

GRUPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS MODELO SOBRE ACOSO SEXUAL Y CAPACITACIÓN PARA UNA IGLESIA SEGURA

Miembros

Sra. Judith Andrews, <i>Presidenta</i>	Olympia, VIII	2021
La Rvma. Laura Ahrens, <i>Vicepresidenta</i>	Connecticut, I	2021
Sra. Kemah Camara	Washington, III	2021
Sra. Cookie Cantwell	East Carolina, IV	2021
Dra. L. Zoe Cole	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Mark Cowell	Western Kansas, VII	2021
La Rvda. Gwen Fry	Arkansas, VII	2021
La Rvda. Ivette Linares	Puerto Rico, IX	2021
La Rvma. Kimberly Lucas	Colorado, VI	2021
Sra. Caren Miles	California, VIII	2021
El Rvdo. Diácono Tim Spannaus	Michigan, V	2021
Sr. Eric Travis	Michigan, V	2021
La Rvda. Charlotte Wilson	California, VIII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

La Rvda. Julie McCray-Goldsmith, dimitió en febrero de 2020, y fue sustituida por la Rvda. Charlotte Wilson.

La Rvda. Gwen Fry, dimitió en diciembre de 2020.

Agradecimientos

La Rvda. Shannon Kelly, Directora del Departamento de Formación en la Fe, la Iglesia Episcopal,
Sra. Kathleen M. Floyd, Vicepresidenta Senior para Educación y Bienestar, Church Pension Group.

Mandato

Formar un Grupo de Trabajo para Supervisar la Creación de Materiales de Capacitación

Se resuelve, Que esta 79a Convención General instruya al Consejo Ejecutivo para que establezca un Grupo de Trabajo de conformidad con el Canon I.1.2.(o) con el objetivo de crear e implementar nuevos materiales de capacitación para una iglesia segura, los cuales se desarrollarán durante el próximo trienio para que reflejen las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Niños y Jóvenes, así como las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Adultos Vulnerables; dicho comité deberá estar compuesto por un mínimo de nueve (9) y un máximo de doce (12) personas que ejemplifiquen la diversidad de la Iglesia Episcopal, entre las cuales deben encontrarse: ministros para la juventud, personas que trabajan con adultos vulnerables, educadores de adultos y personas con experiencia en prevención de abusos sexuales; los miembros también deben incluir por lo menos tres (3) personas del Grupo de Trabajo para Actualizar Políticas sobre Conducta Sexual Inapropiada nombrados en 2015; y asimismo

Se resuelve Que se solicite la colaboración del Church Pension Group para que también coordine su programa de capacitación junto con esta iniciativa, además de asigna a uno de sus miembros como parte del comité; y asimismo

Se resuelve, Que tales materiales de capacitación para una iglesia segura para prevenir la conducta sexual inapropiada, incluyan materiales de capacitación en papel y en la Internet con recursos en la web de respuesta en distintos idiomas, un sistema moderno de administración de contenido y una lista de recursos conservados; y que tal capacitación sea una Capacitación Universal accesible para todos los feligreses y participantes del ministerio para promover una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas, y una Capacitación Especializada compuesta por modelos individuales sobre temas relacionados directamente con los roles y funciones ministeriales; y asimismo

Se resuelve, Que esta 79a Convención General le asigne las siguientes obligaciones al Grupo de Trabajo que supervisará estos nuevos materiales de capacitación para una Iglesia segura: lugar y método para impartir los materiales de capacitación, lo cual debe incluir una lista amplia de recursos; elaboración de un plan para actualizar continuamente los materiales de capacitación y seleccionar y organizar los contenidos; y, el plan para supervisar estas tareas; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General instruya a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) para que albergue en su sitio web las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables aprobadas en 2017; y asimismo

Se resuelve, Que esta 79a Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa a sufragar económicamente la creación, implementación y mantenimiento de dichos materiales de capacitación para una Iglesia segura cuyo objetivo es avanzar el bienestar del clero y reducir la responsabilidad.

2018-A109 Formar un Grupo de Trabajo sobre Acoso Sexual

Se resuelve, Que la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal declare que el acoso sexual de adultos por parte del clero y empleados de la iglesia y miembros de la iglesia es abuso de confianza, una violación del Pacto Bautismal, se contrapone al Carácter Cristiano, y por lo tanto es incorrecto; y asimismo

Se resuelve, que la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal forme un Grupo de Trabajo sobre acoso sexual que será designado por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados para preparar una política modelo para el acoso sexual de adultos para las diócesis, incluidas las parroquias, las misiones, escuelas, campamentos, centros de conferencias y otras instituciones diocesanas. Será deber del Grupo de Trabajo estudiar, educar, desarrollar el plan de estudios, y proponer y promulgar políticas y normas de conducta modelo sobre diferentes formas de acoso, y aconsejar a la Iglesia. Los miembros del Grupo de Trabajo deben ser representativos en cuanto a género, raza y diversidad étnica y debe incluir abogados cuyo ejercicio abarque este campo del derecho o que sirvan o hayan servido como rectores de una diócesis o iglesia, profesionales en recursos humanos, educadores para adultos y aquellos con experiencia en la prevención del acoso sexual. Aproximadamente un tercio de los miembros del Grupos de Trabajo serán clérigos. El Grupo de Trabajo informará a la 80ª Convención General e incluirá como parte de su informe una Política Modelo para el Acoso Sexual de Adultos para las Diócesis.

Resumen del Trabajo

A continuación se resume la labor del Grupo de Trabajo para cumplir cada uno de sus mandatos. El Grupo de Trabajo se dividió en dos subgrupos para cumplir su doble mandato con mayor eficacia. En su conjunto se reunió periódicamente para informar de los avances realizados y para deliberar y tomar decisiones en grupo.

Proceso de creación de materiales de capacitación

1. Análisis de Contenido

El Subgrupo de Capacitación identificó los temas y los resultados de aprendizaje que se desean para la capacitación, basándose en el documento resumen de las Políticas Modelo y la Política Modelo Contra el Acoso de 2018 y la Guía de Mejores Prácticas. En consonancia con esos documentos, el nuevo contenido elimina los aspectos desencadenantes y culpabilizadores de la capacitación anterior para centrarse en la adopción de prácticas seguras y en la construcción de una cultura fiel de límites claros y acogidos.

2. Alcance y Secuencia

El subgrupo organizó los temas, subtemas y conceptos en cursos, basándose en la relación de los temas y conceptos entre sí y en el público al que iban dirigidos.

Véase el Índice del Apéndice A más adelante.

3. Identificación de Proveedores

Durante la reunión de Chicago, el Grupo de Trabajo examinó los cursos y contenidos de todos los proveedores potenciales que se pudieron identificar. En las semanas siguientes se realizaron otras revisiones. El Grupo de Trabajo prestó atención a la exactitud del contenido, las perspectivas teológicas, el diseño instructivo, la idoneidad para el uso por parte de la Iglesia Episcopal y la compatibilidad con los sistemas contemporáneos de administración del aprendizaje. Se seleccionaron varios proveedores para una evaluación más detallada. La lista de posibles proveedores se redujo a dos, ambos con experiencia en trabajar con la Iglesia Episcopal y con capacidad demostrada para producir cursos excepcionales.

4. RFP

El Grupo de Trabajo emitió una solicitud de propuestas a los dos proveedores y estableció un calendario para preguntas, presentación de propuestas, revisiones y presentaciones de las mismas, seguidos por la evaluación y la adjudicación. La solicitud de propuestas especificaba el contenido del curso, las capacidades de entrega y administración, los requisitos técnicos y el calendario deseado. El Grupo de Trabajo invitó a los proveedores a presentar sus propuestas los días 19 y 20 de mayo de 2020.

5. Adjudicación

El Grupo de Trabajo adjudicó el proyecto a Praesidium, Inc., que había creado los actuales cursos de Salvaguardia (Safeguarding) que utiliza la Iglesia Episcopal. Los cursos propuestos están diseñados para ser totalmente nuevos, sin reutilizar el contenido actual de Salvaguardia (Safeguarding), y con un enfoque y una ética cambiados: el enfoque de los nuevos cursos es honrar nuestro Pacto Bautismal creando y manteniendo un entorno seguro, sin el énfasis anterior en evitar los litigios y el cumplimiento pro forma. Siguiendo el ejemplo de las Políticas Modelo, los nuevos cursos están diseñados para basarse sólidamente en la teología bautismal, permitiendo a los alumnos ver a Cristo y ser Cristo para todos los que encuentren en sus ministerios.

6. Desarrollo

En la fase de desarrollo, la mayor responsabilidad recayó en Praesidium, la cual creó materiales de capacitación para la web y para clases dirigidas por un instructor. El Subgrupo de Capacitación revisó el contenido a medida que avanzaba el desarrollo, buscando la exactitud, la integridad, la fidelidad a la teología, la práctica, la cultura y las normas de la Iglesia Episcopal, así como la integridad de la instrucción y la idoneidad para nuestras audiencias.

7. Sesiones de Escucha

Se desarrollaron Sesiones de Escucha para ayudar al Grupo de Trabajo a obtener información y escuchar experiencias ajenas a los miembros del mismo. El propósito de las Sesiones de Escucha fue asegurar que, a medida que el Grupo de Trabajo desarrollara los Materiales de Capacitación, tuviéramos la oportunidad de escuchar a los diversos miembros de la iglesia con respecto a los temas, los métodos de capacitación, las experiencias actuales y las historias personales en torno a cada una de las Áreas de Capacitación.

Se preparó una encuesta que se envió a la Iglesia a través del Episcopal New Service, la Oficina de la Convención General y otras redes de las que formaban parte los miembros del Grupo de Trabajo. En la encuesta se pidió información demográfica y se invitó a la gente a indicar en qué tema de capacitación estaba interesada en participar en una sesión de escucha en línea. Utilizando los datos, las Sesiones de Escucha se crearon para ser lo más diversas posible. Se programaron 2 sesiones de cada uno de los 9 temas para noviembre y diciembre. Se contrató a un moderador que, junto con los miembros del Grupo de Trabajo, escuchó a más de 150 miembros de la Iglesia Episcopal. La información y las sugerencias compartidas ayudaron al Grupo de Trabajo a desarrollar los módulos de capacitación.

8. Contenido de los Nuevos Materiales de Capacitación

En el Apéndice A figura un esquema detallado de los materiales de capacitación que elaborará Praesidium con la aportación y la participación del Grupo de Trabajo.

9. Trabajo pendiente para el próximo trienio

Queda un trabajo importante para el trienio de 2022-24, que incluye principalmente la traducción y la adaptación cultural para los hablantes de español y francés. La traducción por sí misma no es suficiente, ya que las metáforas, las imágenes y las directrices no funcionan igual en todos los contextos. Las personas cuyo idioma nativo es el español, criollo o francés, que representan las culturas que se encuentran en la Iglesia Episcopal desde la Provincia IX hasta el suroeste de Estados Unidos, desde Haití hasta Europa, son las más capacitadas para facilitar la adaptación de los contenidos del material de Iglesia Segura en toda la Iglesia.

EL PROCESO DE CREACIÓN DE MATERIALES CONTRA EL ACOSO

El subgrupo comenzó su labor ampliando el alcance de su trabajo para abarcar el acoso en general, porque tanto los informes formales como las pruebas anecdóticas demostraban que el alcance total del problema en la Iglesia era amplio, impidiendo a demasiados miembros, tanto laicos como ordenados, vivir plenamente nuestros dones y dar testimonio de las Buenas Nuevas. El subgrupo también identificó como objetivos iniciales buscar modelos para sus productos finales. Nos dedicamos a examinar detenidamente nuestra resolución de autorización y el trabajo del Comité Especial de la Cámara de Diputados sobre Acoso y Explotación Sexual; además de consultar con el Grupo de Trabajo para el Estudio del Sexismo y el Desarrollo de la Capacitación Contra el Sexismo en

la Iglesia Episcopal y desarrollar la capacitación contra el sexismo; y la exploración de posibles documentos modelo. Desde el principio establecimos tres principios rectores:

1. Nos comprometimos a producir recursos para toda la Iglesia. La multiplicidad de contextos jurídicos y culturales que incluye la Iglesia Episcopal haría que sólo pudiéramos ofrecer guías y muestras, no una política universal o vinculante para toda la Iglesia. En última instancia, cada contexto particular de la Iglesia Episcopal tendría que desarrollar sus propias políticas culturalmente apropiadas basándose en los principios, las prácticas y los ejemplos que podríamos proporcionar.
2. Queríamos elaborar dos documentos: en primer lugar, un breve documento de síntesis que pudiera servir de plantilla para que los grupos elaboraran un compromiso contra el acoso, de fácil distribución y legalmente vinculante; y, en segundo lugar, una guía de buenas prácticas para elaborar una política más completa y útil para prevenir el acoso, así como para responder bien cuando se produzca. (Al final incluimos el breve documento de síntesis como apéndice de la guía más amplia).
3. No había otros modelos confesionales para el tipo de documento que esperábamos crear. Tuvimos que recurrir a una constelación más amplia de fuentes para desarrollar el nuestro: algunas políticas útiles de iglesias individuales; políticas y guías diocesanas contra el acoso; y trabajos contra el acoso en contextos seculares (estos últimos abarcan desde empresas de Fortune 500 hasta el punk rock y los movimientos de protesta). Sabíamos desde el principio que eso significaría que todo lo que produjéramos en este trienio tendría que ser, en esencia, documentos de uso experimental con los cuales la Iglesia pudiera aprender y adaptar a medida que se empezaran a utilizar.

De octubre de 2019 a octubre de 2020, el comité redactó tanto el documento resumen de la Política Modelo contra el Acoso como la Guía de Buenas Prácticas y los compartió con los posibles revisores. Pudimos tener debates productivos con el resto del Grupo de Trabajo y con unos pocos cancilleres y otros lectores externos; sin embargo, la realidad de toda una sociedad que vive junta una pandemia hizo que fuera extraordinariamente difícil programar tales reuniones de forma eficiente y, al final, no pudimos realizar un taller para revisar documentos tan amplio como habíamos esperado y planeado inicialmente. En noviembre de 2020, contratamos a Jessica Davis Church Consulting para que realizara una edición de sensibilidad adicional, y actualizamos la Guía de Buenas Prácticas de manera correspondiente antes de presentarla en diciembre.

1. Contenido de la Guía de Buenas Prácticas

La Guía de Buenas Prácticas está diseñada para ayudar a las iglesias, comunidades u otras organizaciones episcopales a prevenir, reconocer y responder al acoso en su entorno. El Grupo de Trabajo trató de ofrecer un recurso que sirviera a los líderes episcopales, laicos y ordenados, de una manera comprensible y fácilmente contextualizada. Se fundamenta en las Escrituras, la teología y nuestro Pacto Bautismal e identidad cristiana. Reconociendo que los seres humanos fueron creados

para mantener relaciones vitales y conectarse con Dios, con los demás y con la creación, el documento comienza con una declaración teológica y una llamada espiritual a la acción.

Para la creación de esta Guía, se tomó en cuenta el informe del Grupo de Trabajo de la Dignidad en el Trabajo que presentó la Diócesis de Newark en su 141ª Convención, titulado “Fostering Respect in Church Settings: Collaborating to Reduce Bullying within our Church Community” (Fomentar el respeto en los entornos eclesiales: colaborar para reducir el acoso dentro de nuestra comunidad eclesial) (enero de 2015) fue un recurso especialmente útil.

Los segmentos de la Guía de Mejores Prácticas incluyen:

- Introducción
- Llamada Espiritual a la Acción
- La Posición Jurídica y Eclesial
- ¿Cómo pueden las congregaciones, diócesis y otras organizaciones de la Iglesia ayudar a prevenir y responder al acoso?
- Apéndice A: Ejemplos de comportamientos relevantes, posibles remedios y consecuencias potenciales.
- Apéndice B: Ejemplos de recursos para las personas directamente implicadas.
- Apéndice C: Modelo de Política Contra el Acoso

La Política Modelo proporciona una amplia visión de las conductas que pueden entenderse como acoso, así como una definición de acoso sexual. Anima a todos los líderes de la Iglesia Episcopal, laicos y ordenados, a responder al acoso siempre que lo presencien, reconociendo la responsabilidad particular de los líderes de asegurar un ambiente libre de acoso y respuestas rápidas al comportamiento hiriente.

El Modelo de Política Contra el Acoso es un documento breve que se puede publicar y distribuir fácilmente. No pretende ser la única declaración sobre el acoso para ninguna organización episcopal. En cambio, se ofrece como punto de partida para elaborar una política sólida y específica para cada contexto, con información detallada sobre cómo prevenir, denunciar y responder al acoso en la comunidad.

En el Apéndice B de este documento se adjunta una copia de la Guía de Buenas Prácticas, junto con sus sus apéndices.

2. Visión y Diseño de la Guía de Mejores Prácticas y del Modelo de Política Contra el Acoso

La guía resumida de la Política Modelo Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas reflejan la comprensión de que el acoso en una variedad de formas impregna la Iglesia. El acoso se produce de muchas formas y en muchos entornos; los acosadores son tanto clérigos como laicos, y los acosados son también clérigos y laicos. En algunos casos, los clérigos más veteranos acosan a los clérigos con menos estatus y/o que representan a identidades minoritarias. En otros casos, los acosadores son laicos y las víctimas son clérigos (de nuevo, a menudo clérigos que representan identidades

minoritarias). Asimismo, aunque el Título IV supuestamente aborda los incidentes de acoso del clero a los laicos, en demasiados casos, la forma del acoso no alcanza el nivel reconocido incluso por las estructuras informales del Título IV. La guía resumida del Modelo de Política Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas también reconoce que es imposible contar con un documento integral que cubra todos los contextos de la Iglesia Episcopal, por lo que el Modelo consiste en que cada institución de la Iglesia Episcopal siga las directrices de la Guía de Mejores Prácticas para desarrollar sus propias políticas y mantenerse dentro de los parámetros descritos en la misma y utilizar la guía resumida de la Política Contra el Acoso como punto de partida.

El Grupo de Trabajo prevé que estos documentos se difundan en toda la Iglesia y estén disponibles en línea. El Grupo de Trabajo también prevé que cada Congregación, Diócesis y otras organizaciones eclesásticas de la Iglesia Episcopal creen y adopten su propia Política Contra el Acoso, a partir de la orientación de estos dos documentos, para el final del próximo trienio.

3. Trabajo para el Próximo Trienio

El material preliminar de capacitación contra el acoso ya fue creado por Praesidium como parte de la Capacitación para una Iglesia Segura, en un módulo que se describe en el Apéndice A. Sin embargo, la naturaleza del problema y la variedad de los contextos en los que la Iglesia Episcopal ejerce su ministerio (a incluir los diferentes contextos legales y culturales y las muchas formas que puede adoptar el acoso) significa que el trabajo no puede completarse en un solo trienio. La labor debe seguir, idealmente con una combinación de miembros del Grupo de Trabajo actual y miembros nuevos (que representen la diversidad adicional dentro de la Iglesia). Este órgano permanente tendrá que evaluar los materiales de capacitación preliminares para determinar lo que todavía falta y lo que hay que perfeccionar, y para continuar el desarrollo de los programas de capacitación en toda la iglesia. El trabajo continuo incluirá los costos de traducción y la adaptación del plan de estudios básico a diferentes ministerios y entornos culturales. Los materiales de “Capacitación de formadores” también necesitarán actualizarse periódicamente para apoyar la aplicación de la Política Modelo y la Guía de Buenas Prácticas.

Con el fin de facilitar el desarrollo y la capacitación continuos y necesarios para enfrentar la amplitud del problema y la resistencia institucional a reconocer o abordar los problemas, será necesario dar a conocer la Política Modelo y la Guía de Buenas Prácticas, al tiempo que se debe fomentar el uso y la adaptación local en todos los niveles de las jerarquías diocesanas e institucionales.

Ya se creó un sitio web para las políticas y la capacitación para una Iglesia Segura, revisadas y actualizadas. Debido a la superposición de los temas y al hecho de que la Resolución 2018-A109 y la Resolución 2018-A049 se combinaron en un solo Grupo de Trabajo, tiene sentido que este sitio web esqueleto también se utilice para alojar la Política Modelo Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas, junto con recursos relacionados que se vayan creando y organizando. Al igual que los recursos de la Iglesia Segura, los recursos contra el acoso también tendrán que irse actualizando. El organismo que continúe en vigor también debería estar equipado para asumir ese trabajo.

Resoluciones propuestas

A064 Promover la Adopción y el Uso de la Capacitación para una Iglesia Segura Actualizada de Praesidium

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General instruya a la Oficina de Comunicaciones y a la Oficina de Formación de la Iglesia Episcopal para que, en colaboración con FORMA y el Church Pension Group, utilicen los medios de comunicación y publicidad de la Iglesia Episcopal para promover la adopción y el uso de la Capacitación para una Iglesia Segura Actualizada de Praesidium en toda la Iglesia; que dichos medios de promoción, publicidad y comunicación actualicen todas las referencias existentes a la Capacitación para una Iglesia Segura y refuercen la importancia de crear un entorno acogedor y seguro para todo el pueblo de Dios que participe en ministerios, programas, congregaciones y otras actividades patrocinadas o afiliadas a la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se disponga un presupuesto de US\$15,000 para el cumplimiento de esta resolución.

EXPLICACIÓN

En 2003, la Convención General ordenó a cada diócesis que desarrollara y adoptara políticas para la protección de niños y jóvenes. En 2015, la Convención General ordenó que se actualizaran esas políticas, y en 2018, la Convención General ordenó que se actualizara la capacitación para la protección de los jóvenes, los adultos jóvenes y los adultos vulnerables. A pesar del compromiso de la Iglesia con la seguridad de todos, especialmente de los niños, no todas las diócesis han aplicado sistemáticamente sus propias políticas o las políticas actualizadas. Para asegurar que este compromiso se aplique plenamente, especialmente porque la capacitación se está actualizando para reflejar la actualización de las políticas de 2017, la Iglesia debe comprometer recursos realmente capaces de hacerlo. Si bien la Oficina de Comunicación es idónea para la tarea de publicidad y promoción, el tema de las políticas requiere que la Oficina de Formación también se involucre y esté autorizada a trabajar en conjunto con FORMA y el Church Pension Group, el cual también tiene interés en asegurar que los líderes parroquiales y diocesanos pertinentes de toda la iglesia hayan demostrado su compromiso práctico con la protección de los niños, los jóvenes, los adultos jóvenes y los adultos vulnerables, completando y actualizando la capacitación en esta materia, sobre todo la capacitación actualizada y revisada.

A065 Traducción y adaptación de la Capacitación para una Iglesia Segura para hablantes de español, criollo y francés

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80a Convención General instruya al Consejo Ejecutivo para que establezca un Grupo de Trabajo de conformidad con el Canon I.1.2.o.(o) con el objetivo de crear e implementar, en español, criollo y francés, nuevos materiales de Capacitación para una Iglesia Segura, los cuales se desarrollarán durante el próximo trienio para que reflejen las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Niños y Jóvenes, así como las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Adultos Vulnerables; dicho comité deberá estar compuesto por doce (12) personas que ejemplifiquen la diversidad de la Iglesia Episcopal, entre las cuales deben encontrarse: ministros para la juventud, personas que trabajan con adultos vulnerables, educadores de adultos y por lo menos ocho (8) personas cuyo idioma natal sea el criollo, el francés y el español, provenientes de varias regiones y con experiencia en la prevención del abuso sexual; los miembros también deben incluir por lo menos tres (3) personas del Grupo de Trabajo sobre el Desarrollo de Políticas Modelo para el Acoso Sexual y la Capacitación para una Iglesia Segura nombrados en 2018; y asimismo

Se resuelve, Que esos nuevos materiales de enseñanza se basen en la Capacitación para una Iglesia Segura desarrollada por Praesidium, Inc. en el trienio 2018-2020 , y que la nueva capacitación multilingüe se adapte a la variedad de culturas de la Iglesia Episcopal, en cuanto al lenguaje, las imágenes, las metáforas, los ejemplos y similares; y asimismo

Se resuelve, Que se solicite que el Church Pension Group colabore y coordine su programa de capacitación junto con esta iniciativa, además de asignar a uno de sus miembros como parte del Grupo de Trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que la 80a Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa a sufragar económicamente la creación, implementación y mantenimiento de dichos materiales de capacitación para una Iglesia Segura cuyo objetivo es avanzar el bienestar del clero y reducir la responsabilidad; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$300,000 dólares para la creación de los materiales de Capacitación para una Iglesia Segura en francés, criollo y español descritos en esta resolución y US\$50,000 dólares para el trabajo del Grupo de Trabajo.

EXPLICACIÓN

En 2018, la Convención General dirigió el desarrollo de una capacitación para aplicar las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes, aprobadas en 2017, y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables, aprobadas en 2017. Dicha capacitación se habrá desarrollado en inglés para junio de 2021. Para que la capacitación esté disponible en toda la iglesia, es necesario traducirla a las lenguas oficiales de la Iglesia. La traducción literal no es el objetivo: la capacitación debe reflejar la variedad de culturas y tradiciones que se encuentran en la Iglesia, para que pueda tener el efecto de cambiar los comportamientos y las actitudes dondequiera que interactúe el pueblo de Dios.

El presupuesto previsto permite un proceso de traducción que se inspira en el del Libro de Oración Común, con un único traductor para cada idioma para lograr una unidad de voz en toda la capacitación, con apoyo de consultores que representen a las diferentes regiones. Los consultores tienen la responsabilidad de asegurar que el lenguaje y el contenido se reciban y entiendan en sus contextos. El presupuesto también prevé la implementación de las tres lenguas en los materiales de aprendizaje en línea y dirigidos por un instructor.

La resolución solicita además que el Church Pension Group siga apoyando y manteniendo las versiones traducidas de la capacitación, en consonancia con el apoyo de las versiones anteriores de la capacitación.

A066 Establecer un Organismo Provisional para Supervisar el Desarrollo Continuo de las Mejores Prácticas Contra el Acoso; Ejemplos de Políticas Modelo y Materiales de Capacitación Variados

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General instruya al Consejo Ejecutivo a establecer un Grupo de Trabajo, de conformidad con el Canon I.1.2.0, para supervisar el desarrollo y la aplicación continuos de las mejores prácticas contra el acoso, ejemplos de políticas modelo y materiales de capacitación variados. El Grupo de Trabajo estará compuesto por al menos nueve (9) personas que reflejen la diversidad de la Iglesia Episcopal, en la medida de lo posible, y que incluyan también a personas con experiencia en la educación de adultos, la prevención del abuso sexual, la prevención de la discriminación en el empleo, los recursos humanos, el trabajo con el Título IV (incluidos los cancilleres y gestores), y el trabajo con los sobrevivientes del abuso (incluidos los defensores de las víctimas); la membresía también debe incluir al menos tres (3) personas del Grupo de Trabajo para desarrollar Políticas Modelo de Acoso Sexual y la Capacitación para una Iglesia Segura nombrados en 2018; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo buscará y considerará la retroalimentación del uso y la adaptación locales de la política modelo original, de parte de un grupo tan diverso de comunidades dentro de la Iglesia como sea posible. El objetivo del Grupo de Trabajo será perfeccionar la Guía de Mejores Prácticas, reunir muestras de políticas y prácticas que se utilizan realmente en toda la Iglesia, y desarrollar políticas modelo adicionales para su uso en el más amplio espectro de lugares de la iglesia y comunidades extraparroquiales; y asimismo

Se resuelve, Que se solicite la colaboración del Church Pension Group en esta iniciativa, y que se asigne a uno de sus miembros como parte del Grupo de Trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General se comprometa a apoyar financieramente el desarrollo continuo de estos materiales y la capacitación, como un elemento de sus esfuerzos para avanzar en el bienestar del clero y reducir la responsabilidad, así como la capacidad de todos los miembros de la

Iglesia para vivir en el Pacto Bautismal, buscando y sirviendo a Cristo en todas las personas; y
asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$75,000 dólares para la labor del Grupo de Trabajo del próximo trienio.

EXPLICACIÓN

Si bien las políticas sólidas y los programas de capacitación son componentes esenciales de este trabajo, las diversas circunstancias en las que la iglesia realiza su trabajo, incluidas las diferencias geográficas, legales, culturales y ministeriales, significan que ninguna política única o incluso un conjunto de políticas puede identificar o abordar significativamente todas las situaciones de acoso. El establecimiento de un Grupo de Trabajo continuo de miembros con experiencia y conocimientos afines es esencial para lograr la capacidad de comprometerse con el siguiente paso del trabajo que se requiere para cumplir con los objetivos de la Resolución 2018-A109 y efectuar mejoras a largo plazo en el testimonio de la Iglesia de la imagen de Dios en cada miembro y en todos aquellos con los que la iglesia se compromete.

A067 Autorizar y Apoyar el Uso Provisional y la Adaptación Local del Modelo de Política Contra el Acoso a la Luz de la Guía de Buenas Prácticas

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General instruya al Consejo Ejecutivo que provea el apoyo y el fomento del uso provisional y la adaptación de la Política Modelo para Prevenir el Acoso por parte de las diócesis, congregaciones e instituciones afiliadas; y
asimismo

Se resuelve, Que la Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo sean alojadas en el sitio web de la Iglesia Segura de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS]. El sitio web deberá ser adaptado y supervisado para que se convierta en una sede para la creación y organización continua de la retroalimentación relacionada con el uso experimental y la adaptación local de la Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo en toda la Iglesia Episcopal durante el próximo trienio; y
asimismo

Se resuelve, Que las diócesis, las congregaciones y las instituciones afiliadas informen al sitio web de la Iglesia Segura alojado por la DFMS, acerca sus comentarios y recomendaciones para un mayor desarrollo sobre la base de su práctica.

EXPLICACIÓN

La Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo deben ser fácilmente accesibles para todos los miembros e instituciones de la Iglesia Episcopal. El sitio web de la Iglesia Segura de la DFMS ya proporciona acceso a las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes, así como a las

Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables; en ese sentido, es el lugar ideal para la Guía de Mejores Prácticas contra el Acoso y los documentos de la Política Modelo. Ya que las necesidades y las prácticas de la Iglesia son tan diversas en lo que respecta a las definiciones de acoso, y a su reducción y eliminación, la recopilación continua de datos e historias es vital para el desarrollo de una capacitación estandarizada, aunque útilmente variada. Debido a que el Grupo de Trabajo que se propone crear mediante la Resolución ___ también necesitará dicha información para continuar con su trabajo, sus integrantes también deberán poder solicitar y recolectar las opiniones de las diócesis, las congregaciones y los miembros de la Iglesia que estén siguiendo las mejores prácticas al utilizar y adaptar la Política Modelo.

A068 Modificar el Canon 1.17 - Capacitación para una Iglesia Segura

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que el Canon IV.14 se enmiende mediante la adición de una nueva sección IV.14.13, como sigue: 9:

Sec. 9. Todos los miembros de esta Iglesia tomarán y completarán el curso de Capacitación para una Iglesia Segura proporcionado por la Iglesia y el Church Pension Group, para que todos los miembros puedan participar plenamente en la creación y el mantenimiento de ambientes seguros para todas las personas de toda la Iglesia.

EXPLICACIÓN

La Convención General ha trabajado para abordar los problemas de abuso y explotación sexual dentro de la Iglesia desde por lo menos 1985, y se ha comprometido en múltiples ocasiones a ser y convertirse en un lugar donde los niños, los jóvenes y los adultos estén a salvo, especialmente del abuso, la negligencia y la explotación. Este fue el principal motor y el propósito de la Capacitación para una Iglesia Segura. Sin embargo, la aplicación y el seguimiento reales de esa capacitación y el cumplimiento de los requisitos siguen siendo incoherentes en toda la Iglesia. Por lo tanto, ha llegado el momento de poner dientes al compromiso de la Iglesia mediante una disposición canónica.

Las resoluciones existentes de la Convención General no exigen que todos los miembros de la Iglesia completen la capacitación, aunque se les anima encarecidamente a hacerlo. Las pruebas continuas demuestran que entre los autores de acoso y otras formas de mala conducta que comprometen la capacidad de la Iglesia para dar testimonio de la dignidad de todos los seres humanos, se encuentran los líderes laicos y otros miembros laicos de la Iglesia y sus afiliados. Las investigaciones sobre las mejores prácticas del mundo secular confirman que el enfoque de la capacitación sobre la intervención de los transeúntes es el más exitoso para reducir realmente los incidentes de abuso y mala conducta. Por lo tanto, es conveniente que todos los miembros de la Iglesia, tal como se definen en los cánones, y no sólo los líderes ministeriales activos, estén obligados a completar la

capacitación. Aunque la capacitación actual requiere una adaptación para los miembros menores de 21 años, la capacitación actualizada aborda específicamente las necesidades de los miembros más jóvenes de la Iglesia.

Aunque la Resolución 2018-A051 ordena que se incluya una auditoría sobre la seguridad de la iglesia en el Informe Diocesano Parroquial, el informe que se difundió para informar en enero de 2021 no incluía esta disposición. Por lo tanto, se necesita una disposición canónica para asegurar que toda la iglesia se comprometa con el proceso de vivir la visión de la Iglesia como un lugar donde los niños, jóvenes y adultos están a salvo, especialmente del abuso, la negligencia y la explotación.

A069 Crear un Puesto de Personal en la DFMS para Administrar el Sitio Web de la Iglesia Segura y Responder a las Consultas

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General ordene al Consejo Ejecutivo que cree y cubra un puesto de personal, que sirva como punto de contacto para que las diócesis y los individuos obtengan información sobre el cumplimiento de las Políticas Modelo para la Protección de Niños, Jóvenes y Adultos Vulnerables y el requisito de completar la Capacitación para una Iglesia Segura actualizada de Praesidium que administra el Church Pension Group; y que refuerce la importancia de crear un ambiente acogedor y seguro para todo el pueblo de Dios que participe en ministerios, congregaciones, programas y otras actividades patrocinadas o afiliadas a la Iglesia Episcopal. Esta persona se reportará directamente del Canónigo del Obispo Presidente para el Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que se pida al Church Pension Group que colabore y se coordine con ese miembro del personal y que designe a un miembro para que sirva de enlace con esa persona, a fin de garantizar que se proporcione toda la información necesaria a quienes se pongan en contacto con la oficina de la DFMS para plantear preguntas e inquietudes, rigiéndose por cualquier restricción aplicable en materia de confidencialidad y/o privacidad, y en la recopilación y difusión de información relativa al uso y la adaptación de las políticas específicas de la diócesis y del ministerio, así como del uso y la adaptación de las políticas contra el acoso basadas en la Guía de Mejores Prácticas; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$105,000 dólares, que incluyen el salario y las prestaciones, para financiar este puesto vital.

EXPLICACIÓN

La creación del sitio web de la Iglesia Segura proporciona un punto de contacto para la recopilación y difusión de información y, en ese sentido, puede servir a la Iglesia en sus esfuerzos por remediar los amplios y antiguos problemas de acoso, abuso sexual y explotación. Sin embargo, es sólo el comienzo de una respuesta sistémica continua. Las diversas sesiones de escucha que llevó a cabo el

Grupo de Trabajo para Desarrollar Políticas Modelo de Acoso Sexual y Capacitación para una Iglesia Segura confirmaron que, a pesar de la larga historia del trabajo en varias diócesis y en varios niveles de la Iglesia, la falta de constancia en la implementación de la capacitación y la respuesta a las acusaciones de mala conducta tanto por parte del clero como de los laicos en la Iglesia deja a muchos preguntándose a dónde acudir y cómo perseguir la reparación de los problemas, especialmente, pero no exclusivamente, cuando los laicos son los autores del daño. Se necesita una persona de contacto para ayudar a los miembros de la Iglesia, incluidos los líderes laicos y ordenados, a identificar recursos que les ayuden a responder a las quejas y a crear culturas en las que todos los miembros y participantes se sientan seguros y bienvenidos.

Materiales complementarios

Índice:

1. [Apéndice A-Títulos y Descripción de los Nueve Módulos de la Capacitación para una Iglesia Segura](#)
2. [Apéndice B-Guía de Mejores Prácticas](#)

Apéndice A: Títulos y Descripción de los Nueve Módulos de la Capacitación para una Iglesia Segura

Introducción y Antecedentes Teológicos

- Motivos de la Capacitación
- Fundamentos Teológicos y Éticos
- Definiciones
- Video de apoyo del Obispo Presidente
- Los distintos grupos recibirán una capacitación diferente en función de sus funciones y responsabilidades.
- Advertencia de contenido: temas incómodos; cuídese a sí mismo.
- Oración

Inclusión

- Todas las personas son hijos amados de Dios.
- Trabajamos para fomentar Comunidades Amadas donde todas las personas puedan experimentar la dignidad y la vida abundante.
- Requisito de un compromiso para formar relaciones amorosas, liberadoras y vivificantes entre las personas.
- Cómo reconocer y responder al lenguaje y el comportamiento discriminatorios.

Límites saludables

- Límites físicos y emocionales.
- Desequilibrio de poder.
- Beneficios de los límites saludables.
- Mantener los propios límites saludables.
- Apoyar los límites de los demás.
- Límites relacionados con las redes sociales.
- Cómo reconocer y responder cuando se observan límites poco saludables.
- Específicos para adultos.
- Específicos para niños y jóvenes, a incluir la autodefensa, y las formas en que los jóvenes adultos pueden expresarse (denuncias).

Desequilibrios de poder

- Definiciones: edad, tamaño, físico, puesto, órdenes, raza, clase, género, poder del grupo.
- Reconocer los desequilibrios; no se pueden eliminar, sólo reconocerlos.
- El poder no es malo, sino el uso que se hace de él; el abuso de poder es el problema.
- Relaciones saludables.
- Jerarquía
- Respuesta a las expresiones insanas de poder.
- Relaciones duales.

Relación Pastoral

- Definición
- Claridad en la capacitación y el rol (permanecer en su propia posición).
- Límites y restricciones en las relaciones pastorales y para ambas partes.
- Relaciones duales: amigo vs amigable.
- Espacio (ventanas, puertas, reuniones en Zoom con colo dos personas, redes sociales).
- Diferencia entre la relación pastoral y la consejería (terapia).

Abuso y Negligencia

- Adultos - definiciones
- Niños y jóvenes - definiciones
- Identificar/Reconocer
- ¿Qué hacer si uno mismo ve o se entera de una situación?
- Denuncias: Requisitos de la Iglesia y del gobierno.
- A quién y cómo informar.
- Localizar y utilizar recursos.

Acoso (Bullying)

- Adultos
- Niños y jóvenes
- Identificar/Reconocer
- Localizar y utilizar recursos.
- Cuándo, a quién y cómo informar.
- Atención pastoral a las víctimas y a los acosadores.

Antiacoso

- Declaración (reiteración*) de las relaciones sanas.
- Definir el acoso; incluir el acoso sexual y la definición legal.
- Visión general de los métodos de prevención, utilizando varios ejemplos ampliamente representativos.
- Cómo gestionar las denuncias.
- Mantener un entorno parroquial sano.
- *Aprovechar o hacer referencia al trabajo sobre los límites, las diferencias de poder y las relaciones sanas que se presentan en otras partes de los módulos.

Normas de Organización y Políticas Ministeriales Específicas

- Políticas modelo: Niños y jóvenes, adultos vulnerables
- Contenido diocesano
- Mejores prácticas
- Normas de detección, control y supervisión

Capacitación de los instructores

- Facilitación de la enseñanza virtual y presencial.
- Uso de los cursos y módulos de la Iglesia Segura (Safe Church), incluido el Sistema de Administración del Aprendizaje.

Apéndice B: Guía de Buenas Prácticas

Introducción

No damos a nadie ninguna ocasión de tropiezo, para que nuestro ministerio no sea vituperado; antes bien, nos recomendamos en todo como ministros de Dios.

2 Corintios 6:3- 4

Todos estamos llamados al servicio para dar testimonio en nombre de Dios.

Nuestros ministerios son diferentes, pero nuestro propósito es el mismo: tocar las vidas de los demás por la sorprendente gracia de Dios, para que personas de todas las naciones puedan sentir el cálido abrazo de Dios.

“Todos somos uno en la misión”, Maravilla, amor y alabanza 779

Desde el principio, los seres humanos estaban destinados a la conexión y la relación. “No es bueno que el humano esté solo”, dijo Dios, e hizo una ayudante y compañera.⁽¹⁾ Como miembros de un solo cuerpo en Cristo, como personas llamadas a ministrar en el nombre de Dios, buscamos nutrir relaciones interpersonales que sean saludables y vivificantes para todos. Esperamos, y tal vez incluso anticipamos, que la Iglesia sea un lugar donde podamos confiar unos en otros y donde el cálido abrazo de Dios se sienta cómodamente al alcance.

Sin embargo, la Iglesia se ha quedado muy lejos de ese objetivo con demasiada frecuencia. Las formas en que la Iglesia se ha quedado corta fueron detalladas en 2018 por el Comité Especial sobre el Acoso y Explotación de la Cámara de Diputados . Se confirmó que muchos de los miembros de la Iglesia, laicos y ordenados, experimentan diversas formas de acoso que interfieren con su capacidad de vivir plenamente sus vocaciones o funciones y de participar en la vida y el trabajo de la Iglesia.⁽²⁾ Cuando cualquier miembro acosa a otro, abusa de la confianza de todo el Cuerpo, viola el pacto bautismal y actúa de forma contraria al carácter cristiano. El acoso (ya sea por parte de miembros laicos u ordenados del Cuerpo) debe ser tomado en serio por toda la Iglesia, porque cuando cualquier miembro daña a otro, todo el Cuerpo se ve perjudicado.

El acoso es una conducta no deseada hacia una persona por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar, estado civil o cualquier estado legalmente protegido, siempre que la conducta cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Algunos ejemplos de acoso que pueden infringir esta política son, entre otros:⁽³⁾

- Comunicaciones orales, escritas o electrónicas que contengan calumnias, estereotipos negativos, bromas ofensivas, insultos o amenazas. Esto incluye comentarios o bromas que sean despectivos hacia la dignidad humana o que estén dirigidos a individuos o grupos basados en los atributos mencionados anteriormente.
- Conducta no verbal, como miradas lascivas y regalos inapropiados.
- Conducta física, como agresiones o tocamientos no deseados.

- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos u ofensivos. Tales imágenes prohibidas incluyen las que vayan en formato impreso o electrónico.
- Exigencias expresas o implícitas de favores a cambio de algún beneficio (por ejemplo, un ascenso, un papel de liderazgo) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, el despido, la retirada de apoyo financiero para un proyecto favorito).

Tomar en serio el acoso incluye tomar en serio las diferencias de poder que resultan de las distinciones de orden y de rol, así como las diferencias de poder que también existen fuera de la Iglesia.⁽⁴⁾ Incluye hacer todo lo posible para evitar que se produzca el acoso, así como proporcionar estructuras para responder adecuadamente para detener el acoso; para reparar el daño ocasionado por el acoso a la persona acosada, al acosador y a la comunidad; y para explorar cómo y cuándo puede ser posible la reconciliación. Dichas respuestas variarán y deberán variar según las circunstancias.

Este documento es para usted si alguna vez ha presenciado o ha sufrido acoso en la Iglesia y se pregunta cómo puede ayudar a evitar que le ocurra a otra persona. Este documento es para usted si ha sido acusado de acoso en el pasado y se pregunta cómo puede evitar situaciones similares en el futuro. Este documento es para usted si trabaja en espacios compartidos con representantes o ministerios de la Iglesia Episcopal y quiere construir una cultura de respeto mutuo.

En realidad, este documento es especialmente para usted si es un líder laico u ordenado de cualquier tipo en cualquier iglesia episcopal, comunidad u otro contexto. Cuando aceptamos roles de liderazgo, aceptamos una mayor responsabilidad para ayudar a establecer las expectativas en nuestro contexto, así como para notar y redirigir el comportamiento de acoso en otras personas. Los líderes también tienen la responsabilidad particular de entender cómo se puede percibir su propio comportamiento (lo cual incluye la realidad de que su comportamiento puede percibirse de manera diferente simplemente por ser un líder).

Este documento está diseñado para ayudarlo a prevenir y responder al acoso en su contexto. Sirve como una declaración y una guía para la Iglesia Episcopal, para ayudar a asegurar que el comportamiento de los miembros de la iglesia (en lo individual y lo corporativo) de testimonio del poder transformador del amor de Dios. Ofrece un conjunto de buenas prácticas para desarrollar métodos coherentes de prevención, identificación y respuesta compasiva al acoso que sabemos que tiene lugar en la Iglesia. Las prácticas aquí descritas están diseñadas para gobernar a todos los miembros de la Iglesia, laicos y ordenados; a los empleados de las iglesias, a la Iglesia en general o a entidades relacionadas con la iglesia, como centros de campamentos y conferencias, escuelas, etc.; a los voluntarios; a los proveedores de servicios; y a cualquier otra persona que actúe en propiedades de la iglesia o institucionales o que participe en eventos patrocinados por la iglesia.

Este documento parte de la perspectiva de proteger a los más vulnerables, porque al hacerlo, aumentamos la seguridad y el apoyo a todas las personas. Cualquiera puede ser acosado, y cualquiera puede acosar a otra persona; sin embargo, las mujeres; las personas trans, no binarias y no conformes con el género; los niños; los ancianos; los negros, los indígenas y/o las personas de color; y las personas con discapacidad, suelen correr un mayor riesgo de acoso, incluido el acoso y la agresión sexuales.

En la mayoría de los casos, estas prácticas y la política modelo que las guían se centran en formas de acoso distintas del abuso y/o la agresión física o sexual, aunque algunos casos de acoso pueden acabar convirtiéndose en tales casos. Aunque puede haber una variedad de respuestas al acoso que reparen adecuadamente el daño y mantengan los lazos de la comunidad, nunca hay excusa para el abuso o la agresión, ni debe haber tolerancia para con estos.⁽⁵⁾

Como cuerpo eclesial, hemos aprendido a través de la dura experiencia de que ignorar el acoso dentro del cuerpo de Cristo no hará que desaparezca, sino que simplemente reduce la capacidad de la Iglesia para dar testimonio del amor transformador de Dios. Las políticas y las prácticas no son una varita mágica; no pueden sustituir a una auténtica cultura de cuidado mutuo, ni a las respuestas de cuidado que son necesarias cuando se produce el acoso. Sin embargo, su implementación suele ayudar a las comunidades a ser y permanecer más saludables desde el punto de vista espiritual y a reducir los casos de acoso.

Llamada Espiritual a la Acción

Entonces Dios dijo: “Hagamos al ser humano a nuestra imagen y semejanza....” Así que Dios creó al ser humano a su imagen, a imagen de Dios lo creó.

Génesis 1:26a, 27a

Todos fuimos creados a la imagen de Dios. Esta realidad subyace en todo lo que hacemos como pueblo de Dios, especialmente cuando se trata de cómo nos tratamos unos a otros. Por lo tanto, todas nuestras palabras y actos, como individuos, como comunidades y como Iglesia en su conjunto, deben estar informados por esta verdad. Buscamos siempre honrar la imagen divina en los demás y en nosotros mismos a través de nuestras palabras y actos. Cuando no lo hacemos, nos herimos unos a otros y oscurecemos la imagen de Dios en nosotros mismos.

Cuando Jesús destacó los mandamientos de amar a Dios con todo lo que somos y tenemos y de amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos,⁽⁶⁾ reforzó para nosotros ese vínculo. No podemos honrar a Dios y herir a nuestro hermano,⁽⁷⁾ no podemos dañar a nuestro hermano y esperar salir ilesos.⁽⁸⁾

Cuando se nos recibe en la casa de Dios a través del bautismo, esos vínculos se sellan de una manera nueva. Prometemos respetar la dignidad de todo ser humano, buscar y servir a Cristo en los demás, y luchar por la justicia y la paz entre todas las personas.⁽⁹⁾ Esas promesas no nos dejan espacio para acosar, intimidar o tomar represalias entre nosotros, ni nos permiten permanecer en silencio cuando otros hacen esas cosas. Todos nosotros, laicos y ordenados, estamos igualmente obligados a cumplir estas promesas. Todas las formas de acoso, presión agresiva o intimidación, persecución, fuerza, coacción y acoso son violaciones de nuestros votos bautismales.

Al mismo tiempo, nuestra comprensión del mandato de Dios de amarnos los unos a los otros se forma con las personas que nos rodean. En particular, nuestra raza, etnia y cultura afectan a lo que percibimos como acoso de formas de las que no siempre somos conscientes. Un tono de voz firme puede considerarse apropiado y respetuoso en un contexto cultural y, sin embargo, resultar agresivo para alguien de otro contexto. Evitar el contacto visual puede ser percibido como respetuoso por una

persona o como un signo de desconfianza por otra. Es crucial que nuestras conversaciones acerca de cómo respetar la dignidad de cada persona incluyan voces de una serie de perspectivas culturales, ya que establecemos el tono de lo que consideramos “apropiado” en nuestros entornos. Debemos tener en cuenta toda la gama de diferencias de poder en una situación y dar prioridad a la seguridad en primer lugar y a la comodidad en segundo lugar cuando tratamos de vivir nuestro amor y respeto por los demás.

La imagen de Dios en cada uno de nosotros y las promesas que hacemos a Dios y a los demás en el bautismo nos llaman a ser mejores. Cuando nos damos cuenta de situaciones que oscurecen la imagen de Dios en nosotros mismos, en los miembros de nuestras comunidades y en aquellos a los que servimos, nos vemos obligados a actuar sobre esa conciencia.

La Posición Jurídica y Eclesiástica

Omnipotente Dios, cuya mano amorosa nos ha dado todo lo que poseemos: Concédenos gracia para honrarte con nuestros bienes y, recordando la cuenta que algún día tendremos que rendir, ser te fieles mayordomos de tu generosidad; por Jesucristo nuestro Señor. Amén.

Por el uso justo de los dones de Dios, Libro de Oración Común, p. 827

Aunque todavía no existe una política global que defina las expectativas generales sobre el trato de todos los miembros de la iglesia y de otras personas en el entorno eclesiástico, varias políticas eclesiásticas existentes abordan diversos tipos de conducta impropia en nuestras comunidades episcopales.

Estas políticas incluyen, entre otras, las siguientes:

- Título III sobre el Ministerio y especialmente el Canon III.1 sobre el Ministerio de los Laicos.
- Título IV sobre la Disciplina Eclesiástica para el Ministerio Ordenado.
- Política Modelo para la Protección de Niños, Jóvenes y Adultos Vulnerables
- Capacitación Antirracismo.
- Cánones que prohíben la discriminación de los miembros y empleados de la iglesia, así como en el proceso de discernimiento para la ordenación, por motivos de raza, color, origen étnico, nacionalidad, estado civil o familiar (incluido el embarazo o los planes para el cuidado de los hijos), sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidades o edad.
- Estatutos para la Seguridad de las Personas en las Iglesias de la Comunión Anglicana.

Estos pueden tener implicaciones para una respuesta fiel al acoso (sexual y de otro tipo).

El acoso puede entenderse como una forma de discriminación, por lo que las definiciones de acoso suelen formar parte de las leyes contra la discriminación. Las leyes seculares contra la discriminación varían según la región y el país, y, en Estados Unidos, según el estado. Dado que la Iglesia Episcopal existe en todos los Estados Unidos y en otros 16 países de regiones muy diferentes del mundo, es probable que ninguna definición única de acoso sea útil para garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto en todas las partes de la iglesia. Sin embargo, algunas de las características del acoso que se consideren ilegales en diferentes partes del mundo podrían incluir:

- Ciertas formas de trato desigual o acoso (*bullying*).
- Conducta verbal, física o sexual, cuando no es bienvenida.
- Comportamiento no deseado motivado por el sexo real o percibido de una persona, su orientación sexual, su identidad/expresión de género, su raza/etnia, su edad, su capacidad o su aspecto o antecedentes físicos.
- Comportamiento que crea o tiene el propósito de crear hostilidad, intimidación, humillación u ofensa.
- Condicionar el empleo o la función de una persona dentro de una organización a la aceptación de determinadas conductas no deseadas.

Aunque todos los cristianos nos hemos comprometido a amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos, actualmente sólo los clérigos están sujetos a la disciplina según los cánones por violar estas promesas. Aunque algunos estatutos parroquiales y cánones diocesanos prevén la destitución de líderes laicos (especialmente los coadjutores y miembros de la junta parroquial) de los puestos de liderazgo ministerial, ninguna política de la Iglesia prevé la disciplina cuando un laico acosa a otra persona (laica u ordenada). Las parroquias, diócesis y otras organizaciones eclesásticas que tengan políticas relevantes pueden utilizarlas como guía para adaptar los modelos de las políticas y las mejores prácticas a los contextos particulares de sus comunidades.

En algunos casos, los actos de personas particulares de la Iglesia pueden dar lugar a demandas judiciales seculares. También podría ser necesario que la Iglesia involucre a la policía o a otras autoridades judiciales seculares y apoye el procesamiento u otra acción legal en contra del acosador. En estas y en todas las situaciones de acoso, la iglesia tiene la responsabilidad de velar por la seguridad de toda la comunidad al considerar la participación del acosador en la vida de la iglesia. Cuando la policía u otras autoridades seculares se involucran, es probable que aumente el trauma que experimentan algunos miembros de la comunidad. Esa implicación también puede llevar al acosador a intensificar el comportamiento no deseado. Por lo tanto, hay que tener cuidado de involucrar a los agentes de la ley sólo cuando sea necesario, cuando la ley lo exija y con el objetivo de prevenir y/o poner fin al daño. Las preguntas sobre si se debe involucrar a las autoridades judiciales seculares, o cómo hacerlo, nunca deben girar en torno a consideraciones de responsabilidad judicial únicamente o de minimización o negación de los problemas. Es fundamental que el liderazgo institucional tome en serio todas las denuncias de acoso para que se puedan tomar medidas rápidas y solidarias para el bienestar de todos los miembros de la comunidad.

¿Cómo Pueden las Congregaciones, Diócesis y otras Organizaciones de la Iglesia Ayudar a Prevenir y Responder al Acoso?

Ustedes han sido llamados a ser libres; pero no se valgan de esa libertad para dar rienda suelta a sus pasiones. Más bien sírvanse unos a otros con amor. En efecto, toda la ley se resume en un solo mandamiento: “Ama a tu prójimo como a ti mismo”.

Gálatas 5:13-14, CEB

La libertad para la que Cristo nos ha liberado es la libertad de amar activamente: crecer en comunidad con Dios y con los demás para que todo el cuerpo de Cristo florezca. Pero, como enseñó el apóstol Pablo, a menudo no hacemos el bien que queremos hacer, sino que hacemos precisamente lo que queremos evitar. Cuando eso sucede, nuestras comunidades, ya sean congregaciones, diócesis, escuelas u otros grupos, pueden ayudarnos a reorientarnos hacia ese amor que respeta la dignidad de cada persona, para que podamos elegir el bien la próxima vez.

Incluso antes de que su grupo haya establecido una política formal para prevenir y responder al acoso, se puede empezar a establecer normas sobre cómo pretenden tratarse unos a otros, ya sea en el espacio físico o en el digital. Estas normas deben ser modeladas por el personal ordenado y laico y el liderazgo. Considere especialmente las siguientes pautas:

Hacer que la búsqueda del consentimiento forme parte de todo lo que se haga. Al principio puede resultar extraño preguntar: “¿Puedo sentarme aquí?”. “¿Puedo chocar los cinco o darte un abrazo?” o “¿Quiere que le ayude a llevar eso?” y escuchar “No, gracias” con la misma facilidad que “Sí, por favor”. Pero cuanto más lo convirtamos en un hábito en todas nuestras interacciones, desde saludar a un niño pequeño hasta consolar a los afligidos, menos tendremos que esforzarnos por recordarlo en situaciones que de otro modo podrían sentirse sexualizadas, y más honraremos la imagen de Dios en los demás y en nosotros mismos.

Si una persona dice: “Esto me molesta”, practique tomarlo en serio, por muy inocente que sea el comentario o la acción original. (Tenga en cuenta que la prioridad más importante es la seguridad de todos y la dignidad humana básica, no la protección contra las verdades incómodas. A veces nos sentimos molestos porque nos han hecho daño, y a veces nos sentimos molestos porque alguien nos ha pedido que reconozcamos que lo hicimos mal. Tomar en serio el momento significa tomar en serio también el contexto). Cuando nos acostumbremos a parar, escuchar y ajustar nuestro comportamiento incluso en las pequeñas heridas, es más fácil evitar herir al otro en formas más grandes. También nos hace más propensos a responder bien cuando nos herimos mutuamente de forma mayor.

Practique el dejar de opinar acerca del cuerpo de los demás. Cuando aprendemos a no preocuparnos por la forma en que los demás visten sus cuerpos, lo grandes o pequeños que son esos cuerpos, la forma en que las personas manejan lo que sus cuerpos pueden o no pueden hacer, etc., no tenemos que preocuparnos por si nuestros comentarios relacionados con sus cuerpos serán recibidos de la forma en que los quisimos hacer.

Tenga en cuenta la cultura del contacto ritual de su grupo, además del contacto cotidiano. Por ejemplo, ¿cómo pueden y podrían los momentos como el saludo de la paz honrar realmente la dignidad y la imagen divina de cada persona, tal como fueron creados?

Enfóquese en construir relaciones cristianas de responsabilidad mutua basadas en la llamada y el amor de Dios. Comprométase a decir la verdad sobre sí mismos y los demás y sea honesto acerca del daño ocasionado por usted o que usted haya recibido. Practique el recibir las disculpas de los demás con compasión en lugar de avergonzarlos o minimizar el impacto. Enseñe y sea ejemplo de la confesión, el

lamento, la oración de intercesión y la reparación como ingredientes clave para construir comunidades cristianas responsables.

Nuestras buenas intenciones son más fáciles de vivir cuando nuestras comunidades se ponen de acuerdo en lo que significa amarse mutuamente con honestidad y servirse mutuamente con humildad. Además de ser intencionales con nuestras normas comunitarias informales, las políticas formales contra el acoso nos ayudan a aclarar la visión y los estándares de nuestra comunidad y nos dan un camino a seguir cuando el acoso se produce. Encontrará varios ejemplos de políticas contra el acoso en www.episcopalchurch.org/safe-church. Uno o varios pueden proporcionar una plantilla útil para su propio grupo.

Tanto si empieza a partir de una plantilla como si lo hace desde cero, no lo haga solo. Su política reflejará mejor a su comunidad y tendrá más autoridad entre sus miembros si el grupo que la crea incluye a clérigos, personal y miembros laicos que representen la diversidad de su comunidad en particular. Reconozca, al invitar a estas personas, que los miembros de las comunidades vulnerables deben formar parte del trabajo para que éste refleje sus necesidades y sus experiencias pasadas de acoso. Reconozca también que a muchas de estas personas se les pide con frecuencia que ofrezcan a la Iglesia el beneficio de su trabajo y experiencia, y considere la posibilidad de remunerarlas por este trabajo si puede hacerlo. Si su contexto local incluye comunidades intencionales y/o redes de organización comunitaria, puede encontrar que estos también son recursos valiosos.

Tenga en cuenta que tanto el personal ordenado como el laico, los voluntarios y los miembros pueden sufrir o ser testigos de acoso. Cualquiera puede también acosar, ya sea intencionada o no intencionadamente. Por lo tanto, su política tendrá que proporcionar a todos los miembros de la comunidad opciones para responder si experimentan o son testigos de acoso, así como ayudar a todos a entender cómo el comportamiento puede ser experimentado como acoso para que puedan evitarlo. Cuanto más representativo sea su grupo, más eficaz será su política para tener en cuenta la variedad de situaciones que puede encontrar.

He aquí otras consideraciones importantes que debe tener en cuenta al crear su propia política contra el acoso:

Adoptar un enfoque de “intervención del espectador”.

A medida que la iglesia, las organizaciones sin fines de lucro y las empresas han ido incorporando más políticas y capacitaciones para mejorar la seguridad y la inclusión en el ámbito laboral, hemos aprendido un poco acerca de lo que funciona y lo que no. La mayoría de nosotros no sólo queremos que los entornos que nos rodean sean seguros para nosotros, sino que queremos que sean seguros para todos. Sin embargo, podemos resentirnos cuando las capacitaciones y las políticas parecen dar por sentado que nos comportamos mal y que hay que mantenernos bajo control.

La forma más eficaz de ayudar a transformar su cultura es suponer que la mayoría de las personas de su iglesia, diócesis, escuela u organización tienen buenas intenciones y quieren ayudar a crear un entorno seguro. Aborde la redacción de su política, las comunicaciones de seguimiento y la capacitación desde esta perspectiva. Comprométanse a apoyarse mutuamente para convertirse en una comunidad responsable en la que los miembros hablen y reciban la verdad acerca del daño que se hace. Enseñe a

las personas a buscar ayuda, a disculparse y a enmendar sus errores. Enséñeles a qué hay que prestar atención, cómo intervenir y cómo apoyar a quienes han sido acosados. Cuanto más se trate a la gente como si estuviera en el equipo, más probable será que las personas actúen como si estuvieran en el equipo.

Planifique cómo responderá cuando se produzca el acoso.

Su política debe incluir un plan para garantizar que sus objetivos y promesas puedan cumplirse. Identifique un proceso con las pautas para denunciar una infracción, así como los pasos que se deben dar una vez que se ha informado. Incluya las medidas provisionales que podría tomar mientras se investiga la denuncia, para garantizar la sensación de seguridad de los implicados. Comprométase a completar el proceso y sepa a quién le corresponde supervisar cada paso.

Como Iglesia, ejercemos nuestro ministerio en cientos de contextos culturales y jurídicos diferentes. Sería imposible elaborar una respuesta detallada y única para el acoso en todos estos contextos; sin embargo, hay una serie de aspectos que deberá tener en cuenta al planificar su política local:

¿Cuál es la realidad de su contexto? ¿Tiene un gran nivel de recursos? ¿Su sistema se basa en que una persona lo haga todo? ¿Se conocen todos entre sí? ¿De qué manera la realidad de su contexto es a la vez una bendición y un inconveniente? ¿Cómo repercutirá eso en el seguimiento y monitoreo de las denuncias en su comunidad?

En particular, ¿qué recursos hay en su comunidad local para ayudarle a responder al acoso? Aunque la policía puede ser necesaria para cosas como la presentación de denuncias, infórmese de quién más en su comunidad puede ayudar en su lugar, o también. Los profesionales de la salud mental y conductual, las agencias de servicios sociales del condado, los grupos locales de justicia transformadora y las organizaciones de apoyo y defensa de la comunidad pueden ofrecer capacitación y asesoramiento.

La mayoría de las personas que sufren acoso simplemente quieren que el comportamiento cese. Aunque queremos que nuestras políticas y su aplicación sean rigurosamente justas, es importante tomar en cuenta los detalles específicos de cada situación. Algunas situaciones requieren una acción disciplinaria más allá de un cambio de comportamiento; otras no. Recuerde que nuestro objetivo es ser justos y sensibles al mismo tiempo, tratar a todos con dignidad y respeto y crear una vía de relación en la comunidad para la persona que hizo el daño, si está dispuesta a asumir su responsabilidad.

- Brinde una atención compasiva a la persona que presenta la denuncia de acoso.
- Escuche la descripción que haga el denunciante acerca de lo sucedido y pregúntele qué quiere que se haga.
- Trabaje para lograr la mejor solución para la(s) persona(s) perjudicada(s), priorizando su autodeterminación siempre que sea posible.
- Asigne a un Compañero de Atención Pastoral, por acuerdo mutuo, para el denunciante. Esa persona acompañará al denunciante durante el resto del proceso.

- Asigne a un Compañero de Atención Pastoral, por acuerdo mutuo, para el acusado. Esa persona acompañará al acusado durante el resto del proceso.
- Siga las leyes y políticas de su localidad.
- Mantenga la confidencialidad del asunto en la medida de lo posible, sin que ello suponga una merma de la agencia o la capacidad del denunciante para desenvolverse adecuadamente.
- Elabore un plan para la seguridad de la comunidad.
- Aborde la situación de una manera puntual, manteniendo una comunicación regular con las personas más directamente implicadas.
- Mantenga la sensación de seguridad del denunciante como preocupación principal mientras explora las opciones de resolución.
- Realice un seguimiento periódico con el denunciante después de la resolución inicial. Aborde cualquier tipo de represalia, ya sea directa (como la expulsión de alguien de un comité o de un puesto de trabajo) o indirecta (como el trato frío por parte de los miembros de la congregación).
- No fuerce la reconciliación. Tenga en cuenta que las relaciones interpersonales son complicadas y que puede haber muchos resultados fieles para cualquier situación.
- Incluya una página de recursos para quienes puedan haber sufrido acoso, así como una para quienes hayan sido acusados de acoso. (En el Apéndice B de este documento se pueden encontrar ejemplos de ese tipo de recursos).
- Identifique quién debe responder a las denuncias de acoso.

La elección de quién responderá es una cuestión que requiere especial cuidado y consideración. Tendrá que identificar quién puede empezar a desempeñar esta función inmediatamente, y también si esa persona o equipo será su mejor solución a largo plazo. En la mayoría de los casos, la mejor respuesta a largo plazo para este tema es formar una oficina de mediación (ombudsman) o establecer contacto con una. Sin embargo, como se trata de un enfoque relativamente reciente para resolver casos de acoso sexual, la mayoría de las congregaciones, diócesis y otros grupos y organizaciones episcopales no tendrán acceso inmediato a este modelo.

Mientras tanto, piense en quiénes de su entorno podrían corresponder a la siguiente descripción.

Una persona de admisión eficaz:

- Contará con la confianza de todos los constituyentes. Deben contar con la confianza del obispo/rector/liderazgo, así como de los que tienen menos poder y autoridad en su grupo (visitantes, nuevos miembros, estudiantes, empleados, etc.). También deben contar con la confianza de quienes vayan a ofrecer consejo al acosado (personal, profesores, voluntarios principales, consejeros del campamento, etc.) para que recomienden hablar con ese encargado de la admisión.
- Construye puentes. Deben trabajar con todo tipo de personas en todo tipo de situaciones y ser capaces de ayudar a la gente a llegar a conclusiones comunes. Deben ser capaces de salir de su propia experiencia para tener empatía con personas de diversos orígenes e identidades.

- Soluciona problemas. Deben escuchar con respeto para poder ayudar a las personas a encontrar soluciones adecuadas a la situación en lugar de limitarse a imponer una respuesta única. Deben ser capaces de discernir cuándo una respuesta informal es suficiente para detener el comportamiento y cuándo debe iniciarse un proceso formal. Deben tener un enfoque saludable de los conflictos y no evitarlos o apreciarlos en exceso.
- Cuenta con recursos. Deben disponer de tiempo suficiente para dedicarse a esta labor, así como de políticas y procedimientos claros que guíen sus respuestas. Tanto ellos como usted deben tener claro su papel: ¿van a facilitar un consenso, a hacer recomendaciones o a imponer una obligación final y vinculante? Es probable que también necesiten apoyo emocional y espiritual continuo, sobre todo si tienen una relación con alguna de las partes de la denuncia.
- Es discreta. Deben ser capaces de mantener una estricta confidencialidad cuando se requiera y abstenerse de especulaciones públicas o cotilleos privados cuando la estricta confidencialidad no sea posible.
- Tiene conexiones pero es independiente. Un coordinador de admisión no podrá ganarse la plena confianza si está tan atrapado en los sistemas de la iglesia que no puede arriesgarse a decir algo que los altos dirigentes no quieren oír. Tampoco podrán trabajar eficazmente si están tan fuera que no comprenden el funcionamiento de los sistemas eclesiásticos. Lo ideal sería que también conocieran las normas canónicas y judiciales, así como las prácticas de consejería.

¿Dónde se podría encontrar a esa persona? A menos que tenga los recursos financieros y humanos para contratar a un experto externo (y para la mayoría de nosotros ese no es el caso), es probable que tenga que encontrar a alguien que pueda comenzar con los niveles adecuados de confianza y carácter responsable y aprender las habilidades específicas requeridas para este papel. En la mayoría de las circunstancias, la mejor respuesta es equipar un equipo de al menos dos personas, para maximizar la posibilidad de establecer confianza y proporcionar cierta colegialidad y responsabilidad a los propios coordinadores de admisión. Los buenos candidatos para el papel podrían incluir:

- Un laico con capacitación externa en esta labor (el hecho de que los laicos no juren obediencia a la institución de la Iglesia puede ser muy útil en este caso).
- Un laico o un clérigo con antecedentes de en el ámbito de la consejería (terapia).
- Un obispo retirado y de confianza de otra diócesis.
- Alguien del personal de la parroquia/diócesis/escuela/organización que no sea el rector/obispo/responsable principal.
- Alguien que ha sido líder en una parroquia/diócesis/organización vecina pero que está fuera del alcance directo de su iglesia u organización.
- Alguien sin un papel formal en su iglesia u organización que tenga un alto nivel de confianza de todas las partes.

Por último, tenga en cuenta que muy pocas personas confían en que cualquier institución, incluida la Iglesia, responda bien cuando se produce un acoso. Su(s) coordinador(es) de admisión empezará(n) con un déficit de confianza que hay que superar. Se puede preparar el terreno para facilitar la construcción

de la confianza al reunir un pequeño grupo de personas que representen a diferentes partes interesadas de su iglesia u organización, y discernir juntos a quién nombrar para este puesto, en lugar de que el rector/obispo/líder principal los nombre de forma independiente.

Comunicarse con todo el Cuerpo

Una vez que se haya identificado los comportamientos que espera de los demás y cómo se responderá cuando la gente se comporte de otra manera, es el momento de compartir el plan con toda la comunidad. Haga que su política esté ampliamente disponible, incluso en su sitio web y en copia impresa. Elabore una versión en resumen de su política que se pueda colocar a la vista y/o repartirse regularmente. (El Apéndice B de este documento contiene un ejemplo de ese tipo de documento).

Comente el material en comunidad. Haga que estas expectativas formen parte del cuidado de la comunidad, como lo es el lavado de manos. Mantenga conversaciones periódicas con el personal ordenado y laico y con los líderes, acerca de cómo se están viviendo los objetivos y cómo la comunidad puede seguir ampliándose en relación con estos.

Capacitación de líderes

Aunque mantener a las personas a salvo del acoso es un trabajo de toda la comunidad, sus líderes tienen la responsabilidad particular de ayudar a modelar esa labor bien y ofrecer una corrección constructiva cuando sea necesario. Capacite a sus líderes con regularidad acerca de lo que espera de ellos y haga que la confesión, la búsqueda del perdón y la reparación sean parte habitual de su vida en común.⁽¹⁰⁾

Apéndice A: Ejemplos de conductas de acoso, posibles remedios y posibles consecuencias

Ejemplos de comportamiento de acoso

Esta lista de conductas no es exhaustiva, pero da una clara indicación de los tipos de actos que constituyen acoso:

- Atacar sistemáticamente la posición profesional o personal de alguien.
- Intentar hacer que alguien parezca incompetente.
- Sabotaje deliberado del trabajo o las acciones de una persona.
- Exhibición pública o privada de material ofensivo.
- Uso de correos electrónicos o textos para acosar o insultar, enviados al individuo o a terceros.
- Difundir rumores maliciosos a terceros.
- Humillación pública mediante constantes insinuaciones, desvalorización y menosprecio.
- Insultos personales o agresivos.
- Gestos agresivos, amenazas verbales e intimidación.
- Contacto físico no deseado.
- Hablarle/gritarle directamente en la cara a una persona.
- Intimidación física directa, violencia o agresión.
- Amenazas persistentes a la seguridad de una persona.

Ejemplos de acoso sexual

A continuación se describen algunos de los tipos de actos que pueden constituir acoso sexual:

- Tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, pinchar o rozarse contra el cuerpo de otra persona.
- Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
- Apretones de manos o abrazos prolongados, incluso en saludos rituales como el pase de la paz.
- Solicitudes de favores sexuales, incluidas las acompañadas de amenazas implícitas o manifiestas. Dichas amenazas pueden incluir las evaluaciones del rendimiento laboral, los ascensos o la remuneración, el acceso a funciones de voluntariado o la seguridad personal.
- Presiones sutiles o evidentes para realizar actividades sexuales no deseadas.
- Expresiones no deseadas de atracción sexual, especialmente expresiones repetidas.
- Gestos, ruidos, observaciones, bromas o comentarios de carácter sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona, que crean un ambiente hostil e incómodo.
- Exposiciones o publicaciones de carácter sexual, como fotos, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye ese tipo de exposición en computadoras o teléfonos móviles propiedad de la iglesia o administrados por ella, y el hecho de compartir ese material mientras se está en el contexto de la iglesia.

- Regalos demasiado generosos o de carácter sexual e íntimo.
- Actos hostiles tomados contra un individuo por su sexo, orientación sexual, identidad de género y la condición de ser transgénero. Estos incluyen:
 - Interferir, destruir o dañar el puesto de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona.
 - Sabotear el trabajo de un individuo.
 - Intimidación, gritos, insultos.
 - Solicitar o exigir información íntima, como información relativa a los genitales de alguien, procedimientos médicos o actividades sexuales.

Ejemplos de Medidas Correctivas para un Agresor Miembro del Clero

- Título IV.
- Recomendar un grupo de apoyo entre pares.
- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Exigir la restitución y/o el restablecimiento del denunciante en su puesto anterior.

Ejemplos de Medidas Correctoras para un Agresor Miembro del Personal Laico

- Recomendar un grupo de apoyo entre pares.
- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Exigir la restitución y/o el restablecimiento del denunciante en su puesto anterior.
- Despido.

Ejemplos de Medidas Correctoras para Agresores que sean Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial

- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Exigir la restitución y/o el restablecimiento del denunciante en su puesto anterior.
- Recomendación para presentar su renuncia.
- Destitución del puesto.

Ejemplos de Medidas Correctoras para Agresores que sean Laicos pero no Titulares de Cargos

- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Alejamiento de la Comunidad, a corto o largo plazo.

Ejemplos de Consecuencias para el Clero

- Remisión del asunto al Sistema de Disciplina Eclesiástica (Título IV).
- Oficio en su expediente personal.
- Acción judicial.
- Una Directiva Pastoral que podría incluir requisitos de capacitación, asesoramiento, etc.

Ejemplos de Consecuencias para el Personal Laico

- Carta de amonestación.
- Libertad condicional.
- Congelación salarial.
- Separación temporal de sus funciones.
- Acción judicial.

- Suspensión con o sin sueldo.
- Despido.

Ejemplo de Consecuencias para Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial

- Consejería (terapia) o servicios relacionados.
- Petición para presentar su renuncia.
- Destitución del Coadjutor o Miembro de la Junta Parroquial.
- Acción judicial.

Ejemplo de Consecuencias para Laicos que no sean Titulares de un Cargo

- Consejería (terapia) o servicios relacionados.
- Participación supeditada al cambio de comportamiento.
- Obligación de limitar su participación.
- Eliminación de su participación.

Ejemplos de Apoyo a Clérigos Víctimas de Acoso

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
- Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
- Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
- Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
- Reunirse para seguimiento de manera regular.
- Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.
- Permiso o licencia con sueldo completo.

Ejemplos de Apoyo al Personal Objeto de Acoso

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
- Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
- Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.

- Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
- Reunirse para seguimiento de manera regular.
- Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.
- Permiso o licencia con sueldo completo.

Ejemplos de Apoyo a Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial que sean Objeto del Acoso

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
- Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
- Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
- Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
- Reunirse para seguimiento de manera regular.
- Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.

Apéndice B: Ejemplos de recursos para las personas directamente implicadas

Creo que he sido objeto de acoso. ¿Qué puedo hacer?

Si cree que lo han acosado, podría tener miedo de que nadie le crea. Podría preguntarse si lo que está experimentando es acoso o si le está dando demasiada importancia a la experiencia. Podría incluso culparse a sí mismo. Estas son reacciones comunes, pero usted no tiene la culpa de ningún acoso. Usted no es responsable de determinar si lo que está experimentando es acoso, ni tampoco de abordarlo. Se merece que le crean y no tiene que pasar por esto solo. La Iglesia se encarga de mantener a todos los miembros a salvo de este tipo de comportamientos y ha elegido y equipado a coordinadores de admisión para que reciban su denuncia y le ofrezcan el apoyo que merece.

El acoso suele comenzar de forma sutil y se agrava con el tiempo. Es poco probable que los que acosan a otras personas dejen de hacerlo si no se les hace frente. Sin embargo, si se les desafía a tiempo, a menudo es posible detener el comportamiento utilizando medios informales. Por lo tanto, si no se

siente físicamente amenazado, presente una denuncia al coordinador de admisión que haya identificado su organización tan pronto como sea posible.

Su informe debe incluir un lista de todas las experiencias de acoso. Documente lo máximo posible lo siguiente:

- Fecha, hora y lugar del incidente.
- Naturaleza del incidente: con el mayor detalle posible, cuente lo sucedido y el efecto que tuvo en usted.
- Nombre e información de contacto de los testigos y cualquier información adicional que estos tengan; incluya a otras personas que hayan sido objeto del acosador.
- Cualquier acción que usted, el acosador u otras personas hayan llevado a cabo, incluidas las conversaciones habladas o escritas acerca del incidente.
- Correos electrónicos, textos, mensajes de voz o cualquier otra comunicación relacionada con el incidente.
- Cualquier otra cosa que ayude a desarrollar una imagen más completa de la situación.

Si hay lagunas en su memoria, anote todo lo que sepa. Esa información podría ser necesaria como prueba.

No se reúna con el acosador ni se enfrente a él/ella a solas.

Nunca es demasiado tarde para pedir ayuda. Si ha sufrido acoso, merece y recibirá apoyo.

Si siente que su seguridad física puede estar en peligro, confíe en su juicio. Su coordinador de admisión le ayudará a acceder a los servicios que necesita para estar seguro. Además de la policía, estos pueden incluir recursos de apoyo dentro y fuera de su comunidad episcopal.

Me han acusado de acoso. ¿Qué puedo hacer?

Como parte de la labor de la Iglesia para mantener a todos los miembros a salvo del acoso, todas estas denuncias deben ser objeto de seguimiento e investigación. Si se le acusa de acoso, tendrá la oportunidad de responder a la acusación. Sin embargo, simplemente negar que hay un problema o insistir en que el problema es del denunciante no será una respuesta suficiente. Su iglesia, diócesis u organización ha identificado y equipado a coordinadores de admisión y a otras personas que escucharán su experiencia del incidente (o incidentes) y le ofrecerán el apoyo y la orientación adecuados.

Si le han acusado de acoso, no intente reunirse con el denunciante a solas y no acepte hacerlo si esa persona se lo pide.

Póngase en contacto con el coordinador de admisión correspondiente lo antes posible. Se reunirán con usted en privado para hablar de la situación. Lo escucharán plenamente y tomarán en cuenta toda la información pertinente. Podrían comentar con usted las opciones constructivas para una respuesta.

A veces, el problema puede resolverse de manera informal mediante una conversación con el coordinador de admisiones. Es posible que usted no se haya dado cuenta del impacto que su comportamiento o sus palabras han tenido en los demás, en cuyo caso, tomar conciencia de ello y

actuar o hablar de forma diferente puede remediar el problema. En otros casos, puede ser necesario realizar un trabajo adicional y un proceso más formal. Se le podría ofrecer ayuda profesional para que reconozca, comprenda y cambie su comportamiento. En algunas situaciones, negarse a aceptar esta ayuda podría dar lugar a medidas correctivas, a la pérdida de liderazgo o participación en el ministerio, o incluso a la adopción de medidas judiciales en su contra.

Si usted es un clérigo acusado de acoso, se podría presentar una queja formal en su contra y se podría considerar si el asunto constituye una mala conducta según el Título IV de los Cánones.

En todas las respuestas formales o informales a las acusaciones de acoso, el objetivo principal es identificar los problemas subyacentes y eliminar por completo la(s) causa(s) de la ofensa de manera oportuna y sin represalias.

Apéndice C: Modelo de Política Contra el Acoso para su publicación o distribución

Este documento ofrece un modelo de política resumida que puede colocarse fácilmente a la vista y/o repartirse. No se debe utilizar como sustituto de la creación de una sólida política específica para su contexto con información detallada sobre cómo prevenir y responder al acoso.

Modelo de Política Contra el Acoso

Es política de la Iglesia Episcopal proporcionar y mantener nuestros ambientes libres de acoso de cualquier tipo como parte de nuestro compromiso bautismal de respetar la dignidad de cada ser humano. Además, es importante que cumplamos plenamente todas las leyes aplicables para crear entornos de trabajo sanos. El acoso socava la integridad de nuestras relaciones y tiene un impacto negativo en la moral y la productividad de todos los que participan en la vida de la Iglesia Episcopal.

Está prohibido que cualquier empleado, supervisor, voluntario, miembro, visitante o participante de programas (ya sea clérigo o laico) acose a otro empleado, supervisor, voluntario, miembro, visitante o participante de programas (ya sea clérigo o laico) durante las horas de trabajo o fuera de ellas, por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar o estado civil.

Conducta de Acoso

El acoso es una conducta no deseada hacia una persona por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar, estado civil o cualquier estado legalmente protegido, siempre que la conducta cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Algunos ejemplos de acoso que pueden infringir esta política son, entre otros:⁽¹¹⁾

- Comunicaciones orales, escritas o electrónicas que contengan calumnias, estereotipos negativos, bromas ofensivas, insultos o amenazas. Esto incluye comentarios o bromas que sean despectivos hacia la dignidad humana o que estén dirigidos a individuos o grupos basados en los atributos mencionados anteriormente.
- Conducta no verbal, como miradas lascivas y regalos inapropiados.
- Conducta física, como agresiones o tocamientos no deseados.
- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos u ofensivos. Tales imágenes prohibidas incluyen las que vayan en formato impreso o electrónico.
- Exigencias expresas o implícitas de favores a cambio de algún beneficio (por ejemplo, un ascenso, un papel de liderazgo) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, el despido, la retirada de apoyo financiero para un proyecto favorito).

Acoso Sexual

Por acoso sexual se entienden las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales no deseadas, los contactos físicos de carácter sexual no deseados o los comportamientos verbales o físicos de carácter sexual no deseados.

El acoso sexual incluye la conducta dirigida por una persona a otra del mismo u otro género. La conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual incluye, pero no se limita a, la realización deliberada y repetida de gestos o comentarios no solicitados de naturaleza sexual; la exhibición deliberada y repetida de materiales ofensivos de carácter sexual; o la conducta verbal o física deliberada de naturaleza sexual, repetida o no, que sea lo suficientemente grave como para interferir sustancialmente en el contexto del ministerio y/o en el rendimiento laboral de un empleado o para crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Comportamiento que respeta la dignidad y la diferencia

Nuestro objetivo es tener un entorno en el que todos nos tratemos con respeto. Cualquier comportamiento que no respete la dignidad de una persona, aunque no llegue al nivel de “acoso”, interfiere con ese objetivo. Se anima a los líderes de la Iglesia Episcopal a todos los niveles y en todos los contextos a que, como parte del establecimiento y mantenimiento de un tono apropiado, respondan a los comportamientos que no alcancen este objetivo, incluso cuando nadie se haya quejado o haya indicado que se ha sentido ofendido.

Cómo denunciar una infracción

No asuma que su supervisor, clérigo o líder ministerial está al tanto del problema. Necesitamos que nos haga llegar sus quejas y preocupaciones para que podamos ayudar a resolverlas. Cuando surjan preocupaciones y quejas, documéntelas. Si desea informar de sus preocupaciones, llévelas a la persona designada para responder, si su contexto ministerial tiene una, o bien a su supervisor inmediato o líder ministerial. (Si su supervisor inmediato o líder del ministerio es el acosador, debe llevar sus preocupaciones al supervisor de esa persona, si lo tiene, o a otro líder de la comunidad).

Investigación y respuesta

Cuando usted presente una queja de acoso o comportamiento inapropiado, su queja será investigada. Cuando se haya producido una infracción de la política, se tomarán las medidas oportunas para resolver los problemas y evitar futuras infracciones. En los casos apropiados, se podrán tomar medidas disciplinarias (incluido el posible cese de empleo o de las responsabilidades de liderazgo) contra aquellos que violen la Política Contra el Acoso. Puede esperar que se le informe periódicamente sobre el estado de su queja.

Responsabilidad de liderazgo

Si bien la construcción de una cultura de respeto y comportamiento adecuado es una labor que corresponde a toda la comunidad, es responsabilidad de los altos dirigentes laicos y del clero garantizar un entorno libre de acoso y conductas indebidas y que las quejas se tramiten con prontitud y eficacia. El liderazgo responsable en materia de personal debe: informar a sus empleados, clérigos, supervisores, voluntarios y miembros acerca de esta política (lo cual incluye publicarla en un lugar fácilmente visible); especificar una persona que escuche las quejas; investigar con prontitud las acusaciones de acoso; tomar las medidas apropiadas (incluidas las medidas disciplinarias); y tomar medidas para evitar represalias.

Quedan prohibidas las represalias

Esta política prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia en contra de cualquier persona que denuncie un problema de acoso u otro comportamiento inadecuado o que participe en la investigación de una infracción de esta política. Para ayudar a evitar las represalias, los altos cargos se esforzarán por facilitar el arrepentimiento y la reparación dentro de la comunidad afectada.

Notas finales

(1) Génesis 1:18, Biblia inglesa común.

(2) Los miembros del comité recopilaron datos de manera informal de parte de miembros laicos y ordenados de toda la Iglesia, mismos que incluyeron sus propias experiencias de sexismo sistémico, misoginia, abuso de poder, acoso sexual, explotación y violencia en la Iglesia y otros entornos laborales e institucionales). Aunque otras denominaciones, incluida la Iglesia Metodista Unida, han recopilado estadísticas oficiales sobre estas cuestiones dentro de su denominación, y esos informes han servido de base para el trabajo del comité especial, la Iglesia Episcopal no ha realizado un estudio formal a nivel de toda la denominación. El informe del trabajo del comité especial no se incluyó en el Libro Azul de la 79ª Convención General, pero puede encontrarse en línea en <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/22107>. También obra en línea un resumen del trabajo del comité y las resoluciones resultantes, en <https://houseofdeputies.org/2018/10/06/special-committee-on-sexual-harassment-and-exploitation-legislation/>

(3) En el Apéndice A se incluye una lista más detallada de ejemplos conductuales.

(4) Estos pueden incluir, pero no están limitados a: capacidad, género, raza, riqueza y estatus, tamaño relativo, familiaridad con el espacio o la comunidad, o nivel de educación.

(5) Independientemente de otras medidas que la iglesia tome en estos casos, la iglesia siempre debe trabajar ante todo para garantizar la seguridad de los agredidos. Los miembros y funcionarios de la Iglesia deben cooperar, según sea necesario, con las autoridades judiciales seculares para emprender los actos apropiados en contra el autor de la agresión, al tiempo que continúan proporcionando apoyo pastoral y comunitario a la víctima. En las situaciones en las que la iglesia también proceda con sus propios procesos disciplinarios, éstos no se deben utilizar para obstaculizar o interferir con los procesos penales seculares.

(6) Mateo 22:34-40:

(7) 1 Juan 4:20

(8) 1 Corintios 12:12-27

(9) LOC, p. 305

(10) A la fecha en que se redactó este documento, la Iglesia Episcopal no ofrecía directamente ninguna capacitación contra el acoso; sin embargo, nuestro proveedor de capacitación para una Iglesia Segura elabora actualmente materiales preliminares de capacitación contra el acoso para reflejar las directrices que se exponen en esta guía.

(11) En el Apéndice A se incluye una lista más detallada de ejemplos conductuales.