

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 eclesiástico, 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

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⁾

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⁾

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.