

# HACIENDO JUSTICIA: LA IGLESIA RESPONDE A LA MALA CONDUCTA MINISTERIAL

Documento Complementario de las Normas y Procedimiento sobre  
Mala Conducta Sexual Ministerial

Esta es una traducción al español del documento *Justice Making: The Church Responds to Clergy Misconduct* que fue aprobado por la Junta Ejecutiva de la Iglesia Menonita de los Estados Unidos en abril de 2003  
*This is a Spanish translation of "Justice Making: The Church Responds to Clergy Misconduct" which was approved by the Executive Board of Mennonite Church USA in April 2003.*

# **Haciendo Justicia: La Iglesia Responde a la Mala Conducta Ministerial**

Documento Complementario de las  
Normas y Procedimiento sobre Mala Conducta Sexual Ministerial

## **1. Introducción**

Una Norma Menonita para el Liderazgo Ministerial es la guía de las conferencias para otorgar credenciales ministeriales, y describe apropiadamente la conducta de los pastores. Esta Norma reconoce la función complementaria de la conferencia y la congregación, aquella otorga las credenciales, la congregación como empleador es responsable por la descripción de trabajo, contratar y despedir. Ambas, la conferencia y la congregación tienen que tratar con el trauma de una mala conducta ministerial. La iglesia ha aprendido de la experiencia y por eso se han adoptado normas y procedimientos para encarar este asunto.

En el año 2000, se adoptó un nuevo documento de procedimiento llamado, *Normas y Procedimiento sobre Mala Conducta Sexual Ministerial* (“Procedimiento sobre Mala Conducta”), fue adoptado por la denominación para reemplazar un documento anterior, *Guía para Disciplinar*. No obstante, a diferencia del anterior, el documento, *Procedimiento sobre Mala Conducta* se enfoca solamente en el procedimiento para determinar la culpa o la absolución del acusado. Este documento adjunto orienta sobre el apoyo, la responsabilidad, disciplina (algunas veces llamada sanción o sanciones) y otros asuntos no claramente descritos en el documento Procedimiento sobre Mala Conducta.

Este documento es complementario al documento llamado Procedimiento sobre Mala Conducta ofrece dirección al Comité de Liderazgo Ministerial y a las congregaciones cuando encaran asuntos relativos a mala conducta. Su propósito es hacer justicia para todo aquel que la requiera.

## **2. ¿Por qué son necesarias estas normas de procedimiento?**

Mateo 18: 15 – 20 muestra maneras de como una persona ofendida puede ser escuchada en la iglesia. Dependiendo de las circunstancias, algunas denuncias contra un líder que tiene credenciales ministeriales pueden ser planteadas y resueltas con la relativa informalidad que se describe en Mateo 18.

Algunas veces, no obstante, un ministro es acusado de mala conducta y esto pone en duda su habilidad para dirigir con integridad. Entonces el Comité de Liderazgo Ministerial que otorgó las credenciales al acusado debe conocer los hechos y tomar acción si es pertinente.

Las acciones del Comité de Liderazgo Ministerial son tomadas a partir de las normas adoptadas por la denominación, llamada:

### *Normas sobre Mala Conducta Sexual Ministerial.*

Es malo que un ministro muestre una conducta sexual insinuante con una persona con la cual éste tiene una relación profesional. Un ministro siempre es responsable de prevenir tal conducta. La conferencia sanciona (disciplina) a los ministros que se comportan de esa manera.

Un Código sobre Ética Sexual para Ministros se muestra en el Anexo 1.

Una ofensa seria ocurre cuando un ministro se involucra en una relación sexual con una persona con la cual tiene una relación profesional. Esta ofensa es más que una ofensa sexual. Las credenciales ministeriales le dan al ministro autoridad y acceso. La gente busca el consejo ministerial en períodos de crisis o tensión. Un ministro que se involucra en un comportamiento sexual dentro de una relación profesional, abusa del poder y el acceso pastoral. Los ejemplos de acciones en que un ministro no puede involucrarse se muestran en el anexo 2.

Debido a que una alegación de esta naturaleza involucra abuso de poder, no debe esperarse que un denunciante vaya solo con el ministro acusado para presentarle una denuncia de mala conducta sexual. Un denunciante que procede solo o fuera de un procedimiento formal podría correr el riesgo de sufrir más abuso. En Mateo 25: 31 – 43, la iglesia es comisionada a escuchar el llanto de los débiles. La iglesia ha sido llamada a escuchar las denuncias en un ambiente que ofrezca seguridad.

Para determinar los hechos, cuando una denuncia ha sido presentada, la iglesia debe proveer al ministro acusado de un ambiente seguro. Justicia y compasión deben estar disponibles para el denunciante y para el acusado. La iglesia se ha esforzado especialmente para conseguir las pruebas relacionadas con la mala conducta sexual ministerial. En consecuencia, el Procedimiento sobre Mala Conducta provee estos pasos para presentar una denuncia. (Para más detalles referirse al documento sobre Procedimiento)

- *Investigación* y reporte al Comité de Liderazgo Ministerial.
- *El Comité de Liderazgo Ministerial puede presentar cargos por mala conducta.*
- *Respuesta* del acusado
- *Reunión para la indagación de los hechos* dirigida por los investigadores del Comité de Liderazgo Ministerial.
- *Reporte sobre la indagación de los hechos* al Comité de Liderazgo Ministerial.
- *Fallo / Verdicto* por el Comité de Liderazgo Ministerial.

- *Sanciones / disciplina* (si es culpable) por el Comité de Liderazgo Ministerial.

Debido a que el Procedimiento sobre Mala Conducta da dirección para las denuncias contra ministros, tiene que ser adaptado si se quiere usar para manejar denuncias contra otros líderes (vea abajo) En todo caso, aquellos que son responsables de una indagación tienen que determinar si el acusado está sirviendo en una organización que tiene establecido un procedimiento para manejar estas quejas o algún otro procedimiento que pudiera usarse para responder a una denuncia.

El uso del Procedimiento sobre Mala Conducta no está limitado, sin embargo, para denuncias que alegan mala conducta sexual. El Procedimiento sobre Mala Conducta puede proveer un marco de trabajo para ayudar con cualquier denuncia de mala conducta ministerial que pudiera ser muy compleja para resolverla por medio de los pasos más informales descritos en Mateo 18.

Cuando una denuncia de mala conducta aparece, la iglesia debe resistir la tentación de evitar la publicidad negativa. Confrontar a un ministro acusado denunciándolo y con una medida disciplinaria, cuando se la merece, es una acción pastoral de la iglesia. Si una conducta impropia ha ocurrido, confrontarla puede evitar que vuelva a suceder. Afrontar la falta también permite la posibilidad de arrepentimiento, y que el don de sanidad esté disponible para el culpable y para las posibles víctimas. Al trabajar por la justicia de Dios la iglesia comparte la gracia de Dios.

### **3. Definiciones (Vea lista completa de definiciones en las Normas sobre Mala Conducta)**

*Indagación:* Determinar si es más probable que no, que un pastor se haya involucrado en una mala conducta tal como es alegado. Esta determinación de los hechos es la base sobre la cual el Comité de Liderazgo Ministerial determinará si el acusado es culpable o absuelto.

*Persona de Apoyo:* Una persona nombrada por el Comité de Liderazgo Ministerial en consulta con el denunciante o el acusado, para asegurarse que la persona entiende el proceso, se le mantiene bien informado y es tratado correctamente en el proceso. La persona de apoyo no es un defensor para argumentar en favor de nadie

*Grupo responsable:* Un grupo formado por el Comité Ministerial para que acompañe a la persona que ha sido encontrada culpable de mala conducta y lleve control del cumplimiento de la disciplina.

### **4. Apoyo: Durante y Después del Proceso**

Cuando se alega una mala conducta, las familias, las congregaciones y otros pueden necesitar apoyo. Los líderes de la conferencia y la congregación deberían asegurarse de

que se provea ayuda y apoyo. No se debe asumir que no se necesita ayuda porque no se ha solicitado. Las congregaciones particularmente, pudieran no solicitar la ayuda que ellas necesitan.

*El Denunciante y la Familia.* Debe asegurarse que este disponible la consejería emocional y el apoyo pastoral. Se debe formar un grupo especial de apoyo para reunirse con el denunciante manteniendo la confidencialidad pertinente. Si las personas que podrían proveer cuidado pastoral no pueden hacerlo, debe ofrecerse apoyo pastoral alternativo. Animar a recibir consejo personal o terapia cuando eso pueda ser de ayuda. Ayudar a identificar recursos competentes para la consejería y para obtener ayuda financiera para consejería cuando sea necesaria. Escuchar a la pareja y a la familia, y proveer el amor y compasión de la iglesia.

*El acusado y la familia.* La reacción del acusado y de su familia puede variar mucho, es importante que se les ofrezca apoyo. Si un acusado niega los cargos, la familia también lo negará. En tales casos el apoyo puede ser rechazado. O la familia puede volverse contra el acusado, en tal caso todos necesitaran apoyo. Cualquiera sea la respuesta, debieran tomarse los pasos necesarios para ofrecer sistemas de apoyo para el acusado y su familia. Esto puede incluir recursos de consejería y grupos de apoyo. Los involucrados deberían saber que no han sido abandonados por la iglesia, aún si ellos rechazan la ayuda.

*La Congregación.* La conferencia debería ayudar a una congregación proveyéndole liderazgo y cuidado pastoral cuando un ministro es acusado de mala conducta. Mientras la denuncia es investigada, es aconsejable que el cuerpo gobernante de la congregación (u otro empleador) conceda al acusado una ausencia no disciplinaria de todas las responsabilidades como ministro, sin perjudicarlo y con goce de sueldo. Esto es particularmente valido si las alegaciones son de naturaleza sexual.

Un representante de la conferencia debería explicar a la congregación como se usa el Procedimiento sobre Mala Conducta para conducir una investigación, determinar los hechos, imponer disciplina cuando es merecida, y permitir la apelación del acusado. Es importante mantener a la congregación informada de los hechos relevantes, con el propósito de evitar rumores.

Después de determinar culpabilidad o absolución, un representante de la conferencia debería reunirse con el liderazgo de la congregación (y en muchos casos, con la congregación) para escuchar las preocupaciones y describir los pasos a seguir. Algunos individuos pueden apoyar al ministro culpable y hacer un llamado para el perdón cristiano y así la vida siga pronto su curso. Otros pueden apoyar al denunciante y hacer un llamado a la condena. Muchos pueden sentir enojo por lo que la congregación esta experimentando. En este ambiente, el representante de la conferencia esta llamado a ejercitar el buen juicio, y a animar a los demás a hacer lo mismo. Facilitadores de afuera de la conferencia pueden ser de ayuda, puesto que la conferencia puede también ser vista como parte del problema.

Los efectos de una mala conducta clerical en la congregación son profundos y trascendentales. Es importante que la conferencia provea cuidado apropiado y continuo para la congregación, y reconocer el papel que juega el factor “después del pastor” Tras un caso de mala conducta ministerial, es recomendable colocar un pastor interino intencional que prepare la llegada del nuevo pastor, esto es importante para el proceso de sanidad de la congregación.

## 5. Tratando con la Sentencia

### A. Si el Veredicto es de Absolución

Si un ministro es absuelto de mala conducta, el Comité de Liderazgo Ministerial tiene que reconocer su responsabilidad y explicar sus acciones, y continuar ofreciendo apoyo a todas las partes. El denunciante, el acusado y la congregación deberían ser informados de la acción tomada, seguida de una razonable explicación. Será necesario establecer un sistema de apoyo para el pastor acusado y para la congregación con el fin de restaurar un ministerio fructífero. Es importante mostrar sensibilidad hacia los sentimientos, y una comunicación fluida con el denunciante.

### B. Si el Veredicto es de Culpabilidad

Si un ministro es encontrado culpable de mala conducta, la conferencia que otorga las credenciales puede disciplinar por reprimenda, probación, suspensión de privilegios y tareas, retiro de credenciales, u otra acción disciplinaria. Estas acciones son descritas abajo. Antes que el Comité de Liderazgo Ministerial imponga la disciplina, un representante del comité puede necesitar hacer una consulta con la congregación u otro empleador del acusado, puesto que tal disciplina puede afectar la continuación en el empleo. Sin embargo, la continuación en el trabajo no debería ser un factor decisivo para la disciplina.

1. *Reprimenda.* La reprimenda es una seria reprobación de un ministro. Sigue a un veredicto de culpabilidad de un proceder erróneo y que el Comité de Liderazgo Ministerial ha determinado que el ministro ha aceptado responsabilidad por la violación. El comité determinará si la reprimenda debe hacerse pública.
2. *Probatoria.* Cuando el Comité de Liderazgo Ministerial impone una probatoria, identifica expectativas específicas y límites de tiempo. El comité puede revisar estas expectativas y los límites de tiempo durante el periodo de prueba. Durante el periodo de prueba, el comité puede requerir restitución y que el ministro se someta a consejería, terapia, supervisión y ser responsable (rendir cuentas) a un grupo. Debido a las amplias responsabilidades del ministro de conferencia o de otro sobreveedor de la conferencia no deberá servir en un grupo supervisor ante el cual el ministro es responsable. Antes que la probatoria termine, el Comité de Liderazgo Ministerial revisará el acatamiento del ministro y evaluará si

alguna otra acción debiera tomarse en cuanto a las credenciales y el servicio del ministro.

Cuando el Comité de Liderazgo Ministerial de una conferencia ha puesto a un ministro bajo probatoria, la conferencia deberá anotar tal acción en las constancias del registro ministerial individual. La anotación deberá ser “ordenado en periodo de prueba” o (OPR siglas del inglés) Esta anotación sólo será removida si el Comité de Liderazgo Ministerial específicamente lo autoriza.

3. *Suspensión.* Las credenciales pueden ser suspendidas si el Comité de Liderazgo Ministerial determina que un ministro no ha tomado apropiada responsabilidad por su mal proceder o porque cree que el ministro debería restituir o tomar otra acción antes de funcionar como un ministro. Durante la suspensión, se le puede requerir a un ministro que se someta a consejería, terapia, ser responsable ante un grupo, y a una evaluación psicológica profesional. Cuando el comité estime apropiado, la suspensión no terminara hasta que el comité haya recibido reportes de un consejero o terapeuta y del grupo responsable que el comité considere satisfactorios. La suspensión vuelve inactivas las credenciales y el ministro no esta “ordenado en buena reputación” mientras la suspensión permanezca en efecto.

Sólo cuando el Comité de Liderazgo Ministerial informa al ministro que el período de suspensión ha terminado puede el ministro volver a funcionar como un ministro con credenciales.

Durante la suspensión, el ministro podrá ser autorizado para ausentarse de la posición ministerial. Mientras esta suspendido, el ministro no podrá comprometerse en ninguna actividad ministerial en representación de ninguna congregación o de la Iglesia Menonita en general. El ministro no podrá predicar, enseñar, dirigir actividades tal como el bautismo, servir la cena del Señor o proveer cuidado pastoral mientras permanezca suspendido.

La suspensión no podrá durar más que dos años. Al concluir la suspensión, las credenciales serán restablecidas o suspendidas por el Comité de Liderazgo Ministerial.

Cuando el Comité de Liderazgo Ministerial ha suspendido al ministro, el comité anotará tal acción en las constancias del registro ministerial individual. La anotación dirá “ordenado suspendido” (OSU siglas en inglés) Esta anotación será removida solamente cuando el Comité de Liderazgo Ministerial específicamente lo autorice.

4. *Retiro de las Credenciales.* El Comité de Liderazgo Ministerial puede retirar las credenciales si determina que el individuo es culpable y no es adecuado para

funcionar como un ministro. Tal retiro requiere la terminación del empleo ministerial. Si el ministro tiene un función más amplia en la iglesia en general más allá de la Conferencia el comité podrá describir que actividades y responsabilidades son aceptables o inaceptables para ese individuo

Un ministro a quien se le han retirado las credenciales no podrá comprometerse en ninguna actividad ministerial involucrando a una congregación local o la iglesia en general. Tal individuo no podrá predicar, dirigir actividades o ceremonias tal como bautismo o la cena del Señor o proveer cuidado pastoral. Tal individuo continuará siendo objeto de la autoridad del Comité de Liderazgo Ministerial.

Cuando las credenciales ministeriales han sido retiradas, tal acción será consignada en la constancia de registro ministerial individual. La anotación dirá “ordenado / retirado” (OWI siglas en inglés) Esta anotación nunca será removida de la constancia de registro ministerial individual. Solamente una nueva ordenación podría conceder credenciales a la persona a quien sus credenciales ministeriales le han sido retiradas

5. *Prohibición para actuar como un ministro en la conferencia.* Si las credenciales de un ministro culpable no han sido concedidas o autorizadas por el Comité de Liderazgo Ministerial de la conferencia, el comité puede, no obstante, prohibir al ministro participar en cualquier actividad ministerial dentro de la conferencia. Este podría ser el caso si las credenciales provienen de otra denominación u otra organización que concede credenciales.
6. *Otras acciones disciplinarias.* Cuando es apropiado, el Comité de Liderazgo Ministerial puede imponer disciplinas no descritas arriba. En tales casos, el comité explicará al ministro porque una disciplina particular fue escogida

## **6. Responsabilidad**

Si un ministro es encontrado culpable de mala conducta, la conferencia podría, generalmente, nombrar un Comité de Responsabilidad. Este comité deberá llevar adelante la tarea de supervisar el acatamiento del ministro con los términos establecidos por el Comité de Liderazgo Ministerial, ante quien es responsable. Algunos de los posibles requerimientos pueden ser:

*Evaluación Sicológica* Escoger un terapeuta o consejero profesional para que se reúna con el ministro, proveer una evaluación sicológica, y aconseje al comité de responsabilidad. Obtener del ministro un consentimiento escrito para reunirse con el profesional y autorizar los informes. Poner atención en que el consejo profesional sea consistente con las metas disciplinarias de la iglesia.

*Rehabilitación.* La rehabilitación debe incluir el tratamiento, medidas para prevenir recaídas, relaciones con la congregación, y (en algunos casos) relaciones con los denunciantes.

*Restitución.* La restitución para las víctimas puede incluir el pago por consejería, declaraciones escritas y más. Esto debería acordarse en conversación con la víctima, sean estos individuos o la congregación.

*Costos.* Determinar cómo serán manejados los costos por el consejo legal, la evaluación psicológica y el servicio del terapeuta.

El Comité de Responsabilidad (el comité que pide cuentas) se reunirá con el ministro por lo menos una vez al mes para conocer si el ministro está obedeciendo la disciplina y para entender mejor cómo va el proceso de rehabilitación. El Comité de Responsabilidad presentará periódicamente un informe al Comité de Liderazgo Ministerial y hará un informe final constando en qué términos el Comité de Responsabilidad cree que el ministro es capaz de representar efectivamente a la iglesia.

## **7. Comunicación**

Debido a que la iglesia confiere autoridad a un ministro al concederle credenciales, es importante que la iglesia de apropiada información cuando la disciplina tome lugar. El Comité de Liderazgo Ministerial debería ser la única entidad responsable de notificar:

- A. Al acusado, por escrito por entrega personal, (si la entrega personal no es posible entonces por correo certificado con acuse de recibo solicitado) informando de un veredicto de culpabilidad o absolución, y de algunas disciplinas, si las disciplinas aplican para un determinado período o hasta nuevo aviso, cuando y cómo el ministro reportará respecto a su acatamiento, y cualquier requerimiento impuesto por el comité;
- B. Al denunciante, por escrito y por entrega personal (a menos que el denunciante haya desistido del derecho de una entrega personal, con lo cual una notificación será entregada por correo certificado con acuse de recibo solicitado) informando del veredicto de culpabilidad o absolución;
- C. A la congregación (u otro empleador) por escrito, dirigida a la junta que ejerce el liderazgo, acordando por medio de un representante del Comité de Liderazgo Ministerial organizar de inmediato, una reunión con la congregación después que el acusado y el denunciante hayan sido notificados;
- D. A la Oficina de Liderazgo Ministerial de la Iglesia Menonita de los Estados Unidos y / o a la Iglesia Menonita del Canadá, en caso de culpabilidad cuando han sido impuestas disciplinas, por carta incluyendo una descripción de la naturaleza de la mala conducta. Esto deberá ser en adición a la apropiada anotación en la base de datos.
- E. A la iglesia en general y al público en una manera consistente con el *“Meetinghouse Guidelines for Reporting Sexual Misconduct and Other Sensitive News Stories” (Directrices para Reportar la Mala Conducta*

*Sexual y Otras Noticias Sensitivas*) elaborado por los editores de periódicos menonitas. El Comité de Liderazgo Ministerial deberá estar familiarizado con estas directrices. También deberá tenerse en cuenta lo siguiente:

1. Hacer el esfuerzo por proteger la identidad del denunciante, cuando este lo solicita.
2. No se deberán hacer declaraciones públicas a la congregación o a los medios de información a menos que sean específicamente aprobadas por un representante autorizado del Comité de Liderazgo Ministerial.
3. Desaconsejar a las partes involucrarse y participar directamente en entrevistas con los medios de información.
4. Limitar la revelación de detalles de la presunta o determinada mala conducta, y reportar en cambio si hay absolución o culpabilidad, incluyendo cuando es culpable cual es la naturaleza de la mala conducta.

## **8. Perdón y restaurar el compañerismo son las metas**

Perdón y restauración del compañerismo de la iglesia son siempre las metas. La restauración para ejercer liderazgo ministerial en la iglesia demanda adicional discernimiento y no necesariamente sigue a la confesión y el perdón. Lo que es más, el perdón no siempre conduce a la restauración del compañerismo de un ministro en la congregación donde la mala conducta ha ocurrido

La restauración a la posición de liderazgo podría ser considerada solo después que la persona ha cumplido con los términos de un plan de responsabilidad. Incluso entonces, la restauración no debería asumirse o garantizarse. Sólo si el Comité de Liderazgo Ministerial tiene alguna garantía que la conducta no se repetirá podría considerar la restauración al liderazgo.

Si la restauración a la posición de liderazgo es permitida, el Comité de Liderazgo Ministerial puede establecer por un tiempo, responsabilidad adicional (rendir cuentas) y estructuras de apoyo para ayudar a la persona en su reingreso dentro del ministerio, y proveer protección a todos los involucrados. Estos deberán ser revisados regularmente, y pueden continuar conforme sea necesario y apropiado

## **9. Manteniendo los Registros**

Cualquier acción tomada concerniente a la disciplina y la restauración, debería ser registrada en un archivo permanente del ministro y anotada en la base de datos. Aunque el perdón y la restauración sean las metas, estas no niegan que una mala conducta ha sucedido. Si el ministro es restaurado, el ministro tiene que revelar tales acciones

disciplinarias a cualquier futuro empleador. Esto es importante para la integridad y responsabilidad de todas las personas involucradas.

Además un Archivo Personal Protegido relacionado con un caso específico de mala conducta debería ser creado y mantenido en un lugar seguro, sea en la oficina de la Conferencia, la oficina del abogado de la Conferencia, o en la Oficina de Liderazgo Ministerial de la Iglesia Menonita de los Estados Unidos o Canadá. Este archivo debería contener todos los documentos relevantes relacionados con la investigación y el veredicto del caso y debería mantenerse separado de los archivos generales. Este archivo debería mantenerse al menos durante la vida del ministro y solo accesible por petición del Comité de Liderazgo Ministerial, o por un representante designado, si el caso se vuelve a abrir o si el ministro involucrado encara otras denuncias de mala conducta. Cualquier otras copias de información o documentos que no son considerados relevantes deberían ser destruidos.

## **10. Mala Conducta no Sexual**

Pueden ser presentadas alegaciones de mala conducta no relacionadas con lo sexual. Una Política Menonita para el Liderazgo Ministerial, lista muchos otros asuntos que podrían tener base para una acusación por mala conducta (página 125) Debido a que los denunciantes en estos casos pueden no estar involucrados directamente en la mala conducta, será necesario modificar los procedimientos bosquejados en el Procedimiento sobre Mala Conducta. Un procedimiento posible es esbozado abajo, reconociendo que cada caso puede presentar diferentes necesidades.

- A. *Investigación* e informe al Comité de Liderazgo Ministerial. Puede presentarse al Comité de liderazgo Ministerial o a un grupo nombrado que determinará si existe suficiente evidencia para presentar cargos formales.
- B. Una *Acusación* de mala conducta puede ser presentada por el Comité de Liderazgo Ministerial. Esta acusación debería ser específica y referirse a documentos de la iglesia que prohíben tales acciones. La acusación debería presentarse al acusado por escrito.
- C. *La respuesta* del acusado, presentada por escrito.
- D. *Indagación* conducida por el Comité de Liderazgo Ministerial o el investigador nombrado. Es importante tener una documentación clara y un racional (justificación) para la decisión tomada.
- E. *Informe de la decisión* al Comité de Liderazgo Ministerial

F. Veredicto emitido por el Comité de Liderazgo Ministerial sea de culpabilidad o absolución (exoneración)

G. *Sanciones / Disciplina* (si es encontrado culpable) por el Comité de Liderazgo Ministerial.

En todo este proceso, los procedimientos de notificación y la salvaguarda de la justicia establecidos en el Procedimientos sobre Mala Conducta deberían ser seguidos apropiadamente.

## **11. Líderes sin Credenciales**

Sabemos que otros líderes en la iglesia son también capaces de mala conducta. Cualquiera en una posición de autoridad, tal como maestros de escuela dominical, diáconos o ancianos podrían hacer mal uso del poder y abusar a alguien. Los procedimientos de Mateo 18 pueden servir para encarar ciertos asuntos, pero cuando la mala conducta involucra mal uso del poder y la posición, tal procedimiento puede servir solo para mortificar (traerle represalias) al ofendido / ofendida.

El proceso esbozado aquí, y en el documento acerca del Procedimiento sobre Mala Conducta, puede guiar a la congregación a tratar con tal caso. Sin embargo muchas congregaciones no tienen la experiencia o la pericia para manejar tales casos por ellas mismas, y pudieran llamar representantes de la conferencia y otras personas de afuera calificadas para ayudar en el proceso. Obviamente es importante seguir procedimientos claros. La disciplina puede ser diferente para personas sin credenciales, deben tenerse directrices claras para la conducta y la protección de las potenciales víctimas, particularmente si la ofensa es de naturaleza sexual. Si el abuso sexual ha sido cometido contra menores, la iglesia tiene la obligación moral, y posiblemente la obligación legal, de informar a las autoridades correspondientes.

## **12. Prevención**

Es imposible prevenir todos los casos de mala conducta, la iglesia es cada vez más consciente de tomar medidas para reducir la posibilidad de que esto siga ocurriendo. Tales medidas son también importantes para reducir las posibilidades de responsabilidad cuando estos casos ocurren.

A. *Normas y Procedimientos*: Es importante para las denominaciones y conferencias tener normas y procedimientos establecidos para tratar con la mala conducta, las congregaciones se dan cuenta cada vez más de la importancia de tener normas y procedimientos relacionados con asuntos de abuso. Estos sirven como directrices claras para los empleados y voluntarios, y para informar a la gente qué hacer cuando se sospecha de abuso.

- B. *Evaluación y Contratación*: Se ha vuelto común para las congregaciones conferencias requerir un proceso de investigación. Esto es verdad para pastores, otros empleados contratados e incluso para los voluntarios, particularmente para aquellos que trabajan con menores, este proceso de investigación puede incluir entrevistas, referencias, comprobación de antecedentes penales y huellas digitales.
- C. *Entrenamiento y Educación*: Todos los pastores deberían tener algún entrenamiento sobre asuntos de mala conducta clerical. Algunas compañías de seguros están requiriendo tal entrenamiento para todos los empleados y los voluntarios, antes de proveer un seguro de responsabilidad que cubra los casos de mala conducta o abuso. De la misma manera las congregaciones hacen bien al informarse sobre estos temas y sistemáticamente ofrecer educación para sus miembros. Las compañías de seguros y las organizaciones listadas en la bibliografía son buenos recursos manteriales para educación.

**Nota del Traductor:** *La bibliografía que aparece abajo esta escrita en inglés. Pero usted puede consultar con el Comité Central Menonita a la oficina de **Women's Concerns** ellos tienen disponible materiales sobre este tema en español. Puede también encontrar información en algunas bibliotecas de la comunidad donde usted vive. Vamos a procurar, para el futuro, ofrecerle información sobre los recursos disponibles en su idioma y donde solicitarlos. Le recomendamos de toda maneras, familiarizarse con los materiales en inglés que se sugieren en este documento.*

### **13. Bibliography and Resources**

While this is not an exhaustive list, the resources cited here have been helpful in preparing this document, or are helpful resources for dealing with issues raised.

#### **A. Resources**

Center for the Prevention of Sexual and Domestic Violence (CPSDV), 2400 North 45<sup>th</sup> St., Suite 10, Seattle, WA [www.cpsdv.org](http://www.cpsdv.org)

Ed Kauffman, Conference Minister, Central Plains Mennonite Conference, Freeman, SD  
Ed has training from CPSDV to lead workshops on prevention of clergy misconduct, and is knowledgeable about other resources available.

Interfaith Sexual Trauma Institute, St. Johns Abbey and University, Collegeville, MN  
56321 [www.osb.org/isti](http://www.osb.org/isti)

Ministerial Leadership Offices, Mennonite Church USA and Mennonite Church Canada  
The denominational leadership offices have resources and can direct you to persons or material related to issues of abuse.

Numerous Insurance Companies, such as Guide One, offer materials related to abuse.  
Check with your liability carrier for information.

The Alban Institute, Suite 1250 west, 7315 Wisconsin Ave., Bethesda, MD 20814-3211  
[www.Alban.org](http://www.Alban.org)

#### B. Books & Periodicals

Cooper-White, Pamela *The Cry of Tamar: Violence Against Women and The Church's Response* Fortress Press, Minneapolis, MN

Fortune, Rev. Dr. Marie, ed. *Journal of Religion and Abuse*, Haworth Press, Binghamton, NY

Hammar, Richard R, Steven W. Klipowicz and James F. Cobble, Jr. *Reducing the Risk of Child Sexual Abuse in Your Church* Christian Ministry Resources, Matthews, NC 1993  
Available in book, video and audiocassette.

Hopkins, Nancy Myer and Mark Laaser, ed. *Restoring the Soul of a Church* Alban Institute, Bethesda, MD 1995 A comprehensive look at issues surrounding clergy misconduct

Mennonite Central Committee has produced several packets of material related to issues of abuse and misconduct. Contact your regional office or the national office for more information.

Swagman, Beth *Preventing Child Abuse: A Guide for Churches* CRC Publications, Grand Rapids, MI 1997 A practical guide from the Christian Reformed Church

### Anexo 1

#### CÓDIGO DE ÉTICA SEXUAL PARA MINISTROS

1. Los ministros son representantes de Dios y de la iglesia, y como tales son agentes de sanidad y redención. Ellos son conscientes que la explotación sexual por parte de un ministro o que un abuso es un abuso de confianza, un abuso de poder y un abuso de la autoridad de la posición pastoral. Ellos aceptan su responsabilidad de definir y mantener los límites apropiados en sus relaciones ministeriales.
2. Los ministros son conscientes que sus relaciones personales y sus vidas deben también reflejar una saludable moral y una saludable sexualidad. El abuso de la esposa o de menores, el uso de la pornografía u otras formas de inmoralidad pueden conducir a la sanción o disciplina.
3. Los ministros son conscientes que la disciplina por mala conducta sexual y la inmoralidad involucra las dos cosas, sus credenciales y su posición vocacional.

4. Los ministros son conscientes de y están dispuestos a acatar las normas de la iglesia, y los procedimientos disciplinarios para enfrentar la mala conducta sexual.
5. Los ministros aceptan la responsabilidad de llamarse mutuamente a cuentas, y a ejercitar la responsabilidad bíblica de confrontar a sus colegas cuando se tenga la percepción de relaciones sexuales inapropiadas.
6. Los ministros son conscientes de su llamado como siervos de Dios bajo el liderazgo de Jesucristo, y a partir de eso, ellos aceptan su responsabilidad de rendir cuentas a las personas que se han confiado a su cuidado.
7. Los ministros aceptan la obligación de revelar información sobre previa mala conducta sexual por la cual ellos fueron llamados a cuenta, antes de presentar formal candidatura para una nueva posición ministerial.

**Como un ministro de Jesucristo y como un representante de la iglesia a través de su oficina de ministerio, yo acepto y suscribo estas afirmaciones.**

Fecha: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_ Firma: \_\_\_\_\_

Testigo: \_\_\_\_\_

Para mayor información sobre Ética del Ministro, refiérase a *A Mennonite Polity for Ministerial Leadership, Section V., page 106ff.* (Una Norma Menonita par el Liderazgo Ministerial)

## Anexo 2

En 1995 la Conferencia General Iglesia Menonita y la Iglesia Menonita adoptaron una *Confession of Faith in a Mennonite Perspective* (Confesión de Fe en Perspectiva Menonita) En 1996 estas denominaciones también publicaron *A Mennonite Polity for Ministerial Leadership* (Una Norma Menonita para el Liderazgo Ministerial) Refiérase a estos documentos para una descripción de las directrices actuales de la iglesia relacionadas con la sexualidad

Un ministro que expresa una conducta sexual insinuante en una relación profesional abusa de su poder y autoridad como ministro. En una relación profesional un ministro no debe permitirse una conducta sexual insinuante eso incluye acciones como las que siguen.

- Insólita atención de parte de un ministro, incluyendo cosas tales como regalos, llamadas telefónicas sociales frecuentes, cartas, visitas privadas o mantener un especial compañerismo “espiritualizado”
- Proposiciones coquetas e insinuaciones

- Comentarios gráficos o degradantes acerca de la apariencia, vestimenta o anatomía de otra persona.
- Exhibición de objetos o fotografías sexualmente sugestivas
- Preguntas entrometidas sobre sexo o acerca de la vida de la persona
- Descripciones explícitas de las propias experiencias sexuales del ministro
- Abuso de la familiaridad o de diminutivos tales como “cariño” “nena” “preciosa”
- Contacto físico inapropiado no deseado tal como tocar, abrazar, pellizcar, palmaditas o besar.
- Silbidos y chiflidos
- Miradas lascivas