

POLÍTICA DE CONDUCTA SEXUAL EN EL MINISTERIO PARA LÍDERES ACREDITADOS

Límites de relaciones apropiadas en el ministerio

I. Propósitos

Esta política aborda el problema de la conducta sexual inapropiada que incluye entre otros el abuso sexual, acoso sexual y explotación sexual por parte del liderazgo de Unity. Esta política también especifica los procedimientos mediante los cuales un líder acreditado Unity puede hacer una transición ética de una relación pastoral a una relación romántica.

II. Cobertura de la política

Para simplificar, el término “Líder Acreditado” aplica a todos los a) ministros licenciados y ordenados (activos o inactivos), b) ministros licenciados asociados, c) maestros licenciados Unity, d) líderes espirituales que sirven iglesias Unity bajo dispensa especial de Unity Comunidades & Líderes, e) líderes espirituales y coordinadores de grupos de estudio de iglesias y grupos afiliados a Unity Comunidades & Líderes, f) candidatos de educación ministerial y g) ministros en el programa de campo.

Se recomienda que cada ministerio adopte su propia política de conducta sexual que incluya a los líderes laicos y ministros asociados de otras denominaciones o presentadores invitados que no están bajo la sanción de Unity Comunidades & Líderes.

III. Valores fundamentales en casos de conducta sexual inapropiada.

1.- Unity Comunidades & Líderes está llamado a responder con compasión y directamente a toda alegación de conducta sexual inapropiada por un líder acreditado. Unity Comunidades & Líderes tiene la intención de responder a las necesidades espirituales de todas las personas involucradas; la presunta víctima, el (los) denunciante (s), el líder acreditado contra quien se hacen las acusaciones, así como la congregación y el movimiento Unity en su conjunto. Estas son prioridades muy diferentes a las del sector privado.

2.- Toda alegación de conducta sexual inapropiada merece cuidadosa consideración y respuesta pronta y apropiada.

3.- Los procedimientos justos en el manejo de quejas de conducta sexual inapropiada deben proporcionar el debido proceso a todas las personas involucradas.

4.- El procedimiento uniforme de revisión paritaria para resolver alegaciones de conducta sexual inapropiada proporciona un sentido de justicia e imparcialidad para todos los involucrados.

5.- El equipo de revisión de casos del Sistema de Revisión de Ética (SRE) y/o el/la representante judicial puede consultar con otras personas con experiencia acerca de los

problemas y preocupaciones con respecto a presuntos incidentes de conducta sexual inapropiada con el fin de facilitar su revisión.

IV. Definiciones de conducta sexual inapropiada por líderes acreditados.

1.- El término “conducta sexual inapropiada” en el contexto de liderazgo acreditado, abarca varios conceptos interrelacionados con: a) abuso sexual, b) acoso sexual y c) explotación sexual.

a.- Abuso sexual es el contacto sexual injustificado de cualquier persona entre otros y no limitado a: cualquier participación o contacto sexuales con una persona que es menor de edad o que está legalmente incapacitado.

b.- El acoso sexual por parte de un líder acreditado puede ocurrir en cualquier aspecto de sus funciones y responsabilidades o en una relación pastoral. Esto incluye y no se limita a: conducta como el humor o el lenguaje con connotación sexual. Preguntas y/o comentarios acerca de conducta sexual que no están relacionados con la capacidad profesional para empleo. Comentarios sexuales inapropiados sobre vestuario o apariencia física y/o solicitudes repetidas no deseadas a compromisos sociales o citas. El acoso sexual puede dar lugar a un ambiente de trabajo hostil que compromete la integridad del ministerio.

El término “acoso sexual” también incluye, pero no se limita a actos que constituyen una violación a las leyes de acoso sexual definidas en la ley federal del país en el cual el ministerio está ubicado. Por ejemplo, el título VII del Acta Federal de los Derechos Humanos de 1964 en EUA proporciona una definición detallada del acoso sexual como sigue:

(1) Acoso “quid pro quo” se refiere al acoso sexual (solicitud de favores sexuales, comentarios sexuales acerca del vestuario o el cuerpo de una persona, estereotipo sexual, comentarios ofensivos y cualquier otra conducta de naturaleza sexual) por parte de un supervisor o cualquier otra persona con autoridad y que opera ya sea por medio de la sumisión o el rechazo de la víctima - como base para cualquier decisión laboral que afecte a la víctima. Ejemplos comunes de acoso “quid pro quo” consisten en contratar, otorgar o negar un ascenso, degradación, transferencia, capacitaciones, aumento de salario, despido, asignación de trabajo y oportunidades de voluntariado basados en la reacción de la víctima a los actos de acoso sexual no solicitados.

(2) Acoso de “ambiente de trabajo hostil” es cualquier conducta que crea un ambiente de trabajo hostil, aunque la víctima no haya sufrido una repercusión laboral tangible como por ejemplo: denegación de aumento, ascenso o despido. Para presentar una queja legal de acoso por “ambiente de trabajo hostil”, el acoso sexual debe ser lo suficientemente severo o generalizado para alterar la situación laboral de la víctima y crear un ambiente de trabajo abusivo.

(3) Bajo la ley federal, el “acoso sexual” también incluye cualquier represalia o retaliación contra cualquier persona, por parte de cualquier compañero de trabajo o supervisores porque esa persona de buena fe reporta la violación o sospecha de violación de conducta sexual inapropiada, ya sea que la violación denunciada sea o no, corroborada por una investigación.

(4) También se aplicará cualquier definición estatal o de legislación común pertinente de “acoso sexual” que esté promulgada.

c.- “Explotación Sexual” incluye, pero no se limita al desarrollo o el intento de desarrollar una relación física o sexual entre un líder acreditado y un empleado, miembro de la congregación o voluntario, así como con cualquier persona con quien el/ella tenga cualquier relación pastoral o profesional, haya o no consentimiento aparente por parte de la persona.

d.- Dónde la jurisdicción política impone un estándar más alto, los líderes acreditados deben adherirse a dichos estándares.

2.- El término “relación pastoral” o “capacidad ministerial” significa: una relación entre un líder acreditado y cualquier persona a quien tal líder acreditado brinda asesoramiento, cuidado pastoral, apoyo de oración, dirección o guía espirituales, incluyendo lo que sea recibido durante los servicios dominicales y/o de las clases relacionadas con el ministerio, talleres, retiros, bodas, funerales o cualquier otra actividad relacionada con el ministerio.

3.- Una “relación romántica” incluye citas y/o un deseo expreso de intimidad personal, física y sexual con otra persona.

4.- El término “menor” significa cualquier persona que no haya cumplido los dieciocho (18) años o según lo definido por la ley local aplicable.

5.- El término “asesoramiento profesional” significa un asesoramiento por un profesional acreditado en el área de psiquiatría, psicología, trabajo social, o terapia familiar que no incluye ningún elemento de dirección o guía espiritual.

V. Conducta Sexual Inapropiada

1.- Abuso sexual infantil y/o acoso incluye daño físico, sexual y psicológico a un menor o a cualquier persona que sea incompetente o que tenga capacidad mental disminuida al nivel de un niño. Esto incluye, pero no se limita a, cualquier acto en contra de un menor o persona incompetente que constituya un delito según las leyes estatales y federales aplicables. Las acusaciones de abuso sexual o acoso de un menor serán reportadas a las autoridades correspondientes.

2.- Cualquier insinuación o conducta sexual no deseada o no recíproca ya sea verbal, no verbal o física por parte de un líder acreditado hacia un compañero de trabajo, un miembro de su personal o congregación constituye una conducta sexual inapropiada. Esto incluye, pero no es limitada a actos que constituyan un delito bajo la ley estatal o federal. Esto puede incluir lenguaje o humorismo de orientación sexual, preguntas o comentarios acerca del comportamiento o preferencia sexual de alguien, contacto físico no bienvenido o no deseado, comentarios inadecuados acerca del cuerpo o vestuario de alguien, o repetidas propuestas para citas o compromisos sociales.

El acoso sexual incluye, pero no se limita a: **a.-** Insinuaciones sexuales verbales, comentarios sugestivos, insultos, humor degradante o bromas acerca de características específicas de sexo o género, amenazas.

b.- Sonidos no verbales sugestivos o insultantes; miradas lascivas; chiflidos, gestos obscenos; exhibición de carteles objetables, dibujos animados, fotografías y/o revistas. **c.** Toque físico, tal como pellizcar, rozar el cuerpo, relaciones sexuales forzadas, asaltos.

3.- La conducta sexual inapropiada ocurre cuando un líder acreditado tiene una relación sexual o romántica con cualquier persona con la que el líder acreditado haya tenido contacto mientras prestaba servicio en cualquier capacidad ministerial. Cuando hay un desequilibrio de poder no puede haber consentimiento significativo para relaciones románticas o sexuales entre un líder acreditado y cualquier persona que el líder acreditado conozca mientras desempeñe un rol ministerial. Una forma de definir “poder” es la posesión de una o más bases de poder que incluyen: autoridad formal, carisma, riqueza, raza, edad, posición o conexiones, influencia emocional, recompensas y castigos, experiencia, apariencia física, género o influencias sexuales, habilidad intelectual o verbal y secretos (ocultar información pertinente.) Dentro del ministerio, el líder acreditado posee múltiples bases y por lo tanto más poder que otros en el ministerio.

Incluso, si la posibilidad de una relación romántica o física pareciera ser iniciada por el/la congregante, es responsabilidad del líder acreditado mantener los límites de la relación pastoral. La cuestión del interés del líder acreditado no es un factor; la participación romántica o física con un miembro adulto de la congregación, es conducta sexual inapropiada hasta y a menos que la relación pastoral haya sido descontinuada por medio de los procedimientos especificados en la sección VI Más allá de la Relación Pastoral.

VI. Más allá de la Relación Pastoral

[Nota: Esto es acerca de ayudar al Líder Acreditado a ser responsable en las relaciones recíprocas entre adultos, con disposiciones que protegen al líder acreditado, al ministerio, a Unity Comunidades & Líderes y otras personas involucradas]. La regla es que ningún líder acreditado deberá tener una relación romántica con ninguna persona con la que tiene una relación pastoral, o con la que ha tenido una relación pastoral en los últimos seis (6) meses. Sin embargo, en circunstancias en las que podría desarrollarse una relación romántica, estos son los procedimientos que seguir para cumplir con la política de conducta sexual de Unity Comunidades & Líderes:

1.- Una relación entre un líder acreditado y una persona con quien el líder acreditado tiene una relación pastoral al mismo tiempo, lleva consigo el riesgo de coerción, abuso de poder y por consecuencia, explotación sexual. Como tal, ningún líder acreditado deberá tener una relación romántica con ninguna persona con la que tenga una relación pastoral en curso, o con la que haya tenido una relación pastoral en los últimos seis (6) meses.

2.- En el momento en que un líder acreditado se da cuenta de que se está desarrollando una relación romántica en el transcurso de una relación pastoral, inmediatamente terminarán la

relación pastoral y se asegurará que la otra persona haya sido referida a otro recurso independiente para apoyo pastoral adecuado.

3.- El líder acreditado deberá dar aviso inmediatamente al director ejecutivo de Unity Comunidades & Líderes y/o a la persona designada por el director sobre la existencia de la relación romántica y mantenerlos informados de cualquier desarrollo y estar dispuesto a discutir abiertamente con el director ejecutivo y/o la persona designada por el director, los problemas y peligros inherentes a este tipo de relación romántica. Si el líder acreditado es un ministro asociado o maestro licenciado, también deberá notificar a su ministro director y/o a su ministro avalador.

4.- Ningún líder acreditado buscará ni fomentará una relación romántica con ninguna persona con la que haya tenido una relación pastoral en los últimos seis (6) meses, a menos que ambas partes se reúnan para recibir asesoramiento profesional fuera de sus áreas regulares de ministerio y/o involucramiento laboral. El líder acreditado notificará a las mismas personas mencionadas en el párrafo anterior antes de iniciar una relación romántica.

Antes de que un líder acreditado prosiga o fomente cualquier relación sexual o romántica con cualquier persona con la que haya tenido previamente una relación pastoral, debe: a) comunicarse con las personas mencionadas anteriormente para revisar los requisitos de la conducta sexual y familiarizarse con los problemas y peligros inherentes a las relaciones pastoral congregante, b) si sirve en un ministerio local, deberá notificar a su junta directiva sobre el desarrollo de una relación romántica, y c) antes de cualquier contacto sexual ocurra, concertar una reunión con su posible pareja y un consejero profesional independiente que pueda asesorarlos tanto sobre los problemas inherentes como sobre los peligros de una relación pastoral congregante. El líder acreditado y/o su iglesia pagarán por este asesoramiento.

Procedimientos de revisión

1.- Decisión de revisar. La decisión de iniciar la revisión de un ministro acusado de conducta sexual inapropiada será tomada por el gestor de casos del SRE [Sistema de Revisión de Ética] después de consultar con el coordinador de desarrollo ministerial. Las políticas y procedimientos aquí descritos son pautas, la decisión de revisión se tomará en base a todos los hechos y circunstancias del conocimiento de los funcionarios correspondientes de Unity Comunidades & Líderes.

2.- Revisión preliminar. El gestor de casos del SRE tiene la autoridad para realizar una revisión preliminar e iniciar un proceso del Sistema de Revisión de Ética [SRE] En una revisión preliminar, el gestor de casos del SRE determinará la naturaleza exacta de la alegación y solicitará a la persona a ser revisada una declaración completa por escrito en respuesta a la acusación.

En una revisión preliminar, el gestor de casos del SRE después de escuchar a la parte denunciante y a la parte acusada, y después de consultar con otras dos (2) personas capacitadas en el proceso de revisión de ética, tiene la facultad de proponer una resolución a la denuncia de las partes involucradas. Si las partes están de acuerdo con la resolución, y si el gestor de casos del SRE concluye que el líder del ministerio será absuelto, la revisión preliminar concluirá, excepto por “aviso de disposición” y “manejo de registros de información” según lo requerido y descrito en este documento. Sin embargo, si el gestor de

casos del SRE considera que es justificable un plan de acción o la suspensión del líder del ministerio, entonces el gestor de casos del SRE iniciará un proceso de revisión de ética.

3.- Recepción de quejas.

a. Involucra a un adulto. Quejas de conducta sexual inapropiada que involucran a un adulto deben de ser recibidas por parte del denunciante, preferentemente por escrito. En caso de que el (los) denunciante(s) decida(n) no presentar una denuncia por escrito, el gestor de casos del SRE aún puede decidir iniciar una revisión si en su juicio se justifica iniciar un proceso del sistema de revisión de ética.

b. Involucra a un menor. Además de ser revisado de acuerdo con los procedimientos aquí descritos, las acusaciones que aleguen contacto sexual entre un ministro y un menor de edad, se reportarán a las agencias estatales de protección de menores.

c. Tiempo considerable. Cualquier denuncia de mala conducta dentro de los últimos cinco (5) años, será considerada una denuncia actual. Una denuncia de más de cinco (5) años se considerará caducada. Dependiendo de la naturaleza de la denuncia caducada, el gestor de casos del SRE puede decidir iniciar un proceso de revisión de ética. Denuncias de contacto sexual entre un ministro y un menor serán consideradas actuales, sin importar cuándo ocurrió la conducta alegada.

4.-Sin promesa de confidencialidad. Unity Comunidades & Líderes no promete confidencialidad con respecto a las comunicaciones de quejas u otras denuncias de cualquier forma de conducta sexual inapropiada. Unity Comunidades & Líderes se reserva el derecho de divulgar información para la protección de otros y para garantizar la idoneidad de la revisión realizada por Unity Comunidades & Líderes y la capacidad de Unity Comunidades & Líderes de tomar las medidas apropiadas en conformidad con esta política. Sin embargo, Unity Comunidades & Líderes limitará la divulgación de información sólo a aquellas personas que tengan necesidad de saber, incluyendo el Equipo de Liderazgo de Unity Comunidades & Líderes entre otros, y procederá con la debida sensibilidad para proteger la privacidad de las personas afectadas por las denuncias.

- **Exigencia de confidencialidad.** El denunciante puede exigir confidencialidad. En ese caso, la persona que recibe la denuncia deberá de informar al denunciante que, en la mayoría de los casos dicha solicitud, niega a Unity Comunidades & Líderes la capacidad de tomar acción para disciplinar al acusado y/o evitar que se repita. El director ejecutivo de Unity Comunidades & Líderes deberá ser notificado de la situación.

5.- Inicio de la revisión. El gestor de casos del SRE iniciará su revisión preliminar lo más pronto posible, sin exceder veintiún (21) días después de que se recibió la denuncia, a menos que haya circunstancias documentadas que causen el retraso de la investigación preliminar.

6.- Ausencia con goce de sueldo sin perjuicio. Dentro de los tres (3) primeros días después de determinar que la demanda amerita un proceso de revisión de ética y antes de que comience el proceso del sistema de revisión de ética, el gestor de casos del SRE recomendará a la junta directiva del ministerio que se otorgue al líder acusado una ausencia con goce de sueldo sin perjuicio de su posición ministerial mientras se espera el resultado del proceso del

sistema de revisión de ética. Esta recomendación a la junta directiva de ausencia sin prejuicio se presenta como una cuestión de política.

7.- No interferencia y cooperación con las agencias civiles. Si la presunta mala conducta debe ser reportada a cualquier agencia civil para su investigación (como en el caso de abuso infantil), el gestor de casos del SRE y/o el equipo de revisión de casos del sistema de revisión de ética, contactará al coordinador de desarrollo ministerial y llevará a cabo la revisión respectiva de manera que no interfiera con la investigación civil o criminal llevada a cabo por las autoridades locales.

8.- Procedimientos de revisión. Las denuncias de conducta sexual inapropiada serán revisadas bajo las disposiciones de las políticas y procedimientos del sistema de revisión de ética.

9. Acusaciones sin fundamento. Si el gestor de casos del SRE determina que las acusaciones de conducta sexual inapropiada no pueden ser comprobadas y no justifican un proceso del sistema de revisión de ética, éste dará la decisión por escrito al coordinador de desarrollo ministerial y compartirá tal decisión tan ampliamente como la acusación original. El gestor de casos del SRE también dará una recomendación por escrito para terminar la ausencia sin prejuicio, especificando una fecha tanto al ministerio como al coordinador de desarrollo ministerial.

10. Aviso de disposición. Cuando se haya determinado el resultado, el gestor de casos del SRE contactará a la parte demandante y le informará de las medidas adoptadas. También se informará al denunciante que el acusado puede optar por apelar la decisión.

11. Manejo de registros e información

a. Denuncias con fundamento. Cómo se describe en el Sistema de Revisión de Ética.

b. Denuncias sin fundamento. Un informe con todas las quejas sin fundamento y las recomendaciones relacionadas junto con cualquier declaración presentada por el ministro sobre la queja se mantendrá indefinidamente en el archivo de personal del ministro en la oficina central de Unity Comunidades & Líderes.

c. Divulgación de hechos. Nada en esta política o en los procedimientos será considerado para oponerse a la divulgación de los hechos y circunstancias relacionados con cualquier queja o acusación a cualquier aseguradora, abogados u otras personas cuya asistencia se solicita en relación con la revisión preliminar o la defensa de cualquier queja o acusación.

**FORMA DE RECONOCIMIENTO
POLÍTICA DE CONDUCTA SEXUAL
UNITY COMUNIDADES & LÍDERES**

Yo confirmo que he recibido una copia de la política de conducta sexual de Unity Comunidades & Líderes. Confirmando que se espera de mí, que conozca y me familiarice con el contenido. Yo entiendo:

- Que, como un Líder Acreditado, yo soy responsable de mantener los límites de la relación pastoral.
- Que una variedad de comportamientos, alguno de los cuales no incluye el contacto físico, constituye la conducta sexual inapropiada.
- Que la conducta sexual inapropiada es base para la acción disciplinaria, incluyendo despido de empleo o suspensión del servicio.
- Que esta política puede ser actualizada de vez en cuando y que yo seré responsable de leer y cumplir con las actualizaciones.
- Que esta política no crea ni afecta ningún contrato de empleo y de ninguna manera limita los derechos de Unity Comunidades & Líderes a cambiar sus políticas o procedimientos descritos en este documento.

Nombre completo

Firma

Fecha