a es un padre, cuidador/a u cualquier otro individuo que vive en la misma casa con el/la menor, dicha persona **NO** será notificada de la revelación o subsecuente informe a las autoridades. Esto pondría en riesgo al/a la menor.
3. Si el/la niño/a necesita atención médica urgente, se deberá llamar a la ambulancia, o llevarlo/a al hospital.
    a. A los padres/cuidadores se les notificará después de tomar las medidas. El personal del hospital deberá conocer cualquier preocupacion por la protección del/de la menor. El personal del hospital tiene la obligación de trasmitir estas preocupaciones a las autoridades.
4. Toma nota de lo que el/la niño/a acusa y de las circunstancias alrededor de la acusación por la posibilidad de ser convocado/a para dar evidencia en la corte.
    a. **No tocar o manipular cualquier evidencia, como indumentaria,** y evita que el/la menor se limpie solo/a.
5. Notifica al/a la CSL después de informar a las autoridades. El/La CSL notificará inmediatamente al/a la DMCS.
    a. Si las acusaciones de abuso involucraran al/a la CSL o si el/la CSL sostiene un relación personal con el/la presunto/a agresor/a, el/la informante deberá informar directamente al/a la DMCS.
    b. Si las acusaciones de abuso involucraran al/a la DMCS o si el/la DMCS tuviera una relación personal con el/la presunto/a agresor/a, el/la informante deberá elevar el informe directamente al/a la director/a ejecutivo/a asociado/a de Vitalidad dela Iglesia, de la Iglesia Menonita de EE. UU.
6. Al recibir la notificación del/de la CSL, el/la DMCS trabajará con la congregación para otorgarle al/a la presunto/a agresor/a en licencia administrativa hasta haberse completado todas las investigaciones y que la conferencia regional y MC USA tengan la suficiente información como para tomar una determinación respecto al personal y/o las credenciales denominacionales del/de la presunto/a agresor/a.
7. El/La DMCS reunirá al Equipo de respuesta para discernir cuáles serán los próximos

pasos para facilitar el proceso de respuesta al abuso/mala conducta (informe, investigación, audiencia, juicio/sanciones/apelación).

a. El/La niño/a tiene derecho a que se respete su privacidad. La congregación, conferencia y denominación deberán compartir cierta información para salvaguardar a otras personas vulnerables y permitir que cualquier otros/as posibles víctimas también expongan su situación. ***Las revelaciones o exposiciones para el beneficio público también deberán conservar la privacidad del/de la niño/a.***

Responder al abuso del clero de otro/a adulto

Se exige accionar cuando existiera revelación, descubrimiento o sospecha de abuso cometido en contra de un/a adulto. (ver lo expresado con anterioridad)

1. Si existe sospecha razonable de que un/a adulto está en peligro inmediato, llamar al 911.
2. Informa sobre cualquier abuso a mayores a las autoridades locales de inmediato. **No** intentes investigar sobre la situación.
    a. Todo el personal, líderes acreditados/as y miembros de la Iglesia Menonita de EE. UU. tienen la obligación de informar al/a la CSL las acusaciones de abuso de un/a adulto por parte de un/a líder acreditado/a, tan pronto llame su atención.
        i. El/La CSL deberá informar de inmediato al/a la DMCS.
        ii. Si las acusaciones de abuso involucran al/a la CSL o si el/la CSL tiene una relación personal con el/la presunto/a agresor/a, el/la informante deberá informar directamente al/a la DMCS.
        iii. Si las acusaciones de abuso involucraran al/a la DMCS o si el/la DMCS tuviera una relación personal con el /la presunto/a agresor/a, el/la informante deberá elevar el informe directamente al/a la director/a ejecutivo/a asociado/a de Vitalidad dela Iglesia, MC USA.
3. El/La CSL y el/la DMCS trabajarán junto al/a la presunto/a víctima adulto para informar de todas las supuestas acusaciones de abuso a las autoridades locales. **La decisión de informar a las autoridades locales es, en última instancia, decisión de la presunta víctima.** Sin embargo, el/la CSL y/o DMCS deberán esforzarse por alentar y apoyar a la víctima para que se realice dicho informe. El/La CSL y el/la DMCS deberán además, consultar con expertos/as locales o nacionales y con la víctima para generar un plan de protección si existiera alguna posibilidad de que se encuentre expuesta la víctima por efectuar dicho informe.
4. Al recibir la notificación del/de la CSL, el/la DMCS trabajará con la congregación para otorgarle al/a la presunto/a agresor/a en licencia administrativa hasta haberse

completado todas las investigaciones y que la conferencia regional y MC USA tenga la suficiente información como para tomar una determinación respecto al personal y/o las credenciales denominacionales del/de la presunto/a agresor/a.

5. El/La DMCS reunirá al Equipo de respuesta para discernir cuáles serán los próximos pasos para facilitar el proceso de respuesta al abuso/mala conducta (informe, investigación, audiencia, juicio/sanciones/apelación).
    a. Cuando fuera posible, el/la CSL y el/la DMCS derivarán a la víctima a un/a experto/a local o nacional para recibir ayuda.

6ta sección: Proceso de respuesta al abuso/mala conducta

Cuando el Equipo de respuesta reciba un informe de mala conducta, utilizarán el siguiente proceso para investigar y adjudicar el caso. El proceso de abuso/mala conducta consta de seis pasos: Recibir el informe, investigar la queja, llevar a cabo la audiencia, adjudicar un juicio, determinar las sanciones, si se aplican y facilitar cualquier apelación.

Lineamientos generales

1. Cuando el informe contiene acusaciones de abuso en contra de un/a adulto o niño/a, se debe comenzar con el protocolo arriba mencionado de **Abuso de niños/as** o de **Respuesta al abuso de adultos**.

2. En las instancias en las que se está desarrollando una investigación criminal, respondiendo a un presunto abuso, al/a la demandado/a se le dará una licencia administrativa y el equipo de respuesta pausará el proceso de respuesta de MC USA y cooperará plenamente con las fuerzas policiales.
    a. Si se encuentra criminalmente responsable a una persona del abuso, el equipo de respuesta puede avanzar directamente a la fase de juicio y sanciones del proceso de respuesta.
    b. Si una persona se determina no culpable o los cargos son desestimados por tecnicismos, el equipo de respuesta procederá con el proceso de respuesta. En

algunos momentos, se pueden determinar como no culpables de cargos criminales a las personas, aunque sí hayan manifestado conductas que exigen la atención de la congregación, conferencia y denominación, en relación al ministerio pastoral.

3. Cuando un informe contiene acusaciones de abuso sexual de un niño/a o adulto, se requiere una investigación independiente.
4. Cuando un informe contiene acusaciones de mala conducta que no inlcuyen acusaciones de abuso, el equipo de respuesta puede explorar una ruta alternativa. Cualquier decisión de esta índole deberá ser documentada, así como las razones por haberla tomado, y ser informado al/a la director/a ejecutivo/a de MC USA y ministro/a de conferencia regional.
5. Una queja de abuso/mala conducta será investigada con o sin la cooperación del/de la acusado/a. **El ofrecimiento de renunciar a su cargo o ceder las credenciales no detiene el proceso de dar respuesta a la queja**. La *conferencia regional* tiene el deber de diligencia de descubrir si un/a líder acreditado/a causó daño estando en el ejercicio de su cargo.
6. Es posible realizar un informe de abuso/mala conducta en contra de alguien fallecido. En algunos casos, las víctimas de abuso revelan su situación después de fallecido/a su abusador/a por no sentirse seguros/as exponiendo su situación mientras estén con vida. En tales casos, el equipo de respuesta realizará un proceso modificado con el objetivo de decir la verdad, cuanto más fuera posible, señalando que la determinación de la culpabilidad o la inocencia no es posible debido a la incapacidad del/de la acusado/a de responder a las acusaciones. En estos casos, el objetivo es ofrecer sanación a la víctima y a la vez generar espacio para que otros/as posibles víctimas salgan a la luz.
7. No existe ninguna “prescripción” de cómo hacer el seguimiento de las acusaciones de abuso o mala conducta pastoral en la iglesia. Las acusaciones de abuso o mala conducta del pasado se manejarán según los procesos de mala conducta, dependiendo de la naturaleza de la acusación. Este proceso podría llegar a ser limitado por una determinación de culpabilidad o inocencia por el tiempo que haya pasado, la disponibilidad de testigos, la dificultad de recordar, etc.
8. Las quejas de mala conducta pueden ser archivadas en anonimato. Para contar con la

integridad dentro del mismo proceso, las acusaciones de abuso/mala conducta deberán contener la suficiente información como para permitir al/a la acusado/a la oportunidad razonable de responder a las acusaciones específicas. En los casos en que el/la demandante presenta un temor razonable de represalia, según determine el equipo de respuesta, el equipo de respuesta puede tomar ciertas medidas para garantizar el anonimato a lo largo de todo el proceso. El interés de la iglesia, en dichos casos, es garantizar que las congregaciones están seguras, por haberse tomado las medidas razonables para garantizar que los/as líderes acreditados/as no están involucrados/as en abuso o mala conducta.

9. En ningún punto, se exigirá a quienes presentan una queja de mala conducta que se involucren directa o indirectamente con el/la demandado/a. En el pasado, las personas acusadas de mala conducta han usado erróneamente ciertos pasajes bíblicos como Mateo 18.15-20 para insistir en que todo proceso de mala conducta en la iglesia debiera involucrar la interacción cara a cara. Esta es una aplicación errónea del texto y la interacción directa significa un riesgo significativo de volver a traumatizar al/a la demandante.

10. La jurisdicción de un informe escrito se discernirá de la siguiente manera. Si el/la acusado/a es miembro de la iglesia, la congregación utilizará sus políticas de Iglesia Segura para manejar el informe. Si el/la acusado/a es un/a líder acreditado/a, o un/a líder no acreditado/a que ejerce un rol pastoral, la conferencia regional y el equipo de respuesta del personal de MC USA manejará el informe. Si el/la acusado/a es CSL o DMCS, el informe será manejado por el/la director/a asociado/a de Vitalidad de la iglesia y un equipo de respuesta independiente.

11. La congregación y/o la conferencia regional es responsable por el uso de todas las herramientas disponibles para manejar el conflicto, el abordaje de desempeño laboral, los conflictos de personalidad, las diferencias de capacidad o estilo, etc. Existen muchos asuntos que surgen dentro de la congregación que pueden resolverse con procesos de mediación y transformación de conflicto antes de que se conviertan en quejas de mala conducta. Una vez que la conferencia regional o el cuerpo nacional recibe una queja formal de abuso/mala conducta, el personal de la conferencia o de la denominación utilizará el

proceso de abuso/mala conducta para responder a la queja.

12. Es importante que las *investigaciones* se lleven a cabo de inmediato y sin demoras, porque la prolongación del proceso es doloroso tanto para *quien presentó la queja de mala conducta* como para el/la *demandado/a* y para sus familias. Las líneas de tiempo que aquí se ofrecen son una guía y a veces no serán posibles. Si ocurrieran demoras, se deberán mantener informados/as a *quien haya presentado la queja* y al/a la *demandado/a*, de los nuevos tiempos y las razones por la demora.

Pasos a seguir en el proceso de abuso/mala conducta

1. La queja de mala conducta
    a. Aquella persona que cree que un/a líder acreditado/a o un/a pastor/a no acreditado/a está involucrado/a en mala conducta o abuso deberá contactar al/a la Intermediario/a de Seguridad de la Conferencia (CSL por sus siglas en inglés) para que se archive una queja por escrito. El/la CSL puede recibir la queja, o puede el/la CSL designar a otro/a profesional para recibir la queja.

        i. Otra alternativa, es que aquella persona puede presentar una queja por escrito al/a la ministro/a denominacional de Seguridad de la Iglesia (DMCS, por sus siglas en inglés). El/La DMCS puede recibir la queja, o puede designar a otro/a profesional para recibir la queja.

    b. El/La CSL y el/la DMCS conversarán tan pronto fuera posible para iniciar el proceso de respuesta.
    c. Al recibir la queja, el/la CSL o DMCS realizarán lo siguiente:
        i. Agradecer a la persona que presentó la queja de mala conducta.
        ii. Si la persona que presuntamente ha sufrido el daño por mala conducta es un/a menor, se deberá seguir la proceso de Respuesta al Abuso Infantil detallado con anterioridad.
        iii. Si la persona que presuntamente ha sufrido el daño por mala conducta es un/a adulto, se deberá seguir el proceso de respuesta al abuso de adultos detallado con anterioridad.

iv. Entregar este recurso a la persona que hizo el *informe de mala conducta* como también una copia en pdf de *Una comprensión compartida del liderazgo ministerial.* Explícales el proceso de abuso/mala conducta.

v. Explicar lo que significa la confidencialidad. El *equipo de respuesta* realizará todos los esfuerzos posibles por mantener la confidencialidad de *aquella persona que presentó la queja por mala conducta* y limitará la revelación de información a aquellas personas que necesitan saber por el propósito de poder abordar o investigar la situación; específicamente, el/la *investigador/a(s)* y los miembros del equipo de respuesta. Dichas personas deberán también mantener la confidencialidad.

    1. La confidencialidad no puede garantizarse en las siguientes circunstancias:

        a. Si un/a individuo está en riesgo inminente de autodañarse.
        b. Si un/a individuo está en riesgo inminente de dañar a otro/a.
        c. Si existe fundamento razonable para creer que otros/as en la iglesia pueden estar en riesgo de sufrir daño.
        d. Si la situación involucra el abuso de a un/a menor, en tal caso los informes deberán elevarse a las autoridades legales o a los servicios de protección de menores.
        e. Si la iglesia recibe de la corte una orden de acceso a información confidencial o privilegiada.

    2. En tales circusntancias, la información se compartirá únicamaente con los servcios necesarios para prevenir el daño, y el nombre de quien presentó la queja no se divulgará al público.
    3. La *persona que presentó la queja por mala conducta* deberá conocer los nombres de quienes conocen su identidad, cuando estos nombres están disponibles, y los nombres de quienes escucharon su historia sin conocer su nombre. La lógica para esto es que la práctica que *conoce del trauma* deberá manejar las historias de abuso con respeto,

y no compartirlas fuera de los límites de lo absolutamente necesario. La violación de la confidencialidad sobre la identidad de *quien presentó una queja por mala conducta* puede tener efectos negativos de largo alcance en su persona y en su familia.

vi. Designa una *persona de apoyo del proceso para acompañar a la persona que presentó la queja y al/a la demandante*.

1. La *persona de apoyo del proceso* no deberá tener conflictos de interés con *la persona que realizó la queja de mala conducta*, ni con *el/la demandado/a* ni con *los/as investigadores/as*; en particular, no deberán tener responsabilidades de supervisión respecto a ninguna de las partes.
2. La *persona de apoyo del proceso* no deberá ser pariente de la persona quien están apoyado. Los/as miembros de familia podrán ser un *apoyo personal*, pero las prácticas óptimas demuestras que los/as miembros de familia no deberán desempeñar el rol de *persona de apoyo* según se define en esta política.
3. La *persona de apoyo del proceso* posee las siguientes responsabilidades:

    a. Brindar ayuda práctica a la *persona que presentó la queja de mala conducta*, asistiendo en la búsqueda de apoyo y de espacios seguros.

    b. Ayudar a la persona a poner por escrito sus *acusaciones de mala conducta* si aún no está por escrito, utilizando el formulario de Queja (F3).

    c. Garantizar que la queja por mala conducta se entregue al/a la CSL o DMCS si aún esto no se llevó a cabo.

    d. Ayudar a la *persona que presentó la queja de mala conducta* a documentar el daño realizado, como preparación para la *investigación*, incluyendo la anotación de conversaciones y

acciones específicas y la recolección de *evidencia* como textos, correos electrónicos o almanaques, y hacer una lista de testigos corroborantes, quienes pueden haber sido testigos o a quienes se les puede haber contado sobre las presuntas acciones, junto a su información de contacto. La *persona que presentó la queja por mala conducta* no deberá contactar él/ella mismo/a a los testigos, sino que ésta es la tarea de los/as *investigadores/as.*

e. Desempeñarse como persona de contacto para la comunicación desde el *equipo de respuesta*, los/as *investigadores/as* o el P*anel de apelación*, si lo solicita la *persona que presentó la queja por mala conducta*.

f. Si la *persona que presentó la queja por mala conducta* cree que el proceso de abuso/mala conducta no se está administrando justamente, se le podrá pedir a la *persona de apoyo* que realice una objeción en tiempo y forma de su parte al *Equipo de respuesta*.

vii. Garantizar que la *persona que presentó la queja de mala conducta* y su familia cuentan con el apoyo pastoral/de consejería que precisan.

d. Si existieran multiples quejas de mala conducta sobre la misma persona, el Equipo de respuesta decidirá si se realizará una sola *investigación* o varias *investigaciones*.

i. Las investigaciones múltiples serán apropiadas en caso de que los informes de mala conducta son diversas (por ej.: mala conducta en lo financiero y mala conducta sexual).

e. Si una queja por mala conducta que está por escrito se retira: A veces la *persona que presenta un informe de mala conducta* solicita retirar una *queja escrita*. Las *quejas de mala conducta* escritas se convierten en propiedad de la *conferencia regional* y no pueden ser devueltas, pero la persona que realizó el informe puede decidir no participar de una investigación. No se deberá presionar a ninguan persona que ha decidido retirar un informe escrito. Cualquier detalle

identificatorio sobre *la persona que realizó el informe* (original) *de la queja de mala conducta* podrán ser quitados antes de proceder con la investigación.

f. Si los/as líderes de conferencia obtienen conocimiento de posible mala conducta a través de la exposición o revelación, el descubrimiento o la sospecha, pueden archivar una queja de mala conducta por terceros. Dicha queja deberá hacerse por escrito y seguir los lineamientos de este proceso. El abuso y la mala conducta pastoral son claramente una ofensa a los/as abusados/as, pero también significan una ofensa al oficio del ministerio y una violación de los términos de la acreditación. El hecho de recibir la acreditación genera una obligación de fidelidad a los estándares éticos del ministerio pastoral expuestos en Una comprensión compartida del liderazgo ministerial y el Pacto de conducta presente en este recurso.

g. La *queja de mala conducta* no necesariamente deberá ser exaustiva en cuanto a los detalles de la presunta mala conducta, ni constituye una declaración de impacto en la víctima, pero deberá incluir información son suficiente sustancia para que las acusaciones puedan corroborarse a través de la recolección de información, y se pueda evaluar la veracidad de los reclamos a través de la *investigación*. Deberá incluir:

    i. El nombre del/de la *líder acreditado/a*, el cargo que ejercía en la iglesia y la relación con quien escribe la queja de mala conducta (por ej.: *ministro/a*-congregante, *ministro/a*-secretario, etc.).

    ii. El nombre e información de contacto de la persona que realizó la queja. El nombre y la información de contacto se mantendrán en completa confidencialidad, sujeto a las limitaciones descritas con anterioridad. En el caso de una *queja de mala conducta por terceros*, se deberá incluir además el nombre de la persona que se cree que sufre el daño.

    iii. La naturaleza de la presunta mala conducta. *La persona que realizó la queja de mala conducta* contará con una copia de la *Comprensión compartida del liderazgo ministerial* y de las definiciones del abuso en este recurso para ayudar a determinar qué se considera mala conducta o abuso. No es

suficiente decir que ocurrió la mala conducta. Deben haber *acusaciones* específicas que incluyen la naturaleza de la acción, así como fechas, horas, lugares y circunstancias.

Los incidentes múltiples de presunta mala conducta deberán registrarse en párrafos enumerados separados.

iv. En la mayoría de los casos, el nombre de la *persona que realizó la queja de mala conducta* puede ser compartido con el/la *demandado/a*. A discreción del equipo de respuesta, el nombre de la persona que realizó el informe puede ser confidencial si existiera temor creíble de represalias (por ej.: si el/la demandado/a amenazó a la persona o a otros/as en circunstancias simlares).

2. Investigación
    a. Al recibir un informe que acusa de mala conducta a un/a líder acreditado/a, el/la DMCS tomará las siguientes medidas:
        i. Buscará cualquier registro relacionado de mala conducta que concierne al/la demandado/a.
        ii. Reunirá un Equipo de respuesta, garantizando de que no existan conflictos de interés para los/las DMCS o CLS, indicando alternativas si se presentaran conflictos de interés.
        iii. Garantizará la confidencialidad, sujeto a las limitaciones descritas con anterioridad.
        iv. Asistirá a la congregación en la decisión en cuanto a si es necesario otorgar una licencia y ayudarla a realizar el anuncio apropiado.
        v. Si están involucradas las fuerzas policiales, la Conferencia regional *suspenderá las credenciales* inmediatamnte, *otorgará la licencia administrativa al/a la demandado/a* y colaborará con las autoridades.
    b. El/La DMCS u otro miembro del Equipo de respuesta notificará al/a la *demandado/a* sobre la presentación del informe escrito sobre el presunto abuso y/o mala conducta y sobre el inicio de la *investigación* que se llevará a cabo. Entregará al/a la *demandado/a* el presente *documento de proceso*.

c. Habitualmente, las *acusaciones* se compartirán con el/la *demandado* en este momento, para que cuenten con un tiempo razonable para prepararse para la entrevista. El *informe completo de mala conducta* podría no ser compartido con el/la *demandado/a* si contuviera información personal, declaraciones de impacto de la víctima u otra información confidencial.

d. A veces, surgirán *acusaciones* adicionales en la primera entrevista que tengan los/as *investigadores/as* con la *persona que realizó la queja de mala conducta*. El/La *demandado/a* deberá ser informado de estas *acusaciones* adicionales al menos 24 horas antes de su entrevista.

e. El/La *demandado/a no será* informado sobre la identidad de la *persona que realizó el informe, dentro de lo razonablemente posible, pero ello no deberá evitar la revelación de las acusaciones y evidencia, lo cual podría causar que el/la demandado/a discerniera la identidad del/de la demandante. Si la identidad de la persona que realizó el informe se revela o discierne, el/la demandado/a no deberá compartir dicha información con otros/as, salvo su esposo/a o consejero profesional, y el/la demandado/a no deberá ejercer represalias en contra de dicha persona. La revelación de esta información a otros/as o cualquier forma de represalia se considera dentro del no cumplimiento con este proceso y tendrá un impacto en el estado de la credencial del/de la demandado/a.*

f. El/La DMCS notificará a los/as líderes de la organizacón en la que se desempeña el/la *líder acreditado/a* y a todos/as los/as *ministros/as* que también trabajan allí que se ha recibido una *queja de mala conducta*, nombrando al/a la *demandado/a*. Conduce a los/as líderes y otro personal a la presente *Política y procedimiento*. Si el/la demandado/a trabaja en otra organización fuera de la iglesia, se le avisará por cortesía al/a la supervisor/a del/de la demandado/a.

g. Posterior a la consulta con el/la DMCS y CSL de la conferencia regional, el liderazgo de la junta gubernamental de la organización podrá elegir hacer un anuncio semejante a: “Se le otorgó a (Nombre del/la *líder acreditado/a*) una licencia de todas sus responsabilidades como *ministro/a* mientras se investiga la queja de mala conducta. El hecho de que se realice una investigación no significa que haya ocurrido la mala

conducta, pero la *Conferencia regional* toma en serio a los informes de (abuso y/o mala conducta) y exige que se lleve a cabo una *investigación*".

h. La práctica óptima es que esta *licencia* ***no-disciplinaria*** deberá ser paga y con beneficios debido a que se otorga sin prejuicio. Si el/la *demandado/a* es un/a pastor/a congregacional, la práctica óptima es que mientras dure la *licencia no-disciplinaria*, el/la *demandado/a* deberá abstenerse de asistir a la congregación, ni siquiera como participante, aunque el presunto abuso es histórico y haya sucedido en otra congregación. La lógica en esto es que generalmente, las congregaciones apoyan a su *ministro/a* y manifiestan descreimiento acerca de los *informes de mala conducta* y escepticismo hacia quienes informaron la mala conducta. Ser testigos del apoyo público de alguien acusado/a de abuso o mala conducta puede ser muy doloroso para los/as sobrevivientes. La congregación necesita tener espacio para procesar su propia reacción a esta investigación.

i. Se realizarán los pasos para prevenir interacciones entre la *persona que realizó la queja de mala conducta* y el/la *demandado/a*. Se le indicará al/a la *demandado/a* que no se comunique con la *persona que realizó (si es revelado), o con quien cree haber realizado il informe de mala conducta* ni con su familia por ninguna razón, ya sea ni directa ni indirectamente, verbal o electrónicamente, o indirectamente a través de un tercero.

j. Se deberá identificar a una *persona de apoyo personal* para el/la *demandado/a*; será *un rol particular que no debe confundirse con la persona de apoyo del proceso*. La persona de apoyo personal deberá ser elegido por el/la demandado/a y no deberá presentar conflictos de interés con la persona que realiza la queja de mala conducta, ni con el/la *demandado/a* ni con el *equipo de respuesta;* en particular, no deberán tener ninguna responsabilidad de supervisión sobre la persona mencionada. La *persona de apoyo personal* no deberá ser pariente de la persona a quien apoyan. Los/as miembros de la familia son un apoyo adicional, pero las prácticas óptimas han demostrado que los/as miembros de familia no deberán ejercer el rol de la *personal de apoyo personal* según se define en esta política.

    i. La *persona de apoyo personal* tiene la siguientes obligaciones:

1. Brindar apoyo práctico para garantizar que el/la *demandado/a* comprende el proceso.
2. Caminar junto al/a la *demandado/a* a través de todo el proceso de la investigación y apelación. Acompañarlo/a a las reuniones que requiere este *proceso* como observador/a.
3. Servir como persona de contacto para la comunicación desde el *equipo de respuesta*, los/as *investigadores/as* o el *Panel de apelación*, si así lo solicita el/la *demandado/a*.
4. Si así lo solicitara el/la *demandado/a*, ayudarles a organizar su respuesta a los *cargos*.
5. Si el/la *demandado/a* cree que el *proceso* no se está administrando justamente, se puede solicitar que la persona de apoyo del proceso realice una objeción de parte del/de la *demandado/a* a los/as *investigadores/as* o al equipo de respuesta si el/la *demandado/a* no desea hacerlo por sí mismo/a.

k. El/La DMCS deberá aconsejar, además, a la junta gubernativa de la organización/congregación que entregue a los equipos de respuesta la información de contacto a todas las personas en su organización/congregación, en caso de que alguien tuviera información sobre mala conducta que quisiera compartir. Si la presunta mala conducta hubiera ocurrido en otra organización, se deberá aconsejar a ambos cuerpos gubernativos a realizar este anuncio y se les entregará esta información. La organización actual puede anunciar que la mala conducta se acusa por una tarea previa.

l. El equipo de respuesta garantizará que el/la *demandado/a* y su familia cuentan con apoyo pastoral/de consejería.

m. Si la queja contiene acusaciones de abuso de cualquier tipo, el equipo de respuesta buscará a un/a investigador/a independiente con formación y competencia en la investigación del tipo de presunto abuso.

n. Si la queja contiene acusaciones de mala conducta, el equipo de respuesta designará a tres *investigadores/as* independientes reconocidos/as por ser justos/as, por su honestidad y madurez de personalidad cristiana, y no pertenecientes a la

congregación o conferencia regional del/de la *demandado/a*.

i. Se deberá prestar atención al equilibrio entre géneros, así como la diversidad racial o cultural, particularmente si la *persona que realizó la queja de mala conducta* o el/la *demandado/a* es una persona africana americana, de pueblos originarios o una persona de color.

ii. Los/as invenstigadores/as deberán contar con formación en técnicas investigativas, *conocimiento sobre traumas* y sobre las dinámicas de poder de la *mala conducta ministerial*.

o. Si la queja incuyera acusaciones de conducta que, si resultara ser veraz no desencadenaría una suspensión o finalización de la credencial, y la evidencia es directa y clara, el equipo de respuesta puede decidir realizar la investigación y adjudicar el reclamo como equipo, brindando un resumen de las razones que respaldan su decisión a través del formulario F17.

p. El Equipo de respuesta tratará a todas las partes por igual, garantizando de que todas las partes involucradas en el proceso de abuso/mala conducta reciban informes e información en tiempo y forma. Esto incluye la notificación a la *persona que realizó la queja de mala conducta* y al/a la *demandado/a* sobre los tiempos esperados de la futura investigación. Incluye informar a todas las partes de cualquier cambio en la línea de tiempo y las razones por dichos cambios, en tiempos apropiados.

q. El (Los) nombre(s) de los/as investigadores/as serán brindados a la persona que realizó el informe y al/a la demandado/a. Cualquier parte tiene el derecho de objetar a un/a particular investigador/a(s), si existiera conflicto de intereses comprobable basado en relaciones en el pasado o historia de interacciones. El Equipo de respuesta determinará la validez de los reclamos y reemplazará a cualquier investigador/a que presenta un conflicto de intereses.

r. El/La DMCS ubicará cualquier archivo personal, incluyendo cualquier *expediente de mala conducta ministerial* que conservara la *Conferencia* regional actual, la *Conferencia regional* anterior y/o la *oficina nacional* respecto al/a la *demandado/a* y compartirá estos expedientes con los/as *investigadores/as*.

s. La Conferencia regional deberá notificar a su compañía aseguradora sobre la investigación y respetar los procedimientos exigidos, conservando a la vez la integridad con el proceso que se detalla. La Conferencia regional alentará a la congregación u organización a que se comunique con su compañía aseguradora.

t. Los/as *investigadores/as* llevarán a cabo una investigación, con el siguiente mandato: reunir y evaluar la naturaleza de la evidencia relacionada con la queja para determinar si es más probable que sí que no haya estado involucrado el/la demandado/a en la mala conducta acusada en el informe. Deberán seguir los siguientes pasos:

    i. Revisar la *queja de mala conducta* escrita.

    ii. Entrevistar a la *persona que realizó la queja de mala conducta* para oír su historia de manera más completa y hacer preguntas específicas sobre cada acusación.

        1. Deberán ver cualquier *evidencia* como cartas, textos, almanaques y recibir nombres e información de contacto de testigos corroborantes.

            a. Se deberá indicar a la *persona que realizó la queja de mala conducta* que no se comunique con los/as testigos. Los/as *investigadores/as* estarán alertas para ver si la mala conducta incluyó el *engaño pederasta o ciberacoso*.

            b. La *persona que realizó la queja de mala conducta* puede solicitar la presencia permanente de su *persona de apoyo* designada, y/u otros apoyos personales, incluyendo la representación legal si lo desea.

        2. Si en el transcurso de la entrevista, surgieran nuevas *acusaciones*, deberán ser registradas por escrito y firmadas por la *persona que realiza la queja de mala conducta*, en reconocimiento de que están haciendo estas *acusaciones* adicionales.

        3. Cualquier *acusación* nueva deberá compartirse con el/la *demandado/a* al menos 24 horas antes de su entrevista.

iii. Entrevistar al/a la *demandado/a*, solicitando que responda a las *acusaciones*.

1. El/La demandado/a deberá recibir una lista de las acusaciones por escrito si no recibieron la *queja de mala conducta*.
2. Los/as *investigadores/as* pueden, a su discreción, negarse a mostrar la *queja de mala conducta* completa si existe allí información personal como comentarios de la víctima, si existe preocupación por la seguridad o si oficiales policiales u otras autoridades civiles solicitan que esto no ocurra.Si no existieran tales razones convincentes por no compartir el informe escrito, el/la demandado/a deberá recibir una copia para sí. El/La demanadado/a no puede duplicar el informe ni hacerlo circular.
3. Los/as investigadores/as informarán al/a la *demandado/a* que dentro de cinco días de haber recibido las *acusaciones* o la *queja de mala conducta*, el/la *demandado/a* deberá entregar a los/as *investigadores/as* una declaración, que responda a cada acusación enumerada en el informe, detallando:
    a. Que el/la *ministro/a* acuerda con la acusación, o
    b. Que el/la *ministro/a* disputa la acusación y presenta todas las razones por el desacuerdo del/de *la ministro/a*, así como el recuento completo de cada incidente en disputa que fue acusado.
4. El/La *demandado/a* puede brindar *evidencia* material que crea que refuta las *acusaciones*, y una lista de testigos que puedan corrobrar los reclamos del/de la *demanado/a*, y su información de contacto. Los/as testigos son personas que poseen *evidencia* material o historias corroborantes; no son referencias de carácter.
5. Al/al a *demandado/a* se le indicará que no debe ponerse en contacto él/ella mismo/a con los/as testigos.

iv. Entrevistar a posibles testigos corroborantes o a cualquier persona que tenga información relevante.

1. La identidad de testigos se conservará de manera estrictamente confidencial, no se les dirán los nombres de los testigos ni a la

persona que realizó la queja de mala conducta ni al/a la *demandado/a,* salvo que los/as testigos desean hacerlo ellos/as mismos/as. Los/as testigos deberán conservar la misma confidencialidad respecto a la entrevista.

v. Revisar cualquier *evidencia* material relevante ofrecida por la *persona que realizó la queja de mala conducta* y el/la *demandado/a* o los/as testigos.

vi. Llevar registro preciso de las entrevistas, incluyendo la fecha, partes presentes y el nombre de quien registra. Una práctica óptima es registrar todas las entrevistas investigativas, de modo que las notas puedan ser corroborados con posteridad.

vii. Si fuera necesario, pedir al Equipo de respuesta que extienda el tiempo para concluir la iinvestigación y completar el informe escrito de los/as *investigadores/as*.

viii. *Los/as investigadores/as* harán sus recomendaciones basadas en el criterio del procedimiento de la corte civil. En un procedimiento civil, el estándar es una "*preponderancia de evidencia*", lo cual significa justo más del 50% de la *evidencia* apoya a la *persona que realizó la queja de mala conducta*. Este es el estándar para *investigaciones* sobre *mala conducta* en el sitio laboral. No se basa en procedimientos de la corte criminal, "sin lugar a dudas".

ix. Los/as *investigadores/as* prepararán un *informe de investigación po escrito* para el *Equipo de respuesta.*

1. Esta es la tarea final del equipo de investigación, que redactará después de la entrevista con la *persona que realizó la queja de mala conducta*, el/la *demandado/a*, o cualquier otro/a testigo y después de ver la *evidencia*.
2. Este informe hace una recomendación sobre *elevar cargos* o no *elevar cargos* de mala conducta contra un/a *ministro/a*. El *informe de investigación* se basará, cuanto más posible, en las declaraciones de testigos con conocimiento directo, en lugar de basarse en fuentes secundarias o *evidencia* circunstancial.

3. El *informe de investigación* incluirá:
    a. La *evidencia* que los/as *investigadores/as* creen que apoya la acusación de que el/la *ministro/a,* más probablemente sí que no, **sí** estuvo involucrado/a en el presunto abuso o mala conducta.
    b. La *evidencia* que demuestra que el/la *ministro/a* más probablemente sí que no, **no** estuvo involucrado/a en el presunto abuso o mala conducta.
    c. Cualquier razón por la cual los/as *investigacdores/as* creen que no pueden presentar tal *evidencia hacia ninguna de las dos direcciones*.

3. Los cargos
    a. Al recibir el *informe de investigación* con la recomendación de los/as *investigadores/as*, el/la DMCS convenirá con el Equipo de respuesta quién hará alguna de las siguientes acciones:

        i. Negarse a presentar *cargos*.
            1. Cuando el Equipo de respuesta recibe el *informe de investigación* y acepta la recomendación de los/as *investigadores/as* de soltar la queja de mala conducta debido a que pareciera no haber *fundamento probable* donde apoyar cualquier acusación de mala conducta o *abuso*, el/la DMCS hará lo siguiente:
                a. Informar al/a la *demandado/a* por escrito y entregar esto en persona cuando fuera posible.
                    i. Explicar que la *queja de mala conducta* y los documentos que sustentan se conservarán archivados en la *Oficina nacional*, pero que se accederán solo si se presenta otra queja de mala conducta.
                    ii. Agradecerles la cooperación con este proceso, que es tan importante para la integridad de las *credenciales ministeriales*.

b. Informar a la *persona que realizó la queja de mala conducta* por escrito y entregar esto en persona cuando fuera posible.

i. Ellos deberán informar a la *persona que realizó la queja de mala conducta* (y a su *persona de apoyo* si estuviera presente) que la misma se conservará en un expediente confidencial, y que si otras personas se presentaran con quejas, se volverá a abrir.

ii. La *Conferencia regional* aprecia cuando las personas presentan informes de buena fe, porque se espera un estándar alto de comportamiento de todos/as los/as *líderes acreditados/as.*

2. El/La DMCS garantizará que el expediente completo con nombres esté correctamente almacenado en la oficina nacional.

a. Se colocará una nota en las "notas de estado (*status*)" del expediente MLI de/de la demandado citando la existencia de una queja de mala conducta o abuso y el resultado del proceso.

b. Se harán las comunicaciones apropiadas con los/as involucrados/as y se hará un anuncio tan amplio como fuera el anuncio previo sobre la queja original por mala conducta.

ii. Elevar un *cargo*.

1. Si el *Equipo de respuesta* cree que los/as *investigadores/as* han presentado *evidencia* de que el/la *demandado/a*, más probablemente sí que no, estuvo involucrado/a en el *presunto abuso o mala conducta,* el Equipo de respuesta hará lo siguiente*:*

a. Trabajará con la congregación para determinar si se justifica el otorgamiento de una licencia y/o cambio de estado de la

credencial dada la naturaleza de las acusaciones y hacer los cambios necesarios en MennoData, si los hubiera.

b. Presentar un *cargo* con la *Conferencia regional*, incluyendo:
    i. El nombre del/de la *ministro/a*.
    ii. El nombre de la *persona que realizó la queja de mala conducta (salvo que estuviera editado por motivos de seguridad).*
    iii. El informe oficial de *mala conducta sexual ministerial*.
    iv. La suficiente información de fecha, hora, lugar y circunstancia para brindar información específica sobre cada incidente del informe. Describa los incidentes múltiples de presunta mala conducta en párrafos enumerados separados.

c. Entregar el *cargo* al/a la *demandado/a*, preferentemente contando con la presencia de la *persona de apoyo personal*.
    i. Se prefiere la entrega personal del cargo, pero si no fuera práctico, entonces se deberá enviar por correo certificado a la última dirección conocida con solicitud de acuse de recibido.
    ii. Se podrá utilizar el correo electrónico para facilitar la velocidad de recepción de los documentos, bajo solicitud. Esto se dará además del correo certificado pero no en lugar del mismo.
    iii. El *cargo* incluirá la indicación de que dentro de los cinco días de haber recibido el/la *demandado/a* el cargo, el/la *ministro/a* entregará al/a la DMCS, una declaración escrita, que responda a cada acusación enumerada en el informe, afirmando:
        1. Que el/la *ministro/a* acuerda con la acusación,

2. Que el/la ministro/a disputa la acusación y presenta todas las razones por el desacuerdo del/de la *ministro/a*, así como el recuento completo del/de la *ministro/a* de cada incidente disputado que se acusa en el *cargo.*

d. Informar a la *persona que realizó la queja de mala conducta* por escrito que la *Conferencia regional* archivó un cargo y que se podría llevar a cabo una audiencia.

e. Al recibir la declaración firmada del/de la demandado/a que responde a las acusaciones, el Equipo de respuesta determinará los pasos siguientes:

i. Si el/la *ministro/a* acuerda con las *acusaciones*, el Equipo de respuesta determinará el juicio y las *sanciones* según se ha detallado (insertar aquí)

ii. Si el/la ministro/a disputa las acusaciones, el Equipo de respuesta notificará al/a la demandado/a que se llevará a cabo una audiencia, programada para iniciar dentro de los siete días.

4. Hearing

a. Si se requiere una audiencia, el/la DMCS notificará al/a la *demandado/a*, a la *persona que realizó la queja de mala conducta* y a los/as *investigadores/as* la fecha, hora y ubicación donde se realizará la audiencia.

i. Al menos dos miembros del equipo de investigación deberán asistir a la audiencia, o el/la ivestigador/a contratado/a, si estuviera trabajando solo/a.

b. El Equipo de respuesta oirá el testimonio de los/las *investigadoresa(s*), y los recuentos de sus entrevistas con la *persona que realizó la queja de mala conducta*, del/de la *demandado/a*, o de cualquier testigo que hayan entrevistado.

c. Es tarea de los/as investigadores/as presentar sus hallazgos.

d. La *persona que realizó la queja de mala conducta* puede presenciar la audiencia si lo desea (inclyendo a su persona de apoyo personal). Deberá recibir la invitación a la audiencia para entregar él/ella mismo/a una delaración de impacto de la víctima, o hacer que otro/a la lea por él/ella en su ausencia, con o sin un nombre adjunto, según sea su preferencia.

e. El/La *demandado/a* y/o su *persona de apoyo personal* están presentes durante la audiencia donde el informe del equipo de investigación se comparte.

- **i.** Sin embargo, no estarán presentes para la declaración de impacto de la víctima, salvo que la *persona que realizó la queja de mala conducta* expresamente quiere que estén presentes.

f. La audiencia podrá proceder sin el/la *demandado/a* si el/la demandado/a elige estar ausente, pero se deberá intentar por todos los medios para lograr su presencia dentro de un margen razonable de tiempo.

- **i.** El/La *demandado/a* puede elegir no oír la declaración de impacto de la víctima.

g. El equipo de respuesta dirige la audiencia, incluyendo hacer las preguntas de seguimiento, fijando límites a la duración de los testimonios, retirando a personas que son irrespetuosas, disruptivas y conduciendo la administración general la audiencia.

- **i.** El contenido de todas las audiencias son confidenciales. Ninguna de las partes podrá compartir los contenidos de la audiencia con otros/as.

h. El *Equipo de respuesta* determina si tomar una decisión respecto al *juicio*.

i. Se conservará un registro escrito de la audiencia en el *expediente de mala conducta ministerial del/de la ministro/a* e incluirá el informe del/de la investigador/a, los testimonios y cualquier información adicional que haya salido a la luz. El Equipo de respuesta brindará dicho resumen.

5. El juicio y las sanciones

   a. Después de la conclusion de la audiencia, el *Equipo de respuesta* hará lo siguiente:
      - *i.* Determinar un *juicio*, declarando si creen que el/la demandado/a se involucró o no en el presunto abuso y/o mala conducta.

1. Si se determina que el/la *ministro/a* probablemente **no** estuvo involucrado/a en el presunto abuso y/o mala conducta, el Equipo de respuesta, a su propia discreción y dependiendo de las circunstancias, puede:
    a. Identificar los asuntos respecto a la aptitud para el ministerio y los pasos correspondientes requeridos.
    b. Notificar al/a la *demandado/a* sobre el *juicio* y de cualquier requerimiento si fuera necesario.
    c. Si la *acusación reportada* se considera falsa, agradecerá al/a la *demandado/a* por su cooperación con la debida diligencia que la iglesia realizó.
    d. Afirmar, apoyar y recomendar el modo en que los/as líderes congregacionales pueden afirmar y apoyar al/a la *ministro/a* y a su *ministerio* en el futuro.
2. Si se determina que el/la *ministro/a* **probablemente sí** estuvo involucrado/a en el presunto abuso y/o mala conducta, el Equipo de respuesta hará lo siguiente:
    a. Informar al cuerpo que emite las credenciales de la conferencia regional que conserva la credencial del/de la demandado/a, y el/a la ministro/a de conferencia regional sobre la determinación del *Equipo de respuesta* y la recomendación respecto a cualquier sanción resultante.
    b. Cuando fuera posible, se le entregará en persona al/a la *demandado/a* una carta que contiene el *juicio* y las *sanciones* resultantes recomendadas por el Equipo de respuesta.
    c. Tanto el Equipo de respuesta como el lenguaje utilizado en la carta deberán comunicar compasión y preocupación por el/la *demandado/a*, alentándolo/a a responsabilizarse por lo que ha hecho, detallando el apoyo que la conferencia está dispuesta a ofrecer.
    d. El/La demandado/a deberá firmar un acuse de recibo de la carta.
    e. Si no es posible entregar esta carta en persona, la carta puede ser enviada por correo registrado, con la solicitud de un recibo.

b. Una *sanción* que resulte en el estado de *finalizado* de la *credencial* es una sanción *permanente.*
c. Cuando el estado de la *credencial* relacionada con el *juicio* es *suspendido* o *bajo prueba*, la carta identificará si este estado de *credencial* continúa por un período

declarado de tiempo o hasta nuevo aviso e incluirá los detalles de cada *sanción*.

d. La carta incluirá también los pasos para la determinación, con verificación externa, la conformidad del/de la *demandado/a* con todas las *sanciones* impuestas por la conferencia regional.

.

   i. La palabra del/de la demandado/a sancionado/a no determinará la conformidad.
   ii. Continúa vigente la prohibición que tiene el/la *ministro/a* de ponerse en contacto con la *persona que realizó la queja de mala conducta o* sus familias, ya sea personalmente o a través de un tercero.

e. El Equipo de respuesta informará a:
   i. *De inmediato*, a la *persona que realizó la queja de mala conducta*, sobre el *juicio*.
      1. Preferentemente, esto se hará en persona, detallando el estado de la *credencial* (revocada, *suspendida*, *en período de prueba*) las sanciones impuestas y cuándo podrá ser revisado el estado.
   ii. *De inmediato*, al *liderazgo de la Conferencia regional* respecto al *juicio* y las *sanciones*, incluyendo un expediente completo para conservarse en el *expediente de mala conducta ministerial*.
   iii. Cuando haya pasado el período de posibilidad de una audiencia, o después de una audiencia, se deberá contactar a las siguientes personas u organizaciones para comunicar los hallazgos, y el *juicio* sobre las *credenciales* y las *sanciones*:
      1. Se le comunicará a la *persona que realizó la queja de mala conducta* el *juicio* final y las *sanciones*.
         a. Cuando sea posible, esto deberá entregarse en persona.
      2. Se deberá informar del *juicio* y las *sanciones* a la organización donde sucedió la mala conducta, y a todas las organizaciones donde haya servido el/la *demanadado/a*.
   iv. Si el/la demandado/a es pastor/a;
      1. Se informará del *juicio* y las *sanciones* a *otros/as pastores/as* dentro de la *conferencia regional* donde el/la *demandado/a* servía.
      2. Se informará del *juicio* y las *sanciones* a todos/as los/as *ministros/as de conferencias regionales*.

f. El Equipo de respuesta deberá completar el formulario F 16, el cual es un resumen disponible al público sobre la resolución de la queja de mala conducta.

i. Dicho formulario se pondrá a disposición de quien lo solicite.

g. El Equipo de respuesta es responsable de conservar registros de toda la correspondencia, formularios relevantes y documentos relacionados con la queja de mala conducta, para ser almacenados en la Oficina nacional de MC USA; una copia puede almacenarse también en la conferencia regional que conserva la credencial del/de la demandado/a al momento de la queja.

h. El/La intermediario/a de Seguridad de conferencia de la conferencia que conserva al credencial del/de la demandado/a monitoreará el cumplimiento de todas las sanciones.

i. El/La CSL, coordinando con el cuerpo de acreditación de la conferencia regional, definirá los tiempos y lineamientos para determinar el cumplimiento de las *sanciones*.

i. La verificación externa, como informes directos de un consejero, grupo de rendición de cuentas y/u otra entidad de cumplimiento se utilizará para determinar el cumplimiento del/de la *ministro/a*.

1. Responsabilizarse por el daño hecho y comprenderlo, a menudo llevará meses o años de terapia, y la experiencia ha demostrado que los/as demandados/as a menudo sentirán haber finalizado el trabajo mucho antes de que los/as expertos/as externos/as sientan que hayan logrado terminar dicho trabajo.

j. El/La CSL y/o el cuerpo de acreditación de la conferencia regional puede exigir que el/la *demandado/a* se presente ante el cuerpo de acreditación en cualquier momento y puede exigir *sanciones* adicionales si encuentra que el/la *demandado/a* no responde con pleno cumplimiento.

i. Si el/la demandado/a persiste en el incumplimiento, la *credencial* será *finalizada*, registrada en MennoData y el comité informará la *terminación de la credencial* a todas las personas que fueron anteriormente informadas del *juicio*.

k. El cuerpo de acreditación de la conferencia regional u otro grupo de apoyo designado por el liderazgo de la conferencia, garantizará el seguimiento del cuidado de la *persona que realizó la queja de mala conducta* y su familia, del/de la *demandado/a* y si el/la demandado/a servía en el ministerio pastoral, de la congregación.

6. La apelación

a. Un/a *demandado/a* o la *persona que realizó la queja de mala conducta* puede apelar el *juicio* dirigiendo la apelación al *Equipo de respuesta*.

i. Cada una de las partes tiene derecho a apelar, y ninguna debe recibir para no apelar.

ii. Si cualquiera de la partes apelara, se demorará la imposición de las sanciones hasta que el proceso de apelación se haya completado.
iii. Toda licencia administrativa se prolongará hasta la finalización del proceso de apelación.

b. **Notificación de la apelación.** El/La *apelante* deberá entregar notificación por escrito de toda apelación a través del formulario F 12 dentro de los cinco días seguidos del *juicio* por el *Equipo de respuesta*. La notificación de la apelación deberá estar firmada por el/la apelante y declarar todos los fundamentos de la apelación del *juicio*.
c. **Fundamentos de apelación**. El/La *apelante* deberá declarar por escrito los hechos y razones que demuestren por qué no existen fundamentos probables que sustenten al *juicio*.
d. El nombramiento de un *panel de apelación*. Al recibir una apelación, el *Equipo de respuesta* nombrará un *panel de apelación* que consista en tres personas, con experiencia en procesos de queja de mala conducta, con al menos un/a miembro con compentencia en el área de la presunta mala conducta (económica, emocional, espiritual, física, abuso sexual).
e. Todos/as los/as miembros del panel deberá residir fuera de la conferencia regional donde sirve o sirvió el/la demandado/a. Ellos no deberán presentar conflictos de interés en relación al/a la demandado/a, al /a la demandante, al Equipo de respuesta ni ninguna relación de parentezco con las personas mencionadas.
f. Se le deberá dar a conocer a la *persona que realizó la queja de mala conducta* y al/a la *demandado/a* los nombres del panel de apelación. Tendrán dos días para notificar al Equipo de respuesta si presentan objeciones a algunas de las personas del panel.
g. El *panel de apelación* deberá:
    i. Informar al/a la demandado/a, a la *persona que realizó la queja de mala conducta* y al cuerpo de acreditación que habrá una audiencia de apelación sobre el *juicio*; se deberá incluir la fecha, hora y ubicación de la audiencia.
h. Convenir la audiencia de apelación con el/la *apelante* y el *Equipo de respuesta* y:
    i. Leer o identificar por otros medios la notificación de la apelación.
    ii. Permitir que el/la *apelante* explique porqué el/la *apelante* cree que no existen *fundamentos probables* para apoyar el *juicio*. “Probable” significa una mayor inclinación hacia el sí que hacia el no.
    iii. Solicitar que algún otros miembro o más del *Equipo de respuesta* revise(n) el *juicio* y la *evidencia* que apoya el *juicio*.

iv. Un panel de tres personas deberán deliberar en privado y determinar el *juicio* por consenso (pero ante la ausencia del consenso, por mayoría de voto). Si el panel de apelación se está inclinando hacia la anulación del *juicio*, deberán dar a la parte que no es el/la *apelante* la oportunidad de hablar al *panel de apelación* antes de tomar su decisión.

v. **Afirmar** el *juicio,* si el/la *apelante* fue **incapaz de demostrar** que no existían fundamentos probables para apoyar el *juicio.*

vi. **Cambiar** el *juicio,* si el/la *apelante* fue **capaz de demostrar** que no existían fundamentos probables para apoyar el juicio*.*

vii. El panel de apelación deberá notificar por escrito el *juicio del panel de apelación* al/a la *demandado/a*, a la *persona que realizó la queja de mala conducta,* al Equipo de respuesta y al cuerpo de acreditación de la conferencia regional. Deberá brindar una notificación apropiada a todas las demás personas informadas sobre el anterior *juicio*.

viii. Si se afirma el juicio, el/la CSL y la queja de mala conducta avanzarán con el juicio y las sanciones.

ix. El panel de apelación brindará un resumen de su decisión al Equipo de respuesta, el cual se agregará al expediente de queja de mala conducta.

i. Estado de la credencial de un/a ministro/a sancionado/a

i. Cuando se encuentra que un/a líder acreditado/a ha cometido abuso según se define en este documento, el estado de la credencial se finaliza. El/la líder acreditado/a no puede ejercer como líder acreditado/a en MC USA a partir de dicha fecha. No podrán ser acreditados/as en MC USA en el futuro. Esto no impide ni excluye el perdón de parte de otros/as ni la restauración a la comunidad, pero sí significa que el/la demandado/a ha perdido su derecho de ejercer como lider acreditado/a.

ii. Cuando la credencial ha sido suspendida debido a un *juicio* por mala conducta por un período específico de tiempo, el *cuerpo de acreditación de la conferencia* determinará si la credencial avanzará hacia estar en *período de prueba* o la *finalización* de la misma.

iii. El/La CSL, coordinando con el cuerpo de acreditación de la conferencia, determinará el estado de la *credencial* a través de verificación externa como informes de un grupo de rendición de cuentas, terapeuta u otra información pertinente. Ellos determinarán si los contenidos de los informes son adecuados para modificar la *credencial*.

iv. La *queja de mala conducta* notificará al/a la *ministro/a* que el estado de la *credencial* ha sido modificado, de suspendido a estar en período de prueba o *finalización*. Si determinan que el *estado de período de prueba* es una posbilidad, las *sanciones* y la rendición de cuentas se prolongarán por un

período específico de tiempo. El *cuerpo de acreditación de la conferencia regional* continuará usando la verificación externa para evaluar si el/la *ministro/a* posee, como resultado de sus sanciones, modificaciones en sus creencias, actitudes y comportamiento antes de que se tome una determinación final sobre el estado de la *credencial.*

v. La *finalización de credenciales* ocurrirá si el *cuerpo de acreditación de la conferencia* determina que el/la demandado/a ya no está apto/a para el ministerio o si el/la *demandado/a* se niega a cumplir con las *sanciones.*

1. El incumplimiento se determinará a través de la verificación externa.
2. El incumplimiento también se determinará con la negación del/de la demandado/a a cumplir con las sanciones.

vi. Si una credencial suspendida se restaurara o se levantara un estado de período de prueba, *el/la CSL* deberá informar a la *persona que realizó la queja de mala conducta* sobre dicha decisión.

Los/Las líderes acreditados/as que se determinen culpables de usar su posición de liderazgo o pastoral para abusar de cualquier persona vulnerable nunca podrá volver a servir en ningún rol de autoridad en la iglesia, aún si se juzgan como arrepentidos/as. Los/Las líderes con credencial finalizado se pondrán en lista del "expediente de clero no apto".

Descargo de responsabilidad de la política: Cualquier error u omisión en la implementación del proceso aquí detallado no invalida el proceso. Las acciones para corregirlo se tomarán siempre que sea posible. Además, si se descubriera que algún aspecto de esta Política y procedimiento viola la legislación en la jurisdicción legal en la cual se implementa la investigación, dicha acción ilegal no invalidará el resto del protocolo ni la definición/resultado de la investigación. La presente Política y procedimiento no deberá considerarse el único recurso de reparación para cualquier persona que cree ser víctima de acoso o abuso sexual.

Formularios (nota: estos formularios están en proceso de subirse al sitio en internet de MC USA. Una vez que dicho proceso se haya completado, estarán vinculados a este documento a través de un enlace)

- **F1 –** Resolución muestra de la Adopción del Recurso de Prevención y rendición de cuentas por la Conferencia regional
- **F2 –** Declaración del acuerdo entre la Conferencia regional y MC USA
- **F3 –** Formulario de queja de mala conducta contra un/a líder acreditado/a
- **F4 –** Notificación de recepción de queja de mala conducta para el/la demandado/a
- **F5 –** Notificación de recepción de queja de mala conducta para empleador/a del/de la demandado/a
- **F6 –** Informe oficial de queja de mala conducta de proceso de adjudicación
- **F7 –** Notificación de la decisión de no elevar cargos contra el/la demandado/a
- **F8 –** Notificación de la decisión de elevar cargos contra el/la demandado/a
- **F9 –** Respuesta a los cargos del/de la demandado/a
- **F10 –** Notificación de audiencia
- **F11** – Notificación de juicio
- **F12** – Formulario de apelación
- **F13** – Notificación de nombramiento del panel de apelación
- **F14** – Notificación de la audiencia de apelación
- **F15** – Notificación del juicio del panel de apelación
- **F16** – Informe público de la resolución de la queja de mala conducta
- **F17** – Resumen de la decisión del Equipo de respuesta respecto a la forma de investigación
- **F18** – Resumen de la audiencia de mala conducta

Recursos adicionales **(estos se ubicarán en el sitio en internet y también se vincularán con un enlace a este documento. Algunos están completos, otros siendo elaborados por el Equipo de Seguridad de la Iglesia).**

- Guía rápida: La presentación de una queja de mala conducta:
- Guía rápida: Resumen del proceso
- Guía rápida: Un/a miembro de mi congregación ha sido arrestado/a o denunciado/a por crímen. ¿Qué debemos hacer?
- Guía rápida: ¿Cuándo es necesaria la licencia? ¿Cuáles son las otras opciones?
- ¿Cuál es la diferencia entre abuso, mala conducta y asuntos de desempeño laboral?
- Cuando un/a pastor/a es abusado por un/a congregante.
- Cuando el/la demandado/a por una queja de mala conducta o abuso está fallecido/a.
- ¿Acompañar a la congregación cuando se presenta un informe en contra de su pastor/a?
- Cuidado posterior a un proceso de respuesta a abuso o mala conducta
- Lineamientos de interpretación para quienes el inglés es su segundo idioma (ESL, por sus siglas en inglés)
- Lineamientos de comunicación posterior al proceso de mala conducta
- Lineamientos para trabajo con los medios.
- La conservación de expedientes de mala conducta
- Cuando un proceso anterior se desarrolló con poca eficiencia
- Guía para incluir a defensores/as y/o abogados/as en los procesos de mala conducta
- Cuando la mala conducta sucede en otros países
- ¿Si el/la pastor/a viene de otra denominación?
- ¿Si la mala conducta sucede en otra institución?

Glosario

Para mayor claridad, algunas definiciones utilizan lenguaje médicamente apropiado para referirse a actos sexuales. Todas las definiciones buscar proveer una comprensión base de referencia de lo que significan los términos, con el propósito de identificar los límites y las violaciones de los límites.

- **Abuso**: Cuando una persona en una posición de poder o confianza usa tal posición para explotar o violar a alguien más vulnerable. Dicha explotación o violación puede adoptar una variedad de formas, incluyendo.
- **Abuso de mayores**: El abuso perpetrado hacia alguien vulnerable por el avance de su edad. Existen varios tipos comunes de abuso de mayores, que incluyen:
    - ***Físico*:** Cualquier herida o condición física que afecta la salud o el bienestar. Algunas señales del abuso físico pueden incluir moretones, cortes, heridas, cambios repentinos de comportamiento, o la negación de un/a cuidador/a de dejar a las visitas a solas con la persona mayor.
    - ***Emocional***: Un patrón de ridiculizar o usar comentarios denigrantes o hacer amenazas de inflingir daño físico o emocional. Algunas señales de abuso emocional pueden incluir la intimidación, la amenaza, la humillación, y el castigo de silencio.
    - ***Sexual*:** Cualquier tipo de contacto sexual no consensuado con una persona mayor. Algunas señales de abuso sexual pueden incluir la depresión inexplicable, el temor, la paranoia, la incomodidad o ansiedad en torno a ciertas personas o heridas no explicadas.
    - ***Económico:*** El uso incorrecto o ilegal de un/a adulto mayor o de sus recursos económicos para la ganancia o ventaja de otra persona. Algunos ejemplos de abuso económico pueden incluir: tomar dinero o propiedad; la falsificación de una firma; lograr que una persona mayor firme una escritura, testamento o carta de poder a través del engaño; coerción o influencia indebida; o el agregado ilegal o incorrecto de nombres a las cuentas bancarias o cajas de seguridad.
    - ***Negligencia*:** La privación de comida, agua, medicación, atención médica, refugio,

regulación de temperatura habitacional u otros servicios necesarios para conservar la minima salud física o mental. Algunas señales de negligencia pueden incluir la falta de limpieza del espacio habitacional, falta de higiene o no contar con agua o comida en la casa.

- **Abuso de poder:** El abuso involucra un mal uso de poder y ocurre cuando una persona o grupo de personas utilizan acciones manipulativas o coercitivas para impactor a otros/as. Puede ser realizado por personas en posiciones de autoridad (por ej. pastores/as u otros/as líderes de la iglesia) hacia personas que son vulnerables o que poseen menos poder, o por personas sin cargos oficiales de poder hacia líderes acreditados/as u otros/as congregantes. Mientras que todo abuso incluye el abuso de poder: adulto sobre un/a niño/a, jóven o adulto vulnerable o cónyuge/compañero/a, esto se refiere también a un/a líder (pastor/a, anciano/a, líder laico/a o jefe) que abuse de la autoridad conferida por su título, rol, cargo o tarea que desprecia, daña o controla el trabajo de otro/a, su carrera o bienestar.
- **Abuso de poder de parte de congregantes:** Las personas que no poseen un cargo o posición oficial de poder también pueden utilizar comportamientos coercitivos para influenciar o controlar al/a la pastor/a u otros/as líderes o congregantes. Los ejemplos del abuso de poder por parte de congregantes incluyen pero no se limitan a:
    - La conformación de grupos, grupillos o alianzas de personas con ideas afines que se oponen al/a la pastor/a o a la dirección elegida de la congregación.
    - La divulgación de información errónea, mentiras o chismes sobre el/la pastor/a, líderes u otros/as participantes de la iglesia.
    - Arrebatos o estallidos reiterados de ira en reuniones de la iglesia o con pastores/as, líderes u otros/as participantes de la iglesia.
    - Correos electrónicos abusivos, coercitivos o entrometidos a pastores/as, líderes u otros/as participantes de la iglesia.
    - Amenazas de cualquier tipo, incluyendo pero no limitadas a:
        - Amenazas a retener contribuciones económicas si el/la pastor/a o líder no cumple los deseos del/de la congregante
        - Amenazas de dejar la iglesia si las cosas no se hacen a su modo

- **Abuso emocional:** Acciones hacia un/a adulto o niño/a que causan o tiene la posibilidad sustancial de causar daño al bienestar físico, psicológico, social o espiritual de una persona. A menudo, el abuso emocional es un patrón de comportamiento como deshonrar, insultar, degradar, intimidar, amenazar, humillar y/o tiranizar.
- **Abuso económico:** El uso incorrecto o ilegal de un/a persona vulnerable o de sus recursos económicos para la ganancia o ventaja de otra persona. Algunos ejemplos de abuso económico pueden incluir: tomar dinero o propiedad; falsificar una firma; lograr que un/a congregante firme una escritura, testamento o carta de poder a través del engaño; coercion o influencia indebida; o el agregado ilegal o incorrecto de nombres a las cuentas bancarias o cajas de seguridad. Las personas mayores son particularmente vulnerables al abuso económico por el clero.
- **Abuso espiritual**: El abuso espiritual es una forma de abuso emocional y psicológico en un contexto religioso. Se caracteriza por el uso de las Escrituras u otro material religioso para forzar y controlar el comportamiento, los pensamientos o sentimientos de otras personas. El abuso espiritual puede suceder como un patrón sistemático de conductas dañinas dentro de una comunidad de fe, o como instancias aisladas de abuso espiritual por un/a individuo.
    - Algunos ejemplos de abuso espiritual incluyen:
        - Usar la educación religiosa para manipular u obtener poder sobre otros/as
        - Forzar la propia interpretación de la Biblia como la única correcta (sugieriendo que el/la abusador/a posee una posición “divina”)
        - Ridiculzar a las creencias ajenas o atacar de manera personal su teología (esto no incluye la representación apropiada de creencias teológicas con las cuales otra persona no acuerda)
        - Usar una posición de poder de liderazgo de la iglesia, acreditada o no acreditada, para controlar o explotar a otras personas
        - Forzar la rendición de cuentas no voluntaria (por ej.: rendición de cuentas para la cual la otra persona no ofrece consentimiento)
        - Censura de la toma de decisiones
        - Forzar a otros/as en la iglesia a conformar y no hacer preguntas

        - Exigencies de silencio y mantener en secreto
        - Aislamiento como castigo (por ej.: la evitación)
    - El abuso espiritual puede ocurrir de muchas maneras:
        - Pastores/as y otros/as líderes laicos pueden usar su poder, posición o autoridad espiritual para manipular, dominar, *bully*, forzar o intimidar a congregaciones enteras o a individuos específicos de la iglesia. Esto puede socavar o destruir la percepción de autovalía de una persona en los ojos de Dios.
        - Los/as congregantes pueden abusar de pastores/as y líderes para despreciarlos/as de manera personal y destruir su credibilidad y autoridad espiritual en la iglesia.
        - Los/as congregantes pueden abusar espiritualmente a otras personas de la congregación, ridiculizando sus comprensiones y crencias o intentando dictaminar lo que toda la congregación debería creer.
    - El abuso espiritual puede incluir además, la justificación por otras conductas de falta de respeto y otras formas de abuso como abuso sexual, abuso de poder y desautorizar la fe ajena.

- **Abuso físico**: Las heridas físicas no accidentales (en el espectro de moretones menores hasta fracturas graves o muerte) a través del contacto físico cuerpo a cuerpo (como pegar, golpear, patear, sacudir, morder, arrojar, apuñalar, atragantar, pegar con la mano, un palo, una correa u otro objeto, quemar o causar daño de otro modo) hacia un/a niño/a o adulto

- **Abuso psicológico**: El abuso psicológico se define como el comportamiento sostenido, reiterado e inapropiado que daña o reduce sustancialmente el potencial creativo y de desarrollo de las capacidades mentales crucialmente importantes y los procesos mentales de una persona. Incluyen pero no se limita a tales tácticas como convencer a una persona que ellos son el problema, son los culpables o están locos (hacer luz de gas). Puede incluir además aislar a una víctima, usar el temor o la carencia de recursos, la degradación, culpar,

humillar, acosar la necesidad de amor y afecto, despedir o desestimar, offender o injuriar, insultar, o invalidar o descalificar sentimientos y creencias. El abuso psicológico se cimienta en el poder y el control, y los/as abusadores/as crean intencionalmente el caos y la frustración en una víctima o en una situación.

- **Abuso sexual:** Cualquier tipo de contacto sexual no consensuado, incluyendo pero no limitado a:
    - *Penetración sexual* – Cualquier acto de penetración vaginal o anal, por más leve que sea, por el pene, dedo o cualquier otra parte del cuerpo de una persona, o por un objeto o, más allá de que ocurra la penetración, y/o cualquier contacto oral-genital.
    - *Contacto sexual*: Cualquier modo de tocar intencionalmente los senos, nalga, ingle, genitales u otras partes íntimas. Este tocarse puede ser sobre la ropa o bajo la ropa y puede incluir tocar o hacer que el/la congregante toque al/a la clérigo/a, o que el/la clérigo/a haga que el/la congregante se toque a sí mismo/a.
    - *Actos sexuales sin contacto*:
        - Observar el desnudez o actividad sexual de un/a congregante, o permitir que el/la congregante observe actividad sexual;
        - Grabar, fotografiar, transmitir, mostrar, ver, *streaming* o distribuir imágenes íntimas o sexuales, grabaciones de audio, o información sexual de congregantes, o
        - Exponer los genitales propios o inducir a un/a congregante a exponer sus propios genitales.
        - Comunicar deseo, interés o agrado sexual o romántico
        - Ver también *Abuso sexual infantil*, *Abuso sexual del clero*, *Acoso sexual*

Abuso sexual infantil: El contacto físico con una parte sexual o íntima del cuerpo, otras formas de actividad sexual o cualquier actividad que se realice para el propósito de la gratificación sexual.

- El contacto físico incluye, pero no se limita a:
    - Tocar, agarrar, palmear, golpear con la palma de la mano, pinchar, frotar,

manosear, toquetear, hincar u otras formas de contacto, ya sea por arriba o por debajo de la ropa.

- Frotar la zona de los genitales propios contra otra persona o tocar a otra persona con los genitales propios, ya sea por arriba o por debajo de la ropa. Esto incluye aquellas instancias en las que un/a individuo actúa como si la frotación fuera inadvertida pero en realidad fue intencional.
- Relación sexual o coito de cualquier tipo

- Las partes íntimas o sexuales del cuerpo incluyen pero no se limitan a:
  - Senos
  - Nalgas
  - Genitales
  - Zona de la ingle
  - Parte superior de los muslos
- Otras formas de actividad sexual incluyen, pero no se limitan a:
  - Fotografiar, filmar o realizar cualquier tipo de grabación auditiva, visual o descriptiva de actividad sexual o de las partes íntimas o sexuales de una persona
  - Exponer a otros/as cualquier escrito, fotografía, video u otra grabación visual o auditivae de actividad sexual o de las partes íntimas o sexuales de una persona

Los/as niños/as no pueden consentir con ninguna forma de actividad sexual con un/a adulto.

Abuso por parte del clero: El abuso por parte del clero es cuando un/a pastor/a utiliza su posición de poder espiritual y confianza para explotar a una persona que está bajo su cuidado espiritual. Cualquier tipo de abuso, cuando es realizado por alguna persona que ejerce un rol pastoral, acreditado/a o no acreditado/a, se considera abuso por parte del clero (ver Abuso, tipos de abuso)

Abuso sexual por parte del clero: Una persona congregante (adulto o niño/a) bajo el liderazgo

espiritual de una persona del clero no puede consentir a la actividad sexual. Aún con un/a adulto, cuando el contacto no es forzable, el contacto sexual no es un "amorío" o una "relación" sino un atroz abuso de poder. El abuso sexual por parte del clero a menudo perjudica la conexión espiritual y emocional con el/la pastor, aprovechándose de la misma.

Cuando un/a pastor/a viola cualquier límite sexual con un/a congregante, sea éste niño/a o adulto, se trata de abuso por parte del clero. Se considera Abuso sexual de parte del clero cuando un/a pastor/a realiza las siguientes actividades sexuales con un/a congregante, aunque no se limita a las mencionadas:

- *Penetración sexual:* Cualquier acto de penetración vaginal o anal, por leve que sea, con el pene, dedo u otra parte del cuerpo u otro objeto, ocurra o no la penetración, y/o cualquier contacto oral-genital.
- *Contacto sexual*: Tocar intencionalmente de cualquier manera los senos, nalgas, ingle, genitales u otras partes íntimas. Tocar puede ser por arriba o por debajo de la ropa y puede incluir tocar o hacer que el/la congregante toque al/a la clérigo/a, o que el/la clérigo/a haga que el/la congregante toque su propio cuerpo.
- *Actos sexuales sin contacto*:
    - Observar el desnudez o actividad sexual de un/a congregante, o permitir que el/la congregante observe actividad sexual;
    - Grabar, fotografiar, transmitir, mostrar, ver, *streaming* o distribuir imágenes íntimas o sexuales, grabaciones de audio, o información sexual de congregantes, o
    - Exponer los genitales propios o inducir a un/a congregante a exponer sus propios genitales
    - Comunicar deseo, interés o agrado sexual o romántico

Acoso: El acoso es conducta no deseada fundada en raza, color, religion, sexo (incluyendo la orientación sexual, la identidad de género o embarazo), nacionalidad de orígen, edad avanzada (comenzando con los 40 años de edad), discapacidad o información genética (incluyendo la historia médica familiar) o estado civil.

Gestos de desprecio crueles, gestos molestos e incidentes aislados (salvo extremadamente

graves) no se elevan al nivel de acoso. Para considerarse acoso, la conducta debe generar un ambiente que sería intimidante, hostil u ofensivo para personas razonables.

La conducta ofensiva pude incluir pero no se limita a bromas ofensivas, difamaciones o frases/palabras masculladas, uso de epítetos o apodos o insultos, asaltos o amenazas físicas, intimidaciones, ridículo o burla, insultos o desprecios, objetos o imágenes ofensivas y la interferencia con el desempeño laboral. El acoso puede ocurrir en una variedad de circunstancias que incluyen pero no se limitan a:

- El/La acosador/a puede ser el/la supervisor/a de la víctima, un/a supervisor/a de otra área, un agente del/de la empleador/a, un colega o una persona no contratada.
- La víctima puede que no sea la persona acosada sino cualquier persona afectada por la conducta ofensiva.
- El acoso ilegal puede ocurrir sin daño económico hacia la víctima o sin el despido de la misma.

Acoso por acecho: Un patrón de comportamiento obsesivo, fijado y no deseado que es invasivo y causa temor de violencia o alarma o aflicción graves. El acoso por acecho es una realidad atemorizante y se considera un crimen en muchos lugares. Algunos ejemplos de acoso por acecho incluyen pero no se limitan a:

- Hacer llamadas/enviar mensajes no deseados o enviar cartas o correos electrónicos no deseados
- Seguir o espiar a la víctima
- Aparecer o esperar en lugares sin una legítima razón
- Dejar flores, objetos o regalos no deseados
- Publicar/postear información o divulgar rumores sobre la víctima en internet, en un lugar público o de boca en boca.

Acoso sexual: Se define como insinuaciones sexuales, o conducta visual, verbal o física de naturaleza sexual. Esta definición incluye muchas formas de comportamiento ofensivo e incluye el acoso fundado en el género de una persona del mismo sexo que el/la acosador/a. A continuación se brinda una lista parcial de ejemplos de acoso sexual:

- Insinuaciones sexuales no deseadas;
- Ofrecer beneficios laborales a cambio de favores sexuales;
- Hacer o amenazar con tomar represalias por una respuesta negativa a insinuaciones sexuales;
- Conducta visual que incluye las miradas lascivas, hacer gestos sexuales o exponer objetos o imágenes, audiovisuales animadas o pósters;
- Conducta verbal que incluye hacer o usar comentarios despectivos, epítetos o apodos, insultos o bromas;
- Insinuaciones o proposiciones verbales sexuales;
- Abuso verbal de naturaleza sexual, comentarios verbales gráficos sobre el cuerpo de un/a individuo, palabras sexualmente degradantes usadas para describir a un/a individuo o notas, cartas o invitaciones sugerentes u obscenas; y/o
- Conducta física que incluye tocar inapropiadamente, ataques o movimientos de bloqueo o impedir el paso.

Las insinuaciones sexuales no deseadas (ya sea verbales o físicas), pedir favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso cuando: (1) se entiende explícita o implícitamente que someterse a dicha conducta significa una condición para el empleo o son los términos laborales; (2) se utiliza el sometimiento o el rechazo de dicha conducta para fundar alguna decisión de empleo; o (3) dicha conducta tiene el propósito o efecto de interferir con el desempeño laboral o de crear un ambiente laboral ofensivo, hostil o intimidante.

Las iglesias son también lugares de trabajo y el acoso, sea sexual o no, puede ocurrir también en la comunidad eclesial aún cuando las personas involucradas no son empleados/as de la iglesia. Según la ética cristiana, el acoso sexual no se restringe a aquello que la ley define como acoso sexual. Cualquier comportamiento sexualizado incluyendo la comunicación dirigida hacia congregantes, de parte del clero o hacia el clero por parte de congregantes es acoso incluyendo el tocar no deseado, la atención sexual o comportamiento que objetifica o degrada.

Adulto vulnerable: Cualquier adulto débil, enfermo o con sus capacidades disminuidas por edad,

enfermedad o discapacidad, que depende parcial o completamente de una o más personas para su cuidado emocional, psicológico, físico o como sostén/apoyo. Tal dependencia puede ser temporal en el caso de un accidente, enfermedad o nacimiento de un/a hijo/a. Se incluyen además aquellos/as adultos que por una crisis, experimentan la vulnerabilidad que lleva a la dependencia de otro/a, o carecen de la voluntad para ejercer su relación pastoral, como por el fallecimiento reciente de un/a miembro de la familia o la pérdida de un trabajo. ("Modelo de política para la protección de adultos vulnerables", La Iglesia Episcopal, 2018.) Además, esta definición incluye a "cualquier persona de 18 años o más que no puede dar su consentimiento legal, de comprender la naturaleza de ciertas acciones, o es susceptible a ser forzada o abusada. Esto puede incluir a aquellos/as individuos que presentan discapacidad mental o física, o personas de tercera edad" (Protección de menores en un ambiente ministerial, *Brotherhood Mutual*, pág. 32).

- ***Bullying*:** El *bullying* o acoso/hostigamiento es una forma de abuso que involucra el comportamiento inoportuno o no razonable que degrada, intimida, avergüenza o humilla a otra persona. Tal comportamiento puede incluir lenguaje ofensivo, insultos, enseñanza inapropiada, divulgación de rumores o insinuaciones, denigración, poner a una persona en una situación de fracaso, culpar injustamente por un error, manipular el amiente laboral o de la iglesia y la crítica inapropiada. El *bullying* puede ser la humillación o intimidación reiterada que afecta de manera adversa el bienestar psicológico o físico e una persona, o puede ser una sola instancia tan grave que provoca un efecto dañino y duradero en una persona.
    - *El ciber acoso u hostigamiento en línea* incluye el envío de mensajes crueles e intimidantes a través de correo electrónico, textos u otros medios electrónicos incluyendo los sitios de redes sociales. Los/as abusadores/as pueden envalentonarse por la distancia y el mayor anonimato del abuso en línea y puede deshumanizar más fácilmente a otros/as por la falta del contacto cara a cara.

Confidencialidad: La confidencialidad es el estado de conservar o mantener la privacidad. En el contexto del ministerio, la confidencialidad se trata del respeto y el cuidado de la información recibida a través del oficio de pastor. Existen momentos en que un/a pastor/a debe compartir

información confidencial con otras personas: cuando se sospecha de abuso infantil o cuando hay personas en riesgo de dañarse a sí mismas o cuando lo obliga la ley (ver *Informante mandatario*).

Conflicto de interés: Un conflicto de interés es una situación en la que las preocupaciones u objetivos de dos partes distintas son incompatibles y/o una situación en la que una persona está en una posición de derivar beneficio personal de la acciones o decisiones tomadas por su capacidad de oficio.

- En la iglesia, existe un conflicto de interés cuando los intereses personales de un/a individuo, o de una relación cercana de dicha persona, están en conflicto o parecieran estar en conflicto con los mejores intereses de la iglesia, de la Conferencia regional o de la denominación. Un conflicto de interés puede surgir cuando un/a individuo tiene una oportunidad o pareciera tener la oportunidad de influenciar las decisiones de dicha entidad de maneras que podrían llevar a la ganancia o ventaja enconómica, profesional o personal de cualquier tipo.
- También pueden surgir los conflictos de interés en las conversaciones y toma de decisiones relacionadas con fondos otorgados/premiados a otro/a grupo/entidad sobre la cual la persona se asienta.

Demandado/a: En este contexto, el/la demandado/a es una persona que ha sido acusada de haber cometido mala conducta a través de una queja formal. Se les exige por la condición de su credencial, responder a dichas acusaciones de manera veraz y transparente a través de un proceso formal.

Demandante: Cualquier persona que presenta una queja formal de mala conducta en contra de un/a líder acreditado/a o no acreditado/a que ejerce un rol ministerial. Pueden o no ser la víctima del presunto comportamiento abusivo o mala conducta. Los terceros pueden presentar quejas de mala conducta con el fundamento de exponer (alguien les dijo), descubrimiento (fueron testigos) o sospecha (poseen sosecha razonable).

Discriminación: La discriminación es el trato injusto o prejuicioso de varias categorías de

personas, especialmente fundado en raza, color, género, religión, nacionalidad de origen, identidad de género, condición familiar u otras clases protegidas por la legislación discriminatoria en los EE. UU. Tanto las personas como los sistemas pueden ser discriminatorias.

- *La discriminación individual* incluye pero no se limita a:
    - Hacer bromas o comentarios, verbales o por escrito, en persona o en línea, sobre la apariencia, el acento, costumbres/gestualidad, la discapacidad, la edad, el género, la orientación sexual, etc. de una persona.
    - Tomar decisiones fundadas en tendencias implícitas o explícitas que son injustas y prejuiciosas hacia las personas de clases protegidas.
- *Discriminación sistémica* se refiere a políticas, prácticas, sistemas, estructuras y dinámicas de poder arraigadas e institucionales que resultan en el tratamiento desigual y diferencial de miembros de ciertos grupos y limitan los derechos de un/a individuo o grupo de participar plenamente de la iglesia o de obtener empleo en la iglesia.
- La discriminación puede ser evidente y admitido, o encubierto y negado. El impacto del comportamiento, no la intención por detrás, determina si el comportamiento en cuestión es discriminatoria.

Engaño pederasta: El engaño pederasta es un proceso a través del cual una persona atrae a una víctima a entrar en una relación sexual y mantiene dicha relación en secreto. El/La agresor/a se enfoca en una persona y utiliza cumplidos, obsequios, favores especiales o privilegios para obtener la confianza de la víctima potencial, su familia y/o amigos/as, y de la congregación como totalidad. El/La agresor/a aislará a la víctima y controlará a la víctima con exigencias de mantener en secreto o utilizar amenazas para conservar la discreción. El engaño pederasta hacia un/a niño/a puede a menudo comenzar con el engaño dirigido hacia el adulto progenitor o cuidador/guardian para ganar su confianza para obtener el acceso incuestionable al/a la niño/a.

Evidencia: La evidencia es información, hechos, observaciones o materiales que apoyan o indican la veracidad de una afirmación o declaracón, hipótesis o conclusión. Esto puede incluir objetos

físicos, documentos, testimonios, datos o cualquier otra forma de información verificable que ayuda a establecer lo que es verdad o lo que ocurrió.

Informante mandatario: Un/a informante mandatario es una persona que, por su profesión o cargo, posee la obligación de informar cualquier sospecha de abuso infantil o negligencia a las autoridades relevantes. Las designaciones de informante mandatario varían de un estado a otro. En la mayoría de los estados, las personas pertencientes al clero son informantes mandatarios. En los estados en los que el clero no se enumera como informante mandatario, MC USA obliga a todos/as los/as líderes acreditados/as a actuar "como si fueran" informantes mandatarios.

Líder acreditado/a: Cualquier líder que posee una credencial, de cualquier condición o estado, otorgado por una conferencia regional de MC USA. La información sobre el otorgamiento de credenciales por las conferencias regionales está disponible en *Una comprensión compartida del liderazgo ministerial*.

Líder no acreditado que ejerce un rol ministerial: Un/a líder no acreditado/a que ejerce un rol ministerial es cualquier persona de la congregación, conferencia o denominación que por título o función, ejerce la autoridad pastoral, pero no posee una credencial ministerial. La evaluación clave es: si funcionan como, o son percibidos como personas con autoridad pastoral, ya sea de modo formal o informal, más allá de su estado de acreditación. También se puede referir a ex pastores/as no acreditados/as o pastores/as que han sido acreditados/as en el pasado.

Mala conducta económica: La mala conducta económica realizada por personal eclesial, miembros de junta o voluntarios/as puede incluir pero no se limita a: la malversación de fondos, robo de capital de la iglesia, fraude, desfalco, falsa representación contable, falsificación de registros temporales o declaraciones de gastos, mala gestion de fondos, poner en riesgo el capital de la iglesia, etc.

Microagresión: Definida como una declaración, acción o incidente considerado una instancia de discriminación indirecta, sutil o no intencional en contra de miembros de un grupo

marginal, tal como una minoridad racial o étnica, es una forma de acoso. Las microagresiones puede aparentar un cumplido o broma pero contener un insulto oculto hacia un grupo de personas. Dejan al/a la receptora con la sensación de incomodidad o de haber sido insultado por sus tendencias o inclinaciones.

Miembro de la iglesia/congregación: A menudo las congregaciones definen la membresía de diferentes maneras. Algunas congregaciones no tienen un sistema de membresía formal. **Con el propósito de las políticas de seguridad y prevención del abuso,** se considera miembro de la iglesia o congregación cualquier persona que está participando de los programas activos de la iglesia en cualquier momento y en cualquier lugar.

Negligencia infantil

- Física: la carencia de una provisión de comida o refugio necesarios, o la falta de supervisión apropiada
- Médica: la carencia de una provisión de atención médica o tratamiento de salud mental necesarios
- Educativa: no educar a un/a niño/a o no atender necesidades especiales de aprendizaje
- Emocional: la falta da atención de las necesidades emocionales de un/a niño/a, no proveer atención psicológica, o permitir que el/la niño/a use alcohol u otras drogas.

Niños/as o infantil/es: Una persona o personas por debajo de los dieciocho años (18) de edad.

Persona de apoyo del proceso: El Equipo de respuesta nombrará a una persona de apoyo del proceso tanto para demandantes como para demandados/as cuando se esté llevando a cabo un proceso de queja de mala conducta. Su rol es ayudar a las personas a comprender y navegar el proceso, responder cualquier pregunta que puedan tener, y ser la fuente de información. Además, sirven como un canal para las preocupaciones que puedan tener los/as demandantes y demendados/as al atravesar el proceso de queja de mala conducta.

Persona de apoyo personal: Una persona de apoyo personal acompaña a un/a demandante o a un/a demandado/a en un proceso de queja de mala conducta. Su rol es brindar apoyo a la

persona a través de la escucha, la presencia y la participación de todas las reuniones que se solicitan a la persona que están acompañando (entrevistas, audiencias, audiencias de apelación). Los/as demandantes y demandados/as eligen su persona de apoyo personal y pueden compartir los detalles de la queja de mala conducta con la persona de apoyo personal. Se espera que la persona de apoyo personal mantenga la confidencialidad de toda la información compartida.

Represalias en el lugar de trabajo: La represalia en el lugar de trabajo ocurre cuando un/a empleador/a o persona del liderazgo eclesial despide, suspende, intimida, impone una penalidad o niega un derecho o beneficio a un/a individuo que comparte preocupaciones, informa un incidente, realiza una queja sobre discriminación, acoso o violencia, o participa de una investigación de presunta mala conducta.

Uso apropiado de poder: Cuando una persona en una posición de influencia o poder utiliza dicho poder en las maneras por las cuales esa confianza le fue entregada para el uso óptimo de sus capacidades, dentro del espectro de lo que es razonable para una persona en esa posicón. El uso de poder no es malo por definición, pero cuando la intención, la magnitud o la dirección genera cuestionamiento, la persona deberá poder respondr con lógica que *personas razonables de bien* aceptarían.

Violencia doméstica/Violencia de compañero/a íntimo/a: Un patrón de comportamiento en el que una persona en una relación o que ha estado en una relación íntima utiliza tácticas de control, menosprecio, aislamiento, temor, acecho o acoso, y/o intimidación para dominar, dañar, degradar o socavar de otra manera el valor y la voluntad otorgados por Dios de la otra persona que participa de la relación. La violencia domésticaa puede ser física, verbal, emocional, sexual, social o económica.