

# ORGANISMO INTERINO PARA SUPERVISAR EL DESARROLLO CONTINUO DE LAS MEJORES PRÁCTICAS CONTRA EL ACOSO, EJEMPLOS DE LA POLÍTICA MODELO Y DIVERSOS MATERIALES DE CAPACITACIÓN

## Integrantes

Sra. Laura Russell, Presidenta	Newark, II	2024
Rvda. Gwen Fry, Vicepresidenta	Arkansas, VII	2024
Sra. Judith Andrews, Secretaria	Olympia, VIII	2024
El Ven. Laurie Brock	Lexington, IV	2024
Rvda. Canóniga Anna Carmichael	San Joaquin, VIII	2024
Rvda. Ivette Linares	Puerto Rico, II	2024
Sra. Katie Sherrod	Texas, VII	2024
Rvdo. Gavin Shumate	Oregon, VIII	2024
Rvdma. Martha E. Stebbins	Montana, VI	2024
Sr. Paul Stephens		2024
Rvdma. Megan Traquair	Northern California, VIII	2024
Sra. Julia Ayala Harris, Ex Officio	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

## Representación en la Convención General

La Diputada Laurie Brock tiene autorización para recibir enmiendas menores a este informe en la Convención General.

## Agradecimientos

El Grupo de Trabajo reconoce con gratitud la labor del Organismo Interino que informó ante la 80ª Convención General, el Grupo de Trabajo sobre el Desarrollo de Políticas Modelo para el Acoso Sexual y la Capacitación para una Iglesia Segura.

## Mandato

2022 - A066 Establecer un Organismo Interino para Supervisar el Desarrollo Continuo de las Mejores Prácticas Contra el Acoso; Ejemplos de Políticas Modelo y Diversos Materiales de Capacitación.

*Se resuelve*, 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 la Elaboración de Políticas Modelo contra el Acoso Sexual y Capacitación para una Iglesia Segura nombrados en 2018; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo busque y considere 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 81ª Convención General se comprometa a apoyar económicamente 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 para la labor del Grupo de Trabajo del próximo trienio.

## Resumen del Trabajo

Empezamos con una amplia conversación sobre el acoso. Como se indica en nuestro mandato y en nuestras propuestas de resolución, debíamos seguir desarrollando las mejores prácticas contra el acoso para toda la Iglesia y estudiar la forma de tratar los problemas de acoso y seguridad dentro de nuestra Iglesia para que todos puedan participar en la vida y el trabajo de la Iglesia.

Como miembros de un solo cuerpo en Cristo, como personas llamadas a ministrar en el nombre de Dios, debemos tratar de 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. A medida que se desarrollaban nuestros debates, continuamos relatando cómo la Iglesia se ha quedado corta en ese objetivo. 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. 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.

Utilizando esta lente, empezamos a centrarnos no solo en ultimar las Mejores Prácticas y Política Modelo contra el acoso, sino también en otras problemáticas acuciantes dentro de la Iglesia que crean entornos inseguros y permiten a quienes han acosado ocultar su conducta y continuar con sus abusos.

### **Mejores Prácticas y Política Modelo contra el Acoso**

Revisamos el trabajo del anterior Grupo de Trabajo sobre el Desarrollo de Políticas Modelo contra el Acoso Sexual y la Capacitación para una Iglesia Segura, el cual se presentó ante la 80ª Convención General. Su labor incluyó el documento de síntesis de la Política Modelo Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas. La labor del grupo de trabajo anterior fue muy minuciosa. Estaba bien pensada y detallada. La guía que se creó, que se había iniciado con anterioridad a ese Grupo de Trabajo, era un documento claro para el tratamiento de las problemáticas de acoso. Durante el tiempo que pasamos juntos, revisamos este documento, reflexionamos sobre su necesidad y lo perfeccionamos, recabando comentarios de diversas fuentes. Discutimos la guía con Cancilleres y funcionarios clave. No solo pedimos opiniones sobre el contenido, sino también sobre la facilidad de uso y la redacción. Como uno de nuestros miembros era un enlace con el Church Pension Group, la guía también fue revisada por ellos. Después de tener en cuenta todos

los comentarios, creemos que la guía, en su forma actual, está lista para ser adoptada y utilizada por las congregaciones y por quienes trabajan en otros ámbitos.

También hemos hablado con la organización que actualmente se encarga de nuestra capacitación sobre seguridad en la iglesia. En caso de que se apruebe la guía, están dispuestos a ayudarnos a crear módulos adicionales que contribuyan a su aplicación. Estos módulos se añadirían a nuestra Capacitación para una Iglesia Segura. Ampliarían la Guía de Mejores Prácticas, explicando las partes clave. Los módulos trabajarían mano a mano con la Guía. Por lo tanto, hemos presentado una resolución para aprobar la guía y trabajar en la creación de módulos adicionales para capacitar sobre las Mejores Prácticas contra el acoso.

### **Preocupaciones de Seguridad y Acoso en Nuestra Iglesia**

Hay momentos en los que la Iglesia debe unirse y reconocer que nuestras prácticas no hacen segura la participación de todos en la vida y el trabajo de la Iglesia. Las prácticas que excluyen a algunos o crean secretismo en torno a la conducta de acoso deben denunciarse y no tolerarse. Al reconocer que algunas de las prácticas actuales de la Iglesia permiten que este comportamiento continúe, tratamos no solo de llamar la atención sobre ello, sino de buscar un cambio.

### **Asistencia a la Convención General**

Todos los que deseen asistir a la Convención General deben ser bienvenidos. Nadie debería dejar de asistir a la Convención General por sentirse inseguro, temeroso o porque no se siente bienvenido. En sus Cánones (III.1.2), la Iglesia Episcopal estipula que a ninguna persona se le podrá negar el acceso al proceso de discernimiento ni a ningún proceso para el empleo, licenciatura, llamado o utilización en cualquier ministerio, sea esta laica u ordenada, por causa de raza, color, origen étnico, estado migratorio, nacionalidad, género, estado civil o familiar (incluidos planes de embarazo y guardería infantil), orientación sexual, identidad y expresión de género, incapacidad o edad, a excepción de lo que esté dispuesto de otro modo en estos Cánones. Aunque este Canon trata del acceso al proceso de ordenación, se puede aplicar a cualquier ministerio de la Iglesia. El gobierno es un ministerio de la Iglesia. Negar a alguien el derecho a ejercer su ministerio va en contra de nuestros Cánones.

Al elegir las sedes de futuras Convenciones Generales, conviene tener muy en cuenta estos Cánones. Los lugares en los que las personas LGBTQ+ temen asistir debido a leyes estatales discriminatorias no deben ser sedes de futuras Convenciones Generales. Las sedes que priven a las personas de sus derechos y opciones en materia de reproducción tampoco deberían ser sedes de futuras Convenciones Generales. Nadie debería sentirse inseguro para asistir a la Convención General. Nadie debería tener que ocultar quién es para poder participar en la vida de la Iglesia.

Nadie debería tener que preocuparse de que, en caso de urgencia médica, no vaya a recibir el tratamiento necesario para sobrevivir.

Teniendo esto en cuenta, nosotros, como Grupo de Trabajo, escribimos al Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos, solicitando que consideraran estas preocupaciones. Les pedimos que no propusieran lugares que pudieran resultar inseguros para los miembros de la Iglesia Episcopal. Escribimos que: “Permitir que la reunión de la Convención General se celebre en zonas peligrosas y apoyar económicamente a ciudades inseguras o poco acogedoras para la diversidad de nuestros diputados, corre por nuestra cuenta y riesgo. Inevitablemente excluiríamos a las mismas voces que pretendemos elevar, si los diputados se sienten inseguros para presentarse a las elecciones debido al lugar de reunión de la Convención General”. Esperamos sinceramente que el Comité Permanente Conjunto revise los lugares donde se celebrarán futuras Convenciones Generales, con vistas a garantizar la seguridad de todos los asistentes.

### **Petición a la Cámara de Obispos para que Expresa su Posición acerca de Cierta Desobediencia Civil**

En el panorama jurídico actual, varios estados han aprobado leyes que imponen responsabilidad penal a las personas que ayudan a una persona a discernir si debe abortar, que atienden a una persona que está considerando sus opciones en relación con la expresión de género, que facilitan el acceso a diversos libros prohibidos por ciertas jurisdicciones y que ofrecen espacios públicos para la expresión artística en Drag Shows.

Estos son una pequeña muestra de los actos que ahora son delictivos en muchas de las jurisdicciones legales de nuestra Iglesia. Muchas de estas leyes entran en el espacio históricamente protegido de la confidencialidad pastoral y la orientación que se produce entre el clero y sus feligreses.

El clero que ofrece apoyo contrario a estas leyes, debe saber que no será sometido a la disciplina del clero. Necesitan saber que pueden comprometerse en el cuidado pastoral y el ministerio con personas que buscan atención de salud reproductiva o atención de afirmación de género, incluyendo todo el apoyo a las comunidades LGBTQ+ que posteriormente pueda ser criminal, y que contarán con el apoyo de su Obispo y no estarán sujetos a disciplina. Los obispos deben reafirmar su apoyo a esta forma de desobediencia civil.

Con este fin, justo antes de la próxima reunión de la Cámara de Obispos, el Grupo de Trabajo enviará una carta solicitando a dicha Cámara que considere una declaración en la que afirme su oposición a las leyes en contra del derecho de las personas a tomar decisiones reproductivas y al derecho de las personas a tomar decisiones sobre su expresión de género, y solicitando una declaración clara de que ningún clérigo estará sujeto a un delito del Título IV si participa en la

atención pastoral, el ministerio o la desobediencia civil a las acciones que son penalizadas por estas leyes.

### **Cambios Canónicos para Crear Transparencia en Nuestra Iglesia**

Durante este bienio, hubo muchas conversaciones sobre los Cánones de la Iglesia Episcopal. Cada uno de nosotros aportó también sus experiencias con los Cánones a nuestras reuniones. Hubo una palabra que continuamente apareció en nuestras conversaciones: transparencia. La Iglesia debe ser transparente. Sin transparencia, mantenemos la purulencia del acoso, no conseguimos que los clérigos rindan cuentas de sus actos y dañamos al organismo de la Iglesia. Para que los acosadores dejen de serlo, hay que sacarlos a la luz y exigirles responsabilidades. Algunos cambios son necesarios para que haya transparencia en nuestra Iglesia. Proponemos varias resoluciones que harán transparentes las conductas de acoso.

En primer lugar, recomendamos que se estudie detenidamente el uso de los Acuerdos de No Divulgación (Non-Disclosure Agreements, NDA) cuando se produce la disolución de una relación laboral dentro de la Iglesia. Los acuerdos no deben utilizarse para ocultar conductas inapropiadas. Una vez firmado el acuerdo de no divulgación, los clérigos cuyo llamado termina de manera involuntaria simplemente no pueden contestar ninguna pregunta relacionada con el despido. Esto se puede utilizar para proteger a acosadores y maltratadores. Aunque un acuerdo de no divulgación puede ser útil para proteger a una víctima, no hay lugar en la Iglesia para este tipo de acuerdos que protegen a los abusadores y ocultan comportamientos inadecuados, que no conducen a la transparencia ni a la rendición de cuentas. Pedimos que se estudie la posibilidad de limitar el uso de los acuerdos de no divulgación en nuestra Iglesia.

A continuación, recomendamos limitar el poder del Abogado Eclesiástico en los procedimientos disciplinarios del clero en virtud del Título IV. Actualmente, el Abogado Eclesiástico puede firmar un Acuerdo después de que un asunto se remita al Panel de Audiencias. De este modo, el Abogado Eclesiástico tiene la capacidad de poner fin a un caso sin consultar al Panel de Referencia ni a la Junta Disciplinaria. Ese poder, sin ningún control ni equilibrio, permite que una sola persona cambie por completo el proceso disciplinario. No hay transparencia en poner fin a un procedimiento disciplinario de esta manera. Recomendamos que esta facultad sea comprobada por el Panel de Audiencias, al que debería exigírsele que dé su consentimiento al resultado.

Nuestra recomendación final es la creación de una base de datos de acuerdos, decisiones, orientaciones pastorales y respuestas pastorales emitidas al clero implicado en procedimientos disciplinarios del clero. Actualmente, la Convención General autorizó una base de datos similar a esta en 2018. Al momento de redactar este documento, este grupo de trabajo no ha encontrado ninguna base de datos que esté completa. Además, dicha resolución no autorizaba a divulgar los nombres de los acusados. Buscamos una base de datos a la que tendrá acceso un grupo limitado,

que contenga los nombres y delitos de los encuestados. La base de datos permitirá la transparencia. Los clérigos que hayan sido objeto de medidas disciplinarias deberán explicar el procedimiento y el resultado a los obispos y a los responsables de la transición, lo que permitirá una divulgación completa en el momento de la contratación.

## Resoluciones Propuestas

### **A023 Autorizar y Apoyar el Uso de la Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo Contra el Acoso**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General adopte la Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo Contra el Acoso disponible como documento de apoyo en esta resolución o que se puede consultar como material complementario en el Informe ante la 81ª Convención General del Organismo Interino para Supervisar el Desarrollo Continuo de las Mejores Prácticas Contra el Acoso, Ejemplos de la Política Modelo y Diversos Materiales de Capacitación; y asimismo

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General instruya al Consejo Ejecutivo que proporcione apoyo y fomente el uso y la adaptación por parte de las diócesis, congregaciones e instituciones afiliadas a la Política Modelo para Prevenir el Acoso; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo se aloje en el sitio web de la Iglesia Segura de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. 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 Política Modelo en toda la Iglesia Episcopal durante el próximo trienio; y asimismo

*Se resuelve*, Que las diócesis, las congregaciones y las instituciones afiliadas proporcionen su retroalimentación y recomendaciones para el continuo desarrollo sobre la base de su práctica al sitio web de la Iglesia Segura que aloja la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera; y asimismo

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General se comprometa a apoyar económicamente 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 para la labor del Grupo de Trabajo durante el próximo trienio.

#### EXPLICACIÓN

La Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo ha sido revisada por múltiples Convenciones Generales. Es necesario promulgarla y utilizarla en toda la Iglesia Episcopal. Por lo tanto, deben ser fácilmente accesibles para todos los miembros e instituciones de la Iglesia Episcopal. El sitio web de la Iglesia Segura de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera 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 los documentos de la Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo contra el Acoso. 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.

La Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo contra el Acoso está disponible como un documento de apoyo en esta resolución. También está disponible como material complementario en el informe del Organismo Interino para Supervisar las Mejores Prácticas Contra el Acoso, las Mejores Prácticas de la Política Modelo y Diversos Materiales de Capacitación ante la 81ª Convención General.

Documento de Apoyo:

[Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo contra el Acoso](#)

#### **A024 Estudiar el Uso de Acuerdos de No Divulgación**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General reconozca el uso y la presencia de Acuerdos de no Divulgación, disposiciones de confidencialidad y otros acuerdos contractuales entre las partes como resoluciones legales y vinculantes en asuntos civiles y disciplinarios dentro de la Iglesia en general; y asimismo

*Se resuelve*, Que esta convención reconozca que estos acuerdos legales son aparatos útiles para la resolución de acciones de mala conducta y otras acciones que involucran a obispos, clérigos y laicos, incluyendo pero no limitándose a acciones iniciadas a través de los procedimientos del Título IV, especialmente cuando el Demandante o la Persona Perjudicada es un menor o desea la



confidencialidad vinculante y los términos que un Acuerdo de No Divulgación puede proporcionar; y asimismo

*Se resuelve*, Que esta convención reconozca que los Acuerdos de No Divulgación también se han utilizado históricamente para proteger e impedir que los individuos y organismos eclesiásticos correspondientes adquieran conocimiento de conductas inapropiadas y otros delitos graves, que los denunciantes o las personas perjudicadas tengan oportunidades adecuadas para la curación, y que eso agrega una carga indebida a los perjudicados por la conducta inapropiada; y asimismo

*Se resuelve*, Que las Convenciones anteriores han ordenado a la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones que estudie el uso de Acuerdos de No Divulgación, disposiciones de confidencialidad y otros acuerdos contractuales entre las partes utilizados para resolver asuntos civiles, otros asuntos disciplinarios y asuntos iniciados a través de procedimientos del Título IV; que descubra la frecuencia de uso de estos documentos para resolver asuntos civiles y del Título IV respecto a conducta inapropiada en la Iglesia; que determine la naturaleza de estos documentos y disposiciones; que mida el impacto de estos documentos sobre los Denunciantes, las Personas Perjudicadas y las víctimas de conducta inapropiada, así como el impacto sobre los Acusados, especialmente cuando el impacto de estos acuerdos ha sido impedir u obstruir el proceso de restauración, sanación y reconciliación al que estamos llamados como Cuerpo de Cristo; y asimismo

*Se resuelve*, Que esta convención reitere el uso continuo y el uso indebido de los acuerdos de no divulgación dentro de la iglesia y ordene a la comisión u organismo apropiado que estudie el uso de estos acuerdos y documentos similares y reporte ante el Consejo Ejecutivo la información estadística y el impacto del uso de estos y otros documentos similares, con recomendaciones para el uso de dichos Acuerdos de No Divulgación y documentos similares en la iglesia; y asimismo

*Se resuelve*, Que estos hallazgos sean utilizados por el Consejo Ejecutivo para hacer las recomendaciones apropiadas a las enmiendas al Título IV que se presenten ante la próxima Convención General y para desarrollar directrices para las diócesis y los cancilleres en cuanto al uso de Acuerdos de No Divulgación, disposiciones de confidencialidad y otros acuerdos contractuales entre las partes, documentos que se distribuirán a más tardar el 1º de diciembre de 2026.

*Se resuelve*, Que hasta que los organismos eclesiásticos apropiados implementen una política con respecto a su uso, los Acuerdos de No Divulgación se utilizarán con moderación en la resolución de acciones, y que no se utilizarán para proteger a la persona u organización de la notoriedad o de la información de conducta inapropiada, transgresión o delito, sino que se utilizarán a petición del Denunciante o Persona Perjudicada como parte de la restauración, sanación y reconciliación.

## EXPLICACIÓN

Los Acuerdos de No Divulgación (Non-Disclosure Agreement, NDA), se han utilizado para crear una capacidad legal para no informar ni revelar comportamientos indebidos. Es comprensible que se utilicen, ya que pueden limitar las repercusiones económicas en una diócesis o congregación. También pueden proteger a las personas perjudicadas, creando confidencialidad para la víctima. Sin embargo, también limitan la transparencia y pueden crear un ciclo en el que el comportamiento inapropiado no se aborda, sino que simplemente pasa de una congregación a otra. Este canon crearía un estudio sobre el uso de los Acuerdos de No Divulgación dentro de la Iglesia. No prohibiría los Acuerdos de No Divulgación, sino que permitiría que un organismo provisional estudiara su uso, informara al Consejo Ejecutivo y le pidiera que recomendara enmiendas a nuestros Cánones en relación con su uso, así como directrices para su utilización.

### **A025 Enmendar el Canon IV.13.4**

Se resuelve, Que la 81ª Convención General modifique el Canon IV.13.4 de la siguiente manera:

**<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (\*\*\*\*\*).>**

Sec. 4. Si en algún momento después de que un asunto haya sido remitido a un Panel de Audiencias se llega a un Acuerdo que finalice el procedimiento antes de que el Panel de Audiencias emita una Orden, dicho Panel debe dar su consentimiento, y de aprobarlo, el Obispo Diocesano pondrá el Aviso de Acuerdo a disposición de la Iglesia y sus medios como se dispone en la Sección 3, así como también del Panel de Audiencias.

**<Texto modificado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>**

Sec. 4. Si en algún momento después de que un asunto haya sido remitido a un Panel de Audiencias se llega a un Acuerdo que finalice el procedimiento antes de que el Panel de Audiencias emita una Orden, *dicho Panel debe dar su consentimiento, y de aprobarlo*, el Obispo Diocesano pondrá el Aviso de Acuerdo a disposición de la Iglesia y sus medios como se dispone en la Sección 3, así como también del Panel de Audiencias.

## EXPLICACIÓN

Actualmente, el Abogado Eclesiástico tiene la capacidad de celebrar un Acuerdo, que podría concluir un asunto de disciplina del clero, sin consultar a la Junta Disciplinaria. Esto da al Abogado

Eclesiástico el poder de decidir efectivamente cómo debe terminar el asunto, sin intervención del Panel de Referencia o de la Junta Disciplinaria. Un asunto presentado ante un Panel de Audiencias ha sido revisado por el Panel de Referencia y la Junta Disciplinaria, y sin embargo una sola persona puede elegir entonces cuál debe ser el resultado. Este poder debe limitarse. Dado que el asunto ya ha sido remitido al Panel de Audiencias, tendría sentido que este tuviera la capacidad de aprobar el Acuerdo, como una forma de controlar el poder del Abogado Eclesiástico.

### **A026 Establecimiento de una Base de Datos para los Resultados del Título IV en la Oficina de Perfiles del Clero del Ministerio de Transición**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General autorice el establecimiento de una base de datos del Título IV en el sitio web de la Oficina del Ministerio de Transición (Office of Transitional Ministry, OTM), en la cual se conservarán todas las respuestas pastorales, directivas pastorales, Acuerdos y decisiones relativas a la disciplina del clero, con el propósito de que exista transparencia, integridad y responsabilidad en todos los procesos de búsqueda de clérigos en la Iglesia Episcopal; y asimismo

*Se resuelve*, Que cada Diócesis envíe todos los materiales mencionados a la Oficina del Ministerio de Transición dentro de los treinta días de su entrada en vigor; y asimismo

*Se resuelve*, Que se encargue al personal de la Oficina del Ministerio de Transición la responsabilidad de la introducción de datos y la actualización de cualquier material.

#### **EXPLICACIÓN**

Esto hará que la iglesia sea un lugar más seguro para todos. También permitirá que los procesos de búsqueda de la iglesia a todos los niveles sean más transparentes, honestos y responsables ante sus miembros al momento de buscar activamente clérigos nuevos. Esta mejor práctica también eliminará parte de la presión de los responsables diocesanos de la transición y de los obispos, que a menudo tienen que conocer a varios candidatos al clero en poco tiempo.

## Materiales complementarios

Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo contra el Acoso (véase la página siguiente)

## Guía de Mejores Prácticas y Política Modelo contra el Acoso

### 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, nuestro propósito es el mismo:

tocar la vida de los demás por la sorprendente gracia de Dios,

para que personas de todas las naciones sientan 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.<sup>1</sup> 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.<sup>2</sup> 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)

---

<sup>1</sup> Génesis 1:18, Biblia Inglesa Común.

<sup>2</sup> Los miembros del comité recopilieron 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/>

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, estado 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:<sup>3</sup>

- 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.<sup>4</sup> 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

---

<sup>3</sup> En el Apéndice A se incluye una lista más detallada de ejemplos conductuales.

<sup>4</sup> 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.

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 su propio comportamiento puede afectar a otros (lo cual incluye la realidad de que su comportamiento puede percibirse de manera diferente simplemente por ser un líder). Su intención es mucho menos importante que su impacto.

Este documento está diseñado para ayudarle 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 las mejores 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. A cualquiera se le puede acosar 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 indígenas o las personas de color, las personas neurodivergentes y las personas con discapacidades físicas o mentales 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.<sup>5</sup>

---

<sup>5</sup> Independientemente de otras medidas que la iglesia tome en estos casos, esta debe trabajar siempre ante todo para garantizar la seguridad de los agredidos. Los miembros y funcionarios de

Como cuerpo eclesial, hemos aprendido a través de duras experiencias que ignorar el acoso dentro del cuerpo de Cristo no hará que desaparezca, sino que simplemente reducirá la capacidad de la Iglesia para dar testimonio del amor transformador de Dios y le dará permiso para seguir escalando el acoso. 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,<sup>6</sup> reforzó para nosotros ese vínculo. No podemos honrar a Dios y herir a nuestro hermano;<sup>7</sup> no podemos dañar a nuestro hermano y esperar salir ilesos.<sup>8</sup>

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.<sup>9</sup> Esas promesas no nos dejan espacio para acosar, intimidar o tomar represalias entre nosotros, ni nos

---

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, estos no se deben utilizar para obstaculizar o interferir con los procesos penales seculares.

<sup>6</sup> Mateo 22:34-40:

<sup>7</sup> 1 Juan 4:20

<sup>8</sup> 1 Corintios 12:12-27

<sup>9</sup> Libro de Oración Común, p. 305



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*

De manera sorprendente, 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 eclesial, aunque varias políticas eclesiales 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.
- Políticas 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:

- Trato desigual o intimidación.
- Conducta verbal, física o sexual no deseada.
- 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, por desgracia solo 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, lamentablemente ninguno de estos cánones o políticas de la Iglesia prevé la disciplina cuando un laico acosa a otra persona (laica u ordenada). Las parroquias, diócesis y otras organizaciones

eclesiásticas 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 solo cuando sea necesario, cuando la ley lo exija y con el objetivo de prevenir 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. 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.

Las decisiones que tomamos afectan a los demás. Gran parte del acoso proviene de una posición de poder y control. Al responder al acoso y establecer normas, se le quita el control al acosador. Al crear normas, se le quita a la persona acosada la carga de crear normas. Establecer normas y estándares es un primer paso para interrumpir esta dinámica de poder y control.

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 volvamos normativas estas conductas 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 a tomarlo en serio, sin importar la intención del comentario 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 acostumbramos 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 de Dios en 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](http://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 este 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 solo 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 interinas 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 legales 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 muchos recursos de personal? ¿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? 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. Algunas situaciones, como el acoso, pueden llegar a constituir un delito que requiere acciones legales.
- 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 a la

reconciliación en la comunidad para la persona que hizo el daño, si está dispuesta a asumir su responsabilidad.

Cuando reciba una denuncia de una persona acosada, deberá tratar los siguientes puntos:

- 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.
- Llegue a un acuerdo mutuo sobre un Asesor para el demandante. Este Asesor acompañará al denunciante durante el resto del proceso.
- Llegue a un acuerdo mutuo sobre un Asesor para el acusado. Este Asesor acompañará al acusado durante el resto del proceso.
- Aclárele a todas las partes que cualquier acción de represalia está prohibida y podría dar lugar a nuevas medidas disciplinarias.
- Siga las leyes, cánones y políticas de su localidad, especialmente el Título IV de los Cánones de la Iglesia Episcopal.
- 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, incluso 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).

- Tenga en cuenta que las relaciones interpersonales son complicadas y que puede haber muchas expresiones fieles de reconciliación para cualquier situación dada, incluida o no la mediación.

Quizás desee desarrollar una página de recursos para quienes puedan haber experimentado 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 acusaciones de acoso (si el asunto queda fuera de un proceso del Título IV)*

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 que responde eficazmente es:

- Una persona íntegra con un historial de conducta digna de confianza.
- Construye puentes. Debe trabajar con todo tipo de personas en todo tipo de situaciones y ser capaz de ayudar a la gente a llegar a conclusiones comunes. Debe ser capaz de salir de su propia experiencia para tener empatía con personas de diversos orígenes e identidades.
- Soluciona problemas. Debe 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. Debe ser capaz de discernir cuando una respuesta informal es suficiente para detener la conducta y cuando debe iniciarse un proceso formal. Debe tener un enfoque saludable de los conflictos y no evitarlos ni apreciarlos en exceso.
- Cuenta con recursos. Debe disponer de tiempo suficiente para dedicarse a esta labor, así como de políticas y procedimientos claros que guíen sus respuestas. Tanto esa persona 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 necesite apoyo emocional y espiritual continuo, sobre todo si tiene una relación con alguna de las partes de la denuncia.

- Es discreto. Debe ser capaz 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. Esta persona 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 podrá trabajar eficazmente si está tan fuera que no comprende el funcionamiento de los sistemas eclesiásticos. Lo ideal sería que también conociera las normas canónicas y judiciales, así como las prácticas de orientación.

¿Dónde se podría encontrar a esa persona? A menos que tenga los recursos económicos 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 resumida de su política que pueda colocarse a la vista de todos o repartirse con regularidad (en el Apéndice B de este documento encontrará una política modelo de este tipo)

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 reconciliación sea parte habitual de su vida en común.<sup>10</sup>

---

<sup>10</sup> 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.

## **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.
- Sabotear deliberadamente el trabajo o las acciones de una persona.
- Exhibir material ofensivo en público o en privado.
- Usar correos electrónicos o textos para acosar o insultar, enviados al individuo o a terceros.
- Difundir rumores a terceros.
- Humillar públicamente mediante constantes insinuaciones, desvalorización y menosprecio.
- Hacer insultos personales o agresivos.
- Hacer gestos agresivos, amenazas verbales e intimidación.
- Entablar contacto físico no deseado, incluida la invasión del espacio personal de alguien.
- Hablarle o gritarle directamente en la cara a una persona.
- Intimidación física directa.
- Amenazar la seguridad de una persona o sus bienes.
- No aceptar el “no” de una persona.