

Iglesia de los Hermanos

POLITICA DE LA ÉTICA DE LA CONGREGACION

Introducción

En el 1994, la Conferencia Anual aprobó una recomendación de la Comisión Permanente para que se desarrollara un código de ética en la congregación. Después de dos años de trabajo, la comisión de cinco personas presentó su informe final el cual, luego se convirtió en parte de la política de la Iglesia de los Hermanos conocida como, “Ética para las Congregaciones”.

En el 2010, el Distrito Oeste de Pennsylvania presentó una interrogante a la Conferencia Anual preguntando, “¿no sería útil y contribuiría a la unidad del organismo, si la Conferencia Anual desarrollara un proceso uniforme para la denominación, con el cual, los distritos pudieran hacer frente a una congregación que se dedicara a actividades de ética dudosas?” La Conferencia Anual reunida en Pittsburgh aceptó la interrogante y designó un comité de estudio. Este grupo se reportó ante la Conferencia Anual del 2011 respondiendo la interrogante de manera afirmativa y sugirió que el personal de la Iglesia de los Hermanos supervisara el proceso de actualización y revisara el documento del 1996, e incluyera “directrices y sugerencias para un proceso de la denominación de responsabilidad.

La declaración original del 1996, *Ética para las Congregaciones*, comienza con un esquema de los principios que guían el documento:

1. Un documento sobre la ética de la congregación debe ser considerado como una pieza de acompañamiento al documento sobre ética en las relaciones del ministerio. Por lo tanto, debe ser coherente en la intensidad y el formato. Para ser coherente con el entendimiento de los Hermanos sobre el “voluntarismo” en la religión, el documento debe protegerse contra la imposición de requisitos arbitrarios de las congregaciones que, o bien no son bíblicos o violan los valores tradicionales de los Hermanos.

2. Mientras que el intento de reunir en una sola declaración un código de la ética de la congregación es único, no sólo en nuestra denominación, sino, por lo que el comité puede decir, único dentro de la familia de las denominaciones protestantes, la mayor parte de los valores que están en el documento, tienen precursores en varias Conferencias Anuales y otras declaraciones de la denominación. El documento se basará en gran medida, en esas referencias y fuentes.

3. Al igual que en el documento sobre la ética del ministerio, esta declaración sobre la ética de la congregación no debe ser considerada como un documento legal. Más bien, es una afirmación de la fe y el discipulado, para la cual, nosotros, el Cuerpo de Cristo, hemos sido llamados, si queremos seguir siendo obedientes seguidores de Él, quien es la Cabeza de la Iglesia. Como tal, provee a la entidad corporativa una norma de comportamiento convenida por la iglesia, una afirmación por la cual, la congregación en su conjunto, puede ser considerada responsable.

4. Este documento intenta hablar con las acciones de la congregación o con el cuerpo colectivo de creyentes, reunidos en un solo lugar y actuando como un todo, en lugar de la ética individual. El documento sobre la ética del ministerio señala que “Dios llama a todos los miembros, incluyendo a aquellos en el liderazgo, a vivir con los altos estándares sostenidos en las escrituras” (Ética en las Relaciones del Ministerio del 2008, 4). Ese documento recomienda las normas de comportamiento ético, según sea pertinente, a todos los miembros individuales de la iglesia, con la responsabilidad adicional para los líderes y ministros ordenados, de ser modelos a seguir (1996 Ética para las Congregaciones, 1).

El documento del 1996 también observó una pregunta legítima sobre la conveniencia de que la Conferencia Anual sugiriera un código de ética para las congregaciones de forma individual:

“Para algunas que están acostumbradas a una completa autonomía y a tomar decisiones acerca de la vida y la administración de la congregación por cualquier método o valor, parece más oportuno que dicho código pueda ser visto como una amenaza, o en el mejor de los casos, como innecesario. Otras congregaciones que luchan por la supervivencia, económica y de otro tipo, pueden sentir que las normas de comportamiento sugeridas les imponen una demanda

imposible, lo que puede dar lugar a la culpa y al descrédito (Ética para las congregaciones del 1996, 1-2).

La Ética para las Congregaciones del 1996 ofreció una advertencia simple en lo que se refiere a cualquier proceso sobre la responsabilidad:

“No es la intención de este documento establecer normas por las cuales las congregaciones puedan ser clasificadas y comparadas, sino que es la esperanza de que las congregaciones puedan conocer la mente de toda la denominación con respecto a lo que debería ser el Cuerpo de Cristo y la forma en que debería actuar como representante de Cristo hoy, y que utilizara este documento como guía para examinar seriamente sus propios procedimientos y vida “(Ética para las Congregaciones del 1996, 2).

En los años siguientes a la aceptación del documento del 1996, la iglesia global experimentó una serie de controversias. Si bien la previsión de muchas comuniones dentro de la iglesia universal ha ayudado a hacer frente a la falta de ética del clero, está claro que la vida de nuestras congregaciones, en ocasiones, no ha estado a la altura del llamado del evangelio. La primera década del siglo 21 ha hecho esto aún más claro para ambas, la iglesia y la cultura en general.

Este documento seguirá el patrón del documento del 1996, sobre todo en su discusión sobre la intersección de la congregación con su comunidad, denominación y la iglesia en general. Además, el código de ética ha sido revisado para reflejar los cambios realizados en el 2008 para la Ética en las Relaciones del Ministerio. Esta discusión sobre la ética de la congregación seguirá el siguiente esquema:

I. La Visión de la Iglesia sobre las Escrituras

II. La Congregación y sus Relaciones

III. Prácticas de Concienciación, Evaluación y Responsabilidad

IV. El Código de Ética

I. La Visión de la Iglesia sobre las Escrituras

En el Nuevo Testamento la iglesia primitiva vivió dentro de su llamado a ser una comunidad de fieles en un mundo infiel, colocada

allí para atestiguar el amor de Dios en Cristo. Aquellos que compartieron en esta misión fueron acusados de vivir con el mismo tipo de abandono de sí mismos y el sacrificio visto en Jesucristo. El apoyo y la energía para esta trascendental tarea vinieron de su participación en una comunidad de personas que, con el poder del Espíritu Santo, pudieron proclamar su devoción a Cristo, compartir la comprensión de la forma de Cristo, y poner en práctica su devoción y comprensión.

Varias imágenes bíblicas nos instruyen sobre la naturaleza de la base de esta comunidad cristiana, la congregación:

1. La Novia de Cristo. En Efesios 5, la relación entre Cristo y la iglesia se utiliza como modelo para la relación de alianza que debe existir entre marido y mujer. La imagen es una de amor mutuo y responsabilidad. Una comprensión de la naturaleza de la alianza de la iglesia comienza con la alianza establecida entre Dios y Abraham (Gen. 12). Debía haber respeto mutuo y responsabilidad. En tanto que los descendientes de Abraham fueran obedientes a la voluntad de Dios, Dios los favorecería con la prosperidad y larga vida. Fue la primera relación de este tipo en las historias de la religión—un pacto personal y ético entre un dios y la humanidad.

En Cristo, la alianza entre Dios y el pueblo de Dios fue particularizada. La alianza ahora tenía un “administrador”, uno que podía interpretar la relación entre las dos “partes”. Más que eso, la iglesia formaría una alianza con Cristo, con el fin de honrar su enseñanza y su ejemplo. A su vez, la comunidad sería la destinataria del amor de Cristo sacrificado— amor que formaría la base para todas las demás relaciones humanas. Así, ni el cristiano individual, ni la iglesia, actúa de forma independiente, sino, en relación con Cristo.

2. El Cuerpo de Cristo. La iglesia es más que una colección de individuos comprometidos a seguir el camino de Cristo. La iglesia es la extensión de la Encarnación, la cual ha de funcionar como la presencia de Cristo en el mundo y presentar pruebas de su resurrección. Pablo, escribiendo a los Corintios, deja claro cómo la salud de cada parte individual tiene efecto en todo el cuerpo (1 Cor. 12). Cada parte debe funcionar correctamente, es decir, con la integridad y el amor de Cristo, para que el cuerpo esté sano.

En Efesios 4, la imagen se repite, indicando que el cuerpo es un todo cuando cada parte “dice la verdad con amor, y crece en todos los sentidos en aquel, que es la cabeza” (4:15).

3. Transeúntes. El escritor de Hebreos describe los fieles como aquellos que están conscientes de que su propia existencia va más allá de esta vida. Todas sus acciones en la tierra se basan en y son guiadas por la esperanza (11:13-16). No están, pues, obligadas por normas o limitaciones terrenales. Hacen cosas unos por otros que asombran a los pragmáticos. Ellos eligen seguir las convicciones de justicia y equidad, a pesar de que esas decisiones son impopulares. Aceptan una disciplina personal que pone el bienestar de los demás antes sus propias necesidades.

4. Gente Santa y un Sacerdocio Real.

1 Pedro 2:13-17 asigna una responsabilidad impresionante a la iglesia. Es llevar a cabo esta función sacerdotal para el mundo. Es la función del sacerdote, hablar con Dios por la gente y hablar con la gente, por Dios. Servicio, no dominación, es una marca distintiva de la vida y la misión de la iglesia. Servir y no ser servido es su primera prioridad.

Estas imágenes bíblicas proporcionan un retrato sublime de la iglesia— una comunidad pactante que es justa y bondadosa; una que no está unida ni dada a actitudes terrenales y normas; una que trasciende a esas actitudes y normas a través del servicio en el mundo. Tradicionalmente los Hermanos han mantenido algunos valores particulares dentro de ese marco general que ha guiado, tanto a nuestra ética corporativa, como a la individual. Estos valores incluyen lo siguiente:

1. El Nuevo Testamento es nuestra regla de fe y práctica. Nosotros convenimos vivir bajo sus preceptos como es enseñado y revelado en Jesús y afirmado por los apóstoles.

2. Nuestra palabra es tan buena como nuestro vínculo. Convenimos ser sinceros en el discurso y en honrar los compromisos que hacemos. La integridad, la justicia y la sinceridad son requisitos de cada miembro de la iglesia.

3. Todos los miembros son ministros. Estamos llamados, no sólo para servirnos unos a otros, sino también, para ejemplificar la vida abundante en Cristo ante todos aquellos con quienes entramos en contacto.

4. Creemos en vivir en armonía con todas las personas, en la solución pacífica de conflictos y en no dañar o degradar a ninguna otra persona.

5. Creemos que el juicio corporativo de la iglesia reunida es nuestro entendimiento de la voluntad de Dios.

6. Cada miembro de la iglesia es una parte valiosa de todo el cuerpo. Dios dota a cada miembro con dones espirituales y naturales, y la iglesia valora la opinión y contribución de cada miembro.

7. Se nos conoce por nuestros frutos, y Cristo deberá ser glorificado y revelado en todo lo que hacemos

II. La Iglesia y sus Relaciones

Como es evidente en las escrituras del Nuevo Testamento, la comunidad cristiana local no existe en sí misma. Como parte del cuerpo de Cristo, la congregación es un punto de misión entre muchos. Como viajeros en el mundo, la congregación también vive como testigo dentro de la comunidad local. El llamado al liderazgo y al personal también establece relaciones que crean expectativas y límites únicos. La comprensión de la conducta apropiada, entonces, requiere atención a estas diversas relaciones.

1. La Relación con la Iglesia en General

El apóstol Pablo trató de establecer una estrecha afinidad entre todas las nuevas comunidades cristianas establecidas como resultado de su actividad misionera. Compartió con ellos la noticia de lo que estaban haciendo otras congregaciones (2 Cor. 8:1-2). Informó lo que otros pensaban de ellos (1 Tes. 1:6-7). Tomó cualesquiera “misioneros” prometedores de las diferentes congregaciones con él, en sus viajes (Col. 4:15). Él fomentó una ofrenda para la misión entre las iglesias de Asia para la iglesia de Jerusalén. Él forjó lazos de servicio y amor dentro y entre las comunidades cristianas, superando las diferencias aparentemente irreconciliables y la diversidad.

La fe cristiana es la creencia y la acción compartida en comunidad. Los cristianos necesitan a otros cristianos para vivir su fe. Del mismo modo en que un individuo no puede seguir a Cristo por sí solo, una congregación no puede existir en un vacío. Pronto se anquilosaría y eventualmente moriría, a causa de la falta de compartir la responsabilidad y la misión. Incluso en el primer día de la iglesia, Pablo y los apóstoles trabajaban para mantener la primera congregación conectada.

El Manual de Organización y Política de la Iglesia de los Hermanos del 1992 destacó este hecho:

“La congregación por sí misma, no es suficiente. Es interdependiente de otras congregaciones y de la iglesia en general. Esto requiere de patrones que le permitan a la congregación participar en una red de distrito, nacional y de relaciones ecuménicas. Con esta interacción, tanto la congregación como la iglesia en general son enriquecidas” (Manual de Organización y Política del 1992, 119).

Esto también fue confirmado en el Manual de la Política del 2010: “La Apertura a nuestros hermanos y hermanas se extiende desde la congregación al distrito, a la denominación, a la iglesia ecuménica” (Manual de Organización y Política del 2010,10).

A todas las congregaciones de la iglesia de los Hermanos se les alienta a adoptar la constitución y los reglamentos recomendados para las congregaciones, como se indica en el Manual de Política y Organización. Esa constitución establece que “la congregación deberá pactar para apoyar fielmente el programa de la Iglesia de los Hermanos, reconocer que las promulgaciones de la Conferencia Anual de la Iglesia de los Hermanos tienen la fuerza que rige su vida, y que seguirá siendo miembro de la Iglesia de los Hermanos o de su sucesora. La congregación deberá enviar delegados a esas conferencias oficiales de la Iglesia de los Hermanos, en las cuales tenga derecho a representación” (Manual de Organización y Política del 2010, 85).

La congregación tiene una responsabilidad ética de apoyar la denominación. Puede haber casos raros en los que, después de mucha

oración y conversación, la congregación pueda concluir que la afirmación de las declaraciones de la denominación o la participación en un ministerio de la denominación entra en conflicto con la conciencia. Una decisión de no participar en, o apoyar un programa de la denominación, debe ocurrir sólo después de que la congregación se haya involucrado en un proceso responsable de estudio y oración, y un dialogo abierto y honesto con los representantes de la denominación. Un modelo recomendado de discernimiento y conversación, en relación con los desacuerdos con la Conferencia Anual, se puede encontrar en el documento de 2004, "Desacuerdos con las Decisiones de la Conferencia Anual". Las congregaciones necesitan examinar y renovar constantemente, su pacto con la denominación y buscar el consejo de sus líderes. La devota conclusión de no apoyar una posición de la denominación o un programa, debería ser una cuestión de angustia, no de competitividad o superioridad.

El desacuerdo con las acciones particulares de la denominación no le da a una congregación el derecho de menospreciar a toda la iglesia o individuos. La congregación, como parte de la familia de la denominación de Cristo, tiene que lidiar con su familia amablemente, respetuosamente y amorosamente.

Estos mismos principios se aplican a la relación de la congregación con el distrito. La Conferencia Anual ha identificado varias responsabilidades específicas de los distritos que están directamente relacionados con la vida de la congregación, tales como la autorización, la disciplina, y la colocación de los ministros; la coordinación de la educación al aire libre; y la formación de liderazgo laico y ministerial. El distrito depende únicamente del apoyo y la participación de las congregaciones dentro de sus límites para la continuación y la eficacia de su ministerio.

Las congregaciones están para ayudar a establecer, apoyar, y acatar las políticas y decisiones del distrito. Están para dar la bienvenida y trabajar con el ejecutivo del distrito u otros representantes designados del distrito. Están para cooperar y dar aliento a otras congregaciones dentro del distrito.

La misión y el ministerio de la Iglesia de los Hermanos en todos los puntos de nuestra vida compartida requieren la participación de todos nuestros miembros. El organismo reunido, bajo la forma de Conferencia Anual y del Distrito, es el lugar para la discusión de nuestras diferencias, la audiencia de la sabiduría colectiva, y el discernimiento de la mente de Cristo. Esto, entonces, es la naturaleza de la autoridad entre los Hermanos. “La autoridad rinde cuentas a la comunidad, la cual, a su vez, busca diligentemente ‘la mente de Cristo’ en el estudio de las Escrituras, en el diálogo con los hermanos y hermanas, y en la apertura a la dirección del Espíritu Santo” (Manual de Organización y Política del 2010, 9).

La iglesia local también es parte de un todo más amplio, el cual comprende el cuerpo mundial de Cristo. La Iglesia de los Hermanos tiene una larga y productiva historia de trabajo con otras comuniones cristianas en el interés de la solidaridad cristiana, el testimonio y el servicio. Las congregaciones de los Hermanos se esfuerzan para conocer y relacionarse con las iglesias de otras denominaciones en sus comunidades. Nuestro único Salvador y Señor, Jesucristo, oró por la unidad dentro del Cuerpo (Juan 17) y demostró que los discípulos fieles pueden hablar desde diferentes perspectivas cristianas (Lucas 9:49-50).

La responsabilidad ética en relación con otras comuniones llama a la congregación a contribuir con la singularidad y la fuerza de su testimonio particular hacia una meta común, en lugar de tratar de imponer prejuicios sectarios. También reemplaza una postura crítica hacia las personas y grupos de una perspectiva diferente, y rechaza medios engañosos o santurriones para atraer miembros de otras comuniones para su propia causa (proselitismo).

Por otro lado, la congregación debe protegerse contra la promoción o la alineación con cualquier grupo de interés o programas que pueda interrumpir la misión de la congregación o la aleje de su relación de alianza con la denominación.

2. La Relación con la Comunidad

Jesús dejó claro que el pago de los impuestos de uno, era responsabilidad de cada uno de sus seguidores (Lucas 20:20-26) y Pedro sugirió que la misión de las autoridades civiles es una parte del

plan de Dios para la sociedad (1 Pedro 2:13-17). Las congregaciones deben protegerse contra el uso indebido de su estatus de exención de impuestos y deberían honrar, en letra y espíritu, leyes que son claramente aplicables a ellas. Este es especialmente el caso en lo que respecta a las leyes de derecho de autor, códigos de seguridad, derechos de los empleados, discriminación y acomodación de personas con discapacidad. Incluso cuando las iglesias estén exentas de los requisitos de algunas de estas leyes, la congregación debe aspirar al cumplimiento, cuando se requiera.

Al esforzarse por ser buenos vecinos, la congregación encarna la misión de Dios a través de sus programas, actividades y mantenimiento de su propiedad. Cada congregación está para poner atención a la seguridad del medio ambiente y al aspecto de su propiedad. Y va a ejemplificar la paz y la justicia en su relación con la comunidad, en su respeto a las personas de diferentes orígenes étnicos o culturales, y en los métodos por los cuales testifica sobre cuestiones políticas.

Como ya se ha discutido, el papel de la congregación es representar el mensaje y la verdad de Jesucristo. A menudo en su historia, la iglesia no ha estado consciente de la imagen que proyecta en la sociedad. Con frecuencia ha exigido privilegios y consideraciones de su entorno, más allá de su deber razonable. A veces ha esperado a ser servida, en lugar de servir.

Una violación de nuestras expectativas personales éticas ocurre si la congregación infringe los derechos de empresas locales, vendiendo muchas veces los mismos o similares productos a un precio que socava a los comerciantes. Las empresas entienden, y a menudo ayudan con lavados ocasionales de autos, venta de pasteles, o subastas. La congregación debe ser sensible a los efectos que sus actividades de recaudación de fondos tienen sobre los demás. La iglesia también debe evitar abusar de los privilegios del descuento y solicitar regalos y gratificaciones con métodos coercitivos. La iglesia también debe examinar las implicaciones éticas al esperar o solicitar servicios profesionales libres. Es perfectamente adecuado aceptar servicios y productos como regalos, sin embargo, cuando se soliciten estas dádivas, debe hacerse con cuidado, consciente de que cada oferta viene con algún sacrificio. Todas las congregaciones cumplirán

con sus contratos y obligaciones a tiempo, sobre todo en lo que respecta a los compromisos financieros.

La cuestión de los litigios en asuntos cuando la congregación pueda sentir que sus propios derechos o privilegios hayan sido violados, es algo difícil. Tradicionalmente los Hermanos consideran que llevar una disputa al tribunal civil no va en consonancia con los consejos bíblicos, (Mat. 5:33-37; 1 Cor. 6:1-8). Aunque la convicción podría no ser tan fuerte hoy en día, todavía hay un problema ético claro para los Hermanos, al recurrir a los tribunales públicos para resolver una cuestión que la congregación debe ser capaz de manejar por sí misma, o reconciliar por medios más amistosos (cf. Mat. 18:15-17). Tanto en términos de cumplir con las directrices de la Biblia, así como en el deseo de ejemplificar la paz de Cristo, debemos tratar de resolver los conflictos con amor y armonía.

Otra cuestión ética para la congregación en relación a ambas, la comunidad local y general, es su responsabilidad de preservar el medio ambiente y los recursos naturales. La congregación debe ejemplificar el manejo adecuado del medio ambiente a través de las prácticas del reciclaje, evitando el derroche de energía, y tomando decisiones que reduzcan al mínimo, los desechos.

3. Las relaciones dentro de la Congregación

Hay muchas escrituras del Nuevo Testamento que exhortan a las congregaciones a que mantengan relaciones amables y consideradas entre los miembros y los líderes de la iglesia. De hecho, la congregación debe ser el modelo para las relaciones que se edifican unas a otras y que demuestran respeto y admiración por los dones únicos de cada persona. En ese sentido, la congregación está para luchar por la armonía y la unidad en todo lo que hace. Cualquier acción o declaración que no busque primero, los mejores intereses de todos sus miembros, aumenta la aparición de mala conducta y requiere de escrutinio.

Este criterio se aplica también a las estructuras de la organización de la congregación y a los procesos de toma de decisiones. Durante casi dos siglos, las decisiones de la denominación en la Conferencia Anual fueron tomadas por consenso. Se entiende que la sabiduría de todo el colectivo es la mejor respuesta aproximada a cualquier pregunta

planteada a la iglesia. Por lo tanto, una congregación muestra falta de respeto a sus miembros al permitir que la toma de decisiones caiga en manos de unos pocos. Cada miembro de la congregación debe protegerse contra las declaraciones escritas u orales que atraigan los cargos o la autoridad de esas personas, o que se basen en informaciones incompletas o erróneas. Este problema se presenta en los intentos calculados de balancear o manipular las actitudes y decisiones fuera de las reuniones de toma de decisiones. La comunicación plena y abierta se debe alentar en todo momento, y ha de mantenerse y ponerse a la disposición de todos los miembros, un registro completo de todas las reuniones, decisiones y las finanzas.

La constitución recomendada a las congregaciones de los Hermanos da una dirección apropiada en relación con la responsabilidad mutua de los miembros de la congregación:

“Por un lado, la congregación tiene una responsabilidad pactante de cuidar de sus miembros, de fomentar el crecimiento en la libertad y el discipulado, de ayudar a los miembros a descubrir sus dones y encontrar maneras de servir, y de proporcionar ministerios que respondan, tanto a las necesidades espirituales, como a las físicas. Por otra parte, cada miembro tiene una responsabilidad pactante de participar regularmente en la vida de la congregación, de buscar el consejo de la iglesia en la vivencia de la forma de Cristo, de desafiar a la iglesia a una mayor responsabilidad de su vocación, de responder a las oportunidades de servir en la congregación y más allá, y de contribuir a los ministerios de la iglesia en todas las formas posibles” (Manual de Organización y Política del 2010, 86).

La sensibilidad está para darse a las necesidades de las personas en la iglesia. La congregación deberá proporcionar un ambiente en donde las tensiones y dificultades personales puedan ser compartidas en plena seguridad de confianza, respuesta de amor, y confidencialidad. La comunidad debe establecer expectativas de atención, perdón y seguridad para todos los que toman parte en sus ministerios. En casos de conflictos se debe dar toda la atención a la creación de un escenario en el cual la reconciliación sea la norma, no la excepción. El manejo de conflictos a través de peticiones, escritura de cartas, y comunicación anónima es inapropiado, dadas las expectativas de discernimiento compartido y transparente.

Las instalaciones de la iglesia deben estar a disposición de todas las personas que deseen participar en la congregación. Hay ramificaciones éticas cada vez que a alguien se le niega la oportunidad de adorar o participar en otros ministerios de la iglesia, si tal negativa se debe a las políticas obsoletas e instalaciones (como en el caso de la accesibilidad para personas con discapacidad) o prejuicio absoluto.

Al vivir nuestra creencia en el sacerdocio de todos los creyentes, la congregación ha de estar consciente de la necesidad de su liderazgo laico para ejemplificar el estilo de vida cristiano, al igual que para sus ministros. La congregación está para enseñar, nutrir y fomentar un estilo de vida cristiano para todos sus miembros y debe hacer un llamado al liderazgo a aquellas personas que buscan de manera consciente vivir un estilo de vida cristiano. Cuando surjan cuestiones de estilo de vida personal, la congregación está para hacer todo lo posible para nutrir y restaurar a la persona en un estilo de vida cristiano, como fue ejemplificado para nosotros en Cristo.

La congregación está para respetar las funciones y ministerios de los que ha llamado sus líderes. Por ejemplo, es inapropiado invitar a los pastores anteriores a realizar funciones pastorales o de visitas en la congregación, cuando en la actualidad hay otro pastor contratado. El servicio de antiguos pastores en la dirección u otros papeles muy visibles, debe ser cuidadosamente evaluado, en cuanto a su efecto sobre el ministerio del pastor actual y de la armonía de la iglesia. También es poco ético para los individuos y/o grupos en la iglesia, usurpar la autoridad y las tareas de los líderes o los comités elegidos oficialmente. Es igualmente inapropiado para el liderazgo hacer negocios de una manera tal que se inhibe el discernimiento libre y completo de la congregación.

A. Relación con el/la pastor/a/ pastores, y Otro Personal

Desde las primeras conversaciones sobre la conducta de la congregacional, ha sido evidente que las cuestiones más graves surgen en lo relacionado con el personal. Esto es especialmente cierto dado la compensación pastoral, beneficios, y el apoyo. A pesar de las claras directrices dentro de la política de la denominación, a menudo, las negociaciones sobre el sueldo presentan la mayor oportunidad

para la acción inapropiada por parte de la congregación. Si bien la identificación de candidatos para el ministerio no suele implicar una conducta cuestionable, es importante para la comunidad tomar en serio su papel en el nombramiento de los dones, el apoyo al discernimiento y al extender un llamado al ministerio. A pesar de que haya acuerdos sobre la política sobre muchas de estas cuestiones, sólo se ofrecen aquí unas pocas ideas acerca de la conducta.

En primer lugar, las congregaciones y los distritos están para dar una atención cuidadosa a la convocatoria de ministros. Las congregaciones en particular, deben cultivar la cultura del llamado en el cual las personas con dones están animadas al ministerio. Cuando las personas entran en el proceso de discernimiento, la congregación debe hacer todos los esfuerzos para apoyar y orar por el candidato/a. La exploración de la propia llamada a ser apartado para el ministerio requiere muchos sacrificios. El papel de la congregación no termina una vez que el discernimiento haya comenzado, sino que se extiende a través de un llamado al liderazgo y la ordenación. Aunque el envío de un/a miembro talentoso/a a otra congregación implique una sensación de pérdida, se debe tener cuidado para reconocer el papel de la congregación de enviar y recibir líderes.

Los asuntos relacionados con la búsqueda y la colocación de los pastores presentan varias consideraciones éticas. La política de la denominación debe ser seguida en todas las búsquedas. La confidencialidad para el entrevistado es muy importante, especialmente en los casos en que el/la candidato/a aún no haya renunciado a una posición actual o no se haya definido sobre la búsqueda de la nueva posición. Los perfiles pastorales han de mantenerse en la máxima confidencialidad por los miembros de los comités de búsqueda. Las congregaciones y los ejecutivos del distrito deben comunicarse abiertamente con los candidatos, asegurándose de respetar la confidencialidad y viendo que la información sea compartida de manera apropiada y justa. El intercambio de información confidencial relacionada con el personal o los potenciales candidatos pastorales, socava el discernimiento para todos los involucrados en el proceso de colocación. Además, las personas a menudo tratan de influir en la toma de decisiones de una manera inapropiada o trabajar fuera de los comités oficiales encargados por la congregación del proceso de búsqueda.

El tiempo de búsqueda de un/a pastor/a está lleno de ansiedad y oportunidades. En muchos casos este clima de expectativa e incluso miedo, abre puertas hacia una conducta inapropiada. Honrar el tiempo de discernimiento y formación es esencial para la función de la congregación dentro del llamado y el proceso de acreditación. El cuidado debe ser tomado en cuenta, cuando se considera la colocación de los ministros licenciados, los cuales todavía tienen que cumplir con las expectativas de la ordenación. A pesar de que las colocaciones a corto plazo o los nombramientos provisionales ofrecen oportunidades significativas de aprendizaje, el liderazgo de la congregación y del distrito debe estar seguros de proporcionar la orientación y la preparación a los ministros licenciados, llamados para tales posiciones.

Después de extender el llamado a un/a ministro/a, la congregación tiene que establecer claros acuerdos con el/la nuevo/a miembro del personal en cuanto a las expectativas de rendimiento. Aquellas expectativas deben ser equitativas. Estas expectativas deben estar equilibradas con los compromisos establecidos en el contrato.

Las congregaciones han tardado en reconocer las cuestiones éticas relacionadas con la compensación adecuada y beneficios para sus empleados. Hay recomendaciones relacionadas con la compensación mínima aprobadas por la Conferencia Anual cada año. La tabla del salario es un medidor para que las congregaciones midan su responsabilidad ética al tratar de forma equitativa con sus pastores. En la mayoría de los casos, el respeto a las recomendaciones puede ser asumido para afirmar las responsabilidades financieras de la congregación con el/la pastor/a. Las directrices para proporcionar seguro médico y de vida, pensiones y otros beneficios, recomendados por el Comité de Compensación y Beneficios Pastoral, se deberán seguir lo más cerca posible. Si a las congregaciones les resulta imposible cumplir con las directrices o proporcionar beneficios, existe la obligación ética de discutir las razones y sus implicaciones con el/la pastor/a y de planificar de buena fe, para cumplir con la escala y los beneficios recomendados, tan pronto como sea posible. Si en medio de un debate abierto y honesto, está claro que la escala y los beneficios están fuera de su alcance, la descripción del trabajo debe

ser inmediatamente ajustada, para que el salario y los beneficios coincidan con las expectativas y requerimientos de tiempo.

Otra cuestión aún más crítica se refiere al apoyo emocional y espiritual de los y otro personal de la iglesia. Un comité o grupo debe estar en el lugar para relacionarse regularmente con el personal, con relación a su bienestar espiritual, físico, emocional, relacional e intelectual. El tiempo debe dejarse de lado cada año para evaluar el trabajo del personal, así como el ministerio de la congregación. Tal evaluación no es una ocasión para quejarse, sino para identificar las oportunidades y los bordes de crecimiento. Una vez más, se debe tener cuidado de equilibrar la conversación abierta y las expectativas de confidencialidad.

La congregación debe animar al personal a tomar vacaciones adecuadas y sacar tiempo. En el ministerio es demasiado fácil trabajar más allá de la energía y la habilidad de cada uno. En tales casos, ni el/la pastor/a, ni la congregación se beneficia de tales hábitos o expectativas poco realistas. Las congregaciones necesitan trabajar con el personal para ver que la salud física y emocional no esté puesta en peligro por la carga de trabajo del /de la miembro del personal. Los líderes y su comunidad deben contar con los patrones de descanso y reposo, tanto durante la semana regular y a intervalos regulares durante la tenencia del ministerio, sobre la base de las Guías para el Descanso Sabático.

A veces la congregación es demasiado dependiente del personal, en funciones que los miembros de la congregación pueden y deben hacer. El liderazgo de la congregación debe evaluar y confirmar continuamente que las formas actuales de trabajo reflejan nuestro compromiso con el sacerdocio de todos los creyentes.

A veces las congregaciones no tienen consideración para las familias de sus pastores. Por ejemplo, el/la conyugue de un pastor/a, a menudo espera tomar ciertas responsabilidades en la iglesia. Como el/la cónyuge del/de la ministro/a es con frecuencia un/una miembro de la congregación, su participación en la congregación debe ser tratada como cualquier otro miembro y no como parte del personal de la congregación. También es común que los miembros de la congregación asuman la dirección de un lugar de reunión público.

Tales presunciones son inapropiadas y la privacidad de la familia pastoral debe ser respetada en todo momento.

El mantenimiento de la casa parroquial a veces puede llegar a ser abrumador y, por lo tanto, ser descuidado. La congregación debe tener establecidos planes claros de reparaciones rápidas y adecuadas. El comité apropiado de la congregación debe desarrollar entendimientos claros con la familia pastoral con respecto a un mantenimiento regular y de emergencia de la casa parroquial.

Las conversaciones con respecto al despido del liderazgo pastoral son delicadas por naturaleza, y requieren de mayor atención, los límites y las conductas apropiadas. Cualquier preocupación sobre el liderazgo debe comunicarse a los órganos apropiados dentro de la estructura de la congregación, como el Comité Ejecutivo. Ese grupo debe tener cuidado al escuchar la preocupación y comunicarle al/a la pastor/a las preguntas reales. Al igual que con cualquier asunto de la evaluación del personal, al/a la pastor/a se le debe dar el tiempo adecuado para responder y hacer frente a los cambios necesarios. Tal ocasión debe ser entendida como una oportunidad para el crecimiento y el aprendizaje, no como una táctica de poder o control.

Es evidente que, antes de dirigir las conversaciones sobre el posible despido de un/a pastor/a, ha de tener lugar el diálogo con el/la pastor/a. Salvo en caso de evidente mala conducta del/de la pastor/a, no es ético que un pastor sea abordado con un aviso de despido sin el intento por parte de la iglesia de participar en dicho diálogo. El informe sobre la Ética en el Ministerio de Relaciones proporciona procedimientos detallados para el manejo de los asuntos relacionados con las alegaciones de mala conducta ética.

La partida de un/a pastor/a es un asunto delicado, independientemente de las circunstancias. Si la renuncia del/de la líder se produce en buenas condiciones, todavía hay muchas emociones que considerar.

La congregación y el/la líder deben tener cuidado de afligirse y celebrar adecuadamente el nuevo camino de cada uno. Si la terminación se produce bajo circunstancias desagradables, deben tomarse medidas para proteger la reputación y la paz, tanto de la

congregación como del/de la empleado/a. Ninguno está para aprovecharse del otro, financieramente o en cualquier evaluación, formal o informal realizada uno del otro. Debe haber un intento de resolver cualquier y todas las quejas, utilizando los recursos del distrito o del Ministerio de la Reconciliación de la denominación para lograr una separación amistosa.

En todos los casos de despido, el preaviso debe ser dado adecuadamente (como se establece en el Acuerdo Pastoral de la Congregación), tanto por el/la empleado/a, como la congregación y cuando sea apropiado, se debe otorgar la indemnización por despido. El/la ejecutivo/a del distrito debe ser consultado al principio del proceso de separación y si fuera necesario, continuaría participando.

B. La Congregación y la Conducta Sexual Inapropiada

Se ha centrado mucho tiempo y energía, con razón, en la conducta sexual inapropiada del clero. Nuestra política actual en materia de ética en las relaciones del Ministerio es clara acerca de la vigilancia y los procedimientos relacionados con este tipo de acontecimiento, preocupante en la vida de una congregación. Sin embargo, la conducta sexual inapropiada no sólo es cometida por parte del clero. Hay también incidentes de acoso y otras conductas sexuales inapropiadas que involucran a miembros de la congregación. A veces este comportamiento se dirige hacia el/la pastor/a, particularmente cuando esa persona es una mujer.

Los convenios bautismales se rompen si los miembros se involucran en conductas de naturaleza sexual y coercitiva, dirigida hacia otro hermano o hermana. El comportamiento de acoso sexual en la familia de la congregación podría incluir una gama de comportamientos sexuales: chistes e insinuaciones sexuales; llamadas telefónicas sexualmente ofensivas; proposiciones sexuales o solicitudes repetidas no deseadas para citas; miradas lascivas o sexualmente sugestivas; comentarios o insinuaciones fuera de lugar acerca del sexo o la vida privada de un hermano o hermana; familiaridad física innecesaria o contacto físico que implique el toque de una manera sexual; comentarios sexualmente sugestivos sobre la apariencia o el cuerpo de una hermana o hermano; comentarios ofensivos; gestos obscenos; exposición indecente; agresión sexual y violación.

Estos comportamientos de conducta sexual inapropiada son inherentemente violentos y se basan en la premisa de que una persona tiene el derecho de imponer su sexualidad a otra. Como cristianos necesitamos reconocer el comportamiento de acoso sexual como inapropiado en todas sus formas y responder apropiadamente con compasión y responsabilidad. Las víctimas necesitan ser reconocidas como víctimas y darles el apoyo necesario para recuperarse de su experiencia. Los autores también necesitan apoyo y asesoramiento, pero necesitan hacerse responsables de sus acciones. Es evidente que la conducta debe ser detenida y tomar todas las medidas razonables para evitar que se repita.

Los pasos para prevenir el acoso sexual en la congregación incluyen la creación de un ambiente libre de los desequilibrios de poder que hacen posible el acoso sexual, y cultivar relaciones en las que los miembros de la congregación se valoren unos a otros como personas con sus propios derechos, proveyendo educación sobre el comportamiento inadecuado y proveyéndoles consejería y apoyo a miembros que le hacen frente al problema. Se debe prestar atención a evitar circunstancias que puedan dar lugar a mala conducta o la percepción de que el comportamiento inadecuado pudiera ocurrir.

Es urgente que cada congregación tenga en marcha un proceso para tratar acusaciones sobre conducta sexual inapropiada. A menos que una congregación sea capaz de diseñar un proceso adecuado para sí misma, se recomienda que los procedimientos descritos en el papel de la Ética en el Ministerio de Relaciones, Sección IV, sean adoptados por la congregación, con el comité ejecutivo actuando como el equipo de evaluación. El comité ejecutivo debería tomar en consideración y utilizar según, sea necesario, los recursos disponibles para ellos, incluyendo a los diáconos, los equipos de reconciliación de la congregación o del distrito, el/la ejecutivo/a de distrito, y los cuidadores profesionales a disposición de la congregación.

De especial preocupación deben ser los casos de un tratamiento inadecuado de los niños. El abuso psicológico o físico de los niños es poco ético e inmoral. Los niños son vulnerables y tienen derecho a la protección contra todas las formas de abuso. El abuso de menores incluye el mal uso o la desnaturalización del privilegio de cuidar a los niños. Los ejemplos incluyen el abuso físico, abuso emocional que

implica el abuso verbal, menosprecio, burlas o aterrorizar; y el abuso sexual. En los casos de abuso físico de los niños en los estados donde la ley exige la presentación de informes, la iglesia deberá cumplir. Además, la congregación debe moverse agresivamente para detener el comportamiento y protegerlos contra la repetición; atender al/a la niño/a afectado/a y la familia del/de la niño/a; y atender a la necesidad del autor para dar tratamiento.

Además de un proceso para tratar los incidentes de niños, debe haber políticas escritas en vigor para la entrevista, contratación, supervisión y para reportar tanto a los empleados laicos, como a los voluntarios que tienen obligaciones de cuidar a los niños. A las congregaciones también se les recomienda explorar la factibilidad de obtener un seguro de responsabilidad para cubrir los casos de acusaciones de abuso sexual. Una serie de recursos y la muestra de declaraciones de protección infantil están disponibles en la Iglesia de los Hermanos y el personal del distrito.

III. Prácticas de Sensibilización, Evaluación y Responsabilidad

Alentar a las comunidades saludables y establecer límites éticos es una tarea importante en la vida de la iglesia. El establecer un conjunto de expectativas es adecuado, sólo en la medida en que la información que contiene esté integrada en la cultura de la congregación. Para tal efecto ha sido creada una herramienta resumen para ayudar a nuestras comunidades a evaluar su conducta y comportamiento

Aunque las congregaciones han sido alentadas a estudiar el documento de Ética para las Congregaciones durante el proceso de colocación pastoral, esta práctica no ha sido suficiente, dada nuestra comprensión de comunidades saludables. Las congregaciones, entonces, tienen que estudiar este documento y administrar la herramienta de evaluación cada cinco años. Los resultados de la evaluación y las acciones previstas deben ser compartidos con el/la Ejecutivo/a del Distrito. La oficina del Distrito mantendrá una copia del más reciente estudio con el propósito de la rendición de cuentas y el mantenimiento de registros. Esta información estará disponible sólo para la congregación a medida que comiencen con su evaluación regular. Además, el personal de la Denominación trabajará con los Ejecutivos del Consejo del Distrito para desarrollar recursos de estudio y herramientas de formación.

La autoevaluación de la congregación y de cualquier consejo del distrito o del Comité Permanente está destinada a fomentar la congregación en sus esfuerzos hacia la fidelidad a la voluntad de Dios, para que el cuerpo de Cristo pueda vivir mejor en la obediencia y la unidad.

Cualquier código de ética es sólo tan bueno como la determinación de mantenernos unos a otros responsables de los valores y los comportamientos descritos. Dentro de la congregación esto es especialmente importante, dada la cultura de la comunidad y de las muchas relaciones solapadas dentro de ella. A veces es simplemente más fácil dejar que las acciones queden sin respuestas, en aras de una mayor tranquilidad. Para los Hermanos hoy en día, esto es a menudo el caso, cuando se percibe que las relaciones entre los miembros nunca serán las mismas. Sin embargo, el modelo de discipulado presentado en las Escrituras señala el estímulo mutuo como medio de aumentar la fidelidad. Los valores expresados en este código de ética, nos guían, entonces, hacia la consolidación de comunidades saludables mediante la presentación de expectativas claras y estableciendo las normas para la corrección de la disciplina y la responsabilidad compartida.

Sin embargo, hay ocasiones de mala conducta que requieren estructuras y procesos intencionales. Muy a menudo estos asuntos conciernen al personal de la congregación y los negocios. Dado que estas ocasiones son excelentes ejemplos de relaciones duales o ejercicio de cualquier influencia indebida, es esencial que se introduzcan terceras partes para guiar el proceso de confrontación y resolución.

1. Cualquier miembro de la congregación que perciba una violación de la responsabilidad fiduciaria puede contactar a los líderes del distrito con respecto a sus preocupaciones. El quipo de liderazgo del distrito o el comité ejecutivo actuará como la comisión de investigación. El/la ejecutivo/a del distrito servirá en calidad de consultor durante la investigación.

Este proceso inicial de investigación se centrará en lograr claridad con respecto a las interrogantes presentadas en la queja. El/la líder del distrito se reunirá con los líderes de la congregación, así como las

otras personas involucradas. En la medida de lo posible, estas conversaciones son para trabajar hacia la restauración, en lugar de la acusación y el castigo.

2. Si estas conversaciones resultaran en más impasse, la dirección del distrito llevará la preocupación a la junta del distrito. Se invitará al liderazgo de la congregación a continuar discutiendo sobre las preocupaciones y las implicaciones de un posterior desacuerdo. El objetivo de esta reunión, al igual que el de la investigación inicial, es restaurar la relación y la conducta apropiada.

3. Si no se cumplen estos objetivos, ya sea desde el punto de vista de la congregación o del distrito, el/la delegado/a del Comité Permanente pasará el asunto al Comité Permanente como el órgano adjudicador de la denominación. Esta conversación, por la naturaleza de los organismos implicados, es la autoridad final en cuestiones de política y disciplina.

IV. El Código de Ética

Como una congregación dentro del cuerpo de Cristo, cada comunidad se esfuerza por actuar con integridad en sus interacciones diarias con los que están fuera de la iglesia.

1. Nos esforzamos por vivir de acuerdo con el mandato del Evangelio de que nuestro sí sea sí, y no sea no, especialmente en lo que respecta a los estatutos civiles. Honramos el trabajo creativo de otros por medio del acatamiento de los permisos de derechos de autor y la compensación de aquellos que comparten su trabajo creativo con nosotros.

2. Nosotros encarnamos nuestra postura tradicional de la separación de la fe, de la política, absteniéndonos de usar nuestro estatus sin fines de lucro, para apoyar a candidatos políticos.

3. Buscamos mantener la integridad de la comunidad empresarial mediante el cumplimiento de las fechas de vencimiento de factura, no abusando de los privilegios del descuento, no solicitando dádivas de manera coercitiva o amenazante y no compitiendo de manera desleal, con las empresas locales en el comercio de productos y servicios.

4. Nuestra integridad también nos desafía a trabajar de manera transparente en la medida en que evitamos relaciones duales o conflictos de intereses.

5. Nos esforzamos por ser testigos de la paz de Cristo en nuestras relaciones entre unos a otros y nuestra comunidad en general, especialmente al compartir nuestro mensaje y los recursos y la forma en que hablamos de cuestiones políticas del día.

Como parte del cuerpo global de Cristo, cada congregación busca ser fiel a la oración de Cristo por la unidad, a través de la oración y el apoyo de la iglesia localmente, confesionalmente y universalmente.

1. Buscamos vivir nuestra alianza con la denominación y el distrito, apoyando su programa local, nacional e internacional mediante el envío de delegados a las conferencias anuales y del distrito, a través de donaciones de tiempo y dinero, y sobre todo, a través de nuestras oraciones.

2. Reconocemos que otras comunidades cristianas que nos rodean son hermanos y hermanas en la familia de Dios. Nosotros no tratamos de hacer proselitismo entre nuestras comuniones hermanas. En lo que respecta a otras comunidades de religiones, tratamos de comprender y ser respetuosos de sus creencias y prácticas. Aunque el desacuerdo sea inevitable, buscamos entrar en conversaciones públicas con gracia y compasión, en lugar de miedo y desconfianza.

3. Apoyamos causas u organizaciones que reflejen la comprensión histórica y teológica de la iglesia, y evitamos la asociación con grupos que puedan perjudicar nuestra misión establecida.

Como una comunidad de discípulos que sigue el camino y las enseñanzas de Jesucristo, la congregación busca tratar a unos y otros con amor y respeto, dirigiendo los asuntos de la iglesia abiertamente y de acuerdo con nuestras creencias.

1. Compensamos adecuadamente a los oradores invitados, pastores interinos, y cualesquiera otros líderes que presten servicios profesionales para la congregación.

2. Somos un pueblo de reconciliación y tratamos de resolver conflictos o inquietudes a través de medios pacíficos, en lugar de recurrir a los tribunales públicos para una resolución.

3. Trabajamos para exhibir amor y respeto a todas las personas y asegurar que cada persona tenga acceso a nuestras instalaciones y ministerios. Aspiramos a ser sensibles ante las personas con necesidades especiales y tratamos de acomodarlos con el acceso adecuado a nuestro culto y servicios pastorales.

4. Buscamos conscientemente la armonía y la unidad en todos los aspectos de nuestro programa y compañerismo, luchando por consenso en nuestras decisiones y relacionándonos unos con otros en el Espíritu de Cristo, en el vínculo de amor.

Nuestro llamado al discipulado nos impulsa a fomentar e instruir a nuestros miembros en el mantenimiento de estilos de vida, actitudes y acciones que reflejen el ejemplo y las enseñanzas de Cristo.

1. Nosotros administramos nuestro tiempo, talento y tesoro como recursos para la misión común de la iglesia de Cristo. Nuestros líderes administran de manera responsable, todos los recursos y fondos confiados a ellos en el ejercicio de sus funciones.

2. Abordamos rápidamente los casos de disidencia entre nosotros y tenemos un método en marcha para buscar la resolución y la reconciliación.

3. Cultivamos un espíritu de agradecimiento y generosidad en toda nuestra vida, especialmente expresándoles nuestra gratitud a todos aquellos que hacen una contribución significativa al trabajo y el culto de la iglesia, porque todo lo que tenemos, es un regalo de Dios.

4. Nos empeñamos por mantener un ambiente y un programa libre de abuso y acoso sexual, psicológico o físico, prestando especial atención a la protección de los niños, los ancianos y los discapacitados. En el caso de una acusación de abuso o acoso, vamos a tratarla abiertamente, sin demora e imparcialmente, con el fin de detener la conducta en cuestión, cuidamos a todas las víctimas, efectuamos cambios en el infractor y buscamos la reconciliación.

El trabajo de una congregación, especialmente los acuerdos contractuales con el personal, crea cuestiones éticas únicas (Responsabilidad fiduciaria).

1. Nos esforzamos por ser justos y equitativos en nuestro apoyo a nuestro personal, adoptando las Guías para Sueldos y Beneficios del/de la Pastor/a como nuestra guía para determinar cuál es la compensación adecuada. Cuando nos desviamos de estas directrices, ajustamos las expectativas y los requerimientos de tiempo apropiados a la escala.

2. Proporcionamos una cultura de apoyo y cuidado de nuestro personal a través de un comité asesor que se reúne regularmente con los miembros del personal, en calidad de defensa y asesoría. Este

grupo facilitará oportunidades regulares para la evaluación del desempeño de todo el personal, proporcionando oportunidades para el aporte apropiado de la congregación.

3. Valoramos el ministerio de nuestro actual liderazgo pastoral y desalentamos a nuestros miembros de invitar a los pastores anteriores a volver a realizar funciones pastorales, tales como bodas y funerales. Tratamos las amistades con los pastores anteriores con especial cuidado, a fin de no socavar el ministerio de liderazgo pastoral actual.

4. Nos esforzamos por ser abiertos y transparentes en nuestra organización y confiamos en el ministerio de todos los creyentes en nuestro medio, mediante la identificación y el cuidado de los dones y habilidades de nuestros líderes. Esperamos que nuestros miembros llamados al liderazgo ejecuten las obligaciones de su cargo, de conformidad con los estatutos de la congregación. Encomendamos a nuestros líderes el trabajo de la iglesia y esperamos que les permita evitar hacer valer la influencia indebida en los asuntos de la congregación o la búsqueda de favores por la naturaleza de su posición.

5. Hacemos negocios abiertamente, excepto cuando la agenda pueda tratar problemas confidenciales del personal, y espere un diálogo transparente y honesto de todos nuestros miembros en todo momento. Pedimos que nuestros miembros no traten de influir en las decisiones fuera de los foros abiertos, establecidos a través de reuniones y alternativas cerradas, o mediante campañas a través de los medios de comunicación alternativos, en cartas, por teléfono o por la Internet.