

ETICAS EN LAS RELACIONES MINISTERIALES -1996

I. INTRODUCCION.

El asunto sobre "Éticas en las Relaciones Ministeriales," adoptado por la Conferencia Anual del 1991, pidió a la iglesia que desarrollara un código de ética para los clérigos en la Iglesia de los Hermanos que podría incluir las preocupaciones de las "Guías Para Las Relaciones Ministeriales" documento conocido antes como: "Éticas en las Relaciones Ministeriales," que fue aprobado por el Comité Permanente en 1988.

El documento del 1988, preparado por un Comité especial para el Comité Permanente, trajo algunas reflexiones sobre éticas ministeriales y en la efectividad de la actual política en la iglesia, las estructuras para guiar y supervisar los asuntos éticos. El documento del Comité permanente es mas generalizado y señala algunos asuntos específicos en el aspecto ético que confrontan ministros y otros líderes de la iglesia. El documento del 1988 directamente no menciona el asunto sobre conducta sexual inapropiada que fue presentada por el Distrito de Oregon/Washington en la Conferencia Anual en 1991.

Este documento desea aplicar y expandir el trabajo anterior. Lo que sigue es:

- I. Una Teología de Etica Ministerial.
- II. Código de Etica para Ministros Ordenado, Licenciados y Predicadores Laicos.
- III. Procedimiento para tratar con alegaciones de conducta ministerial inapropiada.
- IV. Recomendaciones Adicionales.

En este documento el término clérigo incluye a todos los ministros ordenados, licenciados y predicadores laicos en la Iglesia de los Hermanos, sean remunerados o con sostén propio.

La "Teología de Etica Ministerial" tiene el propósito de fortalecer la relación entre la congregación/clero, discernimiento bíblico en el ministerio pastoral, así como las responsabilidades congregacionales sera cuidar y apoyar su liderato, están incluidos.

Un código para la conducta de los ministros está incluida en el Manual del Pastor. Al igual que manuales similares que fueron publicados previamente. El Código de Etica en este documento añade referencias específicas sobre la conducta sexual. "Nosotros" este lenguaje es usado como un modelo con la convicción de que el Documento de Etica es algo que los clérigos van a escoger para confirmar y aceptar como parte del llamado al ministerio. Sin embargo, aunque el énfasis en este documento es para el clero, tenemos la esperanza de que todos los líderes de la Iglesia, sean electos, clero y laicos, puedan aceptar el código de ética como un llamado a la responsabilidad, Se recomienda que el Código de Etica sea adoptado por las Iglesias, agencias e instituciones, incluyendo la Junta general, Distritos,

Seminario Bethany, Colegios, Hogares de Jubilados, Campamentos: sus líderes y empleados.

La cuarta sección de este documento: "Proceso para Tratar con Alegaciones de Conductas Inapropiadas," quiere demostrar el compromiso de la Iglesia para la equidad, justicia y compasión para aquellos que están envueltos en casos de conductas éticas inapropiadas, en particular conducta sexual inapropiada, señalando la voluntad de responder inmediatamente a quejas y proveer asistencia a las personas afectadas al igual que al clero, las congregaciones y otras personas que sean afectadas.

En la sección final del documento recomendaciones adicionales para los delegados de la Conferencia Anual, individuos, congregaciones, ministros ordenados y licenciados, distritos, El Concilio de Ejecutivos de los Distritos, la denominación, la Junta General, el Seminario Teológico Bethany.

-
1. Este documento, aprobado en la Conferencia Anual de 1996, sustituye el documento: "Éticas en las Relaciones Ministeriales" del 1992 y todos los documentos interinos sobre ética.

II. UNA TEOLOGIA DE ETICA MINISTERIAL.

A. NUESTRO MINISTERIO PARA EL MUNDO.

Nosotros en la Iglesia de los Hermanos creemos que el bautismo de creyentes en Cristo Jesús nos envuelve en el ministerio. La Historia en el evangelio sinoptico sobre el bautismo de Jesús es donde esta creencia tiene sus raíces. De acuerdo a la tradición, Jesús después de su bautismo y la tentación en el desierto inmediatamente comenzó su ministerio. Siendo bautizados en el bautismo de nuestro Señor implica que nosotros también estamos siendo comisionados para el ministerio. Entramos en una relación de pacto con el Señor. Aunque el bautismo simboliza mucho para el creyente, nuestra entendimiento incluye la convicción de que el bautismo de creyentes es un pacto para ministrar.

Afirmando este pacto de ministrar de todos los creyentes bautizados, recordamos que nosotros somos: "una raza escogida, un sacerdocio real, una nación santa" (I Pedro 2::9) Siendo así, estamos bajo una dirección divina: "Cada uno según el don que ha recibido minístrelo a otros, como buenos administradores de la multiforme gracia de Dios" (1 Pedro 4:10). El ministerio efectivo demuestra buena mayordomía de los dones. La variedad de dones que están definidos en Efesios 4 vienen de Cristo para ayudar y la habilidad de la iglesia para cumplir su misión (Efesios 4:11-13) La buena mayordomía guía al creyente a usar esos dones en el servicio de Dios. Nosotros hemos venido a ser en forma factual del Cristo encarnado, un cuerpo viviente, agentes de Dios para salvar la creación. Vivimos bajo el pacto que fue sellado en nuestro bautismo para

Servir a Dios con toda integridad en nuestras vidas.

Desde el principio, los Hermanos han buscado vivir sus vidas como discípulos fieles, sabiendo que todo lo que hacemos para otros, lo hacemos para Cristo y para Dios. (Mateo 25:40, 42-43). Esto es simbólicamente lo que hacemos en la fiesta ágape, donde recordamos que nosotros como ministros hemos sido enviados a servir como Cristo sirvió. (Juan 13:15-17). En la ceremonia del pan, recordamos nuestro pacto de ser parte del cuerpo de Cristo. En la ceremonia de la copa, renovamos el pacto de amor para ministrar a los hijos de Dios en cualquier lugar.

Reconocemos que la iniciación en el ministerio y discipulado por el bautismo no es ser elevado o designado a una posición de prestigio es una invitación a la obediencia y la fidelidad. Es un llamado de depender en Cristo de tal manera que podamos imitar el estilo de vida señalado por Dios. "El que dice que permanece en él, debe andar como él anduvo" (1 Juan 2:6). Debido a nuestra relación con Cristo somos llamados a vivir con medidas éticas muy elevadas. "Sino, como aquel que os llamó es santo, sed también vosotros santos en vuestra manera de vivir." (1 Pedro 1:15).

Nuestro pacto no es solamente con Dios, también entre nosotros como parte del cuerpo de Cristo. Esta relación con Dios y entre nosotros es particularmente aplicable a la ética. Estamos en directa violación de nuestro pacto con Dios y con nosotros mismos cuando nuestras acciones traicionan la confianza o intencionalmente haciendo daño a nuestro hermano o hermana. Nosotros somos uno y por lo tanto: "miembros los unos de los otros. (Romanos 12:5). Nosotros somos miembros del cuerpo de Cristo y somos llamados a "ofrecer nuestros cuerpos en sacrificio vivo:" "Así que, hermanos, os ruego por las misericordias de Dios, que presentéis vuestros cuerpos en sacrificio vivo, santo, agradable a Dios, que es vuestro culto racional." "Vosotros sois el cuerpo de Cristo, y miembros cada uno en particular." (Romanos 12:1; 1 Corintios 12:27).

Ser parte del cuerpo de Cristo implica un comportamiento ético no solamente con los miembros de la Iglesia, sino también con los que están fuera de la Iglesia. Como embajadores de Cristo, somos enviados a reconciliar el mundo con Dios a través de Cristo. (2 Corintios 5:19-20). Nosotros arruinamos el nombre de Cristo cuando explotamos o traicionamos la confianza que ha sido depositada en nosotros por los no creyentes. Estamos llamados a vivir vidas dignas del pacto que fue ofrecido por Dios a través de su gracia. En esta forma nosotros testificamos acerca de Dios, quién es todo amor. (1 Juan 4:16).

Dios llama a todos los miembros, incluyendo a aquellos que están en liderato a vivir los principios que están mencionados en las escrituras. La Iglesia de los Hermanos ha señalado estos principios en varios documentos en las Conferencias Anuales en las últimas décadas.

B. Llamado para el Liderato.

Para ayudarnos a alcanzar las metas ministeriales de nuestro llamado y pacto, nosotros creemos que Dios ha concedido dones para el liderato a ciertas personas. Hemos reconocidos esas personas, llamándoles a posiciones de liderato en la Iglesia. En Schwarzenau, Alemania, los primeros siete que se bautizaron echaron suertes para ver quién bautizaba a Alejandro Mack, luego el bautizó a los otros. En nuestras congregaciones se han estimulado varias formas de liderato especializado, incluyendo pastores que tienen su propio sostén económico, pastores que reciben compensación económica y capellanes. El servicio de ordenación es el medio por el cual nosotros identificamos algunos de nuestros miembros como clérigos. (Efesios 4:11-16). Nosotros hacemos el llamado a la ordenación a aquellos que tienen la habilidad de discernir la voluntad de Cristo en el contexto de nuestras vidas y que tienen habilidades para animarnos hacia la fidelidad.

Aunque no tenemos rangos entre nuestros líderes, pastores y otros ministros ordenados son dignos de respeto y cortesía en virtud de la confianza que hemos puesto en ellos, como resultado de su ordenación y el llamado a ejercer un ministerio específico. "Obedeced a vuestros pastores, y sujetaos a ellos, porque ellos velan por vuestras almas, como quienes han de dar cuenta; para que lo hagan con alegría, y no quejándose, porque esto no os es provechoso". (Hebreos 13:17). Esta escritura no debería interpretarse para someterse cuando hay una conducta anti-ética por el líder de la Iglesia. En vez de esto, la Biblia une el respeto por los líderes por su estilo de vida, rol y dones. Muchos líderes se pueden sentir incómodos de ser un modelo, sin embargo, ser un modelo ha sido parte de la expectación de los líderes de las Iglesias desde los tiempos bíblicos.

Acordaos de vuestros pastores, que os hablaron la palabra de Dios; considerad cuál haya sido el resultado de su conducta, e imitad su fe. (Hebreos 13:7)

Apacentad la grey de Dios que está entre vosotros, cuidando de ella, no por fuerza, sino voluntariamente; no por ganancia deshonestas, sino con ánimo pronto; no como teniendo señorío sobre los que están a vuestro cuidado, sino siendo ejemplo de la grey. (I Pedro 5:2-3).

Presentándote tú en todo como ejemplo de buenas obras; en la enseñanza mostrando integridad, seriedad, y palabra sana e irreprochable, de modo que el adversario se avergüence, y no tenga nada malo que decir de vosotros. (Tito 2:7-8).

C. Una función especial tiene expectativas únicas.

Esperamos cosas de nuestros líderes que no necesariamente son aplicable a todos los miembros. La escritura alude a esta realidad cuando dice: “Hermanos míos, no os hagáis maestros muchos de vosotros, sabiendo que recibiréis mayor condenación” (Santiago 3:1). aunque la ética debe ser aplicada universalmente a todos los cristianos, los líderes espirituales tienen un grado mas alto de responsabilidad de mantener las normas éticas que se aplican a todos los cristianos.

El Antiguo Testamento nos sugiere que aunque Dios llamó a todas las personas a vivir con un alto sentido de moral, responsabilidades adicionales fueron puestas sobre las personas que tenían una función de liderato. Las responsabilidades de los líderes era fue difícil y de mucha demanda, los líderes infieles trajeron muchos peligros al pueblo de Israel. Podemos recordar como los líderes del los Reinos del Norte y del Sur quitaron a Dios de sus corazones. El resultado para Israel y Judo fueron caos y el exilio.

Este nivel de expectación establecido en la historia de Israel aparece en el Nuevo Testamento. Durante la vida de Jesús, muchos le siguieron y otros buscaron una relación de aprendizaje. Después de su muerte y la formación de la Iglesia, solo unos pocos fueron líderes de la Iglesia o apóstoles. La fe de los líderes realmente afecta la vida y fe de la Iglesia en su totalidad. Toda la comunidad de fe sufre cuando hay un falso espíritu en los corazones de los líderes y los ministros ordenados.

El testimonio bíblico nos invita a entender que las normas en el liderato son importantes. “Es palabra fiel: si alguno anhela obispado, buena obra desea. Es, pues, necesario que el obispo sea irrepreensible, marido de una sola mujer, sobrio, prudente, ordenado, hospedador, apto para enseñar; no dado al vino, no pendenciero, no codicioso de ganancias deshonestas, sino amable, apacible, no avaro; que gobierne bien su casa, que tenga a sus hijos en sumisión con toda dignidad, pues el que no sabe gobernar su propia casa, ¿cómo cuidará de la iglesia de Dios?; no un neófito, no sea que envaneciéndose caiga en la condenación del diablo. Y debe tener buen testimonio de los de afuera, para que no caiga en descrédito y en lazo del diablo.” (II Timoteo 3:1-7) La Iglesia de los Hermanos consistentemente tiene la misma expectación de todos sus líderes. Estas afirmaciones incluyen un llamado a ser responsables por nuestra conducta ética.

Aunque esto es ideal, reconocemos las dificultades para vivir completamente de acuerdo con estas normas; Todos hemos “fallados” al ideal de Dios, y nos mantenemos útiles por la gracia de Dios.

D. Éticas de Disciplina

Reconociendo que el ideal bíblico no se mantiene siempre, la iglesia necesita tener procedimientos para amonestar a sus líderes. Tenemos que usar de mucho cuidado cuando estamos tratando con un miembro cuya conducta esta siendo cuestionada. "Hermanos, si alguno es sorprendido en alguna falta, vosotros los que sois espirituales, restauradle con espíritu de mansedumbre, considerándote a ti mismo, no sea que tú también seas tentado." (Galatas 6:1). A través de cualquier procedimiento diseñado para tratar con una conducta anti-ética, debemos tener mucha compasión y además mucha equidad. Una mala conducta en lo ético requiere una seria respuesta. Cada situación es diferente y requiere ser examinado con mucho cuidado y discernimiento. Las consecuencias serán determinadas por la seriedad de la mala conducta, algunas acciones puede hacer que la función de liderato de la persona no se pueda redimir aunque la persona puede ser perdonada. La restauración hacia el cuerpo de Cristo, no implica la restauración a la función de liderato. En otras situaciones, y otras circunstancias la persona podría ser restaurado a su posición de liderato. (2 Timoteo 2:21)

E. La Etica Congregacional

Nuestra declaración teológica comienza con la convicción de que todos los creyentes bautizados son ministros. Por lo tanto, la ética ministerial, esta relacionada con la conducta ética de las congregaciones. Las Escrituras son muy consistentes en la expectativas para el apoyo apropiado al liderato.

Os rogamos, hermanos, que reconozcan a los que trabajan entre vosotros, y os presiden en el Señor, y os amonestan; y que los tengáis en mucha estima con amor por causa de su obra. Tened paz entre vosotros.
(I Tesalonicenses 5:12-13).

Los ancianos que gobiernan bien, sean tenidos por dignos de doble honor, principalmente los que trabajan en predicar y enseñar. Pues la Escritura dice: No pondrás bozal al buey que trilla; y: digno es el obrero de su salario.
(I Timoteo 5:17-18).

Obedeced a vuestros pastores, y someteos a ellos; porque ellos velan por vuestras almas, como quienes han de dar cuenta; para que lo hagan con alegría, y no quejándose, porque esto no es provechoso. (Hebreos 13:17).

Las congregaciones y sus miembros están llamados a apoyar, sostener, y fortalecer a sus pastores. Algunas recomendaciones que están en las primeras versiones del Manual del Pastor y algunas declaraciones de la Conferencia Anual pueden ser de mucha utilidad. Aunque estas declaraciones fueron buenos comienzos, un Código de Etica Congregacional será muy útil para clarificar la función y las responsabilidades de los ministros.

III. CODIGO DE ETICAS PARA MINISTROS ORDENADOS, LICENCIADOS Y PREDICADORES LAICOS.

Creemos que hemos sido llamados por Dios, a través de la iglesia, apartados para el ministerio en la Iglesia de los Hermanos. Es nuestro llamado y función dirigir la iglesia y facilitar la misión de la iglesia de ser testigos y presentar las buenas nuevas del evangelio. Estamos comprometidos a cumplir con la confianza que la iglesia ha puesto en nosotros manteniendo en alto los principios y la convicción cristiana siendo sinceros en nuestros propósitos, alimentando y compartiendo nuestros dones, con integridad de carácter. Estamos dedicados a sostener la dignidad y valor de toda persona que ha sido tocada por nuestro cuidado y proclamación. En orden de mantener nuestros principios, nosotros como ministros de la Iglesia de los Hermanos, nos comprometemos a lo siguiente:

- A. Que seremos fieles a las escrituras, Judeo-cristiana en nuestra predicación, enseñanza y en nuestra manera de vivir.**
- B. Que seremos fieles a las convicciones cristianas que están reveladas en la Biblia , interpretada, enseñada a nosotros por la iglesia bajo la guía del Espíritu Santo.**
- C. Que viviremos nuestras vidas en integridad, manteniendo los compromisos que hemos hecho con Dios, con otros, con la iglesia y con nosotros mismos.**
- D. Que estaremos viviendo un estilo de vida consistente con las enseñanzas de Cristo, dándole importancia muy seriamente a las declaraciones de la Conferencia Anual.**
- E. Que seremos responsables por nuestra salud física y espiritual y por nuestro enriquecimiento y crecimiento espiritual. Siempre mantendremos unas expectativas razonables para nosotros mismos y no dejaremos que otros tengan expectativas de nosotros que no sean razonables y hagan daño a nuestro bienestar.**
- F. Que trataremos a los miembros de nuestra familia con amor cristiano y respeto.**
- G. Que trataremos a los miembros de la congregación con amor cristiano y respeto.**
- H. Que trataremos de no abusar de la confianza que ha sido depositada en nosotros y el poder inherente a nuestra función, explotando o manipulando a aquellos que están buscando nuestra ayuda y cuidado.**
- I. No trataremos de participar en ningún tipo de actividad en la iglesia sacando ventajas de la vulnerabilidad de algunas personas o teniendo contacto sexual.**
- J. No participaremos en ninguna actividad de abuso a los niños, sexual, físico o emocional.**
- K. No usaremos nuestra posición de autoridad para presionar a los miembros u otros para recibir regalos, herencias, o prestamos que personalmente nos beneficien.**

- L. Trataremos de vivir de acuerdo a nuestras entradas económicas sin esperar recibir ningún favor financiero o regalos debido a nuestra posición.**
- M. Seremos responsables y honestos en la administración de todos los recursos y fondos que hayan sido confiados a nosotros en el curso de nuestros empleos.**
- N. Nosotros daremos reconocimiento por todos los recursos que hayan sido mencionados y parafraseados en sermones, documentos. Siempre honraremos los derechos de autor.**
- O. Siempre respetaremos la privacidad de las personas y nunca divulgaremos información que se nos ha confiado sin permiso autorizado. Sin embargo, cuando una persona está en peligro a causa de otra persona, nosotros tomaremos la acción que sea apropiada, aunque tengamos que romper la confiabilidad.**
- P. Nunca vamos a tolerar escándalos, o información maliciosa y falsa sobre otras personas.**
- Q. Siempre que sea posible, mantendremos una relación cortés y amigable con otros ministros, en nuestra denominación y en la comunidad cristiana en general. No trataremos de atraer personas de otras iglesias. No daremos servicios ministeriales en una congregación que tenga otro pastor sin el consentimiento del pastor titular, a menos que sea una emergencia.**
- R. No estaremos ofreciendo servicios ministeriales en una congregación donde estuvimos antes como pastores, a menos que seamos invitados por el pastor actual. Nosotros consideramos que no es ético involucrarse en los asuntos de una congregación después de haber salido, o nos hayamos jubilado, o cultivar relaciones con los miembros de la congregación lo que puede imposibilitar el ministerio del nuevo pastor.**
- S. Creemos que el crecimiento profesional es un proceso de toda la vida, y buscaremos formas para seguir creciendo espiritualmente y seguir desarrollando las habilidades ministeriales. Siempre estaremos aprovechando las oportunidades de educación continuada provista por la iglesia y otras agencias seculares.**
- T. Informaremos de cualquier abuso de niños. Estaremos conscientes y actuaremos de acuerdo con el mandato y requerimiento de profesionales similares en nuestro estado.**
- U. No participar en consejería pastoral que vaya mas allá de nuestros límites en cuanto a adiestramiento y experiencia. Nosotros haremos usos de programas de consultas y referidos en nuestra comunidad.**
- V. Participaremos con la denominación en el proceso de tratar con alegaciones de conducta ministerial inapropiada en el caso de que esas alegaciones sean en contra de nosotros.**

IV. PROCESO PARA TRATAR CON ALEGACIONES DE CONDUCTAS MINISTERIALES INAPROPIADAS.

Mateo 18:15-22 siempre se ha visto como una manera apropiada de tratar los conflictos en la iglesia. Este proceso que tiene su modelo en esta escritura, es recomendada para los casos que envuelve una conducta ética inapropiada entre los clérigos, particularmente en lo sexual.

Tiene que aclararse que este procedimiento tiene que ser aplicado siguiendo la estructura y política de la iglesia. Este procedimiento eclesiástico bosqueja la manera en la cual esos líderes, que han sido apartado a través del licenciamiento y ordenación para el ministerio, quienes son responsables a la iglesia en casos relacionados con conducta ética inapropiada. No es un proceso legal; esta en relación con el proceso de la iglesia, las partes no están atadas al sistema judicial.

Nosotros, sin embargo, estamos ligados a nuestro compromiso para la justicia, imparcialidad por todos los que están involucrados, como también nuestro deseo de vivir manteniendo el espíritu y las enseñanzas de el Nuevo Testamento. Estos valores nos llaman para responder cuando hay alegaciones de conducta ministerial inapropiada. Estamos preocupados por mantener la integridad de nuestra iglesia su testimonio y ministerio. El conocimiento de conducta ministerial inapropiada nos ayuda a hacer eso. Por lo tanto, tomamos muy seriamente todo informe de esta naturaleza.

Nuestra iglesia también protege los derechos de aquellos que son acusados de conducta inapropiada. Nuestro deseo de responder inmediatamente a las quejas y proveer ayuda a las personas agraviadas no se puede interpretar como una "condena" o juicio de las personas acusadas.

Debido a que cada caso es diferente, el intento de el proceso que está bosquejado en la parte de abajo es para establecer guías para el personal del distrito y otros quienes tratan con alegaciones de conducta ministerial inapropiadas. La intención no es crear derechos legales o relaciones legales. Mientras que todas las partes envueltas se benefician mutuamente aceptando las guías, reconocemos que hay tiempos cuando la iglesia tiene que variar un poco el procedimiento recomendado. Es recomendable que en estos casos los cambios se hagan en consulta con el Coordinador de Ministerios del Distrito, el Director de Ministerio o cualquier otro liderato denominacional o distrital. Este proceso también es recomendable para las congregaciones, campamentos, distritos, y para la denominación y su personal. Además, otras agencias relacionadas con la iglesia, tales como: colegios, seminarios y hogares para retirados (jubilados), pueden usar este proceso para tratar alegaciones de conducta inapropiada de ministros de la Iglesia de los Hermanos que estén trabajando como parte del personal. Sin embargo, el caso de tales personas y sus posiciones ministeriales siempre será una responsabilidad de la Junta del Distrito.

Una respuesta rápida a cualquier reclamación de conducta ministerial inapropiada es imperativa, sin importar cuando el alegado incidente ocurrió. Es muy posible que el incidente o incidentes hayan ocurrido muchos años atrás; sentimiento de culpa y represión pueden demorar informar sobre la situación. Esfuerzos tienen que hacerse para proteger la integridad de todas las partes envueltas, incluyendo la congregación. Igualmente es muy importante investigar con mucho cuidado cualquier acusación de conducta inapropiada, como también la posibilidad de acusaciones falsas.

Cuando se determina que la conducta ética inapropiada ha ocurrido, esfuerzos deben tomarse en cuenta de la necesidad de un proceso a largo plazo para sanidad de las víctimas, los ofensores y sus familias, la vida y el ministerio de la congregación que ha sido afectada; y, cuando esto sea posible, la esperanza de una reconciliación y restauración.

Cuando hay alegaciones de conducta ministerial inapropiada donde hay niños envueltos, esté sustanciado o no, debemos tener una preocupación especial. Cada distrito debería tener claridad acerca de las leyes de los estados donde está el distrito en relación de cómo informar abusos de niños. Además, algunos estados tienen leyes relacionadas con el abuso de adultos que son muy vulnerables; estas leyes deben conocerse y seguirse.

Personal apropiado del distrito deberían estar preparados para recibir estas quejas. El Ejecutivo/Ministro del Distrito, el que preside la comisión de ministerio, y los miembros de la comisión; todos los miembros de comité de evaluación y el comité de éticas; o cualquiera que sea designado para recibir y procesar las quejas, debería entender la dinámica de la conducta ministerial inapropiada.

Es la responsabilidad del Ejecutivo/Ministro del distrito y la persona que preside la comisión de ministerios, recibir la queja y juntos iniciar el procedimiento de tratar con la queja. La comisión de ministerio debería nombrar dos personas como alternos para asegurarse de que por lo menos hay un hombre y una mujer para recibir la queja y para tener a alguien disponible en caso de la ausencia del Ejecutivo/Ministro del Distrito o la persona que preside la comisión de ministerio.

Siempre que sea posible, se debe atender cada queja de conducta sexual inapropiada. Sin embargo, es muy difícil y a veces imposible actual cuando las quejas que se hacen son anónimas. Estas acusaciones no pueden ser ignoradas, pero la persona que esta recibiendo la información animará a la persona que está haciendo la acusación de que se identifique, sea el o ella o la alegada víctima.

Es esencial que la confiabilidad sea mantenida siempre. Toda la documentación y mucho cuidado debería mantenerse a través de todo el proceso.

A. Función y Responsabilidades.

- 1. La Congregación.** Es una comunidad de fe en la cual el amor de Dios y el amor a nuestro prójimo son desarrollados en la oración y la relación. Llama o emplea un pastor cuando esto es necesario. En consulta con el Ejecutivo (Ministro del Distrito, la congregación selecciona una persona cuyas credenciales educativas, fe, y aptitud para enseñar, predicar, proveer cuidado pastoral, y administrar por lo cual el o ella han sido apartados para esta responsabilidad. La congregación y el pastor trabajan juntos para implementar el ministerio de la congregación. El distrito provee guías y apoyo a la congregación, al pastor, y también a otro personal que sea empleado por la congregación.
- 2. La Junta del Distrito.** La política denominacional asigna la responsabilidad de ordenar o terminar la ordenación a la Junta del Distrito. De tiempo en tiempo, la Junta del Distrito delega esta autoridad a varios oficiales, comisiones y comités que actúan en su representación. La autoridad de ordenar personas al ministerio descansa en la Junta del Distrito. Sin embargo, la licencia y credencial de los ministros licenciados es responsabilidad de la comisión de ministerio, los procedimientos disciplinarios de todos los ministros es responsabilidad de la Junta del Distrito, excepto en casos de conducta ministerial inapropiada donde hay una recomendación de revocar la licencia o terminar o inactivar la ordenación, la Junta del Distrito delega autoridad al comité de ética para hacer decisiones relacionadas con conducta ética ministerial inapropiadas, incluyendo la sexual.
- 3. La Comisión de Ministerio.** En representación de la Junta del Distrito, la comisión de ministerio ofrece consejos y guías en asuntos relacionados al ministerio en el distrito.

La comisión, en consulta con el Ejecutivo/Ministro del Distrito y con la aprobación de la Junta del Distrito, nombra un equipo de evaluación. La comisión, en consulta con el Ejecutivo/Ministro y con la aprobación de la Junta del Distrito, nombra un comité de éticas. Se sugiere que el equipo de evaluación y el comité de éticas esté compuesto de diferentes personas. La persona que preside la comisión de ministerio puede ser parte del comité de éticas.

Cualidades que son deseadas para servir en el comité de éticas y el equipo de evaluación incluyen habilidad para escuchar. Madurez en fe y carácter, habilidad de mantener confidencias, sensibilidad hacia las personas, objetividad, valor para enfrentar los problemas y

La disponibilidad de familiarizarse con la política y practicas de la Iglesia de los Hermanos. Uno o dos personas con experiencias para entender el comportamiento humano, tales como: consejeros, trabajadores sociales, psicólogos, terapistas de familias, etc.. deberían ser incluidos. Además, debería haber un balance entre hombres y mujeres.

- 4. El equipo de Evaluación. Estará compuesto de dos o tres personas. (por Lo menos una mujer y un hombre) además, el Ejecutivo/Ministro del Distrito. Ellos deben determinar si hay causa razonable de conducta ministerial inapropiada. El equipo evaluativo investigará las acusaciones y traerá sus recomendaciones al comité de éticas sobre la posibilidad de resolver el problema en acuerdo mutuo de ambas partes o buscar en forma total analizar la acusación. Cualquier miembro del equipo de evaluación que no pueda ser justo por cualquier razón, o que su participación pueda dar esta impresión, debería excusarse de participar en el comité, también puede ser removido por el voto mayoritario del comité, o por el Ejecutivo/ Ministro del Distrito o por los miembros alternos.**

- 5. El Comité de Eticas. Estará compuesto de tres o hasta cinco personas (habiendo balance entre hombres y mujeres) Además, el Ejecutivo/Ministro del Distrito. El Comité de Eticas recibe las acusaciones de manera formal. Tiene sesiones para escuchar las acusaciones y hace las decisiones concernientes al caso excepto en los casos que envuelve la terminación o inactividad de la licencia y la ordenación. Cuando la terminación o inactividad es recomendada, la decisión final tienen que ser hecha por la Junta del Distrito o la Comisión de ministerio como esta establecida en la política denominacional. También es responsable de darle seguimiento, y buscar el progreso hacia la resolución final de todas las partes envueltas, y establecer un punto final en el caso. Con la excepción de delegar algunos procesos para el seguimiento, las investigaciones y recomendaciones del comité de éticas, constituye la resolución oficial de la iglesia en ese caso. Cualquier miembro del comité de éticas, que no pueda ser justo por cualquier razón, o que su participación pueda dar esa impresión, debería de excusarse de participar en el comité, también puede ser removido por el voto mayoritario del comité, o ser removido por el Ejecutivo/Ministro del Distrito o por los miembros alternos.**

6. El Ejecutivo/Ministro del Distrito. Cuando recibe las querellas, trabaja con la persona que preside la comisión de ministerios para activar el equipo de evaluación y el comité de éticas, y coordina y guía el funcionamiento para implementar el proceso. Debido a que una sola persona no puede dar cuidado pastoral, preocupaciones legales o eclesiásticas, el Ejecutivo/Ministro del Distrito debería solicitar ayuda de personas calificadas para garantizar que todas las partes envueltas puedan recibir un cuidado pastoral apropiado desde el principio. El Ejecutivo/Ministro del Distrito también hace arreglos para tener toda la información y documentación incluyendo información de importantes llamadas telefónicas y reuniones relacionadas con la acusación desde el primer tiempo en que se hicieron. El o ella, se asegura de que todas las partes envueltas se mantienen informadas, en términos de su rol, responsabilidades, y opciones con el procedimiento. Es recomendable que la persona que preside la Junta del Distrito esté informado según el caso se desarrolla. El Ejecutivo/Ministro del Distrito asiste a las reuniones tanto del comité de éticas como del equipo de evaluación. El o ella se asegura que el seguimiento ocurre.

6. Consejería Legal. La iglesia reconoce que aunque este es un proceso de la Iglesia, las partes envueltas tienen la libertad de consultar con sus abogados. El papel del abogado tiene que ser claramente definido y comunicado. El agraviado, el acusado y el distrito pueden requerir la presencia de un abogado en las reuniones incluyendo las sesiones para escuchar. Aunque este pedido puede ser recibido, es prerrogativa del comité de ética en consulta con el Ejecutivo/Ministro del Distrito el permitir o no permitir la presencia de cualquier abogado. Si hay abogados presentes, es recomendable que la función que ellos tengan sea de apoyo, de amigo, o intercesor. En cualquiera de estas funciones, ellos no tienen los derechos y privilegios de acuerdo a los abogados en una corte secular. Si el acusado o la víctima amenazan con presentar el caso a la corte en contra de la iglesia o entre ellos, el abogado que representa al distrito debe informar sobre esta amenaza y de esta manera él o ella pueden proteger los intereses del distrito por ejemplo, notificando a la compañía de seguros sobre esta amenaza.

B. Usando el Proceso.

1. Haciendo una Querella.

Cualquiera que tenga una preocupación sobre una conducta ministerial inapropiada puede hacer una llamada preliminar al Ejecutivo/Ministro del Distrito, no tiene necesidad de dar su nombre, la persona puede describir cual

Es su preocupación en términos generales, sin necesidad de dar su nombre. El Ejecutivo/Ministro del Distrito explicará como el distrito responde a estas querellas. (Si la querella es contra el Ejecutivo/Ministro del Distrito, la querella iría directamente a la persona que preside la comisión ministerial del distrito o las personas designadas como alternos). Cualquiera que tenga conocimiento de posibles conductas éticas inapropiadas de parte de un ministro puede presentar sus quejas en varias formas, incluyendo.....

llamando al Ejecutivo/Ministro del Distrito, Al que preside la comisión ministerial, o personas que han sido designadas como alternos. Los nombres de estas personas están disponibles a través de las oficinas del distrito. La persona que llama no necesita dar su nombre.

b. Escribiendo una carta donde señala que es : “personal y confidencial” al Ejecutivo/Ministro del Distrito, a la persona que preside la comisión ministerial o personas que han sido designados como alternos. La carta debería indicar de que manera espera la respuesta (por teléfono, por carta o en una reunión).

c. Haciendo una cita para reunirse con el Ejecutivo/Ministro del Distrito, la persona que preside la comisión ministerial o las personas que han sido designadas como alternos.

2. Respondiendo a una Querella.

El Ejecutivo/Ministro del Distrito y la persona que preside la comisión ministerial activan el equipo de evaluación. Si el Ejecutivo/Ministro del Distrito y la persona que preside la comisión ministerial están señalados en la querella, los otros activaran el equipo de evaluación.

C. La Función del Equipo de Evaluación.

1.La reunión inicial de la persona agraviada. La persona que ha sido agraviada es invitada a reunirse con el equipo de evaluación lo mas pronto posible después que se ha presentado el informe inicial. El o ella es invitado a traer una persona que le apoye a la reunión inicial y las reuniones futuras durante el proceso.

El propósito de esta reunión inicial con la persona agraviada es.....

a. Escuchar la historia de la persona agraviada y dar los primeros pasos en cuidado pastoral y los primeros pasos en la investigación.

B. Determinar hasta que punto la persona agraviada esta lista a participar en el procedimiento formal, El equipo de evaluación debe solicitar que un documento escrito que sea claro y conciso sea provisto por la persona agraviada lo mas pronto posible. Aunque un documento escrito y firmando es preferible, si la persona agraviada no quiere o no puede someter su querella por escrito, el o ella pueden firmar o poner las iniciales en el resumen de la reunión escrito por el Ejecutivo/Ministro del Distrito.

2. Seguimiento a la Primera Reunión con la Persona Agraviada.

Inmediatamente después de la primera reunión, el Ejecutivo/Ministro del Distrito facilitará la preparación de resumen escrito de la reunión. El equipo de evaluación puede considerar la necesidad de información adicional y llevar a cabo cualquier investigación en una manera muy confidencial.

3. primera Reunión con la Persona Acusada

La meta, en este punto, es crear una situación con un buen potencial de conocer cual es la verdad.

El propósito de esta primera reunión con la persona acusada es.....

- a. Informarle que una acusación ha sido hecha y que esta siendo considerada muy seriamente.**
- b. Compartir la naturaleza de la querella. Si esta disponible por escrito, se compartirá con el acusado; si no, la querella será compartida verbalmente.**
- c. Darle la oportunidad al acusado de responder a la acusación.**
- d. Pedir al acusado que prepare sus respuestas a las acusaciones por escrito. Esas respuestas por escrito serian parte del expediente en el caso.**
- e. Expresar la preocupación pastoral del equipo de evaluación y de iglesia por el acusado y ofrecerle a través del Ejecutivo/Ministro del Distrito la oportunidad para que el acusado reciba ayuda pastoral de alguien que no está involucrado en el caso.**

4. Seguimiento de la Reunión Inicial con el Acusado

AC80.15

Inmediatamente después de la reunión inicial, el Ejecutivo/Ministro del Distrito facilitará la preparación de un resumen escrito de los hechos presentados en la reunión.

5. Seguimiento de ambas reuniones por el Equipo Evaluador.

Después de una evaluación muy minuciosa de la información recibida en relación a la querella, el equipo evaluador preparará unas recomendaciones por escrito las cuales son presentadas al comité de éticas.

- a. Las recomendaciones pueden ser la aceptación de un acuerdo negociado. Si es así, el equipo evaluador, en consulta con el Ejecutivo/Ministro del Distrito, preparan un documento escrito donde explican el caso, y la naturaleza de la negociación, y los acuerdos que fueron apoyados tanto por la persona agraviada como por la persona acusada.**
- b. La recomendaciones pueden ser porque no habían causas razonables para creer que conducta inapropiada había ocurrido. Si es así, el equipo evaluador, en consulta con el Ejecutivo/Ministro del Distrito preparará un documento para el comité de ética explicando la naturaleza del caso (los cargos, las investigaciones que se hicieron, la determinación, de que no se encontraron causas probables, y cualquier otra información apoyando la decisión). En todo lo posible, este documento debe escribirse de tal manera que pueda proteger al ministro de prejuicios relacionados con esta experiencia en en futuros empleos.**

Este documento se incorpora al archivo permanente del Ministro. El ministro tiene la prerrogativa de preparar un documento personal que puede ser parte de su archivo permanente. La recomendación podría ser de que habían causas razonables para creer que conducta inapropiada ha ocurrido. Trabajando juntos, el Ejecutivo/Ministro del Distrito y el equipo evaluador

- 1) Preparan una querella formal para ser presentada al comité de éticas. La querella formal es una declaración de las alegadas ofensas. No estará acompañada por ninguna declaración escrita de la persona agraviada y de la persona acusada, el resumen de las declaraciones en cada uno de las primeras reuniones, ni ningún documento que sea relevante.**

- 2) Comunicarse con la persona agraviada y la persona acusada para informarles que la querrela formal será considerada y que ellos recibirán materiales que son relevantes antes de la reunión del comité de éticas. Ellos recibirán copias de la querrela formal y de todos los documentos que sean relevantes.
- 3) Informar a la persona que preside la Junta del Distrito sobre la naturaleza de la querrela.
- 4) Informar a la Oficina de Ministerios de la Denominación.
- 5) Informar al moderador y al que preside la junta oficial de la congregación del acusado, y hacer planes para reunirse con el liderato. En muchos casos, puede ser en el mejor de los intereses de todas las partes envueltas de que la congregación conceda al acusado una licencia de ausencia con pago y ningún prejuicio de posición ministerial hasta que el caso sea resuelto. El Ejecutivo/Ministro del Distrito junto con el liderato de la congregación determinarán que, cuando y como se lo dirán a la congregación, así también como van a tratar las reacciones y sentimientos de individuos y grupos.

D. El Trabajo de el Comité de Eticas

El comité de éticas recibe la declaración del equipo evaluador, revisa la información recibida hasta ese momento, y deciden sobre los procedimientos a seguir para resolver la querrela.

Si una sesión para escuchar es necesaria, el comité de éticas, en consulta con las partes envueltas, fijará una fecha.

La persona agraviada y la persona acusada son informados acerca de la sesión para escuchar, los procedimientos y el derecho que ellos tienen de presentar evidencias, incluyendo testigos.

Una decisión debe hacerse sobre la participación en esta reunión; el equipo evaluador, la persona acusada, la persona agraviada, las personas que apoyan, consejeros legales que actúan en apoyo de las personas, etc.

Si cargos criminales van a ser presentados, el proceso puede ser suspendido hasta esperar el resultado de los procedimientos legales. Un abogado del distrito debería ser consultado.

1. La Sesión para Escuchar y Revisar

El comité de éticas es responsable por el carácter y la forma en que se conducen cada intento tiene que ser hecho para asegurar que la audiencia es justa, imparcial y confidencial. En preparación para la audiencia, las personas

envueltas se les debe permitir buscar cualquier ayuda que sea apropiada, incluyendo ayuda legal. El siguiente perfil es ofrecido como una guía para celebrar la audiencia.

- a. **Introducción, incluyendo una declaración de cómo la audiencia va a ser conducida.**
- b. **Leer a Mateo capítulo 18 con comentarios apropiados y oración.**
- c. **Leer la alegaciones.**
- d. **Presentar información o testimonios apoyando las alegaciones.**
- e. **Presentar información o testimonios refutando las alegaciones.**
- f. **Oportunidad para aquellos que están haciendo las acusaciones para responder a las refutaciones.**
- e. **Oportunidad para aquellos que están refutando las acusaciones para responder.**
- i. **Declaraciones finales para aquellos que están refutando la acusación.**
- j. **Oración por que haya guía y alivio para aquellos que están envueltos en esta situación y para aquellos que tienen la responsabilidad de llegar a una decisión.**
- k. **Sesión ejecutiva del comité de ética. Las deliberaciones y discusiones son informales y no están grabadas ni transcritas. Sin embargo, las conclusiones y recomendaciones del comité tienen que estar escritas.**

2. Seguimiento a la Audiencia

Después de la audiencia, el comité de éticas, rápidamente prepara un informe de las decisiones y recomendaciones. Este informe y todos los otros documentos se tienen que juntar en un registro permanente sobre este caso. Algunas posibles acciones incluye....

a. Exoneración total

Un documento es puesto en el archivo permanente del ministro explicando lo que pasó. El Ejecutivo/Ministro del Distrito y otros, según sea apropiado, se deberían reunir con los líderes de la iglesia para determinar cual

Información podría ser compartida con la congregación y hacer un plan para restaurar la confianza en el liderazgo pastoral.

b. Exoneración, pero una censura por ejercer un juicio pobre.

c. Sustentando los cargos.

El comité de ética sustentará los cargos y determinará que los cargos no son reales. La acción disciplinaria debería reflejar lo mas que sea posible la conducta inapropiada y las circunstancias en cada caso en particular. Posible acciones incluye lo siguiente:

- 1) Sustentar los cargos con una advertencia.**
- 2) Inactivar la ordenación o terminar la licencia y la relación pactual con la comisión ministerial. La inactivación o terminación de la relación pactual es por un período de tiempo en orden para implementar un programa que indique la seriedad de la ofensa y ofrecer una oportunidad para la rehabilitación. La inactividad en la ordenación tiene que ser aprobada por la Junta del Distrito o por algún representante que sea designado. La terminación de la licencia tiene que ser aprobada por la comisión ministerial del distrito o por algún representante que sea designado.**
- 3) La iniciación de un programa con la meta de la restauración. Elementos en este programa puede incluir una o mas cosas de las siguientes:**
 - a) Consejería personal / terapia profesional aprobada por el comité o escogido por el ministro de una lista de referidos provista por el comité.**
 - b) Voluntariamente dejando el ministerio pastoral.**
 - c) Pagos o reembolsos en parte o total de los gastos de consejería / terapia para la persona agraviada por un tiempo específico.**
 - d) Evaluación de la carrera.**
 - e) Jubilación (retiro) antes de tiempo.**
 - f) Experiencias educacionales que sean relevantes.**
 - g) Apoyo y supervisión de compañeros.**
 - h) Tiempo de ausencia.**
 - i) Otras directrices que sean apropiadas.**

4) La terminación de la licencia y la ordenación. Esto requiere la aprobación de la Junta del distrito o un representante designado.

3. Seguimiento con el acusado

El comité de éticas es responsable de darle seguimiento al acusado. Seguimiento debería incluir cuidado apropiado y apoyo para el ministro y su familia.

4. Seguimiento para la persona agraviada

El comité de ética en representación de la Junta del Distrito es responsable de encontrar medios por la cual la iglesia pueda ofrecer apoyo y afecto a la persona que ha sido agraviada con el propósito de buscar sanidad y restauración.

5. Seguimiento con la Congregación

El Ejecutivo/Ministro del Distrito trabajará con el liderato de la congregación para evaluar que es necesario para la sanidad y restauración de la congregación.

E. Asuntos Finales

1. Revelaciones

El proceso de sanidad para las personas, la congregación, y la iglesia en general se realiza a través de una revelación apropiada de la información. En cada paso en el proceso, se debe determinar quién necesita saber y cuanta información deberíamos compartir.

En casos donde los cargos se determinan que no están sustanciados o que son falsos, el Ejecutivo/Ministro del Distrito, en consulta con el equipo evaluador y el acusado, deciden cuanta, si alguna, de esta información debería ser compartida con los líderes de la congregación o con los miembros. Dependiendo de las circunstancias individuales, el liderato debe ponderar que estarían ganando al revelar información o ver que problemas adicionales serian creados por revelar poca o mucha de esta información. Por ejemplo, si rumores están circulando, puede ser de ayuda decir que el caso fue investigado y que una determinación fue hecha.

En casos en la cual el equipo evaluador encontró causas razonables para creer que una conducta inapropiada ocurrió, revelación a este punto por lo menos al liderato de la congregación es casi siempre apropiado. El Ejecutivo/Ministro del Distrito con la ayuda del equipo evaluador, informará a la persona que preside la junta oficial o al moderador de la congregación del acusado y hará planes para reunirse con el liderato en un tiempo que sea apropiado para analizar como notificar a toda la congregación.

En esta reunión los que están presentes, evalúan la situación. Si al acusado se le ha concedido un tiempo de ausencia, el proceso para la revelación, será el de informar a la congregación de que una alegación de conducta ética inapropiada ha sido hecha y explicar el proceso actual. A la congregación se le hará saber que el liderato estará informado según el caso se desarrolla. Nuevamente, deben hacerse esfuerzos para garantizar que hay una apropiada confidencialidad para todas las partes envueltas. Siguiendo la audiencia, en todos los casos, El Ejecutivo/Ministro del Distrito informa los resultados de la audiencia a la persona que preside la junta de la congregación o al moderador. Si la persona acusada fue exonerada, la decisión que necesita hacerse es cuanta información, si alguna, debería compartirse con la congregación. Si se determina que los cargos son verdaderos, un plan para revelar la información debe establecerse. La experiencia dice que cuando la información se revela a la congregación, el proceso de sanidad se realiza mucho mejor, aunque el trauma inicial puede ser muy grande. Además, otras víctimas de la conducta inapropiada pueden ser identificadas. Las informaciones no deberían revelar la identidad de la persona agraviada o factores que puedan facilitar la identificación de la persona agraviada, a menos que el o ella pidan específicamente ser identificados.

Decisión de cómo las alegaciones o admisión de conducta ética inapropiada por un ministro sería revelada a la congregación tiene que hacerse en casos individuales. La experiencia nos dice que ha sido útil enviar cartas a la membresía, celebrar reuniones congregacionales y teniendo foros educacionales, envolviendo consejeros profesionales. Es importante que la información que compartimos sea fiel y exacta en todo lo posible.

Decisión en cuanto a revelar información a la iglesia en general y la comunidad debería ser hecha en consulta con la Oficina de Ministerio de la denominación, comunicaciones, y Ministerios Congregacionales, siguiendo las guías provistas por la denominación.

2. Registros

Declaraciones sobre cualquier querrela de conducta inapropiada tiene que ser documentada y registrada en el archivo personal del ministro. Tales documentos deberían incluir factores que sean relevantes a la querrela y una explicación de cómo esas querellas fueron resueltas.

El Ejecutivo/Ministro del Distrito mantiene los archivos, mientras la investigación está en proceso, y tales archivos serán confidenciales. Todos los casos sin importar el desenlace final, se mantendrán por tiempo indefinido y siempre serán considerados confidenciales.

Copias de los documentos originales del caso se mantendrán en el archivo permanente del ministro; el Ejecutivo/Ministro del Distrito mantiene los detalles del caso en su archivo. Cuando el ministro y el Ejecutivo/Ministro del distrito dejan el distrito, apropiada y determinada acción debe hacerse sobre el archivo. Ninguna persona que no sea el Ejecutivo/Ministro del Distrito ningún participante en el proceso puede hacer disponibles ningunos de estos documentos a otras personas.

3. Compartiendo Información

Para el propósito de contratación, el Director de Ministerio y los Ejecutivos/Ministros de los Distritos quienes tienen información referentes a alegaciones de conductas éticas inapropiadas tienen que proveer a sus colegas quienes les solicitan aclaración antes de la contratación, Esto debe incluir un resumen confidencial de cualquier querrela, la declaración del ministro, y una declaración del distrito sobre la disposición de la querrela.

Cuando el comité de búsqueda de una congregación indica un interés en entrevistar un candidato, debe hacerse una decisión de cuanta información podrán compartirse del archivo personal del ministro. Lo que se comparta dependerá de las circunstancias. El Ejecutivo/Ministro del Distrito, posiblemente en consulta con otras personas apropiadas, tales como la persona que preside la comisión ministerial o la que preside la Junta del Distrito, podría hacer las decisiones apropiadas.

4. Apelación

La persona agraviada, la persona acusada, o la congregación a través de su junta oficial tienen el derecho de apelar cualquier decisión hecha por el comité de éticas o la Junta del Distrito. En casos decididos por el comité de éticas solamente, las apelaciones pueden hacerse al comité ejecutivo o a la Junta del Distrito en los próximos (30) días de la acción tomada por el comité de éticas, en casos que envuelvan la terminación o suspensión de la ordenación y la licencia según haya sido decidido por la Junta del distrito, apelaciones pueden hacerse al Comité Permanente de la Conferencia Anual en los próximos (30) días de la acción tomada por la Junta del Distrito. El Comité Permanente escuchará Todas las apelaciones recibidas cuarenta y cinco (45) días anteriores a su reunión regular. Si la apelación es recibida antes de los cuarenta y cinco días, se escuchará la apelación en la otra reunión del Comité Permanente, Mientras tanto, la acción tomada será implementada.

La tarea de estas audiencias de apelación no es repetir el proceso de deliberación del comité, sino, para estar seguros de que el proceso disciplinario fue aplicado propiamente y que la decisión del comité o la junta estuvieron bien fundadas y que las acciones tomadas fueron apropiadas.

V. RECOMENDACIONES ADICIONALES

A. Los Delegados de la Conferencia Anual:

- 1. Los delegados del Comité Permanente garantizan que este informe será presentado y explicado a las respectivas Juntas de Distritos.**
- 2. Que los delegados congregacionales garantizan que este informe recibirá mucho estudio y atención en las congregaciones de manera que todos los miembros de las iglesias estén concientes del contenido de este documento y de la disponibilidad de formularios para las querellas.**

B. Para las Personas y las Congregaciones:

- 1. Que se le provea atención espiritual y emocional a los ministros ordenados y licenciados. Los Pastores que reciben esa clase de apoyo de sus congregaciones tienen menos tensión y ejercen un juicio mejor que cuando esto está ausente. Un salario adecuado y oportunidades de crecimiento profesional son también muy importantes.**
- 2. El cuerpo en la iglesia local encargado de la relación pastoral tiene que familiarizarse con este documento.**
- 3. Que las congregaciones adopten medidas para garantizar una transición suave cuando hay cambio de pastores.**

C. Para los Ministros Ordenados / licenciados y los Predicadores Laicos:

- 1. Que los ministros ordenados y licenciados y los predicadores laicos deben estar concientes y aceptar el Código de Eticas que contiene este documento.**
- 2. Que la Asociación de Ministros y Pastores, los grupos de apoyo a través de la denominación estudien este documento.**

D. Los Distritos:

- 1. Que los comités para las pre-entrevistas de ordenación y licenciatura se familiaricen con este documento.**
- 2. Que candidatos para la licenciatura y ordenación y los predicadores laicos y ministros ordenados que vienen de otras denominaciones les sea requerido estudiar y aceptar el Código de Eticas.**

3. Que el comité que hace las entrevistas de pre-ordenación y pre-licenciamiento requiera una declaración de los candidatos donde el o ella indican que nunca han estado envuelto o han sido acusados de conducta éticas inapropiadas. O si han sido acusados , si fueron liberados de los cargos o han alcanzado la reconciliación.
4. Que los distritos provean seminarios de concientización sobre la ética y la disciplina personal y espiritual.
5. Que la comisión ministerial del distrito designe y provea entrenamiento al comité de ética antes que las necesidades se presenten.
6. Que a los comités de éticas de los distritos se le provean suficientes recursos financieros y de personal.
7. Que se le de atención especial a la publicidad – que información podrá ser ofrecida, y a quién será ofrecida, y quién hace el ofrecimiento.
8. Que los distritos establezcan un fondo rotativo para proveer consejería para las víctimas de abusos por los clérigos, o proveer consejería haciendo que terapistas competentes estén disponibles para las víctimas.
9. Que cualquier procedimiento tratando con conductas inapropiadas, instituidas antes que este documento fuera aprobado por la Conferencia Anual, que sea llevado hasta su conclusión, bajo el proceso y las personas donde el procedimiento empezó.

E: Para el Concilio de Ejecutivos de los Distritos (CODE):

1. Que el CODE anime a los distritos para seguir los procedimientos de este documento y del manual que será desarrollado para ser cumplido consistentemente a través de la denominación.
2. Que se hagan los arreglos para entrenar cuidadosamente a sus miembros para que ellos puedan tener la habilidad de aconsejar personas y congregaciones en los varios aspectos de la ética que están incluidos en este informe, y así ellos puedan dirigir investigaciones y procesos disciplinarios para una eventual sanidad del quebrantamiento.
3. Que los miembros sean animados para preservar toda la información de importancia en el archivo del pastor, manteniéndolo intacto mientras va de distrito a distrito.

F. Para la Denominación:

1. Que se tomen medidas para garantizar de que hay una mayor consistencia a través toda la denominación en los requerimientos para la ordenación y licenciamiento, las practicas de ordenación y la evaluación del trabajo pastoral.
2. Que copias de este documento se haga disponible, incluyendo traducciones que sea apropiadas, para todas las instituciones y agencias, relacionadas con la iglesia o cuando sea solicitada, por miembros, oficiales de la iglesia, empleados, o voluntarios.
3. Que un código de éticas congregacional y un sistema donde las congregaciones puedan llamar hacia la responsabilidad cuando cuando conductas anti-éticas se han presentados.

G. El Seminario Teológico Bethany y otros Programas de entrenar Clérigos.

1. Que el Seminario Teológico Bethany puede ofrecer entrenamiento sobre ética pastoral, incluyendo el material que contiene este documento.
2. Que otros programas para entrenar clérigos, tales como la Academia de los Hermanos para el Liderato Ministerial. (TRIM, EFSM, o algún programa administrado por el distrito), la Academia de Líderes de la Iglesia, y el Centro para Estudios Bíblicos requieran un completo conocimiento de este documento.

H. Para la Junta General:

1. Que la Junta General a través de la Oficina de Ministerio desarrolle un manual "Tratando con Alegaciones de Conducta Sexual inapropiada."
2. Que la Junta General a través de la Oficina de Ministerio y en consulta con CODE cada año revise el manual e informe a todos los distritos y las instituciones y agencias relacionadas con los Hermanos sobre los cambios en el manual.
3. Que la Junta General en cooperación con la Conferencia Anual y CODE tomen medidas para asegurar que hay una mayor consistencia en los requerimientos para las credenciales, las prácticas de ordenación, y evaluación del trabajo pastoral.

Acción tomada en el 1995 por el Comité Permanente: En su reunión del 24-27 de Junio del 1995, el Comité Permanente adoptó: "Éticas para las Relaciones Ministeriales" como un documento interino para la Iglesia de los Hermanos, y envió este documento a la Conferencia Anual del 1996 para ser considerado por el cuerpo de delegados. El Comité Permanente expresó su gratitud y apreciación a: Pamela Leinaur, Donna Ritchey Martin, y Karen Peterson Miller, quienes hicieron el borrador de este documento como un sub-comité del Comité Permanente.

Acción tomada por la Conferencia Anual en 1996. Daly Dowdy, un miembro del Comité Permanente del distrito de Western Plains, presentó la recomendación del Comité Permanente; que el documento de "Éticas en las Relaciones Ministeriales" se adaptado. Dowdy presentó además en representación del Comité Permanente recomendaciones sobre procedimientos y varias revisiones propuestas en el texto de este documento. El cuerpo de delegados adoptó estas recomendaciones del Comité Permanente por la mayoría de votos requeridos: las dos terceras partes. El documento sobre "Relaciones Ministeriales" se adoptó incluyendo seis enmiendas, las cuales han sido incorporadas en el texto.