

IGLESIA DE LOS HERMANOS

LA ÉTICA EN LAS RELACIONES DEL MINISTERIO -2008¹

- A. [Introducción](#)
- B. [Una Teología De La Ética Ministerial](#)
- C. [Código De Ética Para Líderes Ministeriales](#)
- D. [Proceso Para El Tratamiento De Las Quejas Sobre Mala Conducta Ministerial](#)
 - 1. [Funciones y Responsabilidades](#)
 - 2. [Utilizando el Proceso](#)
 - 3. [El Trabajo del Equipo de Evaluación](#)
 - 4. [El Trabajo del Comité de Ética](#)
 - 5. [Asuntos Finales](#)
- E. [Recomendaciones Adicionales](#)
- F. [Glosario de Términos](#)

A. [Introducción](#)

En la Iglesia de los Hermanos creemos que todos los miembros del cuerpo de Cristo son responsables de la autodisciplina y el crecimiento y del mantenimiento y la fuerza del cuerpo (1 Cor. 12:14-26). También entendemos que cuando los individuos son convocados y aceptan las responsabilidades del liderazgo ministerial², están...

- Para exhibir, en relación con su vocación espiritual, el crecimiento de la formación, la habilidad, la madurez, la integridad y el compromiso (1 Tim. 4:6-10).
- Para exhibir valores espirituales, morales y éticos que son ejemplares y desafiante en la comunidad cristiana (Gal. 5:16, 22-26).
- rendir cuentas a otros en el cuerpo de Cristo (Col. 3:12-13, 1 Pedro 5:2-4.).

Reconociendo la importancia de articular un código ético de conducta, la iglesia ha establecido un código de ética y política, políticas y procesos para tratar las quejas de mala conducta ética. Se producen ocasiones cuando hay ruptura o incumplimiento de las normas del pacto de la comunidad y cuando los líderes ministeriales deben ser confrontados con respecto a su responsabilidad para con los otros y para con los valores, las creencias y la práctica de la iglesia.³

¹ 2008 Minutas (2005-2008), “Actualización de la Ética Ministerial,” 1205-1231. Este documento sustituye al documento de “Ética en las Relaciones del Ministerio del 1996” y todos los documentos anteriores sobre la ética. También sustituye al anterior “El Discipulado y La Reconciliación”, política en relación al mantenimiento de los ministros responsables ante la conducta ética. Vea 2002 Minutas (2000-2004), 729: “Los papeles sobre la ética cumplen una función disciplinaria en la iglesia que puede haber sido llevada a cabo anteriormente por el Comité de Discipulado y Reconciliación.” La política de Discipulado y Reconciliación aprobada en el 1976 y enmendada en 1977 fue reemplazada por “el Modelo del equipo Shalom” para responder a los conflictos en las congregaciones y la iglesia en general. Vea la Minutas 2002 (2000-2004), “Actualización de la Política de Discipulado y Reconciliación”, 726-735. La Política del Equipo Shalom puede encontrarse en el capítulo 3 del Manual de la Política.

² El término “Liderazgo Ministerial” se introdujo en el documento de Liderazgo Ministerial del 1999. Un/a líder ministerial hace referencia a cualquier ministro/a con credenciales en la Iglesia de los Hermanos.

³ Los párrafos introductorios de este documento se tomaron y se revisaron de la ponencia “Discipulado y Reconciliación”, aprobado por la Conferencia Anual del 1976 y enmendado por la Conferencia Anual del 1977.

En el 1988 un comité especial preparó una declaración, “Éticas en las Relaciones del Ministerio”, para el Comité Permanente, el cual ofrecía el inicio de reflexiones sobre la ética ministerial y sobre la eficacia de la política actual de la iglesia y estructuras para guiar y supervisar el clero en relación a los asuntos éticos. El documento del Comité Permanente era bastante general y abordaba algunos problemas éticos específicos que enfrentan el clero y otros líderes de la iglesia.

Se aprobó una consulta del Distrito de Washington/Oregón a la Conferencia Anual del 1991, y un comité de estudio fue destinado a desarrollar un código de principios éticos para el clero en la Iglesia de los Hermanos y un procedimiento para tratar las quejas de mala conducta sexual ministerial. En el 1992, el comité de estudio presentó un documento revisado y ampliado a la Conferencia Anual, el cual fue aprobado. Si bien el documento abordaba específicamente las cuestiones anteriores, existía la preocupación por parte del Consejo de Ejecutivos del Distrito de que el documento no trataba lo suficiente, los problemas de riesgo y de responsabilidad que pueden ocurrir con la mala conducta sexual ministerial. En el 1993, el Comité Permanente escuchó estas preocupaciones y tomó las medidas provisionales aclarando el uso del documento y designando un subcomité para trabajar con un asesor legal para revisar el documento.

El Comité Permanente del 1995 aprobó el documento revisado, presentado por el Subcomité como una declaración interina y dirigida, el cual se llevaría al cuerpo de delegados en el año 1996. El documento fue aprobado oficialmente en el 1996 con varias enmiendas y desde entonces, ha sido utilizado por la denominación y sus distritos.

Este documento trata de continuar y ampliar el trabajo anterior. A continuación se presenta...

- B.** Una Teología de Ética Ministerial
- C.** Código de Ética para el Liderazgo Ministerial⁴
- D.** Procedimiento para tratar con las Reclamaciones sobre Mala Conducta Ética.
- E.** Recomendaciones Adicionales
- F.** Glosario de Términos

La sección de “Teología de la Ética Ministerial” pretende apuntalar la integridad de la relación ministerial con los feligreses, clientes, estudiantes, colegas y otras personas que son atendidas por líderes ministeriales. Se incluyen las percepciones bíblicas dentro del ministerio, llamados, expectativas y la disciplina para el liderazgo.

El primer Código Ético para los ministros y las congregaciones apareció en el manual del pastor del 1940 y también se incluyó en la edición del 1946. Se observó que el código en el manual de 1946 fue aprobado por la Junta General Ministerial. Los Manuales de Culto y Política publicados en 1953 y 1955, ambos contenían una versión ampliada de lo que apareció en el Manual del Ministro del 1946. El código del ministro se ocupaba principalmente de la conducta del/de la ministro/a, en las relaciones con la congregación, tales como el mantenimiento de la confidencialidad, evitar ejercer influencia en las

⁴ El documento del Liderazgo Ministerial del 1999 define “liderazgo ministerial” como ministros con licencia y ordenados, tanto asalariados, como económicamente independiente, y designa nueve categorías para los ministros ordenados.

decisiones de la congregación, el mantenimiento de buenas relaciones con el resto del personal y los pastores de otras iglesias, y no intervenir en los asuntos ministeriales en una congregación después de haber salido de ella. El Código de Ética contenido en el documento: la Ética en las Relaciones Ministeriales (1996) se basaba en lo que estaba incluido en el Manual del Pastor del 1978. Fue revisado y ampliado, agregando referencias específicas a la conducta sexual.

El Código de Ética en este documento divide y expande el código en tres categorías: “La integridad de la Vida Ministerial”, “La Integridad de la Convocatoria Ministerial”, y “La Integridad de la Relación Ministerial” “I” el lenguaje se utiliza para declarar la convicción individual de que el Código de Ética es una declaración a la cual, el/la ministro/a estará de acuerdo en seguir, como parte de aceptar el llamado al ministerio. Por otra parte, aunque el enfoque de este trabajo sea sobre los líderes ministeriales, se espera que todos los líderes llamados y elegidos por la iglesia, abracen el Código de Ética como un llamado a la responsabilidad. Se recomienda que este Código de Ética sea adoptado por todos los organismos e instituciones de la Iglesia de los Hermanos.

La cuarta sección del documento, “Procedimiento para Tratar con las Reclamaciones sobre la Mala Conducta Ética”, tiene la intención de demostrar el compromiso de la iglesia con la integridad de las relaciones ministeriales y de la justicia, la equidad y la compasión por todos los implicados en casos de quejas de mala conducta. En él se describe la forma de la iglesia de responder a las quejas sobre mala conducta. Cuando los que son llamados al ministerio quebrantan o adoptan patrones de comportamiento que impiden un liderazgo eficaz, deben ser confrontados con relación a su responsabilidad. Destaca la importancia de responder inmediatamente a las quejas y presta asistencia a las personas agraviadas, así como a los ministros, las congregaciones y otras personas afectadas.

La quinta sección del documento explica a grandes rasgos recomendaciones adicionales para los delegados de la Conferencia Anual, individuos, congregaciones, líderes ministeriales, distritos, el Consejo de Ejecutivos del Distrito, Seminario Teológico Betania y la Academia Hermanos para el Liderazgo Ministerial, y la Junta General de la Oficina del Ministerio de la Iglesia de los Hermanos.

La sección final del documento es un glosario de términos.

B. UNA TEOLOGÍA DE LA ETICA MINISTERIAL

1. Nuestro Ministerio al Mundo

Nosotros, en la Iglesia de los Hermanos consideramos el bautismo de los creyentes en Cristo Jesús, una señal externa de nuestra experiencia interna ante la comunidad de fe, para ser afiliado al ministerio. Las historias del Evangelio sinópticos del bautismo de Jesús son la base sobre la cual esto se construye. De acuerdo con estos reportes, Jesús puso en marcha su misión, inmediatamente después de su bautismo y la posterior prueba en el desierto. Bautizarse con el bautismo de nuestro Señor implica que nosotros, también hemos sido ordenados dentro del ministerio. Hemos entrado en una relación de pacto con Dios. Mientras que el bautismo simboliza mucho para el creyente, nuestra comprensión más rica incluye la convicción de que el bautismo es el pacto del creyente con el ministerio.

Al afirmar el ministerio de pacto de todos los creyentes bautizados, recordamos que somos “una raza elegida, un sacerdocio real, una nación santa” (1 Ped. 2:9). Como tal, estamos bajo la directiva del amor: “Como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios, Cada uno ponga al

servicio de los demás el don que haya recibido” (1 Pedro 4:10.).

El ministerio eficaz demuestra la buena administración de nuestros dones. Los diversos dones descritos en Efesios 4 provienen de Cristo para motivar la capacidad de la iglesia para cumplir su misión (Ef. 4:11-13). La buena administración lleva al/la creyente / ministro/a a ejercer estos dones en el servicio a Dios. Hemos llegado a ser miembros pactantes de la encarnación de Cristo, cuerpo vivo, agente de Dios para salvar la creación. Vivimos bajo el pacto sellado en el bautismo de atender a servir a Dios con toda nuestra vida.

Desde nuestros primeros comienzos, las hermanas y los hermanos han tratado de vivir como discípulos fieles de Jesús, guiados por la convicción de que todo lo que hacemos por los demás, lo hacemos por Cristo y, por lo tanto, por Dios (Mat. 25:40, 42-43). Esto lo interpreta simbólicamente la comunidad de fe en la fiesta de amor, donde recordamos que somos ministros enviados para servir como Cristo sirvió (Juan 13:15-17). En el acto de lavarse los pies unos a otros, ambas partes servimos y somos servidos. Cuando comemos la comida en común, juntos, participamos como hermanos y hermanas en el cuerpo de Cristo. En el servicio del pan, recordamos nuestro pacto con Cristo de ser su cuerpo partido para los demás. En el servicio de la copa renovamos nuestro pacto de amor y ministerio por Dios y los hijos de Dios en todas partes.

Reconocemos que la iniciación en el ministerio y el discipulado por el bautismo no es una cita a la posición elevada y de prestigio, ya que son una invitación a la obediente fidelidad. Es un llamado a confiar en Cristo por lo que vamos a modelar un estilo de vida que apunte a Dios. “El que diga: ‘Yo habito en él’, debe andar como él anduvo” (1 Juan 2:6). Debido a nuestra relación con Cristo, estamos llamados a vivir de acuerdo con los más altos estándares éticos. “Más bien, sean ustedes santos en todo lo que hagan, como también es santo quien los llamó”; (1 Ped. 1:15).

Nuestro pacto no es sólo con Dios, sino con cada uno en el cuerpo de Cristo. La naturaleza del pacto de nuestra relación con Dios y con los demás es particularmente aplicable a la ética. Nos colocamos en violación directa de nuestro pacto con Dios y entre nosotros cuando nuestras acciones traicionan la confianza o violan intencionalmente la persona de un hermano o hermana. Somos uno y por lo tanto, “cada miembro está unido a todos los demás” (Rom. 12:5).

Somos miembros del cuerpo de Cristo, llamado a “ofrecer nuestros cuerpos como sacrificio vivo”, por lo que “también nosotros, siendo muchos, formamos un solo cuerpo en Cristo, y cada miembro está unido a todos los demás.” (Rom. 12:1, 5). El ser parte del cuerpo de Cristo exige un comportamiento ético, no sólo con otros cristianos, sino con las personas fuera de la iglesia. Como embajadores de Cristo, hemos sido enviados para reconciliar al mundo con Dios en Cristo (2 Cor. 5:19-20). Nosotros subvertimos la causa del Cristo que servimos cuando explotamos o traicionamos la confianza de la gente fuera de la iglesia. Estamos llamados a vivir vidas dignas del pacto que nos concedió la buena gracia de Dios. De esta manera damos testimonio a Dios, que es amor que se entrega (1 Juan 4:14-16).

Dios llama a todos los miembros, especialmente a aquellos en el liderazgo, a vivir con los altos estándares defendidos en las Escrituras. En varias declaraciones de la Conferencia Anual de las últimas décadas, la Iglesia de los Hermanos ha explicado cómo se entienden estos estándares.

2. Llamado al Liderazgo

Para ayudarnos a lograr los ministerios de nuestra vocación y pacto, aceptamos que Dios ha concedido dones de liderazgo a ciertos individuos. Hemos reconocido estas personas llamándolas a

guiar funciones en la iglesia. En Schwarzenau, siete de nuestras tradiciones echaron suertes para ver quien bautizaría a Alexander Mack, a quien los otros pidieron bautizarlos a su vez. Nuestras congregaciones han cultivado diversas formas de liderazgo especializado, incluyendo pastores económicamente independientes, pastores asalariados, y capellanes. Hacemos un llamado al liderazgo ministerial a aquellos que se muestran capaces de discernir la mente de Cristo en el contexto de nuestras vidas y que tienen habilidades para animarnos a la fidelidad.

Si bien ningún rango arbitrario está en manos de nuestros líderes, los pastores y otros líderes acreditados son dignos de respeto y atención, en virtud de la confianza depositada en ellos. “Obedezcan a sus dirigentes y sométanse a ellos, pues cuidan de ustedes como quienes tienen que rendir cuentas. Obedézcanlos a fin de que ellos cumplan su tarea con alegría y sin quejarse, pues el quejarse no les trae ningún provecho”. (Hebreos 13:17). Esta escritura no debe de ninguna manera ser interpretada para justificar la sumisión a una conducta no ética de un líder de la iglesia. Más bien, la Biblia asocia el respeto de los líderes con sus estilos de vida, el papel, y los dones. Muchos líderes pueden sentirse incómodos siendo modelos de conducta; sin embargo, este tipo de modelo ha sido parte de la expectativa de los líderes de la iglesia desde los tiempos bíblicos.

Acuérdense de sus dirigentes que les comunicaron la palabra de Dios. Consideren cuál fue el resultado de su estilo de vida, e imiten su fe. (Heb. 13:7).

Les ruego a los ancianos que están entre ustedes que cuiden como pastores el rebaño de Dios que está a su cargo, no por obligación ni por ambición de dinero, sino con afán de servir, como Dios quiere. No sean tiranos con los que están a su cuidado, sino sean ejemplos para el rebaño (1 Pedro 5:1c-3).

Con tus buenas obras, dales tú mismo ejemplo en todo. Cuando enseñes, hazlo con integridad y seriedad y con un mensaje sano e intachable. Así se avergonzará cualquiera que se oponga, pues no podrá decir nada malo de nosotros. (Tito 2:7-8).

3. Roles Únicos Tienen Expectativas Únicas

Esperamos algunas cosas de nuestros líderes que no son necesariamente aplicables a todos los miembros. La Escritura alude a esta realidad cuando dice: “Esfuézate por presentarte a Dios aprobado, como obrero que no tiene de qué avergonzarse y que interpreta rectamente la palabra de verdad.” (2 Tim. 2:15). Aunque las normas éticas se aplican universalmente a todos los cristianos, los líderes espirituales tienen un mayor grado de responsabilidad para mantener las normas éticas que se aplican a todos los creyentes. Cuando un líder ministerial rompe los vínculos de confianza y responsabilidad, le hace daño al cuerpo de Cristo.

El Antiguo Testamento sugiere que, mientras Dios llama a todas las personas a vivir con altos estándares morales, la responsabilidad adicional se coloca sobre las personas en posiciones de liderazgo. La responsabilidad de los líderes era difícil y exigente, debido a que los líderes infieles trajeron el peligro para todo Israel. Recordamos cómo los líderes de los Reinos del Norte y del Sur desatendieron a Dios de sus corazones. Los resultados para Israel y Judá fueron el caos y el exilio.

Los grados de expectativas establecidos en la historia de Israel aparecen nuevamente en el Nuevo Testamento. Durante la vida de Jesús muchas personas lo siguieron, mientras que algunos buscaron una relación de aprendizaje con él. A su muerte/resurrección y la formación de la iglesia, sólo unos

pocos eran líderes de la iglesia y menos aún eran apóstoles. La fe de los líderes afectó en gran medida, la forma de la fe y la vida en la iglesia universal. Toda la comunidad sufre cuando un falso espíritu está en los corazones de los líderes ministeriales.

El testimonio bíblico nos invita a entender que los estándares de liderazgo en la iglesia son importantes.

El dicho es cierto: Se dice, y es verdad, que si alguno desea ser obispo, a noble función aspira. Así que el obispo debe ser intachable, esposo de una sola mujer, moderado, sensato, respetable, hospitalario, capaz de enseñar; no debe ser borracho ni pendenciero, ni amigo del dinero, sino amable y apacible. Debe gobernar bien su casa y hacer que sus hijos le obedezcan con el debido respeto; porque el que no sabe gobernar su propia familia, ¿cómo podrá cuidar de la iglesia de Dios? No debe ser un recién convertido, no sea que se vuelva presuntuoso y caiga en la misma condenación en que cayó el diablo. Se requiere además que hablen bien de él los que no pertenecen a la iglesia, para que no caiga en descrédito y en la trampa del diablo. (1 Tim. 3:1-9).

La Iglesia de los Hermanos ha afirmado reiteradamente una expectativa similar para todos nuestros líderes ministeriales. Estas afirmaciones han incluido demandas de responsabilidad en el comportamiento ético.

Si bien este es el ideal, reconocemos la dificultad de vivir en pleno acuerdo con estas normas; todos nos hemos “quedados cortos” ante el ideal de Dios, sin embargo, mantenemos la utilidad únicamente por la gracia de Dios.

4. Ética de la Disciplina

Al darse cuenta de que el ideal bíblico no siempre se mantiene, la iglesia necesita tener establecido un procedimiento para llamar a los líderes a la responsabilidad. Debemos tener mucho cuidado al acercarnos a cualquier miembro cuyo comportamiento haya sido puesto en duda. “Hermanos, si alguien es sorprendido en pecado, ustedes que son espirituales deben restaurarlo con una actitud humilde. Pero cuídese cada uno, porque también puede ser tentado”. (Gal. 6:1). A través de cualquier procedimiento diseñado para hacer frente a un comportamiento poco ético, debemos ejercer, tanto la compasión, como el juicio.

La mala conducta ética requiere una respuesta seria. Cada situación es diferente y requiere un cuidadoso examen y discernimiento. Algunas acciones podrían prohibir la readmisión en el liderazgo ministerial, aunque la persona pueda ser perdonada y restaurada en el cuerpo de Cristo. En otras situaciones, en circunstancias de un total arrepentimiento, la persona podría ser repuesta en una posición de liderazgo ministerial (2 Tim. 2:21).

- En situaciones en que las quejas tengan fundamento, las consecuencias serán determinadas por la naturaleza y la gravedad de la falta.
- En situaciones en las que las quejas sean infundadas, se prestará atención a las cuestiones de plena exoneración y a la justicia restaurativa para el líder ministerial.

5. Ética de la Congregación

Nuestra declaración de teología comenzó recordando nuestra convicción de que todos los creyentes bautizados son ministros. Por lo tanto, la ética ministerial está relacionada con la ética de la congregación. La Escritura es persistente en sus expectativas en el apoyo adecuado del liderazgo.

Hermanos, les pedimos que sean considerados con los que trabajan arduamente entre ustedes, y los guían y amonestan en el Señor. Ténganlos en alta estima, y ámenlos por el trabajo que hacen (1 Tes. 5:12-13).

Los ancianos que dirigen bien los asuntos de la iglesia son dignos de doble honor, especialmente los que dedican sus esfuerzos a la predicación y a la enseñanza. ¹⁸ Pues la Escritura dice: «No le pongas bozal al buey mientras esté trillando», y «El trabajador merece que se le pague su salario (1 Tim. 5:17-18).

Sus dirigentes... cuidan de ustedes como quienes tienen que rendir cuentas. Obedézcanlos a fin de que ellos cumplan su tarea con alegría y sin quejarse, pues el quejarse no les trae ningún provecho. (Hebreos 13:17).

Las Congregaciones y los miembros individuales están llamados a apoyar, defender y fortalecer a los líderes ministeriales. Se puede encontrar orientación adicional en el Libro de Ética de la Congregación (1996)⁵.

C. CODIGO DE ÉTICA PARA LÍDERES MINISTERIALES

Creemos que hemos sido llamados por Dios, a través de la iglesia, para establecer el ministerio en la Iglesia de los Hermanos. Es nuestro llamado y nuestra función, dirigir y facilitar la iglesia en su misión de obedecer y servir a Cristo y dar testimonio de las buenas nuevas del Evangelio. Estamos comprometidos con el cumplimiento de la confianza que la iglesia ha depositado en nosotros mediante el mantenimiento de un alto nivel de convicción cristiana, por la sinceridad del propósito, mediante el fomento y la compartición de nuestros dones, y por la integridad de nuestro carácter. Estamos dedicados a la defensa de la dignidad y el valor de cada persona que busca o es alcanzada por nuestra atención y proclamación. Con el fin de mantener nuestras reglas, nosotros, como ministros en la Iglesia de los Hermanos, juntos e individualmente, convenimos vivir lo siguiente:

1. La integridad de la Vida Ministerial

- a. Voy a ser fiel a las Escrituras judeocristianas en mi predicación, enseñanza y la manera de vivir.
- b. Les seré fiel a las convicciones cristianas según lo revelado en la Biblia e interpretado, enseñado y fomentado en mí por la Iglesia bajo la guía del Espíritu Santo.
- c. Voy a vivir con integridad la defensa de mis compromisos con Dios, con los demás, y para la iglesia.
- d. Voy a ejercer un estilo de vida coherente con las enseñanzas de Jesús, dando la debida atención a las declaraciones de la Conferencia Anual.
- e. Voy a asumir la responsabilidad de mi salud física y emocional y de mi crecimiento y enriquecimiento espiritual. Lucharé por mantener expectativas razonables para mí mismo y no

⁵ 2014 Minutos, "Política sobre la Ética Congregacional", 256-275. Esta política también se encuentra en el capítulo 4 de este manual.

- permitiré que las expectativas no razonables de los demás, pongan en peligro mi bienestar.
- f. Voy a tratar a los miembros de mi familia con amor cristiano y respeto.
 - g. Voy a tratar a mi congregación y a los feligreses con amor cristiano y respeto.
 - h. Voy a ser un buen administrador de todos mis recursos, administrándolos para vivir dentro de mis ingresos.

2. La Integridad del Llamado Ministerial

- i. Apoyaré las creencias y prácticas básicas de la Iglesia de los Hermanos según lo determinado por la Conferencia Anual.
- j. Respetare la privacidad de las personas y no divulgaré la información obtenida en confianza sin permiso expreso. Sin embargo, cuando un individuo sea un peligro para sí mismo o para otros, tomaré las medidas apropiadas, incluso cuando eso rompa la confidencialidad.
- k. Reportaré todos los casos de sospecha de abuso infantil. Estaré informado y actuaré de acuerdo con los requisitos del reporte obligatorio de los profesionales dentro de mi estado.
- l. No intercambiaré ni toleraré informaciones escandalosas, maliciosos o inexactas, concierne a otros.
- m. Daré crédito a todas las fuentes citadas o parafraseadas ampliamente en los sermones y documentos preparados.
- n. Reconozco que la educación es un proceso de toda la vida, y buscaré oportunidades para seguir creciendo espiritualmente y en habilidades para el ministerio.
- o. Honraré al ministerio de colegas cleros en nuestra denominación y en la comunidad cristiana más grande, tratando de trabajar con ellos de manera colegiada. No ganaré prosélitos⁶ de otras iglesias. Sólo realizaré servicios ministeriales, tales como: bodas, funerales, bautismos, unciones, consejería pastoral y cuidado pastoral en otra congregación, a petición del pastor actual y que edifiquen el ministerio y la misión del cuerpo de Cristo en ese lugar.
- p. Honraré el ministerio de los pastores en mis antiguas parroquias. No es apropiado estar involucrado en el ministerio pastoral de una congregación después de salir de ella o en retiro, para realizar servicios ministeriales o para cultivar esas relaciones con los antiguos feligreses, si obstaculiza al ministerio de la congregación y al pastor. Sólo realizaré servicios ministeriales, tales como bodas, funerales, bautismos, unción, consejería pastoral y cuidado pastoral en una congregación anterior, a petición del pastor actual⁷.
- q. Siempre que preste servicios en otra categoría de liderazgo ministerial (es decir, capellán, profesor, líder de la denominación, jubilado, etc.) que la pastoral / ministerio de la congregación, honraré al ministerio de mi pastor y la congregación al estar consciente de mi autoridad informal. No ejerceré una influencia indebida en el funcionamiento interno de mi congregación.
- r. En el caso de una queja contra mí, participaré en el proceso de la denominación para tratar quejas sobre mala conducta ministerial.

3. La Integridad de la Relación Ministerial (Responsabilidad Fiduciaria) ⁸

- s. No haré un mal uso de la confianza depositada en mí y el único poder inherente a mi papel mediante la explotación de cualquier manera, de los que buscan mi ayuda o cuidado.

⁶ Vea el [Glosario de Términos](#)

⁷ Vea las Directrices de servicio ministerial y la pertenencia a una antigua parroquia, Oficina del Ministerio de 2000.

⁸ Vea el [Glosario de Términos](#)

- t. No usaré mi oficina o autoridad para aplicar influencia sobre un/a feligrés o en otros, con el fin de asegurar legados, donaciones, préstamos o ganancias financieras que me beneficien personalmente.
- u. No esperaré ni pediré favores financieros o gratificaciones a causa de mi posición.
- v. Seré responsable y honesto en el manejo de todos los recursos y los fondos confiados a mi cuidado en el curso de mi empleo.
- w. No entraré en “relaciones duales” con los feligreses que resulten en un “conflicto de intereses” que pudiera beneficiarme personalmente⁹.
- x. No participaré en consejería pastoral que vayan más allá de los límites de mi formación y experiencia. Utilizaré los servicios de consultoría y de referencia apropiados.
- y. No es ético aprovecharme de la vulnerabilidad de cualquier persona al hacer que dicha persona participe en la actividad o conducta sexual conmigo. No participaré en la actividad sexual con ninguna otra persona, excepto con mi cónyuge. Tal comportamiento sería especialmente escandaloso dentro de la iglesia o la agencia del ministerio a la cual sirvo.
- z. No participaré, de ninguna manera, de abuso sexual, físico o emocional de niños.

D. PROCESO PARA EL TRATAMIENTO DE LAS QUEJAS SOBRE MALA CONDUCTA MINISTERIAL

En esta sección se describe el proceso recomendado para tratar situaciones que impliquen mala conducta ética del clero. Cualquier violación ética de la relación ministerial es destructiva para el cuerpo de Cristo. Una violación de la “integridad de la relación ministerial (responsabilidad fiduciaria),” incluyendo la mala conducta sexual, causa enormes daños a los individuos, familias y comunidades de fe y es una traición a la confianza sagrada entre los líderes ministeriales y sus feligreses.

Hay que destacar que este es un procedimiento para ser llevado a cabo dentro de los confines de la estructura y la política de la iglesia. Se trata de un procedimiento eclesiástico, no legal, que describe la forma en que los líderes ministeriales son responsables de la iglesia, en los asuntos relacionados con conductas poco éticas.

Estamos unidos por nuestro compromiso con la justicia, la equidad y la compasión por todos los interesados, así como por nuestro deseo de vivir en armonía con el espíritu y las enseñanzas del Nuevo Testamento. Estos valores nos llaman a responder ante las quejas de mala conducta ministerial. Estamos preocupados por la defensa de la integridad del testimonio de nuestra iglesia y el ministerio. El conocimiento de la mala conducta ministerial nos ayuda a hacerlo. Por lo tanto, tomamos en serio todas las denuncias sobre esta naturaleza.

Nuestra iglesia también protege los derechos de los acusados de mala conducta. Nuestra disposición para responder inmediatamente a las quejas y proporcionar asistencia a las personas agraviadas no debe ser interpretada como una “convicción” o un juicio a las personas acusadas. El proceso exige que haya un sistema de apoyo tanto para el/la acusado/a, como para la persona agraviada.

Debido a que cada caso es diferente, la intención del proceso descrito a continuación es establecer directrices para el personal del distrito y otras personas que se ocupan de las quejas sobre mala

⁹ Vea el [Glosario de Términos](#)

conducta ministerial. La intención no es crear derechos jurídicos o relaciones jurídicas. Si bien todas las partes implicadas son casi siempre mejores servidores al apearse estrechamente a las directrices acordadas, reconocemos que hay momentos en que la iglesia pueda necesitar variar el proceso recomendado. Por lo tanto, en determinadas circunstancias excepcionales un/a ministro/a ejecutivo/a del distrito, en consulta con el presidente de la junta del distrito y la comisión del ministerio puedan discernir en oración, si se debe manejar la queja directamente. En esos momentos el proceso será manejado por el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, en consulta con el liderazgo del distrito correspondiente y el/la coordinador/a de los ministerios del distrito y/o el/la directora/a ejecutivo/a del ministerio.

Este proceso también se les recomienda a los campos, los distritos y las agencias de la denominación para ser usado con su personal con credenciales. Además, otras agencias relacionadas con la iglesia, tales como, universidad y hogares de ancianos, pueden desear seguir el proceso si surge la necesidad de hacer frente a las quejas sobre mala conducta ética de los ministros de la Iglesia de los Hermanos en sus facultades o el personal. Reconocemos que estas instituciones tienen sus propias políticas de personal para ser usadas en las prácticas laborales, si bien, este proceso se aplica específicamente a las credenciales ministeriales. La autoridad y responsabilidad para las credenciales ministeriales, en todos los casos, pertenece a la junta del distrito y a la comisión del ministerio del distrito u órgano equivalente.

La pronta respuesta a cualquier demanda sobre mala conducta ministerial es imprescindible, independientemente de cuándo se produjo el presunto incidente. El incidente puede haber ocurrido años anteriores; la culpa y la represión pueden retrasar el acto de presentación del informe. Se deben hacer esfuerzos para proteger la integridad de todas las partes involucradas, incluyendo la congregación. Igualmente importante es la necesidad de un seguimiento cuidadoso de cualquier acusación de mala conducta, así como la preocupación por la posibilidad de falsas acusaciones.

Cuando se determine que se ha producido conductas poco éticas, los esfuerzos para responder deben tener en cuenta la necesidad de curación a largo plazo para las víctimas, los infractores, y sus familias; la vida y el ministerio de la congregación afectada; y cuando sea posible, la esperanza de reconciliación y restauración.

Las quejas de mala conducta ministerial relacionadas con niños, justificadas o no, deben ser de especial preocupación. Cada distrito debe tener claridad sobre las leyes de sus estados dentro del distrito en relación con los informes de abuso infantil. Además, algunos estados tienen leyes relacionadas con el abuso de adultos vulnerables; estas leyes también deben ser conocidas y seguidas. (Vea la Sección V. “Recomendaciones para obtener más información”).

El personal del distrito apropiado debe estar preparado para recibir las quejas. Los ejecutivos/ ministros del distrito, el/la presidente/a de la comisión del ministerio, los miembros de la comisión, y todos los miembros del equipo de evaluación de la comisión y el comité de ética; y cualesquiera otros designados para recibir y procesar las quejas deben entender la dinámica sobre la mala conducta ministerial. Además, la información sobre los procedimientos para presentar una queja y sobre cómo responderá el distrito, debe quedar clara y bien publicitada, para las congregaciones e individuos en el distrito. (Vea la Sección V. “Recomendaciones para Obtener Más Información”).

Es responsabilidad del/de la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y el/la presidente/a de la comisión del ministerio, recibir una queja y juntos iniciar el proceso de tramitación de la denuncia. La

comisión del ministerio debe nombrar dos suplentes, para asegurarse de que haya al menos un hombre y una mujer para recibir una queja y tener a alguien disponible, en caso de ausencia o conflictos de intereses del/de la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y/o presidente/a de la comisión del ministerio.

En la medida de lo posible se dará respuesta a todas las quejas sobre mala conducta ministerial. Es difícil y en ocasiones imposible, sin embargo, dar seguimiento a las quejas anónimas. Tales quejas no serán ignoradas, pero la persona que reciba la queja animará a la persona que presenta la queja a que se identifique e identifique a la presunta víctima.

Es esencial que se mantenga la confidencialidad en todo momento. Debe mantenerse una cuidadosa y completa documentación durante todo el proceso

1. Funciones y responsabilidades

a. **La Congregación**

La congregación es la comunidad de fe, en la cual, el amor de Dios y el amor al prójimo se ejercen en el culto y en las relaciones. Llama/emplea a un pastor o al equipo del ministerio cuando sea necesario. En consulta con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, la congregación selecciona a una persona que esté acreditada correctamente y cuya cualificación educativa, la fe y aptitud para enseñar, predicar, dar cuidado pastoral, y administrar, la ha establecido en esta responsabilidad. La congregación y el pastor o el equipo del ministerio trabajan juntos para llevar a cabo el ministerio de la congregación. El distrito ofrece orientación y apoyo a la congregación, al pastor o al equipo del ministerio, y otro personal empleado por la congregación.

b. **La Junta Del Distrito¹⁰**

La política de la denominación asigna la autoridad para la acreditación de liderazgo ministerial a la junta del distrito. Esto incluye las licencias y la ordenación de ministros. De vez en cuando la junta del distrito puede delegar autoridad a varios oficiales, comisiones y comités para actuar en su nombre. El consejo del distrito delega autoridad al comité de ética para tomar decisiones relacionadas con la mala conducta de los líderes ministeriales. Cuando el comité de ética recomienda la revocación de una licencia, es aprobado por la comisión del ministerio del distrito e informado a la junta del distrito. Cuando el comité de ética recomienda la terminación de la ordenación o la terminación con la posibilidad de reincorporación, la junta de distrito toma la decisión final. La supervisión del proceso de un caso de ética consumirá una gran cantidad de tiempo y energía del/de la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, y otros líderes del distrito podrían tener que asumir responsabilidades adicionales durante este tiempo.

c. **La Comisión Del Ministerio¹¹**

En nombre de la junta de distrito, la comisión del ministerio, o su comité designado, da

¹⁰ Vea el [Glosario de Términos](#)

¹¹ Vea el [Glosario de Términos](#)

consejo y guía en asuntos relacionados con el liderazgo ministerial en el distrito.

La Comisión, en consulta con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y con la aprobación de la junta del distrito, designa a un equipo de evaluación y, en consulta con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y con la aprobación de la junta del distrito, también nombra un comité de ética. Se sugiere que diferentes personas formen el equipo de evaluación y el comité de ética. El/la presidente/a de la comisión del ministerio puede formar parte del comité de ética. La comisión del ministerio verá que tanto el equipo de evaluación como el comité de ética, reciban entrenamiento regular en la ética ministerial y el proceso. Esta formación se repetirá al menos cada tres años.

Las cualidades deseadas para el servicio en un comité de ética y el equipo de evaluación incluyen; la capacidad para escuchar, la madurez de la fe y el carácter, la capacidad de mantener la confidencialidad, la sensibilidad hacia la gente, la objetividad, el valor para enfrentar los problemas y confrontar a las personas, y una disposición a familiarizarse con la política y las prácticas de la Iglesia de los Hermanos. Deben ser incluidas una o más personas con experiencia en la comprensión de la conducta humana, tales como: consejeros pastorales, trabajadores sociales, psicólogos y terapeutas familiares. Además, debe haber un equilibrio de hombres y mujeres.

d. El Equipo de Evaluación

El equipo de evaluación consta de dos o tres personas (al menos un hombre y una mujer) más el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito. Bajo los auspicios de la comisión del ministerio del distrito, el equipo de evaluación participará en la formación regular sobre la ética ministerial y el proceso. Se determina si existen al menos, motivos razonables para creer que se haya producido mala conducta ministerial. El equipo de evaluación valora y evalúa las quejas y tiene la autoridad para llevar una recomendación al comité de ética de: a) una solución negociada, mutuamente aceptable para todas las partes, b) sin causa razonable, o c) causa razonable¹² para seguir una escala completa de la queja formal. Cualquier miembro del equipo de evaluación que no pueda ser justo/a por cualquier razón, o cuya participación pueda dar lugar a la aparición de la falta de equidad, debe excusarse a sí mismo/a ante la comisión, ser excusado/a por el voto de la mayoría de los otros miembros del comité, o ser retirado/a por el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito o suplente designado/a.

e. El Comité de Ética

El comité de ética consta de tres a cinco personas con un balance de género y etnia más el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito. Bajo los auspicios de la comisión de ministerio del distrito, el comité de ética participará en la formación regular sobre la ética ministerial y el proceso. El comité de ética recibe las recomendaciones del equipo de evaluación. Cuando la recomendación es llevar a cabo una queja formal, se lleva a cabo una reunión de revisión y se toman decisiones sobre la disposición de los casos, excepto en los casos relativos a la terminación de la ordenación o licencia. Donde se recomienda la terminación, las decisiones finales deben ser tomadas por la junta del distrito o la comisión del ministerio, como se establece en la política de la denominación. También es responsable del seguimiento,

¹² Veá el [Glosario de Términos](#)

monitoreo del progreso hacia la solución de todas las partes involucradas y el establecimiento de un punto final para el caso. Con la excepción de cualesquier procedimientos delegados de seguimiento, las conclusiones y las recomendaciones del comité de ética constituyen la resolución oficial de la iglesia sobre el caso. Cualquier miembro del equipo de evaluación que no pueda ser justo por cualquier razón, o cuya participación pueda dar lugar a la aparición de la falta de equidad, debe excusarse a sí mismo/a ante la comisión, ser excusado/a por el voto de la mayoría de los otros miembros del comité, o ser retirado/a por el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito o suplente designado/a.

f. El Ejecutivo del Distrito/Ministro

El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito o suplente designado/a recibe quejas, trabaja con el/la presidente/a de la comisión del ministerio para activar el equipo de evaluación y el comité de ética, y dirige y coordina el proceso. Dado que una persona no puede atender a las preocupaciones pastorales, eclesiásticas y legales, el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito debe solicitar asistencia del personal cualificado para asegurar que todas las partes involucradas tengan la oportunidad de recibir atención pastoral adecuada desde el principio. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito también se encarga de mantener un registro adecuado y la documentación, incluyendo el mantenimiento de un registro de las llamadas telefónicas y reuniones importantes relativas a la denuncia, desde la primera vez que se compartió. Él/ ella también se asegura de que todas las partes afectadas se mantengan informadas, sobre todo en términos de sus funciones, responsabilidades y opciones dentro de los procedimientos. Se recomienda que el/la presidente/a de la junta del distrito, el/la directora/a ejecutivo/a del ministerio, y el/la coordinador/a de los ministerios del distrito se mantengan informados del desarrollo del caso. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito asiste a las reuniones tanto del equipo de evaluación, como del comité de ética. Él/ella se asegura de que se produzca el seguimiento.

g. Asesor Jurídico

A pesar de que este sea el proceso de la iglesia, las partes involucradas podrían consultar con abogados. El papel de cualquier abogado debe estar claramente definido e informado. El/la agraviado/a, el/la acusado/a, y/o el distrito pueden solicitar que su abogado/a esté presente en las reuniones, incluyendo la reunión en la cual se recibe la queja. Mientras se reciban las solicitudes es prerrogativa del comité de ética, en consulta con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, permitir o no la presencia de un/a abogado/a. Si los abogados están presentes, se recomienda que participen en el papel de soportes, amigos o defensores. En cualesquiera de estas funciones, los abogados no tienen ninguno de los derechos y privilegios concedidos a los abogados en los tribunales seculares. Si bien el/la acusado/a o el/la agraviado/a amenaza con una demanda en contra de la iglesia o entre sí, el/la abogado/a del distrito debe ser notificado/a sobre esta amenaza para que él/ella pueda proteger los intereses legales del distrito, por ejemplo, notificando a la aseguradora del distrito sobre la amenaza.

2. Utilizando el Proceso

a. Realizando una Queja

Cualquier persona con una preocupación sobre una posible mala conducta ministerial puede hacer una llamada telefónica preliminar al/a la ejecutivo/a o ministro/a del distrito. Sin dar un nombre, la persona puede describir la preocupación, en general. Al compartir el nombre, se da más credibilidad a la denuncia y facilita el proceso. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito explicará cómo el distrito responde a una denuncia de este tipo. (Si la queja es contra el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, la queja debe ir directamente al/a la presidente/a de la comisión del ministerio o suplente designado/a. En este caso, el/la directora/a ejecutivo/a del ministerio debe ser notificado/a inmediatamente para consulta y asistencia para darle supervisión al proceso). Cualquiera que tenga conocimiento de una posible mala conducta ética de los ministros puede presentar una queja de varias maneras, incluyendo:

- 1) Llamar al/a la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, presidente/a de la comisión del ministerio, o suplente designado/a. Los nombres de estas personas se encuentran disponibles en la oficina del distrito. La persona quien llama no tiene que dar su nombre.
- 2) Escribir una carta marcada “personal y confidencial” al/a la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, presidente/a de la comisión del ministerio o suplente designado/a. La carta debe indicar de qué manera el emisor espera que se le dé una respuesta (por teléfono, por carta, en una reunión organizada).
- 3) Hacer una cita para reunirse con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, presidente/a de la comisión del ministerio, o suplente designado/a.

Los anónimos, terceros, o quejas de correo electrónico serán considerados en serio, pero se les dará un examen cuidadoso para determinar si la denuncia es auténtica y amerita más seguimiento. Si el seguimiento se amerita y no hay ninguna parte “agraviada” o hay un tercero en nombre del/de la “agraviado/a”, (la congregación, un/una amigo/a, un/a compañero/a, etc.), el/la ejecutivo/a del distrito/ministro/a y la comisión del ministerio del distrito, evalúa y valora en qué punto del proceso comenzar.

b. Respondiendo ante una queja

El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y el/la presidente/a de la comisión del ministerio juntos consideran la información dada en la queja para determinar, inicialmente, si hay suficientes hechos verificables para continuar. Una vez esto se determine, el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y el/la presidente/a de la comisión del ministerio activan el equipo de evaluación y alertan a la comisión del ministerio del distrito sobre la activación del equipo de evaluación. Si la naturaleza de la queja implica sospecha de abuso infantil, la agencia de protección infantil local debe ser notificada inmediatamente.

También, las siguientes personas deben ser informadas...

- 1) El/la presidente/a de la junta del distrito.

- 2) El/la directora/a ejecutivo/a del ministerio y/o el/la coordinador/a de los ministerios del distrito de la Oficina del Ministerio.
- 3) El/la presidente/a de la junta y moderador/a de la agencia de la congregación o ministerio acusado. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito trabaja con el liderazgo de la congregación para considerar cuidadosamente si, cuándo, qué y cómo decirle a la congregación. En algunos casos, puede ser el mejor interés de todas las partes de la congregación, concederle al acusado un permiso de ausencia con goce de sueldo y sin perjuicio de la posición ministerial hasta que se resuelva el asunto.
- 4) El/la empleador/a del acusado, cuando el/la acusado/a no está sirviendo en un entorno pastoral. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito trabaja colegiadamente con la agencia de empleo, sopesando cuidadosamente el tiempo y/o la conveniencia para compartir la información.
- 5) El/la asesor/a legal del distrito y la compañía de seguros de responsabilidad civil. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito tiene la autoridad y responsabilidad de actuar en el mejor interés de todas las partes en situaciones en donde existe la posibilidad de que los cargos criminales sean archivados. Si los cargos criminales fueron o están archivados, el proceso de la iglesia puede necesitar ser suspendido, en espera del resultado de los procedimientos penales. Se debe consultar al/a la abogado/a del distrito.

3. El trabajo del Equipo de Evaluación

El equipo de evaluación determina si existen, al menos, motivos razonables para creer que se haya producido la mala conducta ministerial. El equipo de evaluación valora y evalúa las quejas mediante la celebración de sesiones privadas y confidenciales por separado con el/la agraviado/a y el/la acusado/a y recopila información y documentación pertinente para determinar si se procede con una recomendación al comité de ética. El equipo de evaluación tiene la autoridad para llevar una recomendación al comité de ética de: a) una solución negociada, mutuamente aceptable para todas las partes, b) sin causa razonable, o c) causa razonable para seguir una escala completa; la queja formal.

a. La Reunión Inicial del Equipo de Evaluación con el/la Agraviado/a

Se invita al/a la agraviado/a a reunirse con el equipo de evaluación, tan pronto como sea posible después del informe inicial sobre el/la agraviado/a. Él/ella debe ser invitado/a a traer un/a defensor/a o persona de apoyo a la reunión inicial y a las reuniones posteriores durante el proceso.

Los objetivos de la reunión inicial con los agraviados son:

- 1) Escuchar la historia del/de la agraviado/a, tanto en el primer paso, en el cuidado pastoral, como en el primer paso para una apreciación y evaluación de la queja.
- 2) Determinar el grado en que el/la agraviado/a está dispuesto a participar en los procedimientos formales. El equipo de evaluación debe solicitar que sea

proporcionada una declaración escrita clara y concisa por el/la agraviado/a, tan pronto como sea posible. Aunque se prefiere una declaración preparada y firmada por el/la agraviado/a, si la persona perjudicada no está dispuesta o es capaz de colocar su denuncia por escrito, puede firmar o inicialar el resumen escrito del/de la ejecutivo/a del distrito/ministro/a de la reunión.

b. Seguimiento de la Reunión Inicial con el/la Agraviado/a

Inmediatamente después de la reunión inicial, el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito facilita la preparación de un resumen escrito fáctico de la reunión. El equipo de evaluación considera la posible necesidad de reunir información adicional y lleva a cabo cualquier apreciación y evaluación de una manera confidencial.

c. Reunión Inicial con el/la Acusado/a

El objetivo en este punto es, crear una situación de mayor potencial para saber la verdad.

Los objetivos de la reunión inicial con el/la acusado/a son:

- 1) Notificar a la persona que se le ha hecho una acusación y que se está tomado en serio.
- 2) Compartir la naturaleza de la queja. En este momento la queja se comparte oralmente con el acusado.
- 3) Proporcionar una oportunidad para que el/la acusado/a responda a la acusación.
- 4) Invitar al/a la acusado/a para preparar una respuesta escrita a la acusación. Tal respuesta escrita se convierte en parte del expediente confidencial del caso.
- 5) Expresar la preocupación pastoral del equipo y la iglesia a los acusados y ofrecer a través del/de la ejecutivo/a del distrito/ministro/a la oportunidad para que el/la acusado/a reciba atención pastoral continua por alguien que no esté involucrado en el caso. Es importante aclarar que el/la ejecutivo/a del distrito/ministro/a no puede proporcionar esta atención pastoral.

d. Seguimiento de la Reunión Inicial con el/la Acusado/a

Inmediatamente después de la reunión inicial, el/la ejecutivo/a o ministro/a de distrito facilita la preparación de un resumen escrito fáctico de la reunión.

e. Seguimiento del Equipo de Evaluación a ambas reuniones iniciales

Tras hacer una apreciación cuidadosa y una evaluación de la información recibida con relación a la queja, el equipo de evaluación llega a un acuerdo sobre su recomendación y prepara un documento escrito que se le presentará al comité de ética.

- 1) La recomendación puede ser la de aceptar una solución negociada. Si es así, el equipo de evaluación, en consultoría con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito,

prepara una declaración escrita explicando el caso, la naturaleza de las negociaciones y los acuerdos apoyados tanto por el/la agraviado/a como por el/la acusado/a. La declaración se coloca en el archivo permanente del/de la ministro/a. La recomendación se le informa a la comisión del ministerio del distrito.

- 2) La recomendación podría ser de que no existe una causa razonable para creer que ocurrió la mala conducta. Si es así, el equipo de evaluación, en consulta con el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, facilita la preparación de un comunicado para el comité de ética que explica el caso (la naturaleza de las quejas, la apreciación y la evaluación que se ha producido, la determinación de que no se encontró ninguna causa razonable y otra información de apoyo apropiada). En la medida de lo posible, la declaración debe ser escrita de una manera tal que se proteja al/a la ministro/a de prejuicios relacionados con esa experiencia en un futuro empleo. La declaración se coloca en el archivo permanente del/de la ministro/a. El/la ministro/a tiene la prerrogativa de preparar una declaración personal para formar parte de su expediente/permanente. La recomendación debe ser reportada a la comisión del ministerio del distrito y al/a la presidente/a de la junta y/o moderador/a de la congregación o agencia del ministerio.
- 3) La recomendación puede ser de que hay al menos motivos razonables para creer que la mala conducta pudo haber ocurrido. Trabajando juntos, el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y el equipo de evaluación deberán:
 - a. Preparar la queja formal para su presentación al Comité de Ética. La queja formal es un testimonio de la presunta infracción. Va acompañada de cualesquiera declaraciones escritas del/de la agraviado/a y el/la acusado/a, el resumen de las declaraciones de cada una de las reuniones iniciales y cualquier otra documentación relevante.
 - b. Póngase en contacto con el agraviado y el acusado para informarles que será presentada una queja formal y que se les proporcionarán los materiales pertinentes antes de la reunión del comité de ética para que revisen la queja. Ellos deben recibir copias de la queja formal y de todos los materiales de apoyo.

4. El Trabajo del Comité de Ética

El Comité de Ética recibe recomendaciones del equipo de evaluación. Cuando la recomendación es llevar a cabo una queja formal, se lleva a cabo una reunión de revisión y toma decisiones acerca de la disposición de los casos, de acuerdo con la política.

El comité de ética recibe la declaración del equipo de evaluación, revisa toda la información recopilada sobre ese punto, y decide sobre los procedimientos que deben seguirse para resolver la queja.

Si se considera necesaria una reunión para revisar la queja, el comité de ética, en consultoría con todas las partes, establece la fecha. Se debe prestar atención a si todas las partes deberían estar en

la misma ubicación.

Se les informa sobre el procedimiento de la reunión al/la agraviado/a y al/la acusado/a y el derecho a presentar sus declaraciones y materiales de apoyo.

Deben tomarse las decisiones sobre quién debe asistir a la reunión. La reunión podría incluir el equipo de evaluación, acusado, agraviado, sus personas de apoyo y asesoría legal en calidad de personas de apoyo. El comité puede obtener información o documentos relativos a la situación y puede entrevistar a las personas que conocen los detalles de la queja. Toda la información obtenida a partir de estas reuniones se mantiene en estricta confidencialidad.

a. La Reunión de Revisión

El comité de ética es responsable del carácter y el desarrollo de la reunión. Se debe hacer todo lo posible para garantizar que el proceso sea justo, imparcial y confidencial. En la preparación para la reunión, a cualquier persona involucrada se le permite buscar cualquier consejo apropiado, incluyendo un asesor legal. El siguiente esquema se ofrece como una guía para la realización de la reunión:

- 1) Reunión y presentación de los participantes.
- 2) La invocación de la presencia de Dios a través de las Escrituras y la oración. Se sugiere Romanos 12:1-3.
- 3) Explicación del propósito y el proceso para la reunión.
- 4) Lectura de la denuncia.
- 5) Presentación de la información y las declaraciones de las personas que apoyan la queja.
- 6) Presentación de la información y las declaraciones de las personas que refutan la queja.
- 7) Tiempo de reflexión en silencio.
- 8) Tiempo para que el comité de ética haga preguntas de aclaración.
- 9) Oportunidad de responder para aquellos que presentan la queja.
- 10) Oportunidad de responder para aquellos que refutan la queja.
- 11) Tiempo de reflexión en silencio.
- 12) Tiempo para que el comité de ética haga preguntas de aclaración.
- 13) Comentarios finales por aquellos que presentan la queja.
- 14) Comentarios finales por aquellos que refutan la queja.

- 15) Oración por una orientación continua y comodidad para aquellos involucrados en esta situación y para aquellos a quienes se les ha dado la responsabilidad de llegar a una decisión.
- 16) Sesión ejecutiva del comité de ética. Las deliberaciones y las discusiones son informales y no se registran o transcriben, con una cuidadosa consideración a todo el material presentado. Sin embargo, los hallazgos y las recomendaciones del comité, deben ser presentados por escrito.

b. Seguimiento de la Reunión

Después de la reunión, el comité de ética revisa y evalúa cuidadosamente la información obtenida en la reunión de revisión. El comité de ética llega a un acuerdo sobre sus recomendaciones. Luego, rápidamente prepara un informe escrito sobre sus acciones y recomendaciones. Este informe y todos los demás documentos deben estar reunidos en un registro permanente del caso. Las posibles acciones incluyen:

1) Exoneración completa.

Se coloca una declaración en el archivo permanente del/de la ministro/a explicando lo que ocurrió. El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito y otros, según proceda, deberán reunirse con los líderes de la congregación para determinar cómo será compartida la información con la congregación y para planificar medidas para restablecer la confianza en el liderazgo pastoral.

2) Exoneración, pero con censura por falta de juicio.

3) Sustanciación de los cargos.

El comité de ética sustanciará la queja si se determina que es “más probable que no”, que los cargos sean verdaderos¹³. La acción disciplinaria debe reflejar, lo más posible, la mala conducta y las circunstancias de cada caso en particular. Las posibles acciones incluyen una o más de las siguientes:

- a) Sustentación de los cargos con advertencia. Se debe tener cuidado al delinear los pasos para el asesoramiento apropiado, la tutoría, o una acción reparadora.
- b) La terminación de la ordenación con la posibilidad de la reincorporación y la continuación de la relación pactada con la comisión del ministerio. La terminación de la ordenación es por un período de tiempo con el fin de implementar un programa para subrayar la gravedad de la infracción y para proporcionar una oportunidad para la rehabilitación. La terminación de la ordenación con la posibilidad de reintegro debe ser aprobada por la Junta del Distrito. Esta acción termina con los privilegios ministeriales del individuo.

Los elementos de un programa con el objetivo del reintegro al liderazgo ministerial pueden incluir una o más de lo siguiente:

¹³ Veá el [Glosario de Términos](#)

- (1) El asesoramiento personal/terapia por un profesional aprobado por el comité o elegido por el ministro a partir de una lista de referencia proporcionada por el comité.
 - (2) Dejar voluntariamente el servicio ministerial.
 - (3) El pago o reembolso de la totalidad o parte de los costes de asesoramiento/terapia para el agraviado por un período de tiempo especificado.
 - (4) Evaluación de la carrera.
 - (5) El retiro anticipado.
 - (6) Las experiencias educativas pertinentes.
 - (7) El apoyo mutuo y supervisión.
 - (8) Licencia.
 - (9) Otras directrices apropiadas.
 - (10) Una vez que el programa de restauración se haya completado satisfactoriamente y haya pasado un período apropiado de al menos cinco a siete años, la reincorporación al liderazgo ministerial puede ser solicitada por el individuo y puede ser concedida por la acción de la junta del distrito.
- c) La terminación de la ordenación. Esto requiere de la aprobación de la junta del distrito. En estos casos, la mala conducta es tan escandalosa que la persona puede ser restaurada al organismo, pero no se restaura al liderazgo ministerial.
- d) La terminación de la licencia. Esto requiere una acción de la comisión del ministerio o su representante designado. En estos casos, la mala conducta es tan escandalosa que la persona puede ser restaurada al organismo, pero no se restaura al liderazgo ministerial.

c. Seguimiento con el/la Acusado/a

El comité de ética es responsable del seguimiento con el acusado. El seguimiento debe incluir la atención adecuada y el apoyo al/a la ministro/a y a su familia, incluyendo oportunidades para la curación, la reconciliación y la restauración en el cuerpo de Cristo.

d. Seguimiento con el/la Agraviado/a

El comité de ética en nombre de la junta del distrito es responsable de iniciar maneras para que la iglesia pueda seguir contribuyendo y preocupándose por el/la agraviado/a con el

propósito de sanidad y restauración.

Seguimiento con la Congregación

El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito trabaja con los líderes de la congregación para evaluar lo que se necesita para la curación, la reconciliación y la restauración de la congregación.

5. [Asuntos Finales](#)

a. La Divulgación

El proceso de curación de las personas, la congregación, y la iglesia en general se ve reforzado a la divulgación de la información adecuada. En cada paso del proceso debe tomarse la determinación sobre quién necesita saber, y la cantidad de información que debe ser compartida.

En los casos en que los cargos sean juzgados como infundados o falsos, el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito, en consulta con el equipo de evaluación y el acusado, decidirá sobre la cantidad de información que debe ser compartida con el/la presidente/a de la junta y el/la moderador/a, y si hay alguna información que deba ser compartida con sus miembros. Dependiendo de las circunstancias individuales, el liderazgo tiene que sopesar cuidadosamente qué y cuánta información se dará a conocer. Por ejemplo, si los rumores están circulando, puede ser útil señalar que el caso ha sido investigado y se ha tomado una decisión.

En los casos en que el equipo de evaluación determine que existen motivos razonables para creer que haya habido mala conducta, la divulgación en ese momento, al menos, al liderazgo de la congregación, es casi siempre apropiado. El/la ejecutivo o ministro/a del distrito, con la asistencia del equipo de evaluación, informará al/a la presidente/a de la junta y/o moderador/a de la congregación acusada y hará planes para reunirse con los líderes para discutir sobre la notificación a la congregación en su totalidad. En esa reunión los presentes evalúan la situación. Si se concede una licencia al acusado, el proceso de divulgación será el de informar a la congregación que se ha presentado una queja de mala conducta ética y explicar el proceso que está en marcha. La congregación tiene que saber que el liderazgo de la congregación se mantendrá informado sobre el desarrollo del caso. Una vez más, debe hacerse todo lo posible para garantizar la confidencialidad de todas las partes involucradas.

Tras la reunión de revisión, el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito le informa los resultados de la reunión al/a la presidente/a de la junta de la congregación y/o moderador/a. Si el/a acusado/a fue exonerado/a, se debe tomar la decisión de cuánta información, si procede, se debe compartir con la congregación. Si las quejas son fundadas, se debe establecer un plan de divulgación a la congregación. La experiencia ha demostrado que cuando se hace la divulgación a la congregación, la curación dentro de la congregación se logra mejor, a pesar de que el trauma inicial pueda ser mayor. Además, la divulgación puede ayudar a que se encuentren otras víctimas de

mala conducta. La divulgación no debe implicar revelar la identidad del/de la agraviado/a o de hechos que harían al/la agraviado/a fácilmente identificable, a menos que él/ella, específicamente, solicite ser identificado/a.

Las decisiones en cuanto a cómo deberían divulgarse a la congregación las quejas o las admisiones de mala conducta ética por un/a ministro/a, deben hacerse sobre una base de caso por caso. La experiencia ha demostrado la utilidad de enviar cartas a la membresía, la celebración de reuniones y foros educativos con la congregación, y la participación de asesores profesionales. Es importante que la información compartida sea lo más exacta y fáctica posible.

Las decisiones relativas a la divulgación a toda la iglesia y la comunidad deben hacerse en consulta con la oficina de la denominación del ministerio, comunicaciones, y los ministerios de la congregación de vida, siguiendo las directrices de la denominación.

b. Los Registros

Las declaraciones acerca de cualquier queja sobre mala conducta deben ser documentadas y registradas en el archivo personal del ministro. Estas declaraciones deben incluir los datos pertinentes a la queja y una explicación de cómo se resolvió la queja. Si la denuncia ha sido infundada, la declaración puede ser retirada del archivo del/de la ministro/a después de cinco años.

El/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito mantiene los registros mientras la investigación esté en proceso y tales registros se mantendrán en confidencialidad.

Todos los registros de los casos, independientemente de los resultados, deben mantenerse de forma indefinida y considerarse confidenciales. Las copias de los documentos primarios de un caso deben ser guardadas en el archivo del personal permanente del/de la ministro/a. Cuando se tome una decisión de “terminar la ordenación con la posibilidad de la reincorporación”, el archivo personal permanece en el distrito hasta que el individuo continúe en su “relación de pacto” con la comisión del ministerio del distrito, trabajando en un programa de reinstalación. Si durante ese tiempo la persona se muda a otro distrito uniéndose a una congregación allá, el archivo personal de la persona debe ser transferido al nuevo distrito. Cuando se termina la ordenación del ministro, el archivo personal se envía a la oficina del ministerio.

El/la ejecutivo/a o ministro/a de distrito es responsable de salvaguardar el “archivo detallado” del caso. Cuando el/la ministro/a o el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito deje el distrito, debe tomarse una determinación apropiada sobre el “archivo detallado” del caso, en consulta con el director ejecutivo del ministerio. Aparte del/de la ejecutivo o ministro/a del distrito, ningún participante en el procedimiento podrá hacerle disponible a otra persona, ninguno de los registros escritos.

c. El Intercambio de Información

Para los fines de colocación, el/la directora/a ejecutivo/a del ministerio y los ejecutivos o ministros del distrito, quienes tienen información respecto a las quejas de mala conducta ética,

deben proporcionarla a sus colegas, debido a que están ayudando a los comités de búsqueda en la organización de las entrevistas. Esto incluye el resumen confidencial de cualquier queja, la/s declaración/es del/ de la/ de los ministro/a (s), y una declaración de la disposición de la queja del distrito. Si la denuncia ha sido infundada, después de cinco años, el/la ministro/a puede omitir cualquier referencia de una queja anterior sobre el perfil pastoral.

Cuando el comité de búsqueda de una congregación indica un interés de entrevistar a un/a candidato/a, es necesario tomar decisiones sobre lo que se debe compartir del archivo personal del/de la ministro/a. Lo que se comparte dependerá de las circunstancias. Si el/la ejecutivo/a o ministro/a del distrito no está seguro acerca de lo que debería compartirse, se debe tomar la decisión en consulta con otras personas apropiadas, tales como: el/la presidente/a de la comisión del ministerio o el/la directora/a ejecutivo/a del ministerio.

d. Apelación

El/la agraviado/a, El/la acusado/a, o la congregación, a través de su junta oficial, tiene derecho a apelar, si el proceso se siguió y se desarrolló en forma justa por el comité de ética o la junta del distrito.

- En casos decididos e implementados por el comité de ética, la apelación por escrito puede hacerse al comité ejecutivo de la junta del distrito dentro de los treinta (30) días a partir de la acción del comité de ética.¹⁴ El/la presidente/a de la junta del distrito y/o moderador/a, en consulta con la oficina del ministerio, son responsables de supervisar el proceso de apelación. Los comités ejecutivos deberán manejar todas las apelaciones dentro de los 45 días siguientes a la recepción. Mientras tanto, se implementará la acción.
- En los casos de la terminación de la licencia o la ordenación por la Comisión del ministerio o por la junta del distrito, se puede hacer una apelación por escrito al Comité Permanente de la Conferencia Anual dentro de los treinta (30) días de la acción del distrito. Los Funcionarios de la Conferencia Anual son responsables de supervisar el proceso de apelación, en consulta con la Oficina del Ministerio y el/la oficial de gestión de riesgos de la denominación. El Comité Permanente escuchará tales apelaciones, recibidas cuarenta y cinco (45) días antes de su próxima reunión programada regularmente. Si la apelación se recibe con menos de cuarenta y cinco (45) días de anticipación, se conocerá en una reunión posterior del Comité Permanente. Mientras tanto, se implementará la acción.

La tarea de aquellos quienes conocen la apelación no es la de repetir el proceso de deliberación del comité, sino la de revisar y evaluar si el proceso disciplinario se llevó a cabo.

¹⁴ El Proceso de Apelación al Comité Permanente exige que la parte o grupo que presenta disconformidad con una decisión de ética ministerial solicite asistencia en primer lugar del Equipo Shalom del distrito o por cualquier otro medio de reconciliación o reconsideración dentro del mismo distrito antes de presentar una apelación. El Proceso de Apelación al Comité Permanente enuncia: "Antes de presentar una apelación, el grupo en disconformidad deberá hacer agotado todos los medios de resolución o reconsideración por parte del distrito o entidad denominacional que tomó la decisión. Salvo en el caso de que se haya demostrado que dichas iniciativas ya se han tomado de buena fe, y hasta ese momento, el acceso al mencionado Proceso de Apelación al Comité Permanente se considerará prematuro. Los medios a utilizarse incluyen, pero no se limitan a la presentación del asunto a un Equipo Shalom del distrito u otros trabajadores por la reconciliación y/o reconsideración del asunto por parte de la junta del distrito o entidad denominacional. Esto resulta consistente con nuestra comprensión histórica del pasaje en Mateo 18.15-20, que nos exige llevar en primer lugar los asuntos a los involucrados en un desacuerdo o conflicto antes de acercarlos a la iglesia como integridad". (Proceso de Apelación al Comité Permanente, revisado en julio del 2019) *Nota: el agregado de la presente nota al pie no significa un cambio a este documento de políticas. En cambio, es para clarificar el presente documento de políticas basándose en política existente.*

E. Recomendaciones Adicionales

1. Para los Delegados de la Conferencia Anual:

- a. Que los delegados del Comité Permanente reciban capacitación en sus distritos sobre el proceso que se describe en este documento, para prepararlos para las apelaciones que puedan presentarse ante ellos.
- b. Que los delegados de la congregación se aseguren de que este informe reciba la atención y el estudio dentro de sus congregaciones, para que todos los miembros de la iglesia estén conscientes del contenido y el proceso de este trabajo.

2. Para los Individuos y las Congregaciones:

- a. Que se preste atención a proporcionarles apoyo espiritual y emocional a los ministros ordenados y licenciados. También es fundamental una descripción de la posición mutuamente definida, amplio salario, beneficios, educación continua y oportunidades de descanso del sabático.
- b. Que los organismos de las iglesias locales encargados de las relaciones pastorales se familiaricen con este papel.
- c. Que las congregaciones tomen medidas para asegurar una transición sin problemas cuando haya un cambio de pastores.
- d. Que los individuos o congregaciones no utilicen el proceso descrito en este documento como una herramienta para iniciar la terminación del pastor cuando no haya mala conducta ética.
- e. Que se les requiera a las congregaciones entrar en un estudio del papel de la ética de la congregación antes de presentar un perfil de la congregación, y al menos una vez cada cinco años durante los prolongados pastorales.

3. Para los Líderes Ministeriales:

- a. Que los líderes ministeriales presten atención a su propio bienestar, incluyendo a las disciplinas espirituales, el auto cuidado, el aprendizaje permanente y el desarrollo de redes de apoyo más allá del lugar de ministerio.
- b. Para que los líderes ministeriales asistan a una capacitación obligatoria sobre ética ministerial una vez cada cinco años dentro del calendario de renovación de la ordenación.

4. Para los Distritos:

- a. Que los comités de acreditación se familiaricen con este papel.

- b. Que los candidatos para el ministerio y ministros ordenados procedentes de otras denominaciones estudien y afirmen el Código de Ética.
- c. Que los comités de acreditación requieran que cada candidato/a firme la declaración de que no ha estado involucrado/a, ni acusado/a de mala conducta ética en ningún momento, o que, si se le ha acusado, haya sido absuelto/a de dichos cargos o haya alcanzado la reconciliación.
- d. Que los distritos proporcionen formación en ética ministerial por lo menos una vez cada cinco años, dentro del plazo de renovación de la ordenación¹⁵.
- e. Que la comisión del ministerio del distrito designe y provea entrenamiento al equipo de evaluación, al comité de ética, la comisión del ministerio, la junta del distrito, y los delegados del Comité Permanente, como mínimo una vez cada tres años.
- f. Que a las comisiones del distrito y a los comités de ética se les proporcionen adecuados recursos financieros y de personal.
- g. Que los distritos consideren el establecimiento de un fondo renovable para proporcionar asesoramiento a las víctimas abusadas por el clero, o que proporcionen asesoramiento, poniendo a la disposición terapeutas competentes para las víctimas.

5. Para el Consejo de Ejecutivos del/los Distritos:

- a. Que el Consejo anime a los distritos a seguir los procedimientos descritos en el presente documento con el fin de garantizar la coherencia en toda la denominación.
- b. Que se hagan arreglos para un cuidadoso entrenamiento de sus miembros para que puedan hábilmente asesorar a individuos y congregaciones en los diversos aspectos de la ética incluidos en este documento, y para que puedan guiar las indagaciones y procesos disciplinarios hacia una eventual sanación de ruptura.

6. Para el Seminario Teológico Betania y Otros Programas de formación del Clero:

- a. Que el Seminario Teológico Betania ofrezca formación sobre la ética ministerial, incluyendo el material contenido en este documento.
- b. Que los programas de formación del clero de la Academia para el Liderazgo Ministerial de los Hermanos exijan un conocimiento completo de este artículo.

7. Para la Oficina del Ministerio de la Junta General:

¹⁵ Los distritos también deberían tener en cuenta las recomendaciones formuladas en los párrafos noveno y décimo de la Sección D. "Proceso para Manejar Reclamaciones sobre Mala Conducta Ministerial" (a) que cada distrito debería proporcionar claridad sobre sus leyes del estado dentro del distrito con respecto a reportar el abuso infantil y el maltrato de los adultos vulnerables y (b) que los distritos deberían indicar claramente y dar a conocer a las congregaciones e individuos en el distrito la información acerca de los procedimientos para presentar una queja y de cómo responderá el distrito.

- a. Que la Oficina del Ministerio en cooperación con el Consejo Asesor del Ministerio de la Conferencia Anual y el Consejo de los Ejecutivos del Distrito tomen medidas para asegurar que haya una mayor coherencia en los requisitos para la acreditación y el proceso de renovación de la ordenación.
- b. Que las copias de este documento, incluyendo las traducciones correspondientes, sean puestas a disposición de todas las instituciones y organismos relacionados con los Hermanos, previa solicitud, a cualquier miembro de la iglesia, la iglesia oficial, empleado/a o voluntario/a.
- c. Que la Oficina del Ministerio y el Consejo de Ejecutivos del Distrito trabajen para lograr una mayor coherencia en la utilización del papel de la ética de la congregación, como parte del proceso de colocación pastoral.

F. GLOSARIO DE TÉRMINOS

Conflicto de Interés:

Un conflicto de interés es una situación en la que alguien en una posición de confianza tiene competencia de intereses profesionales o personales. Tal competencia de intereses puede hacer que sea difícil el cumplir funciones de manera imparcial. Incluso si no hay evidencia de acciones incorrectas, un conflicto de intereses puede crear una apariencia de impropiedad que puede socavar la confianza en la capacidad de la persona para usar su posición con la ética adecuada. Un conflicto de interés puede existir, incluso si no resultara un acto poco ético o inapropiado de eso. Esto es visto como un “conflicto de roles”, donde el interés de uno mismo difiere del de los demás.

Junta del Distrito

La Junta del Distrito se utiliza constantemente en este documento para hacer referencia a la estructura de liderazgo del distrito. Muchos distritos tienen ahora los equipos de liderazgo o usan otros términos para definir a este grupo.

Relación dual

Una relación dual es aquella en la que una persona intenta cumplir dos papeles con la misma persona, por ejemplo, tener una relación profesional y personal con la misma persona. Ejemplos de relaciones duales en el Ministerio:

- un ministro que busca asesoramiento financiero de un/a de sus feligreses quien es un/a planificador/a financiero/a.
- un ministro que se convierte en un amigo cercano de la familia, de una familia en la congregación.
- un ministro cuyo maestro de su hijo/a es un/a miembro de la congregación.
- un ministro cuyo médico es un miembro de la congregación.

Algunas relaciones duales son inevitables porque un ministro a menudo vive, trabaja y socializa en la misma comunidad. El ministro es responsable del seguimiento a las relaciones duales para mantener la integridad de la relación ministerial y asegurar que los feligreses no se vean perjudicados.

Responsabilidad fiduciaria

“Fiduciaria” significa, “mantenido en fideicomiso para otro”; su raíz es el verbo latino “confiar en” la misma raíz que la raíz de “fe”. Es un término que se ha utilizado tradicionalmente para describir legalmente la responsabilidad de los profesionales de actuar en el mejor interés de sus clientes. Una responsabilidad fiduciaria de alguien es una responsabilidad de velar por los intereses y el bienestar de la persona, de proteger a esa persona y sus intereses en contra de cualquier peligro, amenaza o daño. Para ejemplos, vea el Código de Ética de la sección sobre responsabilidad fiduciaria. Una responsabilidad fiduciaria puede derivarse de un contrato o de un rol. Tiene una dimensión tanto legal, como ética. Los líderes ministeriales tienen una responsabilidad fiduciaria. Esto es a la vez una responsabilidad ética que se deriva de la función ministerial, así como una responsabilidad del pacto que se deriva de su ordenación y contratación.

Comisión del Ministerio

Comisión del Ministerio se utiliza constantemente en este documento para hacer referencia al comité del distrito debidamente designado que tiene la responsabilidad de llevar a cabo la convocatoria y las responsabilidades de credenciales del distrito.

Muy Probable

Esta es una frase legal definida como la existencia de una probabilidad mayor del 50 por ciento de que la mala conducta haya ocurrido.

Proselitismo

El proselitismo dentro de la comunidad cristiana es inducir o provocar que alguien deje su iglesia actual con el fin de mover su membresía a su propia iglesia.

Causa Razonable Para Creer

Causa razonable para creer es tener conocimiento de los hechos, que, a pesar de no equivaler a un conocimiento directo, haría que una persona razonable, conociendo los mismos hechos, concluya razonablemente en la misma cosa.