

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA MUJER, LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

Miembros

Sra. Alexizendria Link, <i>Presidenta</i>	Western Massachusetts, I	2021
La Rvma. Susan Goff, <i>Vicepresidenta</i>	Virginia, III	2021
Sr. Neel Lane, <i>Secretario</i>	West Texas, VII	2021
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2021
La Rvda. Laurie Brock	Lexington, IV	2021
Dra. Damaris De Jesus	Puerto Rico, IX	2021
El Rvmo. Ian Douglas	Connecticut, I	2021
La Muy Rvda. Dra. Kelly Brown Douglas	New York, II	2021
La Rvma. Dra. DeDe Duncan-Probe	Central New York, II	2021
Sra. Robin Hammeal-Urban	Connecticut, I	2021
El Rvmo. Craig Loya	Minnesota, VI	2021
La Rvma. Dra. Shannon MacVean-Brown	Vermont, I	2021
Sr. Alan Murray	Oregon, VIII	2021
El Rvmo. Kurt Wiesner	Utah, VIII	2021
La Rvda. Diácona Carolyn Woodall	San Joaquin, VIII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

2018-D016 Buscar la Verdad, Reconciliación y Restauración

Se resuelve, Que la 79ª Convención General, como miembros del Cuerpo de Cristo, confiese nuestros pecados de discriminación basada en género, acoso y violencia contra las mujeres y niñas en cualquiera de sus expresiones según lo que concebimos como pecado, incluidos, entre otros, el acoso sexual o basado en género, el ataque sexual, el comportamiento física, espiritual o emocionalmente abusivo, y la opresión basada en género, en particular porque estos pecados han denigrado y devaluado a las mujeres y a sus ministerios; que reconozca que dentro de nuestra cultura patriarcal, los hombres son quienes principalmente abusan de su poder y autoridad, y una vasta mayoría de las víctimas son mujeres; que se ha creado una cultura de excusas, justificaciones, aprobaciones y deshonestidad en torno a la violencia y la discriminación basada en género; que no se

han prestado oídos a las experiencias de las mujeres con el fin de hacer justicia por medio de actos de contrición, reparación y reconciliación; que declare que nosotros, siendo la Iglesia, buscamos cambiar los sistemas de opresión, patriarcado, capacitismo, heteronormatividad, supremacía blanca y legado colonial, entre otros, y buscamos involucrarnos en la reparación de la dignidad de las mujeres y la reconciliación con los actos del pasado, comenzando por la confesión de la verdad ante Dios y ante el prójimo, que es que no hemos amado a Dios con todo nuestro corazón, mente y fuerza, y que no hemos amado, respetado y honrado la presencia, los dones, la igualdad y el ministerio de las mujeres, viendo en ellas la presencia de Cristo; y que declare que hemos adoptado el poder del patriarcado, y con ello, hemos explotado a las mujeres y sido ciegos ante la injusticia y el prejuicio; y declare que buscamos arrepentirnos y restaurarnos ante Cristo y ante el prójimo, para lo cual la Iglesia y todas las diócesis declararán un periodo de ayuno y arrepentimiento por este pecado; y asimismo,

Se resuelve, Que la 79ª Convención General autorice el establecimiento de un Grupo de Trabajo para Mujeres, Verdad y Reconciliación con el fin de ayudar a que la Iglesia se comprometa a decir la verdad, confesarse y reconciliarse por la discriminación basada en género, el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, cometidas por quienes tienen el poder dentro de la Iglesia, contabilizando lo que se ha llevado a cabo y lo que se ha dejado sin hacer en pensamiento, palabra y obra, intentando enmendar la vida y buscando asesoría, dirección y absolución al tiempo que nos reparamos en amor, gracia y confianza entre todos y por medio de Cristo; y asimismo,

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo sea nombrado de manera conjunta por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente, con 15 miembros: 6 laicos (al menos 4 de ellos identificados como mujeres), 6 presbíteros o diáconos (al menos 4 de ellos identificados como mujeres) y 3 obispos (al menos 2 de ellos identificados como mujeres). En términos generales, la composición de este grupo de trabajo incluirá miembros de la comunidad LGBTQ y personas de color, y reflejará diversidad regional. La composición general de este grupo de trabajo incluirá al menos a 5 miembros que hayan padecido discriminación basada en género, acoso y violencia hacia las mujeres y las niñas, y al menos 3 miembros que tengan experiencia personal y reciente (dentro de los pasados 5 años) en trabajar con quejas dentro de la Iglesia general o la comunidad secular en materia de discriminación basada en género, acoso y violencia hacia las mujeres y las niñas. Este Grupo de Trabajo informará sobre sus avances al Consejo Ejecutivo, presentará un calendario público, un resumen del trabajo en curso que sea de fácil acceso para los miembros de la Iglesia Episcopal, e informará a la 80ª Convención General sobre las siguientes actividades:

- Crear una encuesta sobre la discriminación basada en género, el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones según concebimos estos pecados, que incluyen, entre otros, el acoso sexual y por género, la agresión sexual, el comportamiento físico, espiritual y emocionalmente abusivo, y la opresión basada en género. Esta encuesta se modelará con base en la encuesta empleada para reunir información y conformar el informe de 2017 “Sexual Misconduct in the United Methodist Church: US Update”; el grupo de trabajo creará dicha encuesta a más tardar

para diciembre de 2019 y colaborará con las organizaciones de la Iglesia en general, las diócesis y los líderes eclesiales, laicos y clérigos correspondientes para distribuirla ampliamente en la Iglesia Episcopal, con acceso para los laicos y los clérigos, a más tardar en la primavera de 2020, y dicha encuesta estará disponible principalmente en línea y con las adaptaciones que determine el grupo de trabajo para permitir que puedan responder aquellos miembros de la Iglesia general que quizá no tengan acceso fácil e inmediato a Internet;

- Llevar a cabo una revisión de las respuestas y los datos de la encuesta relacionados con la discriminación, el acoso y el comportamiento violento que han padecido aquellas que se identifican como mujeres en nuestra iglesia y presentar esta información de maneras accesibles, públicas e informativas como una realidad veraz del tratamiento que reciben las mujeres y el impacto que este tiene sobre mujeres y niñas tanto laicas como ordenadas, sus ministerios y el ministerio de la Iglesia; dicha información será entregada a los siguientes organismos y organizaciones de la Iglesia Episcopal Protestante en los Estados Unidos de América: La Cámara de Obispos, el Consejo Ejecutivo, la Asociación Nacional de Escuelas Episcopales, todos los Seminarios Episcopales (incluidos los programas de formación diocesana para la ordenación); los Campamentos y Centros de Conferencia Episcopales; los Directores de Programas Juveniles Diocesanos; todos los Canónigos de lo Ordinario, todos los Funcionarios de Transición; todos los Cancilleres diocesanos; y cualquier otra agencia, organización o comité que el Presidente de la Cámara de Diputados o el Obispo Presidente juzgue necesario;

- Coordinar y recibir los informes de parte de las personas y organizaciones mencionadas a más tardar seis meses después de haberse publicado el informe de los resultados de la encuesta por escrito junto con las siguientes respuestas al informe, con copia de las mismas respuestas al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados: Cómo su agencia o institución ha contribuido a una cultura eclesial de discriminación basada en género, acoso y violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, incluyendo, cuando sea apropiado, ejemplos detallados y específicos de esta cultura que ha aprobado dicho comportamiento, cómo lo ha ignorado o excusado, y cómo ha dañado a la agencia o institución; su plan de acción dentro de la agencia o institución para poder generar una cultura de veracidad, arrepentimiento, reconciliación y justicia en nuestra iglesia, incluyendo un calendario para dicho plan de acción; y cualquier otra pregunta que el grupo de trabajo, habiendo consultado al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados, considere útil y necesaria para que la Iglesia en general confiese la verdad del impacto que tiene el pecado de la discriminación basada en género, el acoso y la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, y que participe en el proceso de restauración y reconciliación;

- Crear un proceso de Verdad y Reconciliación para guiar a iglesias, diócesis, provincias y a la Iglesia en general a medida que desarrollan sus propias vías para la reconciliación y restauración, con énfasis en el discernimiento de las *cualidades* de los métodos que las iglesias, las diócesis, las provincias y la Iglesia en general pueden implementar para dar testimonio de la verdad y buscar justicia, restauración y reconciliación; reconociendo que tener un proceso igual para todos no será de ayuda debido a la diversidad de nuestra Iglesia, y que identificar las cualidades para un proceso invita a las

iglesias, las diócesis, las provincias y a la Iglesia en general a trazar sus caminos para hacer avanzar hacia la justicia, la restauración y la reconciliación con orientación;

- Llevar a cabo una auditoria y análisis detallados e integrales de las estructuras internas de toda la iglesia que ya existen o son necesarias para educar e informar a la Iglesia sobre las realidades y las consecuencias de la discriminación basada en género, así como el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones; desarrollar programas para reducir proactivamente la incidencia de discriminación basada en género, acoso y violencia en el interior de la iglesia; así como desarrollar recursos que aumenten la capacidad de la Iglesia para ofrecer a las víctimas atención pastoral informada sobre el trauma;

- Supervisar la auditoria que lleve a cabo un auditor externo sobre la cultura en el interior de las estructuras de toda la iglesia, con el fin de identificar expresiones sistémicas de poder y liderazgo que crean o continúan promoviendo la discriminación basada en género, el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, particularmente el impacto que tiene este sistema sobre la forma en que se manifiesta en el acceso al liderazgo, la desigualdad de la paga, los desequilibrios de poder, la desigualdad en el liderazgo, la discriminación basada en género, el acoso y la violencia sexual, y la aprobación de la violencia por género de parte de quienes se encuentran en puestos de poder en toda la iglesia que menosprecia, excusa y subestima la discriminación, el abuso y el acoso, en contraposición al Evangelio de Cristo;

Se resuelve, Que la Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una partida presupuestaria de US\$320,000 para la implementación de esta resolución, la cual facilitará los fondos para las reuniones regulares, incluidas las reuniones presenciales bianuales a lo largo del trienio (US\$150,000); los costos relacionados con la creación y la distribución de la encuesta y los informes posteriores (US\$40,000); el contrato con la empresa externa para llevar a cabo una auditoría cultural (US\$65,000); las comunicaciones a través del sitio web y el personal de apoyo (US\$50,000); y los gastos relacionados con las presentaciones presenciales de los hallazgos ante grupos estratégicos, entre los que se encuentran el Consejo Ejecutivo, la Cámara de Obispos y otros grupos, según lo determinen el Grupo de Trabajo, el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados (US\$15,000).

Resumen del Trabajo

I. Reuniones y alcance del trabajo

El Grupo de Trabajo se reunió inicialmente en persona durante dos días en noviembre de 2018 en Linthicum Heights, Maryland, como parte de una reunión más amplia de comités, comisiones, agencias y grupos de trabajo de toda la iglesia. Durante la reunión presencial, el Grupo de Trabajo mantuvo una conversación detallada sobre su creación, incluidas las preocupaciones que llevaron a la Resolución 2018-Do16 de la 79ª Convención General. Tras el servicio de Liturgia de Escucha desarrollado por la Obispa DeDe Duncan-Probe y los miembros de la Cámara de Obispos, el cual se ofreció a los miembros de la iglesia, la realidad de la discriminación, el acoso y la violencia de género en nuestra cultura y en nuestra iglesia ya no pudo ser ignorada ni excusada como un comportamiento atípico. El servicio incluyó historias de mujeres y hombres que fueron víctimas de conductas sexuales inapropiadas perpetradas por alguien de la iglesia. Sin embargo, la mera revelación de la realidad de estos pecados de la iglesia basados en el género no es donde podemos descansar como cristianos. Hemos sido llamados a rendir cuentas de nuestros pecados sin temor y con honestidad, para luego hacer la labor de reconciliación. Este trabajo incluye asumir la responsabilidad de una larga historia de discriminación, acoso y violencia de género; reflexionar sobre cómo la discriminación, el acoso y la violencia de género se han arraigado tan profundamente en la cultura de la iglesia; y reparar el daño que se ha hecho. Un aspecto importante de la conversación sobre la reparación del daño llevó a nuestro grupo a considerar cómo sería un resultado justo para quienes han experimentado la desigualdad, el acoso y otras formas de opresión basadas en el género (particularmente quienes se identifican como mujeres).

Nos coordinamos con la Oficina de la Convención General para programar futuras reuniones. Estas reuniones se produjeron en 2019, en las siguientes fechas: 18 y 31 de enero, 10 de septiembre, 19 de noviembre y 19 de diciembre. Todas las reuniones de 2020 se celebraron en línea a través de Zoom en enero, marzo, abril, octubre y diciembre (18 de enero, 6 de marzo, 2 de abril, 22 y 23 de abril, 1 al 3 de octubre y 17 de diciembre). Los miembros del Grupo de Trabajo con conocimientos y experiencia particulares en áreas específicas estuvieron en contacto regularmente, especialmente durante la creación y distribución de la encuesta. También utilizamos con regularidad el tablero de mensajes y la Extranet de la Convención General para poner al día a los miembros sobre las acciones realizadas, las ideas adicionales obtenidas y otra información relevante en relación con el trabajo que se nos asignó.

Dadas las enormes tareas que la Convención General encomendó a este Grupo de Trabajo, y después de una honesta evaluación de lo que razonablemente podría lograrse bien en el trienio, el Grupo de Trabajo centró aún más nuestro trabajo al creando 3 subcomités: un subcomité para preparar, distribuir y revisar la encuesta; un subcomité para examinar, implementar y supervisar una auditoría sistémica de la violencia y la discriminación de género; y un subcomité para crear un proceso de verdad y reconciliación.

Nos dimos cuenta de que gran parte del trabajo de los subcomités para la auditoría y el proceso de verdad y reconciliación dependería de los resultados de la encuesta y de las respuestas de diversos líderes e instituciones de la Iglesia en relación con los resultados de la encuesta. Sin embargo, todos los subcomités avanzaron en sus áreas asignadas.

El subcomité para la auditoría trabajó en la definición de los términos justicia, verdad, reconciliación y abuso de poder para que, como iglesia, podamos empezar con un lenguaje común de términos clave para permitir una conversación común. Además, los términos definidos por este subcomité y el grupo de trabajo se incorporarán a los resultados de la encuesta cuando se compartan con la iglesia. El subcomité de la encuesta identificó y trabajó con un consultor antes y durante el proceso de la encuesta para desarrollar, distribuir y examinar los resultados de la misma. Más información sobre este proceso en la sección de encuestas de este informe. El subcomité para el proceso de la verdad y la reconciliación comenzó a explorar las diversas formas en que estos procesos se han utilizado a nivel institucional y los métodos, prácticas, enfoques y recursos que están disponibles a medida que avanzamos como iglesia. También hablamos de los diversos modelos de verdad y reconciliación que se han utilizado dentro de la Iglesia Episcopal, particularmente en las diversas diócesis, en relación con la discriminación, el acoso y la violencia de género.

El Grupo de Trabajo revisó y discutió en detalle el Informe sobre Conducta Sexual Inapropiada que se utiliza en la Iglesia Metodista Unida. Tras debatir varias opciones, el grupo de trabajo decidió realizar una encuesta similar, contratando al investigador profesional que elaboró y recopiló los resultados de la encuesta de la Iglesia Metodista Unida. Entre las áreas de preocupación que el Grupo de Trabajo destacó fueron: asegurar que los resultados de la encuesta fueran lo más anónimos posible; hacer preguntas que abordaran las muchas formas en que se inflige discriminación, violencia y acoso por razón de género contra las víctimas; y asegurarse de que la encuesta estuviera disponible para el mayor número posible de personas que quisieran compartir sus experiencias, incluidos quienes que ya no son miembros activos de la Iglesia Episcopal debido a su experiencia con la discriminación, el acoso y el abuso por razón de género.

El Grupo de Trabajo reconoció que los mandatos de la D-016 también pueden ser abordados adecuadamente por otros organismos provisionales durante este trienio. Los miembros acordaron que los mandatos que se adaptan más correctamente a los de otros organismos provisionales se remitirán a dichos organismos para evitar la duplicación de tareas y utilizar eficazmente el tiempo y la creatividad de dichos organismos. Nuestro grupo de trabajo acordó por unanimidad que el ámbito de trabajo se centraría en la creación, distribución y revisión de los resultados de la encuesta exhaustiva y en el desarrollo de directrices para que los resultados de la encuesta se distribuyan a los organismos eclesiales apropiados mientras establecemos un proceso para una revisión y auditoría sistemática, así como un proceso de verdad y reconciliación.

El Grupo de Trabajo debatió sus avances y preocupaciones con los presidentes de la Mesa en una reunión virtual efectuada en abril de 2020. Además, durante la reunión de dos días de abril, el Grupo de Trabajo se reunió con otros organismos interinos, incluido el Grupo de Trabajo para Estudiar el

Sexismo y Desarrollar Capacitación contra el Sexismo y el Grupo de Trabajo sobre Teología y Defensa de la Justicia Social, con el fin de compartir recursos y determinar cuál de ellos puede ser más adecuado para los mandatos de la Convención General en relación con 2018-D016. Los miembros del Grupo de Trabajo también se reunieron con el Reverendo Lester V. Mackenzie, quien compartió su experiencia, pensamientos y orientación en las prácticas de verdad y reconciliación tanto nacionales como locales. El Rvdo. Mackenzie aportó su visión de cuando vivió en Sudáfrica durante el apartheid y el posterior proceso sanador de la verdad y la reconciliación.

II. Encuesta

A. Creación de la encuesta

En la Resolución D016, la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal resolvió tomar medidas concretas para hacer frente a “los pecados de la discriminación, el acoso y la violencia de género contra mujeres y niñas en todas sus formas”. Parte de la resolución ordenaba un estudio de las experiencias del pasado, para que la iglesia y sus miembros tuvieran pruebas concretas del alcance y el impacto de la discriminación, el acoso y la violencia de género en quienes son víctimas, en quienes son victimarios y en la iglesia en su conjunto. Como se ha dicho anteriormente en este informe, el Grupo de Trabajo acordó por unanimidad que esta encuesta era el primer paso importante para el trabajo de la verdad. Admitimos que no podíamos saber cómo abordar este insidioso pecado en nuestra iglesia sin conocer su alcance en ella.

En consulta con el Grupo de Trabajo, la encuesta fue creada por la Rvda. Dra. Gail Murphy-Geiss, Ph.D., ministra ordenada en la Iglesia Metodista Unida y profesora de Sociología del Colorado College de Colorado Springs, Colorado. La Dra. Murphy-Geiss ayudó a la Iglesia Metodista Unida cuando esta quiso obtener información sobre la experiencia de su iglesia con la discriminación por razón de género mediante una encuesta cuantitativa. La Dra. Murphy-Geiss consultó a los miembros del Grupo de Trabajo sobre el alcance de la encuesta para la Iglesia Episcopal. La Dra. Murphy-Geiss creó la encuesta utilizando el software Qualtrics. La encuesta se creó tanto en inglés como en español, y se distribuyó electrónicamente en el invierno de 2020 a través del Departamento de Comunicaciones de la Iglesia Episcopal y de los Directores de Comunicaciones de diversas diócesis. La encuesta se ofreció en formato electrónico y en formato impreso para quienes no tuvieran acceso a Internet. El plazo inicial para que la encuesta permaneciera abierta se amplió para responder al impacto del Coronavirus. La encuesta permaneció abierta durante la primavera y el verano de 2020.

Cabe destacar que el Grupo de Trabajo expresó su preocupación por el hecho de que pedir a las personas que recuerden y compartan, aunque sea de forma anónima, uno o varios sucesos de acoso, discriminación y violencia podría resultar traumático para quienes completen la encuesta. El Grupo de Trabajo planeó ofrecer capellanes episcopales laicos y ordenados, contratados específicamente para este fin, como un recurso. Tras largas conversaciones con los dirigentes de la Iglesia Episcopal y

la Oficina de la Convención General, se decidió durante la reunión de abril de 2020 del Grupo de Trabajo que este plan no era viable si la encuesta debía distribuirse a mediados de 2020.

Otro factor a la hora de desarrollar la encuesta fue el deber muy real de denunciar, por parte del clero, de acuerdo con el Título IV (el canon de disciplina del clero) de la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal. El mandato de 2018-Do16 implica, por necesidad, escuchar las historias de las víctimas de discriminación de género, abuso, acoso y conducta inapropiada, todo lo cual requeriría una denuncia obligatoria según el Título IV. Tras repetidas consultas con los Cancilleres del Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, pudimos desarrollar preguntas para la encuesta y un proceso de resumen de las respuestas a la encuesta que alivió la mayoría de las preocupaciones de los Cancilleres.

B. Resultados de la encuesta

Los resultados y datos de nuestra encuesta titulada *Conducta sexual y de género inapropiada en la Iglesia Episcopal* se detallan en un informe de 29 páginas con tablas al final de este informe. Las categorías de datos incluyeron tablas para 1) Datos demográficos, 2) Conocimiento y concientización, 3) Experiencias de conducta inapropiada, 4) Respuestas a la conducta inapropiada, 5) Impacto de las respuestas a la conducta inapropiada, 6) Impacto de la conducta inapropiada en la vida, y 7) Ser testigo de la conducta inapropiada de otros. La última pregunta de la encuesta permitió a los encuestados añadir cualquier otra cosa importante para ellos, incluidas las historias personales.

Tras una revisión inicial del informe, los miembros del grupo de trabajo se reunieron con el consultor para analizar en profundidad y aclarar los resultados de los datos. Esta reunión se grabó y se puso a disposición de los miembros del Grupo de Trabajo que no pudieron asistir a la reunión, ya que el debate se consideró vital para nuestra próxima fase de trabajo.

III. Procesamiento de la información inicial de la encuesta

A. Consulta sobre los resultados de la encuesta

La pandemia ha creado complejidades para obtener y comunicar información, una realidad que no ha sido inesperada para nuestro Grupo de Trabajo. Sin embargo, uno de los mandatos de 2018-Do16 es compartir la información recopilada en esta encuesta con los líderes y organismos de la iglesia. Para ello, el grupo de trabajo ha tomado medidas para presentar el informe de la encuesta en abril de 2021 ante el comité de la Misión dentro de la Iglesia del Consejo Ejecutivo para que este reflexione y responda.

Aunque la Convención General se reprogramó para 2022 debido a los efectos de la pandemia del Coronavirus, el Grupo de Trabajo planea trabajar con diligencia para presentar los resultados de la encuesta a otros organismos interinos para su conocimiento y trabajo, incluido el Grupo de Trabajo

para el Estudio del Sexismo y el Desarrollo de la Formación contra el Sexismo, y el Grupo de Trabajo sobre Teología y Defensa de la Justicia Social.

Nos gustaría que los resultados de la encuesta se compartieran con todas las diócesis, escuelas, campamentos y centros de conferencias, así como otras agencias y organizaciones afiliadas a la Iglesia Episcopal, incluida la Cámara de Obispos. Dado que el informe final se completó en diciembre de 2020, la planificación para presentar los resultados de la encuesta sigue desarrollándose mientras consultamos con varios líderes de la iglesia.

B. Áreas de atención inmediata

Si bien la recopilación de información objetiva sobre el acoso, el abuso y la violencia de género es un paso inicial importante a la hora de afrontar la historia y el legado de este pecado en la Iglesia, esta información debe conducir a una reflexión seria sobre por qué se ha permitido e incluso fomentado este comportamiento, su daño duradero al cuerpo de la Iglesia y a sus miembros, y los pasos que el liderazgo de la Iglesia y sus organismos pueden dar para reparar y restaurar el daño causado por el acoso, el abuso y la violencia de género y asegurar un nuevo camino hacia la reconciliación.

Sobre la base de los resultados de la encuesta, el Grupo de Trabajo identificó tres áreas principales que están listas para el trabajo de reparación, restauración y reconciliación. Se trata de: 1) desarrollar un proceso útil y seguro para denunciar e investigar los abusos, 2) desarrollar más formación en toda la iglesia que incluya al clero y a los laicos, y 3) actualizar los materiales para reflejar una nueva conciencia de la violencia de género, incluido el trabajo para desarrollar una comprensión común de lo que constituye el acoso, la discriminación, la conducta inapropiada y la violencia de género, así como para poner fin a la tolerancia silenciosa de dichos comportamientos dentro de la iglesia, en particular entre la demografía masculina cisgénero.

1. Desarrollar un proceso útil, provechoso y seguro para denunciar e investigar los abusos

Los procedimientos actuales para denunciar e investigar el acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género se limitan a la conducta inapropiada del clero, según la guía del Título IV de la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal. También pueden existir vías penales y civiles a nivel estatal y federal. Sin embargo, desde hace tiempo existe la preocupación de que los procedimientos existentes no permiten ninguna revisión o investigación de las faltas de género perpetradas por los laicos, así como una larga historia de faltas del clero que son excusadas o ignoradas, mientras que la víctima es a menudo el foco de las represalias. Los clérigos y los empleados expresaron especialmente su temor a que cualquier denuncia se utilice en su contra, lo que podría dar lugar a represalias por parte del autor, a la destitución del proceso de ordenación, a la eliminación de un puesto en la iglesia o a ser calificados como “clérigos problemáticos” por los obispos y otras autoridades. La encuesta sugiere que nuestros procedimientos actuales carecen de protección, tanto a corto como a largo plazo, para las víctimas, y siguen asociados a prácticas del pasado en las que se ignoran, se excusan o, en algunos casos, se alientan las conductas inapropiadas por razón de género, mientras que se desacredita a las víctimas. Es necesario examinar seriamente el

proceso actual de conducta inapropiada del clero y los laicos para denunciar el acoso, la conducta inapropiada y la violencia de género.

Si bien los procedimientos para denunciar e investigar las conductas indebidas son necesarios, igual de importante es la concientización que evite que se produzca una situación de acoso, conducta indebida o abuso por razón de género en primer lugar. Esta concientización proviene, en parte, de la formación tanto del clero como de los laicos sobre lo que constituye el acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género, y del conocimiento de las políticas y los procedimientos de la Iglesia en este ámbito. En particular, los datos revelaron que la mayoría de los agresores son hombres cisgénero laicos. Por lo tanto, la ausencia de orientación y concientización para los laicos es importante, y los laicos cisgénero deberían ser objeto de especial atención.

Al mismo tiempo, deben desarrollarse estructuras de apoyo para las víctimas y supervivientes más comunes de este acoso, conducta inapropiada y abuso: las mujeres del clero y el clero transgénero o no binario. Las personas que han sido víctimas deben conocer las vías de restitución y justicia que tienen a su disposición.

2. Desarrollar más formación en toda la iglesia, que incluya al clero y a los laicos

Aunque la capacitación anterior ha recibido críticas positivas en general, la conciencia de lo que constituye el acoso, la conducta inapropiada y la violencia de género está cambiando. Los comentarios que hace 25 años las nuevas presbíteras jóvenes consideraban “simpáticos” en relación con su aspecto o su cuerpo, se reconocen ahora como lo que son: una conducta inapropiada basada en el género. La capacitación debe prestar especial atención a las microagresiones por razón de género, que a menudo son sutiles pero siguen siendo perjudiciales. Una de las realidades es que los hombres y las mujeres, sobre todo de ciertos grupos demográficos, no tienen un lenguaje común de lo que entendemos por acoso, conducta inapropiada y violencia de género. Una capacitación generalizada ayudaría a tener un lenguaje común y una comprensión de toda la iglesia de los comportamientos que constituyen acoso y violencia.

La atención debe centrarse no solo en la discriminación de las mujeres cisgénero, sino también en la de las personas transgénero y no binarias, que tienen muchas probabilidades de sufrir abusos en la iglesia mientras se ignora, se excusa o se fomenta dicha conducta inapropiada.

Uno de los retos de cualquier capacitación es garantizar que los programas de formación y capacitación cuenten con una amplia participación. La asistencia obligatoria es ciertamente más fácil para el clero y los empleados laicos. En nuestra encuesta se observó que la mayoría de los agresores son laicos, colegas de trabajo y compañeros de estudios, lo que hace más difícil la participación requerida. Una contrapartida es que la capacitación incluye una sección sobre las tácticas utilizadas para responder cuando una persona es testigo de un incidente. Esto puede ayudar a empezar a crear una cultura en la que el acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género no solo son inaceptables en las políticas, sino que también son inaceptables por parte de los colegas y compañeros de la propia congregación.

Otro enfoque no es solo limitar la capacitación a los diferenciales típicos de poder de que los obispos, rectores, supervisores y profesores son los típicos infractores (aunque un enfoque en estos diferenciales de poder es ciertamente necesario), sino también explorar las dinámicas más comunes en torno al acoso de los proveedores de servicios y los compañeros.

3. Actualizar los materiales para reflejar una nueva conciencia sobre la violencia de género

Las realidades demográficas de la Iglesia Episcopal presentan desafíos para cualquier cambio sustancial en la cultura respecto al acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género. Lo más notable de estos datos demográficos es la edad y el género. El miembro promedio de la Iglesia Episcopal es mayor que el ciudadano promedio de Estados Unidos. A medida que los cambios sociales sacan a la luz las normas y comportamientos del pasado, y los grupos a los que antes se les advertía que debían permanecer en silencio hablan, aquellos que se beneficiaron y disfrutaron de la libertad de menospreciar y abusar de las mujeres, de utilizar los rasgos femeninos como insultos, que han disfrutado de los beneficios económicos de la disparidad salarial y de las muchas otras formas en que los pecados basados en el género han sido legitimados por nuestra cultura, podrían resistirse a los cambios y a la nueva conciencia. Ciertos grupos podrían querer descartar cualquier intento de restaurar y reparar el daño, y podrían sabotear nuestro trabajo colectivo por crear una cultura en la iglesia que respete y valore todos los géneros, garantice su seguridad y proteja su dignidad.

C. Crear un proceso de verdad y reconciliación

Junto con las tareas que se han enumerado en la sección anterior, el Grupo de Trabajo se toma en serio el proceso de decir la verdad como algo necesario para la reconciliación en nuestra iglesia. Continuamos este trabajo examinando más a fondo los resultados de la encuesta para comprender mejor la escala y el impacto de la injusticia pasada dentro de la iglesia antes de iniciar el proceso. La base del proceso de verdad y reconciliación son las historias personales. Las historias personales obtenidas a través de la encuesta, que son confidenciales, pueden demostrar que son un recurso valioso. También estamos explorando una vía para que se cuenten otras historias personales, así como un camino para que quienes han sido perpetradores y facilitadores escuchen el impacto de sus acciones o falta de acción, y ofrezcan su arrepentimiento. Este proceso de verdad y reconciliación no ha hecho más que empezar en lo que respecta a la violencia de género.

IV. Acciones ante otros organismos

Los miembros del Grupo de Trabajo estuvieron de acuerdo en que el amplio mandato de la Resolución 2018-Do16 supera la capacidad y el presupuesto de un solo Grupo de Trabajo para cumplir con el tiempo necesario para informar a la 80ª Convención General. Hemos consultado con otros organismos provisionales y comisiones permanentes para determinar cuáles pueden estar mejor equipados para abordar determinadas secciones de la Resolución. Un área de particular preocupación fue el mandato de “supervisar una auditoría hecha por un auditor externo de la cultura

dentro de las estructuras de toda la iglesia” para los fines descritos en el sexto punto de la tercera solución de la Resolución 2018-Do16.

La esperanza de esta auditoría es descubrir los retos de adaptación a los que se enfrenta la iglesia en relación con el acoso, la discriminación, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género. Una realidad es que el abuso de género y la conducta inapropiada han funcionado para los hombres en la iglesia durante siglos, y la simple creación de módulos de capacitación y un procedimiento más sensible para abordar la conducta inapropiada no puede desenterrar las creencias, actitudes y temores arraigados desde hace tiempo que conducen a la discriminación y al abuso de género. Estas auditorías requieren la cooperación y la colaboración de quienes ocupan puestos de liderazgo, así como la confianza de todos los involucrados para responder a la información y a los conocimientos descubiertos por la auditoría. Después de un discernimiento y deliberación reflexivos, el Grupo de Trabajo recomienda que es mejor que la parte de la auditoría de la resolución 2018-Do16 sea manejada por el Consejo Ejecutivo u otros organismos dentro de la Iglesia.

V. Permitir la continuidad del trabajo

La amplitud y el alcance de los trabajos encomendados en la Resolución 2018-Do16 son sustanciales. Junto con el importante trastorno causado por la pandemia del coronavirus, el Grupo de Trabajo reconoce que los mandatos de la resolución 2018-Do16 son más de lo que puede lograrse en el actual trienio. Cumplir con todos los mandatos requerirá varios trienios, si no es que décadas, de trabajo y esfuerzo para lograr avances significativos en la creación de nuevos enfoques y sistemas que valoren la igualdad de género dentro de la iglesia. La paridad de género en las oportunidades de liderazgo, la igualdad de salarios y la atención a las estructuras y culturas que valoran a las mujeres son objetivos importantes que llevarán tiempo.

Sin embargo, hemos iniciado el camino y nuestra fe en Jesucristo nos llama a realizar este trabajo, y a luchar por la justicia y la dignidad entre todos los géneros en la Iglesia Episcopal, así como a ser testigos de la igualdad en nuestra sociedad en general.

Nuestro Grupo de Trabajo solicita que se nos permita continuar nuestro trabajo como Grupo de Trabajo de la Convención General durante los próximos 2 trienios, reconociendo los continuos desafíos que la actual pandemia ha creado para el mundo entero. Pedimos que se asigne un presupuesto de US\$157,000 a nuestro trabajo para el próximo trienio. Esto permitirá realizar tres reuniones en persona durante el próximo trienio, pagar los honorarios de consultoría mientras desarrollamos los módulos de formación y solventar los costos asociados con el inicio del trabajo por la verdad y la reconciliación.

También señalamos que nosotros, como grupo de trabajo y como iglesia en general, necesitamos tiempo para seguir analizando y evaluando los resultados de la encuesta. Si se concede un trienio más para que el Grupo de Trabajo realice su labor, tenemos previsto compartir los resultados con los siguientes miembros y organizaciones de la Iglesia Episcopal: la Cámara de Obispos, el Consejo

Ejecutivo, la Asociación Nacional de Escuelas Episcopales, todos los Seminarios Episcopales (incluidos los programas de formación diocesana para la ordenación), los Campos y los Centros de Conferencia Episcopales, todos los Canónigos de lo Ordinario, todos los Funcionarios de Transición, y cualquier otro organismo, organización o comité que el Presidente de la Cámara de Diputados o el Obispo Presidente juzgues necesario. Posteriormente continuaríamos con nuestra labor, tal y como se declara en la resolución 2018-D016, de recibir respuestas de estas organizaciones y miembros, reflexionando sobre la información de la encuesta. Estas reflexiones incluyen, entre otras:

- Cómo los organismos o instituciones eclesióásticas específicas han contribuido a una cultura eclesióástica de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y las niñas en todas sus formas, detallando, cuando proceda, ejemplos específicos de esta cultura que ha aprobado dicha conducta, que la ignorado o excusado, y cómo esta cultura ha dañado al organismo o institución.
- El plan de acción del organismo o institución que puede dar lugar a una cultura de la verdad, al arrepentimiento, la reconciliación y la justicia en nuestra iglesia; incluido un calendario de dicho plan de acción.
- Cualquier otro asunto que el Grupo de Trabajo, en consulta con el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, considere útil y necesario para que la Iglesia en general confiese la verdad del impacto del pecado de la discriminación, el acoso y la violencia de género contra las mujeres y las niñas en todas sus formas, y para que emprenda el proceso de restauración y reconciliación.

Una vez recibida esta información, el Grupo de Trabajo puede empezar a formar las directrices del proceso de verdad y reconciliación. El Grupo de Trabajo buscaría, como se dijo en la resolución 2018-D016, no crear un proceso igual para todos, sino un proceso que invite y guíe a las iglesias, diócesis, provincias y a la iglesia en general a trazar sus caminos hacia la justicia, la restauración y la reconciliación.

El grupo de trabajo presentará una resolución en la próxima Convención General en la que informará sobre los mandatos cumplidos hasta el momento y pedirá a la Convención General que apruebe la continuación de su trabajo para los próximos dos trienios.

Informe sobre la conducta sexual y de género inapropiada en la Iglesia Episcopal para el Grupo de Trabajo para las Mujeres, la Verdad y la Reconciliación

Diciembre de 2020

Preparado por:

La Rvda. Gail Murphy-Geiss, doctora

Profesora de Sociología

Colorado College

Colorado Springs, CO

INTRODUCCIÓN

En 2018, la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal aprobó una resolución para dar pasos concretos hacia el abordaje de “los pecados de la discriminación de género, el acoso y la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus formas”. Parte de esa resolución ordenaba un estudio de las experiencias del pasado, así como una auditoría de las estructuras institucionales actualmente en vigor y la identificación de las necesarias para abordar el problema en el futuro. Este documento es un informe de los resultados de la encuesta, con análisis y recomendaciones basados en los datos. Dado que la conducta inapropiada sexual y de género no solo la sufren las mujeres y las niñas, sino también los hombres, las personas transgénero y las personas no binarias, esta encuesta incluyó preguntas para personas de todos los géneros de la Iglesia Episcopal. La encuesta se centró en el conocimiento del problema, las opiniones sobre los programas de formación de la Iglesia y los procesos de denuncia y, quizás lo más importante, en la comunicación de experiencias personales de conducta inapropiada, así como en los intentos de apoyar a otras personas que son víctimas o sobrevivientes. Este estudio pretende informar el proceso más largo de búsqueda de justicia, reconciliación y restauración en todos los niveles de la Iglesia: iglesias locales, diócesis, provincias y la denominación en su totalidad.

MÉTODOS

La encuesta (véase el Apéndice A) fue creada por la reverenda Gail Murphy-Geiss, doctora, clériga de la Iglesia Metodista Unida y profesora de sociología del Colorado College, en consulta con un subcomité del Grupo de Trabajo para las Mujeres, la Verdad y la Reconciliación. Siguiendo el modelo de una encuesta similar realizada en la Iglesia Metodista Unida, el cual se centraba en la conducta sexual inapropiada, esta encuesta se amplió para incluir también preguntas relacionadas con la conducta de género inapropiada, y el lenguaje se adaptó más a las estructuras y la cultura de la Iglesia Episcopal. La encuesta se creó utilizando el software Qualtrics, tanto en inglés como en español, y se distribuyó electrónicamente en el invierno de 2020 a través de los directores de comunicación de todas las diócesis. Se dejó abierta durante la primavera y hasta principios del verano de 2020.

Como la encuesta no se distribuyó a una muestra aleatoria de episcopales, es estadísticamente imposible generalizar estos datos para toda la Iglesia. Por ejemplo, poco más de 40% de los encuestados indicaron que habían experimentado algún tipo de conducta sexual o de género inapropiada en un entorno de la Iglesia Episcopal, pero como es más probable que las víctimas o sobrevivientes completen una encuesta sobre este tema, ese porcentaje es seguramente más alto de lo que sería si todos los episcopales hubieran participado. Aun así, las cifras pueden ser útiles para delinear los tipos de experiencias que ha tenido la gente, así como algunas medidas de conocimiento y opinión, especialmente si se comparan entre grupos demográficos. De nuevo, un ejemplo: se esperaba que los clérigos conocieran mejor los procedimientos de denuncia que los laicos, lo que se confirma aquí. En resumen, los lectores deben utilizar estas cifras con cautela, sabiendo que es posible que no representen a todos los integrantes de la denominación, pero como la muestra es muy grande, estos encuestados seguramente representan a **muchos** de la Iglesia.

DEMOGRAFÍA

Hubo 2415 respuestas utilizables, definidas como aquellas que llenaron más que unos pocos elementos demográficos, de manera que fue posible analizar sus experiencias y opiniones. Las tablas 1a a 1c enumeran los datos demográficos pertinentes examinados, junto con el número (N) y el porcentaje de encuestados en cada categoría. La tabla 1a describe específicamente el desglose demográfico de los encuestados por edad, identidad de género, orientación sexual y raza o etnia.

Tabla 1a: edad, sexo, orientación sexual y raza o etnia de todos los encuestados

VARIABLES	N	%
Edad por década		
Adolescentes y veinteañeros	77	3.3
30s	205	8.7
40s	253	10.7
50s	452	19.1
60s	731	30.9
70s	538	22.8
A partir de 80 años	106	4.5
TOTAL:	2362	100.0
Identidad de género		
Mujer cisgénero	1608	67.3
Hombre cisgénero	740	31.0
No binario	26	1.1
Hombre transgénero	8	0.3
Mujer transgénero	7	0.3
TOTAL:	2389	100.0
Orientación sexual		

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Variablen	N	%
Heterosexual	1822	76.4
Gay	209	8.8
Bisexual	135	5.7
Lesbiana	105	4.4
Asexual	76	3.2
Todos los demás	38	1.6
TOTAL:	2385	100.0
Raza o etnia		
Blanco	2235	93.3
Negro	46	1.9
Hispano o latinx	42	1.8
Nativo de Asia y Oceanía	35	1.5
Nativoamericanos	30	1.3
Otros	7	0.3
TOTAL:	2395	100.0

Es de observar que la gran mayoría (58.2%) de los participantes tenía 60 años o más, y de hecho, casi la mitad de ese grupo tenía 70 años o más. Mientras que el estadounidense promedio tiene 37 años, el episcopaliano promedio tiene 57, por lo que es probable que esta muestra sea bastante representativa de los miembros por edad (Smith, 2019). Del mismo modo, los encuestados son mayoritariamente blancos (93.3%), lo que también se acerca a la cifra de la denominación del 87% (Smith, 2019). Es probable que la cifra del 1.3% de nativos americanos sea elevada, ya que, según sus respuestas a otras preguntas, algunos encuestados interpretan claramente la pregunta en términos de su nacimiento o ciudadanía como americanos, en lugar de su raza.

Las encuestas sobre conducta sexual inapropiada siempre atraen a más mujeres cisgénero que hombres cisgénero, y a un buen número de personas no binarias y transgénero, a menudo porque es más probable que hayan tenido experiencias como víctimas o sobrevivientes. Lo mismo ocurre con la orientación sexual: las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) sufren violencia sexual en tasas iguales o superiores a las heterosexuales, mientras que las tasas de violencia denunciadas por las personas transgénero son aún más altas, hasta el 47% en algunos estudios (Human Rights Campaign, 2015). Así que, aunque estas cifras no indiquen la prevalencia de la conducta inapropiada en la denominación, sí señalan a las personas que más se preocupan por el tema, y muchas que probablemente sean el centro de los esfuerzos de reconciliación.

La tabla 1b muestra un segundo conjunto de datos demográficos: ingresos, nivel de educación y función en la Iglesia. Entre estos encuestados hay más personas de ingresos medios (46.1%) que la denominación en general (34.0%) (Masci, 2014), y alrededor de un 19% menos de cada una de las otras categorías, tanto de los grupos más jóvenes como de los de mayor edad. Los niveles de educación se

relacionan en gran medida con el estado de clero y laicos, ya que la gran mayoría de los clérigos han completado estudios de postgrado, mientras que la educación de postgrado es mucho más rara para los laicos. La función desempeñada en la iglesia se reportó en la encuesta en muchas subcategorías más detalladas, en particular para el clero (obispos, rectores, presbíteros, diáconos, etc.), pero muchos grupos pequeños no son viables para el análisis estadístico, por lo que los subgrupos se combinaron según lo apropiado para cada área examinada. Además, dado que los encuestados informaron de incidentes en la Iglesia principalmente, pero también en escuelas (incluido el seminario) y en lugares de trabajo (incluidas las oficinas relacionadas con la Iglesia), estos dos últimos grupos podrían incluir también algunos incidentes fuera de la Iglesia Episcopal por completo.

Tabla 1b: ingresos, nivel educativo y función eclesiástica de todos los encuestados

Variablen	N	%
Grupo de ingresos		
\$0-\$25,000	188	8.0
\$25,001-\$50,000	406	17.3
\$50,001-\$75,000	537	22.9
\$75,001-\$100,000	545	23.2
\$100,001-\$150,000	427	18.2
A partir de \$150,001	245	10.4
TOTAL:	2348	100.0
Nivel de educación		
Algo de preparatoria, preparatoria, GED	75	3.2
Título de asociado o certificado de vocacional	170	7.1
Licenciatura	507	21.1
Postgrado	1646	68.6
TOTAL:	2398	100.0
Papel de la Iglesia		
Clérigo	924	39.3
En preparación para la Ordenación	47	2.0
Empleados	306	13.0
Laicos	1075	45.7
TOTAL:	2352	100.0

Una última tabla demográfica (Tabla 1c) muestra las provincias de las que proceden los encuestados y el tamaño de las iglesias a las que sirven o asisten. Los índices de respuesta variaron en toda la Iglesia, probablemente en función de la eficacia de los esfuerzos de difusión de los responsables de Comunicación de cada diócesis. La inmensa mayoría de los encuestados eran de Estados Unidos (solo 9 procedían de fuera del país), y entre ellos hubo participantes de todos los estados, excepto de

Nuevo México. Por lo tanto, estos datos deben considerarse como una evaluación de la Iglesia estadounidense únicamente, ya que las experiencias de los episcopales fuera de Estados Unidos probablemente sean muy diferentes. En cuanto al tamaño de la iglesia, el 5% señaló que no asiste a ninguna iglesia episcopal. Esto puede deberse a que responden como empleados que trabajan para la Iglesia pero que no asisten a ella, o a que dejaron la Iglesia y encontraron la encuesta en Internet.

Tabla 1c: provincia (se indican los estados, regiones y naciones de los participantes) y tamaño de la iglesia de todos los encuestados

Variables	N	%
Provincia		
I (CT, ME, MA, NH, RI, VT)	335	14.1
II (Europa, NJ, NY, VI's)	204	8.6
III (DE, MD, PA, VA, DC, WV)	294	12.4
IV (AL, GA, FL, KY, E. LA, MS, NC, SC, TN)	361	15.2
V (IL, IN, MI, E. MO, OH WI)	287	12.1
VI (CO, IA, MN, MT, NE, ND, SD, WY)	101	4.3
VII (AR, KS, W. LA, W. MO, TX, OK)	166	7.0
VIII (AK, AZ, CA, HI, ID, NV, OR, UT, WA)	592	25.0
IX (República Dominicana, PR)	5	0.2
No sabe o no respondió	29	1.2
TOTAL	2374	100.0
Tamaño de la iglesia		
1-49	466	19.8
50-149	1076	45.8
150-349	530	22.6
350	158	6.7
No asiste	118	5.0
TOTAL:	2348	100.0

CONOCIMIENTOS Y CONCIENTIZACIÓN

La primera serie de preguntas sustantivas se refería al conocimiento de las políticas y de los procesos de notificación de incidentes, así como a cualquier capacitación a la que habían asistido los encuestados. Dado que la concientización, conocimiento y capacitación a menudo difieren entre el clero y los profesionales (para los que son obligatorios) y los laicos, la Tabla 2 muestra las respuestas en función de la función desempeñada en la Iglesia por porcentaje (número). Como era de esperar, para cada medida, el nivel de conocimiento es significativamente mayor para el clero, los candidatos a la ordenación y los empleados (combinados para el análisis x2) que para los laicos ($p < 0.0001$). Poco menos de la mitad de los laicos ha asistido a capacitación, y son menos los que conocen las

políticas de la Iglesia o dónde denunciar un incidente. En el caso del clero, que es el que tiene la mayor concientización, conocimiento y capacitación, todavía hay muchos que no están adecuadamente informados; por ejemplo, un 20% dice que no sabría dónde denunciar un incidente.

Los que indicaron que sabían dónde denunciar fueron invitados a identificar ese recurso en un cuadro de captura de texto. Alrededor de dos tercios (63.5%) nombraron al obispo o al gestor. Otro 6.8% nombró al canónigo de lo ordinario, que a menudo se identificaba como el gestor. Una pequeña cantidad (14.2%) dijo que se lo diría a un presbítero y una cantidad aún menor se refirió al coadjutor, a la junta parroquial (1.4%) o a la policía (1.8%). Evidentemente, la naturaleza del incidente y las personas implicadas llevarán a las personas por diferentes caminos de denuncia. Una notable minoría (9.0%) reconoció esa complejidad, dijo que “dependería” y nombró a las personas a las que acudiría en situaciones concretas.

También se preguntó a los encuestados si conocían algún “organismo” de la Iglesia que prestara apoyo a las víctimas. Solo el 9.2% (205) dijo que sí. A continuación se pidió a los encuestados que nombraran ese organismo, y 125 personas lo hicieron. Más de la mitad (52%; n = 65) de los encuestados nombraron algo relacionado con su diócesis. La siguiente respuesta más común fue un proveedor de servicios de orientación (14.4%; n = 18), seguido de un organismo local (12.0%; n = 15), más comúnmente un refugio para víctimas de la violencia intrafamiliar.

Para los que asistieron a un evento educativo o de capacitación (n = 1476), la gran mayoría lo consideró algo (44.8%) o muy (43.7%) útil. Entre los que identificaron la capacitación de forma más específica, la más citada fue Safeguarding God’s Children/People (Salvaguardar a los Niños y Personas de Dios) (37.2%; n = 515), seguida de Safe Church (Iglesia Segura) (24.3%; n = 335). Un número menor identificó varias capacitaciones sin citar sus nombres, simplemente como “en línea” o “en persona” o “en la diócesis”.

Tabla 2: porcentaje (n) de encuestados que conocen las políticas, saben dónde denunciar y han participado en la educación o formación por su función en la iglesia

Variables			
Conocimiento de las políticas	Las conoce bien	Sabe que existen	No/No está seguro
Clero (910)	77.0 (701)	21.5 (196)	1.4 (13)
Candidatos a la ordenación (44)	50.0 (22)	45.5 (20)	4.5 (2)
Empleados (303)	59.7 (181)	35.0 (106)	5.3 (16)
Laicos (1053)	34.4 (361)	54.6 (575)	11.1 (117)
Sabe dónde denunciar	Sí	No/No está seguro	
Clero (909)	79.9 (726)	20.1 (183)	
Candidatos (44)	59.1 (26)	40.9 (18)	
Empleados (303)	59.4 (180)	40.6 (123)	
Laicos (1053)	43.8 (461)	56.2 (592)	
Asistió a capacitación	Sí	No	

Variables

Clero (885)	84.6 (749)	15.4 (136)
Candidatos (42)	71.4 (30)	28.6 (12)
Empleados (296)	70.6 (209)	29.4 (87)
Laicos (1016)	48.0 (488)	52.0 (528)

También se les hizo una pregunta abierta sobre qué habría mejorado la capacitación a la que asistieron. El grupo más numeroso (15.8%; n = 78) dijo que la información estaba anticuada, mientras que otro 10.3% (51) dijo que era repetitiva de programas o capacitaciones anteriores ya realizados, a menudo en el trabajo o en la escuela. Bastantes encuestados (17.2%; n = 85) mencionaron varios temas que deberían incluirse o tratarse más a fondo, siendo los más comunes: 1. los límites, 2. la dinámica del poder, 3. las definiciones y las normas, y 4. los procesos de denuncia y su aplicación. Unos pocos (9.3%; n = 46) esperaban ver más estudios de casos y obtener folletos, mientras que otros (8.1%; n = 40) querían tener más interacción y actividades de grupo. Una notable minoría (6.7%; n = 33) señaló la mala calidad del facilitador.

EXPERIENCIAS DE CONDUCTA INAPROPIADA

La Tabla 3 muestra los porcentajes (números) de los encuestados que declararon haber experimentado alguna conducta inapropiada, así como los que experimentaron conducta inapropiada en un entorno de la Iglesia Episcopal, desglosados en múltiples subcategorías. Las categorías de variables se enumeran por número de encuestados, de mayor a menor. Las puntuaciones de la V de Cramer para la fuerza de la asociación se señalan cuando son estadísticamente significativas. Obsérvese que, en algunos casos, hubo que combinar categorías de variables para el análisis. Cuando no hay asociación, aparece “no significativo” (n.s.).

Tabla 3: porcentaje (n) de encuestados que experimentaron conducta inapropiada en un entorno de la Iglesia Episcopal, por grupos demográficos

Variables	En general	En el entorno de la iglesia
Identidad de género		
Mujer cisgénero (1608)	90.2 (1451)	45.7 (735)
Hombre cisgénero (740)	85.4 (632)	31.9 (236)
No binario (26)	84.6 (22)	61.5 (16)
Hombre transgénero (11)	87.5 (7)	50.0 (4)
Mujer transgénero (7)	71.4 (5)	71.4 (5)
V/p para MC v. HC v. NB/HT/MT	.071/0.0008	.151/<.0001

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Variables	En general	En el entorno de la iglesia
Orientación sexual		
Heterosexuales (1822)	88.4 (1610)	39.5 (720)
Gays (224)	87.9 (197)	44.6 (100)
Lesbianas (111)	90.1 (100)	58.6 (65)
Bisexuales (143)	91.6 (131)	55.9 (80)
Queer (17)	100.0 (17)	94.1 (16)
V/p para H v. GLBQ	n.s.	.101/<.0001
Raza		
Blanco (2287)	88.9 (2033)	41.8 (957)
Negro (47)	87.2 (41)	42.6 (20)
Hispano o latinx (45)	86.7 (39)	51.1 (23)
Asiático (34)	79.4 (27)	32.4 (11)
Nativoamericano (32)	87.5 (28)	46.9 (15)
V/p para blancos v. personas de color (POC)	n.s.	n.s.
Grupo de edad		
60 (1373)	57.7 (792)	34.7 (476)
40-59 (705)	88.5 (624)	50.1 (353)
18-39 (282)	86.2 (243)	56.0 (158)
V/p	.210/<.0001	.175/<.0001
Función en la Iglesia		
Laicos (1075)	88.5 (951)	24.6 (264)
Clero (924)	89.7 (829)	61.5 (568)
Empleados (306)	89.2 (273)	44.4 (136)
Candidatos (47)	87.2 (41)	57.4 (27)
V/p	n.s.	.347/.000

Obsérvese que no hay diferencias por raza en ninguna de las dos categorías, y en cuanto a la orientación sexual y la función en la Iglesia, solo existen diferencias en cuanto a la experiencia de conducta inapropiada en el entorno eclesiástico. En los casos en los que hay diferencias, las mujeres cisgénero son las que tienen más probabilidades de haber sufrido algún tipo de conducta inapropiada, pero las personas transgénero o no binarias tienen más probabilidades de haberla sufrido en un entorno eclesiástico. Las personas mayores son menos propensas que los otros dos grupos de edad a haber experimentado conductas indebidas en cualquiera de las dos condiciones, pero es difícil saber si dichos informes indican menos experiencias o menos concientización en épocas anteriores. Los clérigos y los candidatos a la ordenación son mucho más propensos a la conducta inapropiada en la Iglesia que los laicos, y los empleados se sitúan en un punto intermedio.

Otro análisis de interés es el de los diferentes índices de conducta inapropiada experimentada en la intersección del género y la función en un entorno eclesiástico, en particular por la preocupación por las clérigas cisgénero, transgénero y no binarias. La tabla 4 muestra los porcentajes (números) de esos subgrupos, con la fuerza estadísticamente significativa de las asociaciones señaladas como puntuaciones V de Cramer o valores de p. Las clérigas cisgénero y los clérigos transgénero o no binarios tienen tasas de denuncia similares y muy altas en comparación con los clérigos cisgénero, con una puntuación V bastante alta de 0.324 que indica una fuerte correlación entre el género y haber experimentado una conducta inapropiada. Asimismo, los laicos transgénero o no binarios tienen tasas más altas que las laicas cisgénero, que tienen tasas algo más altas que los laicos. Sin embargo, la mayoría de estos laicos cisgénero no han experimentado conductas inapropiadas, mientras que la mitad de los 14 encuestados trans o no binarios sí lo han hecho. En el caso de los empleados, los hombres cisgénero son los más propensos a denunciar conductas indebidas, pero no son estadísticamente diferentes de las mujeres cisgénero. La diferencia en el caso de los empleados solo es notable si se compara con los encuestados trans o no binarios. Sin embargo, solo cinco personas, el 100% de estos empleados trans o no binarios, denunciaron algún tipo de conducta inapropiada.

Tabla 4: porcentaje (n) de personas que han experimentado una conducta inapropiada en un entorno eclesiástico, por género y función en la Iglesia

Función e identidad de género	Sí	No	V/p
Clérigas cisgénero (595)	73.1 (435)	26.9 (160)	.324/.000
Clérigos cisgénero (308)	39.6 (122)	60.4 (186)	
Clérigos trans/no binarios (7)	71.4 (5)	28.6 (2)	
Empleadas cisgénero (195)	42.6 (83)	57.4 (112)	.148/.036
Empleados cisgénero (106)	45.3 (48)	54.7 (58)	
Empleados trans/no binarios (5)	100.0 (5)	0	
Laicas cisgénero (753)	25.9 (195)	74.1 (558)	.092/.011
Laicos cisgénero (301)	19.9 (60)	80.1 (214)	
Laicos trans o no binarios (14)	50.0 (7)	50.0 (7)	

Se proporcionaron conductas específicas y los encuestados indicaron si habían experimentado dichas conductas y dónde: en una iglesia local, en la escuela o en el lugar de trabajo. La tabla 5a recoge estos porcentajes (números), ordenados de mayor a menor frecuencia en el ámbito eclesiástico. Los porcentajes se tomaron de los 2415 encuestados; hay que tener en cuenta que se les invitó a marcar todo lo que correspondiera, tanto para la conducta como para la ubicación.

Tabla 5a: porcentaje (n) de quienes reportaron conductas específicas por ubicación (N = 2415)

Conductas	Iglesia	Escuela	Lugar de trabajo
Comentarios, bromas o chistes	31.8 (767)	9.9 (238)	18.2 (439)
Tocamientos o acercamiento	23.9 (577)	4.4 (107)	8.5 (205)
Miradas o miradas lascivas	22.3 (539)	6.0 (144)	10.1 (243)
Presión para participar en los comentarios	16.5 (399)	5.9 (143)	10.5 (253)
Intentar acariciar o besar	11.1 (268)	2.6 (62)	4.3 (104)
Presión para tener citas o actividades sexuales	7.8 (189)	3.1 (76)	4.1 (100)
Correos electrónicos, textos o cartas	6.3 (152)	1.6 (39)	4.0 (96)
Intento de agresión sexual o violación	2.9 (71)	1.6 (38)	1.4 (34)
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales	2.1 (51)	0.6 (15)	1.9 (47)
Agresión sexual o violación consumada	1.9 (47)	0.9 (22)	0.7 (17)

Obsérvese que los comentarios, las bromas y los chistes son los tipos más frecuentes de conducta inapropiada en los tres entornos, pero el número 2 en el entorno de la Iglesia son los tocamientos y la cercanía, en comparación con la escuela o el lugar de trabajo, donde ocupan el número 4. Debido a que el contacto, a través del ritual del saludo de la paz o de un saludo o abrazo más informal, es común en muchas iglesias, estas conductas pueden volverse problemáticas más fácilmente que en entornos profesionales. Una clériga escribió: “Un hombre convirtió el saludo de la paz en un ataque rutinario”. A veces, la conducta inapropiada es intencionadamente inapropiada, pero a menudo, aunque se ofrezca inocentemente, se recibe con incomodidad. Un encuestado escribió: “La iglesia, por su propia naturaleza, fomenta las relaciones emocionalmente íntimas. Como hombre blanco heterosexual cisgénero, naturalmente asumo lo mejor sobre una situación que otros podrían encontrar potencialmente problemática, así que solo necesito ser consciente”.

Otra forma de ver estas conductas es en función del grupo demográfico. La tabla 5b muestra los porcentajes de cada asociación de conducta estadísticamente significativa por identidad de género, con las puntuaciones estadísticamente significativas indicadas. Las diferencias estadísticamente significativas se observan solo en las conductas más frecuentes y menos atroces. En cuanto a las conductas no enumeradas, no hubo diferencias por género.

Tabla 5b: porcentajes de quienes reportan conductas específicas por identidad de género

Conductas	Mujer cisgénero (1608)	Hombre cisgénero (740)	Trans/N-B (41)	V
Comentarios, bromas o chistes	36.8	19.9	56.1	.181***
Tocamientos o acercamiento	27.2	16.4	39.0	.126***
Miradas o miradas lascivas	26.4	13.5	34.1	.146***
Presión para participar en los comentarios	18.5	11.9	31.7	.097***
Intentar acariciar o besar	12.9	7.4	14.6	.077***

La tabla 5c muestra las mismas conductas en cuanto a la orientación sexual. De nuevo, solo se incluyen las asociaciones estadísticamente significativas, pero en este caso, todas las conductas muestran diferencias por orientación sexual, excepto la “agresión sexual consumada”, y todas son más comúnmente reportadas por las personas LGBTQ que por otras.

Tabla 5c: porcentajes de quienes declaran conductas específicas por orientación sexual

Conductas	Heterosexuales (1822)	LGBQ (475)	V
Comentarios, bromas o chistes	30.3	39.8	.082***
Tocamientos o acercamiento	22.7	29.9	.068**
Miradas o miradas lascivas	21.3	28.8	.073***
Presión para participar en los comentarios	15.7	21.3	.136***
Intentar acariciar o besar	10.3	14.9	.059**
Presión para tener citas o actividades sexuales	6.5	12.8	.095***
Correos electrónicos, textos o cartas	5.6	9.7	.067**
Intento de agresión sexual o violación	2.4	5.3	.068**
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales	1.8	3.8	.056*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

La tabla 5d muestra las mismas conductas en respecto a la función en la Iglesia. Todas las conductas se experimentan de forma diferente según la función, siendo los laicos quienes menos experimentan cada tipo y los clérigos los que más experimentan cada tipo, excepto la agresión consumada, que fue ligeramente más frecuente entre los empleados.

Tabla 5d: porcentajes de quienes reportan conductas específicas por función en la Iglesia

Conductas	Clero (924)	Empleados (306)	Laicos (1075)	V
Comentarios, bromas o chistes	50.3	31.4	16.5	.337***
Tocamientos o acercamiento	39.6	25.2	10.9	.311***
Miradas o miradas lascivas	36.0	23.9	10.8	.280***
Presión para participar en los comentarios	28.5	17.6	6.1	.279***
Intentar acariciar o besar	18.8	10.8	4.7	.207***
Presión para tener citas o actividades sexuales	12.7	9.1	3.7	.154***
Correos electrónicos, textos o cartas	11.6	6.5	1.8	.187***
Intento de agresión sexual o violación	4.9	3.2	1.4	.094***
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales	3.7	2.6	0.6	.098***
Agresión sexual o violación consumada	2.7	2.9	1.2	.055*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Una última comparación de conductas que se debe tener en cuenta es por estado del clero. Había muchos subgrupos, pero la mayoría de las diferencias entre los presbíteros fueron insignificantes. La diferencia entre los presbíteros, incluidos los obispos, y los diáconos fue estadísticamente significativa, y por lo tanto notable, como se observa en la tabla 5e. En todas las conductas enumeradas, los sacerdotes fueron más propensos a denunciar conductas indebidas que los diáconos.

Tabla 5e: porcentajes de clérigos que reportan conductas específicas por estado de ordenación

Conductas	Presbíteros (573)	Diáconos (84)	V
Comentarios, bromas o chistes	59.5	30.9	.192***
Tocamientos o acercamiento	55.3	20.2	.166***
Miradas o miradas lascivas	43.6	13.1	.208***
Presión para participar en los comentarios	34.7	14.3	.146***
Intentar acariciar o besar	21.5	5.9	.131**
Presión para tener citas o actividades sexuales	13.3	8.3	.821***
Correos electrónicos, textos o cartas	14.6	5.9	.085*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Otro conjunto de preguntas se centró en el acoso específicamente basado en el género; en ellas se indagó acerca de las conductas que no utilizan el sexo como arma, sino los insultos, las burlas, los estereotipos o incluso las amenazas de violencia basadas en el género percibido (véase la redacción completa de las preguntas en el Apéndice A). La tabla 6 muestra el primer conjunto de conductas

examinadas para todos los encuestados. En este caso, la respuesta de “no estoy seguro” es importante porque muchas de estas conductas son sutiles y a menudo difíciles de identificar como basadas en el género, y aún más difíciles de denunciar o investigar.

Tabla 6: porcentaje (n) de quienes denuncian conductas de acoso basado en el género

Conductas	Sí	No estoy seguro	No
Reglas específicas	9.6 (202)	14.1 (296)	76.3 (1603)
Trato descortés	41.7 (878)	7.3 (154)	50.9 (1071)
Contribuciones que se pasan por alto	31.8 (670)	13.4 (282)	54.8 (1154)
Participación desalentada	23.1 (486)	11.7 (246)	65.2 (1373)

El siguiente conjunto de conductas que aparece en la Tabla 7, es el que con mayor probabilidad experimentan las personas transgénero y no binarias. Aunque se trata de una muestra pequeña en general, cabe destacar que la mayoría de las personas trans o no binarias declararon haber experimentado muchas de estas conductas.

Tabla 7: porcentaje (n) de quienes denuncian conductas específicas de acoso por razón de sexo, por identidad de género

Conductas	Mujer trans (7)	Hombre trans (8)	No binario (26)
Género asignado incorrectamente	57.1 (4)	75.0 (6)	23.1 (6)
Rechazo u ostracismo	57.1 (4)	50.0 (4)	19.2 (5)
No reconocer su género	42.9 (3)	62.5 (5)	34.6 (9)
Excluidos de las actividades	14.3 (1)	37.4 (3)	34.6 (9)
Restricciones en los baños	0	50.0 (4)	11.5 (3)
Insultos	25.6 (2)	12.5 (1)	11.5 (3)
Violencia o amenazas de violencia	14.3 (1)	12.5 (1)	0
Uso de un nombre anterior	25.6 (2)	62.5 (5)	7.7 (2)

Como se esperaba, la gran mayoría (83.1%; n = 2004) de los autores de todas las conductas problemáticas (sexuales y de género) fueron hombres cisgénero, con un 16.2% (n = 390) de mujeres cisgénero y menos del 1% (n = 18) transgénero o no binario ($\chi^2 = 2772.63$; $p < .0001$).

En los entornos eclesiásticos, los agresores más comunes fueron los miembros de la iglesia (38.8%; n = 446), seguidos por los presbíteros de las iglesias locales (28.8%; n = 331); en los entornos laborales, los agresores más comunes fueron los colegas (44.2%; n = 168), seguidos de los supervisores (33.9%; n = 129); en los seminarios, los agresores más comunes fueron los compañeros de estudios (48.0%; n = 84), seguidos de los profesores y administradores (34.9%; n = 61). En particular, los agresores más comunes en los tres entornos no fueron las personas tradicionalmente más poderosas. Los

miembros de la iglesia, los colegas de trabajo y los compañeros de estudios han sido más problemáticos que los presbíteros, los supervisores y los profesores. Tal vez los líderes con credenciales han recibido una capacitación que ayuda a minimizar las posibilidades de que sean agresores, mientras que los miembros ordinarios de la comunidad no necesariamente reciben esa capacitación.

Entre las 673 personas que respondieron a la pregunta sobre su conocimiento de otras víctimas o sobrevivientes de ese agresor, el 43.6% dijo tener conocimiento de otras. También es probable que otros agresores tuvieran otras víctimas o sobrevivientes desconocidos por los encuestados. No es de extrañar que muchos agresores, desde los más inocentes hasta los más atroces, se comporten inapropiadamente con regularidad, por lo que la mayoría tiene múltiples víctimas o sobrevivientes.

RESPUESTAS A LA CONDUCTA INAPROPIADA

A los encuestados que fueron víctimas de una conducta inapropiada se les proporcionó una lista de posibles reacciones.

Las respuestas difieren en función de la identidad de género como se muestra en la Tabla 8, ordenada por porcentaje de mayor a menor, de todos los encuestados.

Tabla 8: porcentaje (n) de quienes reportan reacciones específicas a la conducta inapropiada por identidad de género

Reacciones	Todos	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Trans/N-B	V
Lo ignoró o no dijo nada	28.7 (694)	35.5 (539)	18.6 (138)	41.5 (17)	.156***
Evitó a la persona	27.1 (654)	31.4 (505)	17.7 (131)	43.9 (18)	.152***
Le dijo a un colega o amigo	19.4 (468)	23.6 (379)	9.9 (73)	39.0 (16)	.178***
Le dijo a la persona que se detuviera	18.6 (449)	21.9 (352)	12.2 (90)	17.1 (7)	.112***
Le dijo a un supervisor	11.1 (268)	13.9 (224)	5.1 (38)	14.6 (6)	.131***
Se transfirió o renunció	4.7 (114)	5.7 (92)	2.4 (18)	9.7 (4)	.079**
Amenazó con denunciar	2.3 (55)	2.9 (46)	1.1 (8)	2.4 (1)	.055*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

La mayoría de los encuestados tomó la vía de menor resistencia e ignoró la conducta o evitó a la persona. El siguiente grupo más numeroso, que buscó apoyo, se lo contó a un colega o amigo. Solo después de eso, los encuestados indicaron que habían dado el difícil paso de decirle al agresor que para o de denunciarlo a un supervisor.

A los encuestados que indicaron que lo reportaron a un supervisor también se les preguntó cómo les fue. ¿Se les creyó y apoyó, o se les despidió, o incluso se les disciplinó? La tabla 9 presenta todas las

opciones de respuesta con las pocas variables demográficas que arrojaron asociaciones estadísticamente significativas: raza, identidad de género y orientación sexual. Las respuestas se enumeran por orden de porcentaje seleccionado por todos los encuestados. Obsérvese que las personas de color tenían más probabilidades de ser trivializadas, y los hombres cisgénero y las personas LGBTQ más probabilidades de que se les creyera. No hubo diferencias por función en la Iglesia y las demás respuestas de los supervisores no difirieron por ningún grupo.

Tabla 9: porcentaje (n) de respuestas de los supervisores por raza, género y orientación sexual

Respuestas	Todos	Blancos	Personas de color	Hetero- sexuales	LGBQ	M cisgénero	H cisgénero
Trivializado	51.1 (137)	16.7 (42)	38.9 (7)				
		V =	.1434*				
Se le creyó	39.9 (107)			36.8 (77)	54.0 (27)	36.2 (81)	55.3 (21)
Muy poco importante para proseguir	24.2 (65)			V =	.138*	V =	.138*
No le creyeron	20.5 (55)						
Se investigó	18.3 (49)						
Se descartó	10.8 (29)						

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

La encuesta reconoció que hay muchas buenas razones para NO denunciar, lo que en realidad es mucho más común. Las siguientes tablas muestran las razones por las que las personas dijeron que no denunciaron un incidente, con las variables demográficas de diferencia y las puntuaciones de la V de Cramer para la fuerza de la asociación. El gran número de asociaciones estadísticamente significativas justifica la elaboración de tablas separadas para cada análisis demográfico, pero solo se incluyen los motivos con dicha correlación. En cada tabla, las razones se enumeran en el orden seleccionado por todos los encuestados; la primera tabla incluye todas las razones, aunque no haya diferencias por grupos demográficos.

Tabla 10a: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no denunciar por identidad de género

Razones	Todos	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Trans/N-B	V
Demasiado poco importante	18.3 (338)	19.8 (243)	15.0 (89)	21.4 (6)	.059*
No se haría nada	17.0 (314)	19.4 (238)	10.8 (64)	42.8 (12)	.137***
Se usaría en mi contra	16.2 (300)	17.8 (219)	11.8 (70)	39.3 (11)	.109***
Demasiada vergüenza	9.0 (167)	9.8 (120)	6.6 (39)	28.6 (8)	.099***
No me creerían	7.6 (141)	9.0 (110)	4.2 (25)	21.4 (6)	.105***
Se me culparía a mí	7.5 (139)	9.0 (110)	3.7 (22)	25.0 (7)	.124***
No conocía el proceso	6.9 (127)	7.3 (90)	5.4 (32)	17.8 (5)	.064***
No dañar a la persona	6.3 (117)	6.3 (77)	5.7 (34)	21.4 (6)	.078**
Pérdida de ingresos	3.6 (66)	3.8 (47)	2.9 (17)	7.1 (2)	n.s.
Amenaza de represalias	2.0 (38)	1.9 (24)	2.0 (12)	7.1 (2)	n.s.

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En cuanto a las diferencias de género, cabe destacar que la primera y segunda opción para todos los encuestados cisgénero fue que el incidente fue demasiado leve, o que temieron que no se hiciera nada. Para los encuestados transgénero o no binarios, las dos razones principales fueron el temor a que no se hiciera nada, seguido del temor a que se usara en su contra. Para este último grupo, la idea de que el incidente fue demasiado leve estaba mucho más abajo en la lista, en la quinta posición, después de temer la vergüenza y la culpa. Obsérvese también que las dos últimas razones de la tabla 10a no muestran diferencias entre los hombres y las mujeres cisgénero, pero hay una gran diferencia entre esos grupos y las personas transgénero o no binarias, siendo estas últimas mucho más propensas a no conocer el proceso y a no querer hacer daño a la persona.

Tabla 10b: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no denunciar por orientación sexual

Razones	Todos	Heterosexuales	LGBQ	V
No se haría nada	17.7 (315)	14.8 (207)	24.8 (93)	.109***
Se usaría en mi contra	16.8 (299)	13.4 (188)	25.6 (96)	.136***
Demasiada vergüenza	9.4 (168)	7.6 (106)	15.2 (57)	.108***
No me creerían	7.9 (141)	6.8 (96)	10.4 (39)	.055*
Se me culparía a mí	7.8 (139)	6.6 (92)	10.9 (41)	.068**
Pérdida económica	3.7 (66)	2.7 (38)	6.4 (24)	.082***

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En el caso de la orientación sexual, las personas LGBQ fueron más propensas que los encuestados heterosexuales a identificar cada una de las razones enumeradas en la Tabla 10b. Obsérvese que la respuesta más común de la tabla anterior, la de considerar el incidente como demasiado leve, no estaba entre las que diferían por orientación sexual: los encuestados LGBQ y heterosexuales tuvieron la misma probabilidad de seleccionarla.

Tabla 10c: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no denunciar por grupo de edad

Razones	Todos	18-39	40-59	60	V
Demasiado poco importante	18.3 (336)	25.1 (51)	23.5 (119)	14.7 (166)	.116***
No se haría nada	16.9 (310)	22.7 (46)	21.3 (108)	13.8 (156)	.102***
Se usaría en mi contra	16.1 (295)	27.1 (55)	19.9 (101)	12.3 (139)	.139***
Demasiada vergüenza	9.1 (167)	14.3 (29)	11.2 (57)	7.2 (81)	.166***
Se me culparía a mí	7.5 (137)	12.3 (25)	10.0 (51)	5.4 (61)	.101***
No dañar a la persona	6.2 (113)	9.8 (20)	7.1 (36)	5.1 (57)	.066*
Pérdida económica	3.5 (65)	7.9 (16)	3.7 (19)	2.7 (30)	.087***

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En cuanto a las diferencias de edad, los encuestados más jóvenes son más propensos a identificar todas las razones enumeradas en la Tabla 10c, los mayores son menos propensos y los de mediana edad se sitúan en un punto intermedio. Obsérvese que, para las dos razones más citadas, las diferencias entre las personas más jóvenes y las de mediana edad son insignificantes. Pero, sorprendentemente, los encuestados de mayor edad fueron mucho menos propensos a pensar que un incidente fue menor o que no se haría nada que el resto de los encuestados. Si las normas en torno a estas conductas han ido cambiando, cabría esperar que los encuestados de mayor edad fueran más tolerantes con las infracciones “menores”. Las diferencias por grupos de edad para los demás motivos están distribuidas de manera más uniforme.

La tabla 10d muestra las diferencias en las razones según los ingresos. No es de extrañar que los encuestados con menores ingresos sean los que más temen que se les culpe, mientras que los encuestados con mayores ingresos son los que menos temen que no se haga nada.

Tabla 10d: porcentaje (n) de quienes declaran reacciones específicas para no denunciar por grupo de ingresos

Razones	Todos	0-\$50,000	\$51,000-\$100,000	\$101,000	V
No se haría nada	17.0 (309)	16.1 (75)	19.4 (158)	14.1 (76)	.061*
No me creerían	7.6 (139)	10.3 (48)	6.9 (56)	6.5 (35)	.059*
Se me culparía a mí	7.5 (136)	9.4 (44)	7.8 (64)	5.2 (28)	.061*
No conocía el proceso	6.9 (125)	6.9 (32)	8.3 (68)	4.6 (25)	.062*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

El último análisis de las razones para no denunciar considera la función desempeñada en la Iglesia. Los empleados son los que más temen las pérdidas económicas, lo cual tiene sentido si se tiene en cuenta que la conducta inapropiada se produjo en su lugar de trabajo. Por lo demás, los clérigos fueron los que más citaron cada una de las razones enumeradas en la tabla 10e. También cabe destacar la puntuación V más alta, de 0.224, en relación con el temor a que la denuncia se utilizara en su contra. Esta fue una preocupación importante para el clero y un poco menos para los empleados, que podrían estar preocupados por sus empleos y sus posibilidades de ascenso.

Tabla 10e: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no informar, por función en la Iglesia

Razones	Todos	Clérigos	Empleados	Laicos	V
Demasiado poco importante	18.5 (339)	26.8 (173)	23.1 (53)	11.4 (105)	.188***
No se haría nada	17.1 (313)	23.8 (154)	18.8 (43)	11.8 (108)	.149***
Se usaría en mi contra	16.4 (299)	26.5 (171)	21.8 (50)	7.5 (69)	.244***
Demasiada vergüenza	9.1 (166)	12.4 (80)	8.3 (19)	6.5 (60)	.095***
No me creerían	7.7 (140)	9.6 (62)	7.4 (17)	6.2 (57)	.059*
Se me culparía a mí	7.5 (138)	9.7 (63)	10.5 (24)	5.2 (48)	.090***
No dañar a la persona	6.3 (116)	9.0 (58)	7.9 (16)	3.9 (36)	.098***

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Hubo muy pocas diferencias por raza en toda la encuesta, pero hubo una asociación estadísticamente significativa en el caso de los motivos para no denunciar: la amenaza de represalias. Las personas de color fueron más propensas (5.9%; n = 7) a reportar una amenaza de este tipo que los blancos (1.8%; n = 31; V = .071**).

Un recuadro de texto permitía a las personas nombrar otras razones para no informar. De las 55 respuestas, 38.2% (21) dijeron que lo resolvieron ellos mismos, seguidos del 20.0% (11) que dijeron que dejaron la iglesia local o la diócesis. Otro 12% (7) de los encuestados dijo que había acudido a un

terapeuta. Los pocos restantes dijeron que estuvieron demasiado conmocionados para hacer algo durante mucho tiempo, o que eran niños cuando ocurrió el incidente.

IMPACTO DE LAS RESPUESTAS A LA CONDUCTA INAPROPIADA

A continuación, se les preguntó a los participantes de qué manera sus respuestas afectaron su vida. Al igual que en la sección anterior, las siguientes tablas muestran los distintos efectos en los que hubo diferencias demográficas. El mayor número de diferencias (8) se basó en la función desempeñada en la Iglesia, como se ve en la Tabla 11a. En esta primera tabla se enumeran todas las opciones, incluida una (las cosas empeoraron) que no mostró ninguna diferencia por función.

Los laicos fueron los menos propensos a reportar que las cosas mejoraron, mientras que los clérigos fueron los más propensos a decir que las cosas mejoraron para los demás, pero no para ellos mismos. Los clérigos también fueron los más propensos a decir que nada había cambiado o que habían perdido ingresos. Los empleados fueron los más propensos a decir que fue difícil encontrar otro puesto o que la conducta inapropiada se siguió produciendo.

Tabla 11a: porcentaje (n) de quienes reportaron los efectos específicos de sus respuestas por función en la Iglesia

Efectos	Todos	Clérigos	Empleados	Laicos	V
Poco o ningún cambio	17.9 (383)	24.6 (204)	18.7 (51)	12.3 (117)	.185***
Las cosas mejoraron	11.1 (238)	16.4 (136)	12.4 (34)	6.5 (62)	.146***
Resultados variables (múltiples incidentes)	10.7 (228)	16.6 (138)	13.2 (36)	4.8 (46)	.180***
Mejor para mí/El sistema igual	9.6 (205)	15.9 (132)	7.7 (21)	5.0 (48)	.172***
Me fui	9.3 (198)	13.7 (114)	8.8 (24)	5.6 (53)	.131***
Las cosas empeoraron	3.9 (83)	5.1 (42)	5.5 (15)	2.4 (23)	n.s.
Pérdida de ingresos	3.6 (77)	6.4 (53)	4.0 (11)	1.3 (12)	.126***
Sigue ocurriendo	1.5 (33)	0.7 (6)	4.0 (11)	1.4 (13)	.087***
Difícil encontrar un nuevo puesto	1.3 (29)	1.8 (15)	2.2 (6)	0.6 (6)	.057*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Las tablas 11b y 11c muestran los datos demográficos con el siguiente mayor número de diferencias (6), la identidad de género y el grupo de edad. Es de observar que cuando los encuestados indicaron resultados variados, esto se debió a múltiples incidentes.

Tabla 11b: porcentaje (n) de quienes reportaron efectos específicos de sus respuestas por identidad de género

Efectos	Todos	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Trans/N-B	V
Poco o ningún cambio	17.9 (383)	19.4 (281)	14.2 (90)	29.4 (10)	.072**
Resultados variados	10.7 (228)	12.8 (186)	4.7 (30)	29.4 (10)	.142***
Mejor para mí/El sistema igual	9.6 (205)	11.1 (162)	5.4 (34)	26.4 (9)	.115***
Me fui	9.3 (198)	10.7 (155)	5.4 (34)	20.6 (7)	.097***
Las cosas empeoraron	3.9 (83)	4.8 (70)	1.9 (12)	2.9 (1)	.069**
Pérdida de ingresos	3.6 (77)	4.3 (62)	2.4 (15)	0	.046*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Aunque son pocas en general, las mujeres cisgénero fueron las más propensas a decir que las cosas empeoraron o que perdieron ingresos, mientras que los encuestados transgénero o no binarios fueron los más propensos a reportar que apenas hubo cambios, que no hubo cambios en el sistema o que dejaron la situación (iglesia, trabajo, escuela).

Tabla 11c: porcentaje (n) de quienes reportaron efectos específicos de sus respuestas por grupo de edad

Efectos	Todos	18-39	40-59	60	V
Poco o ningún cambio	17.9 (383)	26.7 (65)	22.2 (139)	14.1 (174)	.125***
Las cosas mejoraron	11.1 (238)	9.9 (24)	13.8 (86)	10.1 (125)	.053*
Resultados variados	10.7 (228)	20.6 (50)	14.7 (92)	6.8 (84)	.161***
Me fui	9.3 (198)	14.4 (35)	11.4 (71)	7.2 (89)	.090***
Sigue ocurriendo	1.5 (33)	5.3 (13)	2.2 (14)	0.5 (6)	.126***
Difícil encontrar un nuevo puesto	1.3 (29)	2.5 (6)	2.2 (14)	0.6 (8)	.071**

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En el caso de la edad, los encuestados más jóvenes fueron más propensos a reportar que hubo poco o ningún cambio o que abandonaron la situación. Esto puede ser un efecto de cohorte. Es decir, es posible que la mayor concientización a lo largo de los años haya hecho menos tolerable la conducta sexual y de género inapropiada, por lo que es posible que los encuestados más jóvenes tengan un estándar más alto en cuanto a las respuestas que esperan de la iglesia, lugar de trabajo o escuela. Es decir, quizás no es que el cambio no se produzca para los más jóvenes, o más recientemente, sino que los cambios menores eran más aceptables en el pasado. Otra posibilidad es que los más jóvenes se sientan con menos poder para realizar los cambios que desean.

En cuanto a los grupos de ingresos, solo hay dos diferencias destacables. Como era de esperar, los encuestados con ingresos más bajos fueron más propensos a decir que habían perdido ingresos (5.5%; n = 29) que los de los grupos de ingresos más altos (3.1%; n = 48; $V = .015^*$), y más propensos a decir que fue difícil encontrar un nuevo puesto (2.5%; n = 13) que los demás (1.0%; n = 16; $V = .054^*$). En cuanto a la raza, las personas de color fueron más propensas a decir que las cosas habían mejorado para ellos, pero que el sistema no había cambiado (3.6%; n = 5) que los blancos (0.9%; n = 19; $V = .063^*$).

IMPACTO DE LA CONDUCTA INAPROPIADA EN LA VIDA

La siguiente serie de preguntas se refería al impacto en la propia vida, centrándose en la participación en la iglesia, trabajo o escuela, y también en la salud personal. La tabla 12a muestra la lista completa de opciones, con las puntuaciones de todos los encuestados, tanto en porcentaje (n) en cada categoría, como las puntuaciones medias (m) de 1 a 3, donde 1 indica que las cosas han empeorado y 3 que han mejorado. Las opciones se enumeran en el orden en que aparecen en la encuesta, según el tema.

Como se observa en amarillo, la respuesta más común a casi todas las opciones fue que no hubo ningún cambio, aunque los sentimientos sobre el trabajo, la salud mental y la salud emocional fueron más propensos a empeorar, la salud emocional por mucho. Según los medios, las opciones que obtuvieron los mejores resultados (señalados en verde) fueron la asistencia a la escuela, la relación con Dios y también las prácticas espirituales. La asistencia a la escuela es probablemente necesaria, pero la relación con Dios y las prácticas espirituales son más personales. Los medios resaltados en púrpura son las opciones con peores resultados: salud emocional y sentimientos sobre el trabajo de nuevo, y también sentimientos sobre la propia iglesia local. Parece que incluso cuando los sentimientos personales hacia una iglesia local específica se ven perjudicados, sus prácticas espirituales y su relación con Dios no sufren de manera similar.

Tabla 12a: porcentaje (n) y medias en una escala de 1 a 3 sobre el impacto en la vida propia

Impactos	Empeoró	No hubo cambio	Mejóro	m
Asistencia al culto (757)	22.1 (167)	75.6 (572)	2.4 (18)	1,81
Participación en la iglesia (780)	28.2 (220)	68.1 (531)	3.7 (29)	1.76
Sentimientos sobre la Iglesia local (838)	47.3 (396)	49.8 (417)	3.0 (25)	1.56
Asistencia al culto (655)	11.5 (75)	88.1 (577)	0.5 (3)	1.89
Calidad del trabajo (698)	20.1 (140)	75.8 (529)	4.2 (29)	1.84
Sentimientos sobre el trabajo (752)	49.5 (372)	47.1 (354)	1.1 (26)	1.54
Asistencia a la escuela (374)	9.4 (35)	88.5 (331)	2.1 (8)	1.93
Calidad del trabajo escolar (374)	16.3 (61)	81.6 (305)	2.1 (8)	1.86
Sentimientos sobre la escuela (373)	25.7 (96)	72.9 (272)	1.3 (5)	1.76
Opiniones sobre la Iglesia Episcopal (862)	42.3 (365)	54.9 (473)	2.8 (24)	1.60

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Impactos	Empeoró	No hubo cambio	Mejoró	m
Relación con Dios (1546)	21.1 (183)	64.2 (558)	14.7 (128)	1.93
Prácticas espirituales (1542)	24.5 (214)	59.8 (522)	15.7 (137)	1.91
Sentimientos sobre uno mismo (1513)	43.6 (393)	48.3 (436)	8.1 (73)	1.65
Salud física (1563)	28.3 (241)	67.3 (573)	4.5 (38)	1.76
Salud mental (1511)	46.9 (424)	46.5 (420)	6.6 (60)	1.60
Salud emocional (1487)	56.3 (522)	36.1 (335)	7.7 (71)	1.52
Salud económica (1644)	21.3 (164)	76.4 (589)	2.3 (18)	1.81

La tabla 12b muestra las puntuaciones medias, indicando los mismos impactos en diversos datos demográficos de interés en los que hubo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos. En cuanto a la identidad de género, los hombres cisgénero reportaron una media más alta que los demás. Es decir, los hombres cisgénero son más propensos a reportar una mejora que una disminución en comparación con el resto de los encuestados. Por otro lado, la evaluación de que las cosas empeoraron varió por elemento entre las mujeres cisgénero y las encuestadas transgénero o no binarias. Lo mismo ocurrió con los heterosexuales en comparación con los encuestados LGBQ: la media de los heterosexuales fue sistemáticamente más alta, aunque solo hubo diferencias en cuatro elementos. Los resultados variaron más según el papel desempeñado en la Iglesia, siendo los laicos los que reportaron las medias más altas en las tres medidas de salud enumeradas, y los clérigos los que reportaron las medias más altas en las medidas relacionadas con la iglesia local y la vida espiritual.

Tabla 12b: medias en una escala de 1 a 3 sobre el impacto en la propia vida por datos demográficos

Impactos	M Cis	H Cis	TrNB	p	Het	LGBQ	p	Clérigos	Emp	Laico	P
Asistencia al culto	1.78	1.89	1.85	.02	--	--	n.s.	1.86	1.80	1.73	.002
Particip Iglesia	--	--	--	n.s.	--	--	n.s.	1.83	1.73	1.66	.000
Sent en Igl loc	1.51	1.70	1.36	.000	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Cal Trbjo	--	--	--	n.s.	1.86	1.78	.05	--	--	--	n.s.
Sent en Trbjo	1.48	1.69	1.57	.000	1.57	1.47	.04	1.50	1.47	1.71	.000
Asist Esc	1.93	1.95	1.67	.05	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Cal de Trbjo en Esc	1.83	1.95	1.50	.002	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Sent en Esc	1.72	1.88	1.44	.002	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Sent en TEC	1.58	1.69	1.59	.04	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Relación con Dios	--	--	--	n.s.	1.97	1.85	.02	1.98	1.80	1.94	.01
Práct Espirituales	--	--	--	n.s.	1.94	1.82	.02	1.95	1.79	1.90	.05

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCION GENERAL

Impactos	M Cis	H Cis	TrNB	p	Het	LGBQ	p	Clérigos	Emp	Laicos	p
Sent propio	1.61	1.77	1.46	.002	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Salud física	1.72	1.90	1.64	.000	--	--	n.s.	1.73	1.75	1.90	.05
Salud mental	1.55	1.74	1.52	.000	--	--	n.s.	1.57	1.54	1.68	.03
Salud emocional	1.46	1.68	1.56	.000	--	--	n.s.	1.49	1.42	1.63	.002

También se examinaron la edad por grupo y la raza, no incluidos en la tabla. Hubo nueve resultados que mostraron diferencias por grupo de edad; en todos los casos, los encuestados de mayor edad reportaron medias más altas y mayores mejoras que los más jóvenes, y los de mediana edad se sitúan en un punto intermedio. No hubo diferencias en ningún resultado por raza.

También se incluyó un cuadro de texto para que la gente escribiera otros efectos o comentarios sobre cualquier impacto en sus vidas; las respuestas fueron muy variadas. De los 127 encuestados que escribieron algo ahí, 34.6% (44) reportaron un impacto positivo, como que la persona se disculpó o que ellos desarrollaron límites sólidos como resultado de la experiencia. Sin embargo, la mayoría (57.5%; n = 73) declaró algo negativo, como la pérdida de oportunidades o la disminución de la autoestima. El resto (15.0%; n = 19) dijo algo más neutro, como que el agresor se mudó o se jubiló.

PRESENCIAR LA CONDUCTA INAPROPIADA DE OTROS

Casi la mitad de los encuestados (42.5%) dijo haber sido testigo de que otra persona fue objeto de una conducta sexual inapropiada o basada en el género y a una persona le informó a otro 31.2% acerca de un incidente, ya fuera la víctima, el sobreviviente u otro testigo. Esto significa que un 73.7% (812) supo de un incidente, tanto si lo vivió como si no. A continuación, se les preguntó a estos encuestados cómo respondieron a esa información.

Con la opción “marque todas las que correspondan”, la respuesta más común fue hablar con otra persona al respecto (58.2%), seguida de hablar directamente con la víctima (48.4%). El resto de las respuestas se seleccionaron más o menos por igual: lo ignoró (14.2%), habló con el agresor (12.4%), inició el proceso de conducta inapropiada (12.1%) y reflexionó sobre la conducta propia (15.9%).

Se observaron algunas diferencias notables por grupo demográfico en relación con esas respuestas. Los laicos fueron los más propensos a ignorar la conducta (22.6%; n = 42), mientras que los clérigos fueron los menos propensos a hacerlo (10.2%; n = 50), y los empleados se situaron en un punto intermedio (17.3%; n = 19; $V = .152^{***}$). Los encuestados más jóvenes fueron los más propensos a hablar con la víctima (60.4%; n = 67), mientras que los encuestados de mayor edad fueron los menos propensos a hacerlo (39.4%; n = 157), y las personas de mediana edad se situaron en un punto intermedio, pero más cerca de la tasa de respuesta de los más jóvenes (55.6%; n = 163; $V = .177^{***}$). Dado que los hombres cisgénero son los más propensos a ser autores de conductas inapropiadas, es bueno ver que son los más propensos a reflexionar sobre su propia conducta (25.5%; n = 49) si son

testigos o se enteran de un incidente, mientras que las mujeres cisgénero (12.7%; n = 76) y los encuestados transgénero (10.0%; n = 2; $V = .151^{***}$) son menos propensos a hacerlo.

Muchas personas responden a los acontecimientos posteriores de forma diferente que a los anteriores, basándose en la capacitación, el desarrollo de su sabiduría o el valor que llega con la edad, o simplemente gracia al beneficio de la experiencia en general. Uno de los mayores problemas de la conducta sexual inapropiada en particular es el retraso en la denuncia, cuando un incidente se ignora durante un tiempo, pero se denuncia, a veces años después, a menudo con un resultado insatisfactorio porque los testigos y las pruebas han desaparecido con el tiempo. Para captar algo de esto, se hizo una pregunta abierta sobre lo que harían los encuestados si fueran testigos de un incidente similar en la actualidad. De los 312 participantes que escribieron una respuesta, el 59.6% dijo que lo denunciaría. La siguiente respuesta más común fue algo relacionado con intervenir en la conducta (39.1%), ya sea en el momento o poco después, algunos al hablar con el agresor, otros con la víctima o sobreviviente. Es imposible predecir las reacciones futuras a partir de una situación hipotética e indeterminada, pero al menos la intención de interceder de forma más productiva es prometedora.

CUALQUIER OTRA COSA QUE QUIERA QUE LA IGLESIA EPISCOPAL SEPA

La última pregunta de la encuesta permitía a los encuestados añadir cualquier otra cosa que pudiera ser importante para ellos. Más de una cuarta parte (27.9%) de los participantes en la encuesta lo hicieron, y se identificaron siete temas principales: historias personales, agradecimientos, experiencias positivas, contexto social más amplio, diferencias entre laicos y clérigos, críticas al proceso y microagresiones relacionadas con la identidad de género.

Las anécdotas personales constituyen el 19.7% (133) de los comentarios y son muy variadas. Algunos hablaron de las agresiones sexuales sufridas cuando eran niños, otros de la dinámica específica que rodeó su experiencia, como una iglesia pequeña y con problemas económicos para la cual, presentar una denuncia habría supuesto demasiadas pérdidas. Una mujer contó que años después descubrió que diez mujeres habían sido acosadas por el mismo obispo. Otro habló de una historia de múltiples incidentes, desde una violación en una parroquia de la infancia, hasta la conducta inapropiada de los profesores del seminario, pasando por diversos prejuicios contra él por ser un presbítero gay. La jubilación le ha traído por fin una sensación de alivio y la posibilidad de buscar una comunidad espiritual “segura”.

También destaca el 16.9% (114) que dio algún mensaje de agradecimiento: por la encuesta e investigación, y la oportunidad de contar su historia, por los esfuerzos de reconciliación que se están llevando a cabo, por los eventos educativos y otras formas en que la Iglesia está tratando de mejorar. Una persona dijo simplemente: “Gracias por no evitar este tema”.

Otra gran minoría (12.7%; n = 86) quiso asegurarse de expresar que sus experiencias han sido positivas, incluso “sumamente maravillosas”, en palabras de una persona. Muchos dijeron que no habían experimentado ningún daño en la iglesia, aunque sí en otros lugares. Otros señalaron que la

Iglesia ha sido uno de los lugares más seguros de su vida. Otro dijo: “Estoy orgulloso de que la Iglesia Episcopal se tome estas cosas en serio”. Algunos minimizaron el problema, diciendo que no es un problema en la Iglesia, que piensan que la Iglesia hace un gran trabajo o que está impresionantemente abierta a todas las personas, o que simplemente nunca han oído hablar de un incidente, pero esos comentarios fueron pocos. Por supuesto, las encuestas sobre la conducta sexual y de género inapropiada interesan mucho más a las personas que son conscientes del problema que a las demás, por lo que esos pocos comentarios podrían ser más comunes si se le preguntara a la persona promedio que asiste a la iglesia.

El siguiente grupo más numeroso fue el 10.2% (69) que se refirió a cuestiones sociales más amplias, como el patriarcado, el paternalismo, la homofobia y la discriminación laboral relacionada con los ascensos y las desigualdades salariales, todas ellas existentes fuera de la Iglesia Episcopal. Estos encuestados no parecen querer culpar a la Iglesia de ser especialmente problemática, sino que la ven simplemente como una parte de la sociedad más amplia en la que estos problemas son de larga duración y aparentemente insolubles.

Otro grupo pequeño, pero notable (6.5%; n = 44) hizo referencia a algún elemento de la división entre el clero y los laicos, la mayoría (30) preocupados por los perpetradores laicos y la incapacidad de responsabilizarlos. Se han realizado estudios sobre la dificultad que tienen las personas que trabajan en el ámbito de los servicios para responsabilizar a los clientes de su conducta por miedo a perder su trabajo (Good y Cooper, 2016), lo cual se aplica en este caso. La mayor parte de este tipo de acoso nunca se denuncia, por lo que los trabajadores de los servicios tienen que manejar las situaciones por sí mismos o con colegas cercanos. Dado que muchos clérigos trabajan solos, con pocos o ningún colega cerca, esto puede ser especialmente difícil. Además, ningún clérigo quiere que nadie se vaya de la Iglesia, pero permitir que la conducta inapropiada continúe a menudo sirve para alejar a otros, que llegan esperando una comunidad espiritual segura. Aun así, un clérigo preguntó directamente: “¿Cómo se denuncia a un feligrés propio?” Los otros 14 comentarios se centraron en el problema más conocido del poder del clero, y en la incapacidad de muchos laicos para resistirse eficazmente. Hay problemas en ambas direcciones de la división entre clérigos y laicos, aunque la dinámica difiere: en un caso, el poder del cliente, en el otro, el poder del líder.

Las críticas a diversos procesos eclesiásticos se mencionaron en el 5.5% (37) de los comentarios. El proceso de denuncia se describió como “ineficaz” y “humillante”; algunos simplemente dijeron que los infractores no rinden cuentas en absoluto. Uno de ellos señaló que los presuntos autores han sido ascendidos o que no se ha hecho nada, por lo que han tenido que abandonar su diócesis para alejarse. Los encuestados dijeron que los clérigos no confían en el sistema, en parte porque está dirigido por hombres. Más de uno señaló que la eficacia del “sistema” en realidad no depende de nada sistemático, sino de quién sea el obispo de turno, y algunos obispos fueron nombrados como infractores ellos mismos.

Por último, algunos encuestados señalaron elementos muy específicos de la conducta inapropiada que son difíciles de abordar; la mayoría hizo referencia a microagresiones relacionadas con la

desigualdad de género. Los comentarios incluyeron referencias al “club de los muchachos”, a los hombres que ocupan altos cargos y que carecen de la capacitación adecuada, y a la cantidad relativamente pequeña de mujeres del clero que ocupan cargos directivos en las iglesias más grandes. Una clériga escribió en términos generales que “necesitamos modelos para que los hombres se relacionen con las mujeres como líderes espirituales, consejeras o mentoras, que no se limiten a que la mujer sea mamá o novia”. Otra persona expresó su frustración, diciendo: “He tenido miedo de expresar mis preocupaciones con los colegas porque al hacerlo atraigo la ira y la hostilidad. Después de cierto punto, es agotador”. Una clériga señaló la atención no deseada relacionada con su aspecto: “Me han dicho que soy demasiado hermosa para ser presbítera. Que mi pelo es precioso y me piden que lo arregle de una determinada manera. Me han dicho que soy un ‘atractivo visual para el espíritu’. Alguien me dijo que tendría que ‘tener cuidado’ al trabajar conmigo porque tenía un problema con los límites y ‘no podemos simplemente c***’. Pocas o ninguna clériga de cualquier denominación se sorprendería con alguno de estos comentarios. Repitiendo la preocupación citada anteriormente: “¿Cómo se denuncia a un feligrés propio?”

Esta pregunta y otras inspiraron a algunos a incluir sugerencias específicas de mejoras: algunas relacionadas con las políticas, los procesos y las estructuras, otras relativas a la formación y algunos asuntos diversos. Estos aparecen en el Apéndice B.

RESUMEN DE RECOMENDACIONES

- Las realidades demográficas de la Iglesia Episcopal presentan algunos desafíos; el más notable relacionado con estas cuestiones es la edad. La edad promedio de los miembros de la iglesia es mayor que la de otros estadounidenses. Los problemas de conducta sexual y de género no se limitan a ningún grupo de edad, pero los movimientos de cambio social suelen ser impulsados y sustentados por personas más jóvenes, y la tolerancia hacia este tipo de conductas era más común en décadas anteriores. Depender principalmente de los miembros que tienen entre 50 y 60 años podría dificultar el progreso.
- Se necesita más capacitación, sobre todo para los laicos, aunque el conocimiento de las políticas y procedimientos por parte del clero también debería aumentar, idealmente hasta el 100%. De hecho, todos los esfuerzos de formación podrían ampliarse. Sin embargo, estos datos revelan que la mayoría de los agresores son laicos cisgénero, por lo que ellos deberían ser el objetivo principal de los programas de capacitación. Al mismo tiempo, deben desarrollarse estructuras de apoyo para sus víctimas y sobrevivientes más comunes: las clérigas y el clero transgénero o no binario. Si hubo un tema que predominó en todos los comentarios, fue que los clérigos no saben cómo responder al acoso contra ellos mismos sin alejar a los feligreses.
- Aunque las capacitaciones anteriores recibieron críticas positivas en general, también podrían mejorarse con materiales actualizados. El reto es asegurarse de que todo el mundo asista a la capacitación, lo cual más fácil de exigir al clero que al laicado. Dado que la mayoría de los agresores son laicos, colegas de trabajo y compañeros de estudios, será especialmente importante asegurarse de que las capacitaciones se centren no solo en las típicas diferencias de

poder que llevan a los presbíteros, supervisores y profesores a delinquir, sino también en la dinámica en torno al acoso de los proveedores de servicios y los compañeros.

- La capacitación debe prestar especial atención a las microagresiones de género, que a menudo son sutiles. La atención debe centrarse no solo en la discriminación contra las mujeres cisgénero, sino también contra las personas transgénero y no binarias, que parecen ser muy propensas a sufrir conductas indebidas en la Iglesia. También hay que capacitar a las personas en las tácticas para responder cuando son testigos de un incidente, ya que los encuestados indicaron su deseo de actuar en esas situaciones. Saber lo que hay que decir o hacer con antelación aumentará mucho las probabilidades de una intervención.
- Hay que revisar los procesos de denuncia e investigación para asegurarse de que sean eficaces, de modo que puedan confiar en ellos quienes actualmente dudan en hacer denuncias. Los clérigos y los empleados temen especialmente que se haga una denuncia en su contra, por lo que los denunciados deben ser protegidos de las represalias de los supervisores en su camino hacia la ordenación, así como de los obispos y otras autoridades. Muchos sugirieron que hubiera más uniformidad en las diócesis o que las denuncias fueran atendidas por personas ajenas a los despachos de los obispos, incluso fuera de las estructuras del clero, donde la gente percibe que hay un intento de protegerse mutuamente, un “club de los muchachos”. Algunos obispos han manejado bien los casos, mientras que otros no.

OBRAS CITADAS

Bien, Laura y Rae Cooper. 2016. “But it's Your Job to be Friendly”: empleados que enfrentan e impugnan el acoso sexual de los clientes en empleos de servicio. Género, trabajo y organización. 23: 448469. <https://doi.org/10.1111/gwao.12117>.

Human Rights Campaign. 2015. “Sexual Assault and the LGBTQ Community” Washington, DC: Human Rights Campaign. Recuperado el 26/11/2020 de <https://www.hrc.org/resources/sexual-assault-and-the-lgbt-community>.

Masci, David. 2014. “U.S. Religious Landscape Survey” Washington, DC: Pew Research Center. Recuperado el 26/11/2020 de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/10/11/how-income-varies-among-u-s-religious-groups/>.

Smith, Greg. 2019. “Another Decade of Major Decline in The Episcopal Church” Recuperado el 26/11/20 de <http://sowhatfaith.com/2019/09/07/another-decade-of-major-decline-in-the-episcopal-church/>.

Recomendación de continuidad

Nuestro Grupo de Trabajo solicita que se nos permita continuar nuestro trabajo como Grupo de Trabajo de la Convención General durante los próximos 2 trienios, reconociendo los continuos desafíos que la actual pandemia ha creado para el mundo entero. Pedimos que se asigne un presupuesto de US\$157,000 a nuestro trabajo para el próximo trienio. Esto permitirá realizar tres reuniones en persona durante el próximo trienio, pagar los honorarios de consultoría mientras desarrollamos los módulos de formación y solventar los costos asociados con el inicio del trabajo por la verdad y la reconciliación. En el resumen de los trabajos se explica la necesidad de que este grupo de trabajo continúe.

Materiales complementarios

Índice:

1. [APÉNDICE A - INSTRUMENTO DE ENCUESTA](#)
2. [APÉNDICE B - SUGERENCIAS CONCRETAS DE MEJORA](#)

APÉNDICE A: INSTRUMENTO DE ENCUESTA

La versión en línea de la encuesta que figura a continuación también incluía una lógica de exclusión, programada para trasladar a los encuestados a las preguntas siguientes en función de sus respuestas a las preguntas anteriores. La lógica de exclusión no aparece aquí.

Esta primera sección nos permitirá identificar patrones en los datos en base a la demografía.

1. ¿En qué año nació?

2. ¿Cuál es su identidad de género?

- Mujer cisgénero (mujer cuya identidad de género corresponde con la de su sexo asignado)
- Mujer transgénero (mujer cuya identidad de género difiere de la de su sexo asignado o que no es exclusivamente de sexo masculino o femenino)
- Hombre cisgénero (hombre cuya identidad de género corresponde con la de su sexo asignado)
- Hombre transgénero (hombre cuya identidad de género difiere de la de su sexo asignado o que no es exclusivamente de sexo masculino o femenino)
- No binario (una persona que puede expresar su género mediante una combinación de masculinidad y feminidad o ninguna de ellas; también conocido como genderqueer)

3. ¿Cuál es su orientación sexual (seleccione todas las que correspondan)?

- Asexual
- Bisexual
- Gay
- Heterosexual
- Lesbiana
- Pansexual
- Otra (especifique): _____

4. ¿Cuál es su raza o etnia? (seleccione todas las que correspondan)

- Asiático o isleño del Pacífico
- Negro o afroamericano
- Hispano o latinx
- Nativo americano o nativo de Alaska
- Blanco o caucásico
- Otra (especifique): _____

5. ¿Cuál es el nivel educativo más alto que ha completado?

- Menos que la educación secundaria
- Escuela secundaria incompleta
- Bachillerato o GED
- Título de asociado o certificado de vocacional
- Licenciatura
- Postgrado

6. ¿En qué rango se encuentran sus ingresos brutos anuales?

- 0 - US\$25,000
- \$25,001 - \$50,000
- \$50,001 - \$75,000
- \$75,001 - \$100,000
- \$100,001 - \$150,000
- \$150,001 - \$250,000
- Más de \$250,000

7. ¿Cuál es su función en la Iglesia Episcopal (seleccione todas las que correspondan)?

- Clérigo a tiempo completo
- Clérigo a tiempo parcial
- Clérigo no remunerado o voluntario
- Clérigo jubilado
- Miembro de una orden religiosa.
- Postulante o candidato a las Sagradas Órdenes
- Laico
- Empleado de una iglesia local
- Empleado de una institución u organismo de la Iglesia Episcopal (como una oficina diocesana, un campamento o centro de retiro, un capellán universitario)
- Empleado de una institución educativa
- Estudiante del Seminario
- Estudiante de un programa local de capacitación para la ordenación

8. Soy un (seleccione todas las que correspondan):

- Obispo
- Obispo Sufragáneo

- Decano de la Catedral
- Rector con personal del clero (sacerdotes o diáconos)
- Presbítero encargado o interino con personal del clero (sacerdotes o diáconos)
- Rector en solitario
- Presbítero encargado o interino en solitario
- Presbítero Asociado
- Presbítero en la Iglesia
- Presbítero del personal no eclesiástico
- Diácono del personal de la iglesia
- Diácono del personal no eclesiástico
- Canónigo o personal diocesano
- Capellán militar
- Capellán de hospital
- Capellán de escuela
- Otra (especifique): _____

9. Esa institución educativa es

- un Seminario Episcopal
- un Colegio Episcopal
- una Escuela Episcopal
- un programa de formación para diáconos o ministros locales

10. Si asiste o presta servicios en una iglesia, ¿aproximadamente cuántas personas asisten en un domingo normal? Si un diácono o sacerdote presta servicios en varias iglesias, calcule el total de todas las iglesias.

- 1 - 49
- 50 - 149
- 150 - 349
- 350 o más
- No asisto ni presto servicio en una Iglesia Episcopal.

11. Mi provincia o diócesis episcopal (desglosada con más detalle de lo que aparece aquí) es:

- I (CT, ME, MA, NH, RI, VT)
- II (Cuba, Europa, Haití, NJ, NY, Islas Vírgenes)
- III (DE, MD, PA, VA, Washington DC, WV)
- IV (AL, GA, FL, KY, LA oriental, MS, NC, SC, TN)

- V (IL, IN, MI, MO oriental, OH, WI)
- VI (CO, IA, MN, MT, NE, ND, SD, WY)
- VII (AR, KS, NM, LA occidental, MO occidental, TX, OK)
- VIII (AK, AZ, CA, HI, ID, Micronesia, NV, OR, Taiwán, UT, WA)
- IX (Colombia, República Dominicana, Ecuador, Honduras, Puerto Rico, Venezuela)
- No está seguro o no corresponde

Las siguientes preguntas se refieren a su conocimiento de las políticas y programas de la Iglesia Episcopal.

12. ¿Conoce las políticas sobre conducta sexual inapropiada de la Iglesia Episcopal? ¿O sabe que tenemos políticas sobre conducta sexual inapropiada?

- Sí, conozco las políticas bastante bien.
- No conozco las políticas exactas, pero sé que existen.
- No estoy seguro.
- No, realmente no sé nada de esas políticas.

13a. ¿Sabría usted dónde, dentro de la Iglesia Episcopal, denunciar un incidente de conducta sexual inapropiada?

- Sí
- No estoy seguro
- No

13b. ¿Dónde denunciaría un incidente de este tipo?

14. ¿Conoce algún programa educativo patrocinado por la Iglesia Episcopal que trate sobre la conducta sexual inapropiada?

- Sí
- No estoy seguro
- No

15a. ¿Ha asistido alguna vez a un evento de este tipo?

- Sí
- No

15b. ¿A qué evento asistió?

15c. ¿Le ha resultado útil este evento?

- Mucho
- Más o menos
- En forma mínima
- Para nada

15d. ¿Qué lo habría hecho mejor?

16a. ¿Conoce algún organismo relacionado con la Iglesia Episcopal que preste servicios a las víctimas de la conducta sexual inapropiada?

- Sí
- No estoy seguro
- No
- 16b. ¿Qué organismos conoce y qué servicios prestan?

En la siguiente sección se pregunta sobre sus experiencias con la conducta sexual o de género inapropiada en la Iglesia Episcopal.

17a. ¿Ha recibido alguna vez alguno de los siguientes tipos de atención sexual no deseada, agresión o discriminación por razón de género en una Iglesia Episcopal?

	Iglesia	Escuela	Oficina	No en un lugar de la Iglesia Episcopal
Miradas y miradas lascivas				
Toques o acercamiento				
Intentar acariciar o besar				
Comentarios, burlas o bromas basadas en el género				
Presión para realizar comentarios, burlas o bromas basadas en el género				

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	Iglesia	Escuela	Oficina	No en un lugar de la Iglesia Episcopal
Correos electrónicos, textos o cartas de carácter sexual				
Presión para tener citas o actividades sexuales				
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales				
Intento de agresión sexual o violación				
Agresión sexual o violación consumada				

17b. ¿En qué aspecto de su identidad se centró la conducta inapropiada (seleccione todas las que correspondan)?

- Género
- Orientación sexual
- Raza o etnia
- Orden
- Algo más
- No estoy seguro

17c. El o los comportamientos no deseados fueron iniciados por (seleccione toda las que correspondan):

	Estado		Sexo		
	Clérigo	Laico	Femenino	Masculino	Trans o no binario
Líder denominacional (obispo, personal diocesano, etc.)					
Presbítero de la iglesia local					
Diácono de la iglesia local					

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	Estado		Sexo		
	Clérigo	Laico	Femenino	Masculino	Trans o no binario
Otro líder de la iglesia local					
Miembro de la iglesia local					
Supervisor del lugar de trabajo					
Colega en el lugar de trabajo					
Cliente en el lugar de trabajo					
Instructor o administrador del seminario o programa de formación					
Supervisor de Educación de Campo					
Estudiante Colega del Seminario o Programa de Formación					
Otros					

17d. ¿Sabe de alguien más que haya sufrido una conducta sexual inapropiada o de género por parte de esta persona o personas?

- Sí
- En algunos casos, sí, pero no en todos
- No
- No estoy seguro

18. ¿Alguna vez se han establecido reglas en su iglesia, escuela o lugar de trabajo dirigidas a usted, o aplicadas a usted y no a otros, debido a su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

19. ¿Le han tratado con menos cortesía o respeto que a otras personas por su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

20. ¿Se han pasado por alto sus contribuciones, o se le han atribuido a otra persona debido a su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

21. ¿Alguna vez le han desanimado o expulsado de un puesto o de la participación en una iglesia o programa a causa de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

22. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones debido a su género o identidad de género (seleccione todas las que correspondan)?

- Asignación errónea del género
- Rechazo u ostracismo
- Que la gente no reconozca mi identidad de género
- Exclusión de las actividades específicas de género
- Restricciones en los baños
- Insultos
- Violencia o amenazas de violencia
- Uso de un nombre anterior
- Otros (describalos brevemente): _____
- No

23. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones debido a su orientación sexual? (seleccione toda las que correspondan)?[1]

- Rechazo u ostracismo
- No reconocer mi orientación como legítima
- No reconocer a mi pareja o cónyuge como legítimo

- Insultos
- Otros (describalos brevemente): _____
- No

24. ¿En qué década(s) (de haberlas), tuvo alguna experiencia de conducta sexual inapropiada o basada en el género (seleccione todas las que correspondan)?

- Antes de 1970
- 1970s
- 1980s
- 1990s
- 2000s
- 2010s
- Nunca he experimentado una conducta sexual inapropiada o basada en el género en un entorno de la Iglesia Episcopal.

25. ¿Cómo respondió a los comportamientos no deseados (seleccione todas las que correspondan)?

- Lo ignoró, le siguió la corriente, lo minimizó o lo convirtió en una broma
- Evitó a la persona
- Les dijo a las personas que se detuvieran
- Amenazó con contarlo a otros
- Se lo dijo a un colega, amigo o miembro de la iglesia
- Le dijo a un supervisor
- Solicitó un traslado o renunció
- Otros (describalos brevemente): _____

26. ¿Cómo respondió su supervisor (seleccione todos los que correspondan)?

- Se hizo una investigación
- Me creyó y me apoyó, y se tomaron las medidas correctoras adecuadas
- Mi queja fue trivializada, minimizada o desestimada
- Se me descontó y se tomaron medidas disciplinarias contra mí
- Me dijeron que el comportamiento no cumple los requisitos mínimos para una investigación
- No me creyeron
- Otros (describalos brevemente): _____

27. La gente decide no presentar una queja formal por muchas buenas razones. ¿Cuáles fueron las razones por las que no se presentó ante un supervisor (seleccione todas las que correspondan)?

- No conocía el proceso de denuncia.
- Consideré que el comportamiento era menor y no vi la necesidad de denunciarlo.
- No quería hacer daño a la persona.
- Sentía demasiada vergüenza.
- No creí que nadie me creyera.
- No creí que se hiciera nada.
- Temía que se me echara en cara o que afectara mi futuro.
- Tenía miedo de perder ingresos.
- Temía que me culparan.
- Me amenazaron con tomar represalias si denunciaba.
- Algo más (describalo brevemente): _____

28. En general, ¿qué diferencia supuso su respuesta o respuestas (seleccione todas las que correspondan)?

- En general, las cosas mejoraron.
- Los incidentes fueron múltiples y los resultados variaron.
- En general, las cosas empeoraron.
- Poco o ningún cambio.
- Las cosas mejoraron para mí, pero nada cambió en el sistema.
- Las cosas mejoraron para otros, pero no para mí.
- Tuve que irme para ayudarme a mí mismo.
- Todavía estoy en la situación.
- He perdido ingresos.
- Me está costando encontrar un nuevo puesto.
- Algo más: _____

29. ¿Cómo le afectó su experiencia?

	Empeoró	Ningún impacto	Mejóro	No corresponde
Mi asistencia al culto				
Mi participación en la iglesia local				

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	Empeoró	Ningún impacto	Mejóro	No corresponde
Mis sentimientos hacia mi iglesia local				
Mi asistencia al trabajo				
La calidad de mi trabajo				
Mis sentimientos sobre mi trabajo				
Mi asistencia a la escuela				
La calidad de mi trabajo escolar				
Mis sentimientos sobre la escuela				
Mis sentimientos en la Iglesia Episcopal				
Mis sentimientos sobre mí mismo				
Mi relación con Dios				
Mis prácticas espirituales				
Mi salud física				
Mi salud mental				
Mi salud emocional				
Mi salud financiera				

30. ¿Hubo algún otro impacto en su vida?

- No
- No estoy seguro
- Sí (describa brevemente): _____

31a. ¿Ha sido testigo de alguno de los comportamientos señalados en las preguntas anteriores en un entorno de la Iglesia Episcopal?

- Sí, he sido testigo de uno o algunos.
- Yo no he sido testigo de ninguno, pero me lo ha denunciado la víctima.

- Yo no he sido testigo de ninguno, pero me lo ha denunciado alguien que no es la víctima.
- No, nunca he sido testigo de ninguno de los comportamientos anteriores.
- No estoy seguro.

31b. ¿Cuál fue su respuesta al presenciar o recibir información de este comportamiento (seleccione todas las que correspondan)?

- Lo ignoré o no hice nada
- Solo hablé con la víctima
- Solo hablé con el agresor
- Inicé un procedimiento por conducta inapropiada
- Reflexioné sobre mis propios comportamientos que pueden ser similares
- Compartí mis preocupaciones con otra persona (obispo, rector o colega)
- Algo más (describalo brevemente):

31c. Dada la mayor concientización sobre la conducta sexual inapropiada en la actualidad, ¿cuál sería su respuesta si viera el mismo comportamiento en la actualidad?

- La misma
- Diferente (describa brevemente) _____
- No estoy seguro

32. ¿Hay algo más que le gustaría decir sobre la conducta sexual inapropiada y de género en la Iglesia Episcopal, en relación con sus propias experiencias, o en general?

APÉNDICE B: SUGERENCIAS CONCRETAS DE MEJORA

- No hay ningún recurso contra la mala conducta de un miembro **laico** de la iglesia, y eso es un problema. Tenemos que hacer más segura la denuncia de los laicos, sobre todo de los grandes donadores; es una lástima que no se exija a los miembros laicos la capacitación previa a la confirmación.
- Hay que prestar atención a quienes hemos sido agredidos por **los laicos**. Hay que actuar, no hablar. Es necesario hacer cambios en el derecho canónico de toda la Iglesia para protegernos. Necesitamos que nos crean y nos tomen en serio. Necesitamos tener los mismos procedimientos y protecciones que reciben las víctimas de abusos por parte del clero. Decirnos simplemente que vayamos a los tribunales no es ni útil ni amable.
- Podría ser útil tener **programas de capacitación separados** para hombres y mujeres, para que los hombres sean realmente honestos sobre su comportamiento, incluso sobre las cosas aparentemente inocentes, y para que las mujeres se preparen mejor para protegerse, reconozcan los primeros signos de manipulación, y reciban un verdadero apoyo y herramientas para denunciar.
- ¿Qué política de conducta sexual inapropiada se aplica en **los seminarios?** Título IX o Título IV. Esto es confuso y no está claro para los seminaristas.
- Creo que hay que dejar claras las vías para que **los asociados, asistentes y vicarios** hagan denuncias contra los rectores de manera que protejan a la víctima. Tal y como está configurada nuestra política, da mucho miedo denunciar cualquier cosa contra un rector porque actualmente parece más probable que la víctima (asociado o vicario) sea quien pierda su trabajo y sufra consecuencias a largo plazo por el incidente. Conozco a muchos asociados (en su mayoría mujeres) que han experimentado este comportamiento.
- A menudo, **depende enteramente del obispo** si se les da apoyo o no. Los obispos están en deuda con la parroquia por sus cheques de sueldo, y no muchos, en mi experiencia, se sienten cómodos al desafiar a las personas que pagan sus salarios. A menos que se produzca un cambio real, tangible y sistémico (más que liturgias simbólicas, sino en procedimientos transparentes de mala conducta que no dependan del personal de la Diócesis para que actúen como gestores mientras no estén dispuestos a desafiar a su empleador, o que también tengan un comportamiento inadecuado), no habrá responsabilidad y la capacidad para desafiar el status quo será mínima.
- La **cultura del alcohol** en las reuniones de la iglesia da lugar a muchos incidentes inapropiados.
- Sería estupendo **incluir folletos en los boletines** con anuncios de capacitación.
- Ojalá que pudiéramos tener una **capacitación obligatoria en materia de mala conducta que tuviera más fuerza**. El **proceso de denuncia debería ser el mismo en todas las diócesis**, y las **víctimas deberían poder ver la copia final de sus propios informes**. Se trata de un acontecimiento demasiado delicado como para que simplemente lo transcriba alguien que no

estuvo ahí, después de una entrevista, sin que la víctima lo revise para asegurarse de que es correcto.

- Una cosa que me encantaría es que el canónigo del ordinario o el designado hiciera una verificación después de 6 meses o un año para confirmar cómo está la persona, y ver si hay algo que pueda hacer para ayudar. Cuando un sacerdote hace algo así, el canónigo es la primera línea de la iglesia. Habría agradecido una mayor **comunicación** sobre el avance y el final de la investigación que se derivó de mi incidente.
- La información sobre nuestros procesos de Título IV es todavía muy irregular, dependiendo de la diócesis. La gente sigue sufriendo innecesariamente. No parece haber una manera de asegurarse de **que nuestros obispos hagan su propia debida diligencia** en relación con nuestros canónicos.
- Nuestros cánones actuales, que solo tienen mecanismos muy punitivos, siguen dejando espacio para que muchas **conductas queden sin control**. Hay muchas **conductas que no deberían llegar al nivel de “expulsión del ministerio” y que deberían ser abordables**. También deberíamos contar con mejores mecanismos para pedir cuentas a los laicos e invitarlos a cambiar.
- Publicación de **nuevos materiales**. Háganlo en línea en YouTube, y ampliamente disponibles. Que sea súper fácil de aprender para cualquiera. Hagan viñetas. Videos de 7 minutos sobre un tema. Necesitarán 20 videos, no uno o dos.
- Mi único consejo importante es que hagan una gran **revisión de la protección**. Como alguien que experimentó una agresión sexual NO en la Iglesia Episcopal cuando era joven, creo que el programa está mal hecho y es disparatado. También debería haber programas disponibles para ofrecer orientación a cualquier persona que pase por la protección y que pueda necesitar apoyo adicional después. Aunque yo me sentí mentalmente bien después de las sesiones, un compañero de mi cohorte abandonó el programa evidentemente angustiado. Era obvio que tuvo un impacto en varias personas de la clase, y creo que la capacitación podría hacerse con más tacto.
- Me gustaría que las iglesias **publicaran los salarios** de los puestos vacantes (clérigos y laicos) y se ciñeran a ellos, en lugar de permitir un “margen de negociación” (que siempre penaliza a las candidatas y POC) y un lugar al que acudir cuando una denuncia del Título IV se esfuma tranquilamente porque el sacerdote en cuestión es amigo del obispo.
- Sería útil contar con un **esquema sencillo y claro** de las infracciones aplicables y los procedimientos de denuncia.