

RESPONDER A LA MALA CONDUCTA DEL CLERO

Un Manual para:



LA IGLESIA **CUADRANGULAR**

abril 2026

PREFACIO

PROPÓSITO DE ESTE MANUAL:

Este manual es para miembros del clero (también conocidos como ministros) que tienen una credencial Cuadrangular y describe el proceso por el cual la iglesia Cuadrangular recibe, evalúa y responde a las acusaciones de mala conducta cometidas por un ministro acreditado. Si bien las Escrituras enseñan que todos los seres humanos están destituidos de la gloria de Dios y necesitan la gracia y la expiación que Jesús nuestro Salvador nos brinda, aquellos que sirven como ministros del evangelio están sujetos a un alto estándar de conducta (Santiago 3:1; 1 Timoteo 3:1-8; Tito 1:7-8). Cuando se violan los límites de una relación pastoral, los líderes de la iglesia en una comunidad de fe están obligados a responder con una acción justa, clara y deliberada para investigar y adjudicar el informe de incidente. Ya sea que la investigación revele la necesidad de disciplina y/o restitución, o resulte en la exoneración del Respondedor, el proceso debe esforzarse por abordar la confusión y el daño, así como buscar la reconciliación y el crecimiento apropiados para todos los involucrados.

Este manual describe el proceso por el cual los ancianos, investigadores y paneles asesores Cuadrangulares abordan los informes de mala conducta del clero. Este recurso ofrece definiciones de trabajo para mala conducta, acoso y abuso, junto con un marco para investigar y responder a los informes de incidentes dentro del sistema gubernamental Cuadrangular. Además, este manual describe las estructuras y protocolos de responsabilidad que existen dentro de La Iglesia Cuadrangular para abordar las reclamaciones de mala conducta (es decir, informes de incidentes), y está diseñado para mitigar el posible prejuicio que puede resultar de la extensa red de relaciones personales que existen dentro de la Cuadrangular.

Lo más importante es que este manual describe una respuesta eclesiológica a diversas formas de mala conducta y prescribe protocolos informados por las Escrituras y respaldados por las mejores prácticas de organizaciones especializadas en concienciación, educación e investigaciones de mala conducta en el sector religioso.

TABLA DE CONTENIDOS

PREFACIO	2
ANTECEDENTES SOBRE LA MALA CONDUCTA DEL CLERO.....	5
FUNDACIÓN TEOLÓGICA PARA LA RESPONSABILIDAD DEL CLERO	5
RECIBIR ACUSACIONES CONTRA ANCIANOS	6
RESPONSABILIDAD PÚBLICA	7
RECONCILIACIÓN Y RESTITUCIÓN	8
ABORDAR LAS ACUSACIONES FALSAS	9
DINÁMICAS DE PODER EN LAS RELACIONES MINISTERIALES.....	10
DEFINICIONES.....	11
FORMAS DE MALA CONDUCTA.....	11
<i>Grooming (Engaño pederasta)</i>	13
<i>Abuso</i>	13
<i>Acoso</i>	15
<i>Mala Conducta Financiera</i>	15
<i>Mala Conducta Espiritual</i>	16
DEFINICIONES DE PARTES INTERESADAS Y PARTICIPANTES.....	17
<i>Denunciante</i>	17
<i>Reclamante</i>	17
<i>Víctima</i>	17
<i>Respondedor</i>	18
<i>Equipo de Proceso de Ética</i>	18
<i>Investigadores</i>	20
<i>Equipo de Respuesta</i>	20
<i>Paneles de Revisión</i>	21
<i>Asesor Legal</i>	21
<i>Equipo de Prevención</i>	22
<i>Equipo de Cuidado</i>	24
ESTRUCTURAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS DENTRO DEL GOBIERNO	
CUADRANGULAR	24
JUNTA DIRECTIVA.....	24
OFICIALES EJECUTIVOS Y GENERALES	25
PERSONAL DE APOYO DENOMINACIONAL	25
PASTORES PRINCIPALES Y LÍDERES MINISTERIALES PRINCIPALES	25
PERSONAL DE APOYO DE MINISTERIO	25
CONGREGANTES Y LÍDERES LAICOS	25
PRESENTACIÓN, INVESTIGACIÓN Y ADJUDICACIÓN DE RECLAMACIONES.....	26
PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DE MALA CONDUCTA:.....	27
<i>Informes de Incidentes</i>	29

<i>Proceso de Admisión</i>	33
PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN	34
PROCEDIMIENTOS DE ADJUDICACIÓN	38
PROCESO DE APELACIÓN	38
DISCIPLINA O EXONERACIÓN	40
VÍAS DE DISCIPLINA	40
EXONERACIÓN	42
DOCUMENTAR Y COMUNICAR LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES	43
RESPUESTA AL RESPONDEDOR	44
RESPUESTA AL RECLAMANTE	44
RESPUESTA A LA CONGREGACIÓN O CIRCUNSCRIPCIÓN	45
AUDITORÍA ANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y CASOS	45
APÉNDICES	46
ENLACES A RECURSOS SUPLEMENTARIOS	46

ANTECEDENTES SOBRE LA MALA CONDUCTA DEL CLERO

El ministerio vocacional implica expectativas éticas inherentes de conducta profesional. A menudo se requiere que los miembros del clero participen en conversaciones confidenciales de naturaleza altamente personal, y los ministros son llamados y posicionados de manera única para estar en lugares y relaciones donde las personas depositan altos niveles de confianza en el ministro. Las realidades de la vida ministerial requieren que los líderes mantengan límites saludables, se adhieran a la confidencialidad y administren las relaciones, la información y los recursos con integridad.

Los ministros también deben luchar con desafíos personales y tentaciones con orgullo, codicia y lujuria que son comunes a todo ser humano. Si bien no hay ilusión de que los ministros acreditados (es decir, con credenciales) estarían exentos de tentaciones o luchas personales, el ministerio vocacional en La Iglesia Cuadrangular requiere un estándar de conducta ética descrito en el Código de Ética del Ministro ([Apéndice A](#)). Este manual describe las expectativas con respecto a la conducta ética y profesional de los ministros acreditados, y las responsabilidades de las congregaciones, los poderes judiciales y el liderazgo denominacional para responder a las acusaciones de que estas normas han sido violadas.

FUNDACIÓN TEOLÓGICA PARA LA RESPONSABILIDAD DEL CLERO

El contenido de esta sección se deriva de la investigación realizada por el Comité de Doctrina Cuadrangular sobre las escrituras relacionadas con el liderazgo saludable e insalubre ([Apéndice D](#)). Esta sección está diseñada para proporcionar un marco bíblico que informa una respuesta eclesiológica a la mala conducta del clero dentro de La Iglesia Cuadrangular.

El apóstol Pablo, quien da la comprensión más definitiva en el Nuevo Testamento al tratar con el liderazgo específico del primer siglo y las situaciones de comunidades de fe, demuestra cómo las ideas sobre la disciplina comunitaria se adaptaron en contextos gentiles para todos los cristianos, proporcionando una comprensión que se hace eco del Antiguo Testamento, el judaísmo del Segundo Templo y la enseñanza de Jesús:

- 1) Debe haber una corroboración, investigación y juicio imparcial y transparente por un tercero.
- 2) Si los intentos privados y personales fracasan, debe haber una creciente participación de la comunidad que siempre busca el arrepentimiento y la restauración.
- 3) Deben tomarse medidas apropiadas, tal vez incluso la expulsión bajo ciertas circunstancias.

La Biblia expresa preocupación con respecto a cómo el testimonio de la Iglesia puede ser dañado por conflictos internos, pero en última instancia, la preocupación principal es la capacidad de respuesta a Dios, la restauración del líder errante y la salud de los afectados de la Iglesia de Cristo en general (1 Corintios 5:1-13, 6:5-6; 1 Pedro 3:13-17; 2 Corintios 2:5-11).

Finalmente, el Nuevo Testamento habla positivamente de la autoridad civil e indica que los creyentes deben esperar que las autoridades terrenales tengan un papel divino de castigar el mal y honrar el bien (Romanos 13:1-7; 1 Timoteo 2:1-2; Tito 3:1; 1 Pedro 2:11-17; cf. Marcos 12:15-17; Mateo 22:20-22; Lucas 20:24-26). Los líderes que cometen actos criminales no deben esperar que la Iglesia les dé protección especial de las autoridades civiles siguiendo actividades ilegales o criminales (cf. 1 Pedro 3:13-17).

RECIBIR ACUSACIONES CONTRA ANCIANOS

Cuando se trata de la responsabilidad de los líderes religiosos, las escrituras a continuación nos ofrecen bosquejos y ejemplos de cómo funcionó el proceso de disciplina dentro de la Biblia. No se debe hacer una aplicación teológica y práctica adicional fuera del marco descrito en la declaración de posición teológica Cuadrangular sobre el liderazgo saludable e insalubre ([Apéndice D](#)). Además, el enfoque de esta sección es tratar con el liderazgo insalubre (es decir, ministros/ancianos), no necesariamente con los miembros de la iglesia insalubres. La forma en que las iglesias y los cristianos responden al pecado dentro de la Iglesia es un proceso cuidadoso de discernimiento que toma en consideración las dinámicas culturales, relacionales y de salud. La Biblia reconoce que la severidad de una acusación y la severidad y el patrón de transgresión, pecado y abuso, determinan el nivel de respuesta en términos de urgencia, así como el tipo de corrección y disciplina. Sin embargo, independientemente de la gravedad o el patrón, ignoramos las malas acciones de los ministros a riesgo de la Iglesia y su ministerio.

En el contexto de discutir el pecado contra otros en Mateo 18, Jesús anima a sus discípulos a llegar a ser como niños, asumiendo una posición humilde en el servicio a los demás. Por lo tanto, el proceso de investigar tales asuntos no es algo pesado o rencoroso, ni se hace simplemente para expulsar situaciones o personas problemáticas e incómodas. Sin embargo, cuando el pecado es confirmado o descubierto y un hermano o hermana se niega a responder a la mediación de la Iglesia hacia el arrepentimiento, Jesús dice que las acciones pueden volverse progresivamente más serias (Mateo 18:17). Tal acción “no es por desprecio por nuestro prójimo, sino precisamente por amor a él/ella y una preocupación por su salvación eterna”.

La declaración, “no consideres una acusación contra un anciano a menos que sea presentada por dos o tres testigos” (1 Timoteo 5:19) indica que debe haber

la debida diligencia para estar seguro de los hechos y para asegurarse de que no haya colusión entre los acusadores o el acusado (ver Deuteronomio 17:6; 19:15). También queremos escuchar atentamente a los acusados. Aquí no se dice nada acerca de tratar con aquellos que traen acusaciones deshonestas o equivocadas, y cada situación difiere. Debemos mirar en gran medida a la intención, diferenciando entre las acusaciones que se encuentran deliberadamente manipuladoras y deshonestas frente a las que se encuentran hechas en ignorancia (por ejemplo, no conocer todos los hechos o no darse cuenta de que las personas ven las cosas de manera diferente con respecto a cuestiones que no son una cuestión de bien o mal). Sin embargo, el principio básico de Deuteronomio de asumir la responsabilidad personal por el mal indicaría que algún tipo de corrección que conduzca al arrepentimiento por parte del acusador deshonesto, y pedir perdón a los acusados erróneamente, son necesarios (Deuteronomio 23: 15-25).

RESPONSABILIDAD PÚBLICA

“Pero aquellos ancianos que están pecando, deben reprenderlos delante de todos, para que los demás puedan tomar advertencia” (1 Timoteo 5:20) indica que en momentos en que se descubre que los líderes están equivocados a través del debido proceso, se deben tomar medidas correctivas. La evidencia bíblica en términos de cómo llevar esto a cabo puede ser compleja relacional y culturalmente, lo que requiere decisiones subjetivas guiadas por el Espíritu.

En general, desea mantener el círculo de disciplina en privado. Esto es, sin duda, una implicación de las palabras de Santiago de “quien haga volver al pecador del error de su camino... cubrirá una multitud de pecados” (Santiago 5:20 [énfasis anotado]; ver también Proverbios 10:12; 1 Pedro 4:8) y las palabras de Jesús de “Si tu hermano o hermana peca, ve y señala su culpa, justo entre ustedes dos” (Mateo 18:15).

La declaración de Pablo de que la reprensión debe ser delante de todos (1 Timoteo 5:20) trae la dimensión de la disciplina pública ante la comunidad afectada, probablemente porque “las primeras etapas del procedimiento tradicional de disciplina de la iglesia (reprensión privada: Mateo 18:15-17; Tito 3:10; 1 Tim. 5:1) había sido ineficaz para detener el mal comportamiento de los ancianos” o porque la estabilidad de la iglesia estaba en juego. Jesús también nota la necesidad ocasional de “contárselo a la iglesia” (Mateo 18:17). El propósito de la disciplina pública en 1 Tim 5:20 es para que los demás puedan tomar advertencia, es decir, que los otros ancianos (líderes) y la congregación en general “oirán de esto y tendrán miedo, y nunca más se hará algo tan malo entre ustedes” (Deuteronomio 19:20).

En ocasiones, Jesús desafió a los líderes religiosos y autoridades en lugares públicos y los responsabilizó públicamente (Marcos 12:1-12, 35-40).

La abierta oposición de Pablo a Pedro a su rostro... delante de todos ellos (Gálatas 2:11-14) indica la audiencia más amplia posible para la disciplina pública de los líderes; aunque a menudo se debate hoy en día sobre cuándo/si tal acción es apropiada, aparentemente tiene la posibilidad de implementarse cuando se determina que el daño es grave, modelado y generalizado, y se debe establecer un precedente correctivo. En otras palabras, cuando hay problemas paradigmáticos o sistémicos incrustados en la infracción del individuo, **puede ser necesario ir más allá de la “corrección privada” y la “comunidad de fe local” donde ocurrió la infracción.**

RECONCILIACIÓN Y RESTITUCIÓN

Pablo reitera esta actitud general de servicio infantil en el proceso de disciplina al declarar: “Si alguien es atrapado en un pecado, usted que vive por el Espíritu debe restaurar a esa persona suavemente” (Gálatas 6:1). Tres detalles son dignos de mención:

1. La disciplina debe ser guiada por el Espíritu; queremos hacer nuestro mejor esfuerzo para escuchar Su voz al tratar, confrontar y disciplinar el pecado.
2. Nuestro objetivo debe ser restaurativo y no punitivo.
3. Queremos disciplinar suavemente. Suavemente connota ser comprensivo, tolerante, considerado, no arrogante y sin censura hacia los demás.

Los guiados por el Espíritu no deben acercarse a los descarriados con una postura que golpearía o alienaría o que traería vergüenza, sino con la humildad y la simpatía que provienen de cada uno sabiendo su propia vulnerabilidad igual a las tentaciones de pecar.

“Algunos de la casa de Cloe me han informado que hay peleas entre ustedes” (1 Corintios 1:11) indica que los responsables de lidiar con situaciones insalubres no siempre las observan de primera mano. Debemos recordar que aquellos que presentan acusaciones, a menudo lo hacen a un gran costo implícito o explícito y merecen un gran cuidado. Este cuidado, sin embargo, no elude el debido proceso. Cuando llegan tales informes, no deben ser ignorados o minimizados. Debemos tomarlos en serio e investigar si las acusaciones contra el ministro son ciertas, el resultado de que alguien esté mal informado, o el resultado de alguien que difunda tonterías maliciosas, como lo hizo Diótrefes con Juan y sus colegas (3 Juan 9-10).

“Anímense unos a otros diariamente, siempre y cuando se llame ‘Hoy’, para que ninguno de ustedes se endurezca por el engaño del pecado” (Hebreos 3:13) indica que aunque queremos ministros conscientes de sí mismos y auto-examinados, todos tenemos puntos ciegos personales y necesitamos que la comunidad nos ayude a verlos. Cuando se les señala, debemos estar agradecidos

y darnos cuenta de que nos ahorramos el potencial no solo de lastimar a otros, sino de ser salvos de la muerte nosotros mismos (Santiago 5:19).

El proceso de buscar un posible liderazgo insalubre debe hacerse sin parcialidad... [no hacer] nada por favoritismo (1 Timoteo 5:21). Sin parcialidad significa sin “juicio preconcebido o prejuicio... sin determinar ni la culpabilidad ni la inocencia” y [no hacer] nada por favoritismo “indica que inclinarse hacia o favorecer a alguien en la disciplina siempre está mal”. Este texto fue escrito a Timoteo y lo desalienta especialmente contra la parcialidad o deferencia hacia los líderes acusados. Sin embargo, esta imparcialidad también debe extenderse a quienes presentan informes o acusaciones.

Dar gracia y buscar la restauración de líderes que han pecado por medio de un liderazgo insalubre o abusivo para el Señor y Su Iglesia (2 Corintios 2:5-11; Gálatas 6:1) no significa que pasemos por alto ni minimicemos las malas acciones. Tampoco significa que el ministro debiera o en última instancia deba ser restaurado al liderazgo. Si una acusación es traída a nuestra atención como compañeros ministros, debemos investigarla a fondo (Deuteronomio 17:4). Las reclamaciones anónimas de mala conducta obstaculizan significativamente el proceso de investigación y niegan la oportunidad de buscar la reconciliación bíblica y la restitución. Por lo tanto, se espera que los ministros Cuadrangulares acreditados busquen caminos de reconciliación bíblica y se abstengan de hacer informes anónimos que no sean casos donde existan daños físicos o sexuales o amenazas creíbles de daño.

ABORDAR LAS ACUSACIONES FALSAS

Una perspectiva bíblica e histórica nos ofrece un bosquejo de los tipos de problemas que han requerido consistentemente respuestas más serias a los líderes pecadores. Estos incluyen: prácticas de explotación por falsos maestros y falsos profetas; inmoralidad sexual (que incluye abuso sexual); usos manipuladores, competitivos o violentos del poder; explotación de individuos, hogares o comunidades (por ejemplo, los vulnerables) por sus recursos; maleficencia administrativa extrema; falsas enseñanzas en torno a las doctrinas centrales del cristianismo (por ejemplo, Trinidad, Cristo, salvación) en oposición a cuestiones de conciencia, doctrinas no esenciales o distintivos denominacionales; ascetismo extremo (por ejemplo, no permitir el matrimonio); o prácticas libertinas (por ejemplo, inmoralidad sexual).

La mayoría de los relatos de disciplina que se registran en la historia primitiva de la Iglesia después del Nuevo Testamento son de líderes de la Iglesia (por ejemplo, Arius, diácono y luego sacerdote, Nestorius, obispo) o líderes de grupos sectarios (por ejemplo, Marción, gnósticos). Siguiendo los ejemplos del Nuevo Testamento, la Iglesia primitiva trató de confrontar las acusaciones de falsas enseñanzas y cualquier disciplina necesaria de los líderes a través de un proceso

progresivamente involucrado, a veces involucrando reuniones de líderes como representantes de la Iglesia (por ejemplo, concilios regionales o ecuménicos, cf. Hechos 17) en los que las partes involucradas presentaron sus argumentos al grupo más grande y se tomó una determinación.

Si era necesario, se pedía arrepentimiento y, si no había ninguno, excomunión. La excomunión a menudo implicaba la deposición del liderazgo y ser enviado a un monasterio en una región donde la persona ya no podía influir en la Iglesia más grande. Las reuniones que se consideraron hechas sin transparencia, fueron violentas o no permitieron la oportunidad de la plena participación de las partes necesarias fueron repudiadas por reuniones posteriores (por ejemplo, el Consejo de Ladrones 449 DC).

En resumen, las Escrituras proporcionan una guía sustantiva para varios aspectos de la conducta ministerial, incluyendo: “doctrina, corrección, reprensión e instrucción en justicia” (1 Timoteo 3:16), para equipar a la Iglesia Cristiana con las herramientas necesarias para responder a comportamientos insalubres o pecaminosos. Este manual busca incorporar esta guía bíblica en la praxis de la responsabilidad del clero dentro del sistema gubernamental Cuadrangular.

DINÁMICAS DE PODER EN LAS RELACIONES MINISTERIALES

El poder es la capacidad de actuar o producir un efecto o influir en el comportamiento o el resultado de algo o alguien. Esto puede ser hacia una persona, entorno, cultura o sistema. El poder se ve en la capacidad de influir o inhibir la acción o cuando un pastor da una dirección que no puede ser rechazada o cuestionada.

El poder también se ve en la capacidad de influir en lo que alguien ve o presta atención, para llamar la atención hacia o lejos de, y de esta manera, para afirmar la influencia sobre lo que se compromete o se evita. Por ejemplo, para evitar que el comportamiento de un pastor sea expuesto, el pastor puede intentar llamar la atención de las personas sobre el “ataque espiritual” que se está librando contra el pastor o sobre un problema cultural que es más “urgente”. La preselección de opciones es un ejemplo de la energía que se utiliza.

El poder también puede ser reconocido por las reglas y patrones permitidos o no permitidos en familias, comunidades o culturas. Los patrones y la cultura establecidos son una forma de poder que influye (expandiendo o limitando) las formas de participación y las elecciones disponibles para hacer. Muchas familias tienen reglas tácitas (y a veces habladas) con respecto a qué historias familiares se discuten o no, qué niveles de honestidad se permiten al mundo exterior y cómo se resuelven los conflictos (pública o privadamente).

Muchas iglesias tienen reglas habladas y tácitas sobre quién es bienvenido, qué tipo de comportamientos se confrontan y a qué personas en una comunidad se les da libertad de la responsabilidad, a veces incluso en nombre de la “unción que está sobre ellos”. Las iglesias pueden tener “reglas” tácitas pero muy bien entendidas con respecto a qué creencias y expresiones de fe están abiertas a ser luchadas o evaluadas y qué conversaciones culturales, teológicas, sociales o políticas se toleran.

Es importante reconocer que una vez que el poder está presente, nunca deja de estar presente. Tiene un efecto independientemente de que se actúe sobre él o no. Un padre tiene el poder de proteger o dañar a su hijo, independientemente de si ese padre hace algo con él. Los médicos, terapeutas y maestros tienen poder debido a sus profesiones, ya sea que se actúe sobre ese poder o no. Del mismo modo, los pastores tienen poder: poder espiritual, poder emocional y psicológico, poder financiero y otras formas de poder sobre sus congregantes, ya sea que se use activa o pasivamente.

En esencia, el poder es la capacidad de un individuo o grupo para elegir entre varias, tal vez incluso ilimitadas, acciones posibles y elegir si utilizarlas o no.

Por ejemplo, las opciones de acción de un padre hacia su hijo son muchas, ya sean utilizadas o no, mientras que las opciones de acción de un niño hacia el padre son limitadas. Del mismo modo, un pastor o líder de la iglesia tiene muchas opciones de acción o inacción para mantener su posición, mientras que los congregantes a menudo pueden tener pocas opciones para utilizar en su propia elección más allá de abandonar la congregación.

Una vez que el poder está presente, comienza a producir efectos. Por lo tanto, no podemos separar el poder de la responsabilidad. Ya sea que se utilice o no, el poder debe ser responsabilizado.

Las Escrituras hablan de Dios como el originador del poder y la autoridad. El poder se deriva de Dios a través de la entrega del libre albedrío, destinado a ser utilizado para lograr la visión de Dios, y delegado a toda la humanidad de alguna manera. Dios honra a la humanidad con Su delegación de poder a la humanidad.

DEFINICIONES

FORMAS DE MALA CONDUCTA

Existen varias definiciones de abuso, acoso y mala conducta en toda la literatura académica y profesional sobre la responsabilidad del clero. En muchos casos, estos términos se superponen o se usan indistintamente. Este manual describe el proceso por el cual los ancianos, investigadores y paneles asesores

Cuadrangulares abordan los informes de mala conducta del clero en una variedad de categorías. Para los propósitos de este manual, el término “mala conducta” se utiliza como el término más amplio que abarca todas las violaciones de la relación ministerial o del Código de Ética del Ministro (Apéndice A). En otras palabras, el abuso y el acoso (que son actos contra otra persona) son formas de mala conducta, al igual que las irregularidades financieras y el abuso de sustancias (que son actos que no son directamente contra otra persona). Además, ciertas formas de mala conducta pueden requerir acciones legales como parte de una investigación o acción disciplinaria. En consecuencia, se han seleccionado definiciones específicas para este manual para distinguir categorías de mala conducta que pueden requerir protocolos específicos debido a requisitos legales.

La mala conducta se define como una actividad que viola la relación ministerial y/o cualquier principio del Código de Ética del Ministro. La mala conducta incluye el hecho de que cualquier líder de supervisión no intervenga o no aborde adecuadamente la conducta ilícita e ilegal de las personas bajo su supervisión.

La relación ministerial presupone ciertas expectativas de roles en las que el ministro es designado para traer dones espirituales, talentos, conocimiento y experiencia para servir a los mejores intereses de la comunidad, congregación, congregantes individuales, miembros del personal, estudiantes o constituyentes similares. El comportamiento sexualizado, la violencia, el abuso de sustancias y la malversación son ejemplos de mala conducta que están absolutamente prohibidos dentro del rol ministerial.

Muchos roles ministeriales implican una responsabilidad fiduciaria. Los fiduciarios son mayordomos o aquellos a quienes se les confían recursos que pertenecen a otro (1 Corintios 4: 2). En el contexto del ministerio, a los ministros acreditados también se les confía el bienestar espiritual de los congregantes. Los fiduciarios tienen el deber de actuar en el mejor interés de quien ha dado la confianza, incluso si tales acciones no son necesariamente en el interés personal del ministro. En el contexto ministerial, este deber es una obligación ética.

El mal uso de la autoridad y el poder también son formas de mala conducta. El papel de un líder ministerial conlleva autoridad y poder (por ejemplo, recursos) y la responsabilidad de usar estos recursos en beneficio de aquellos que piden ayuda al ministro. Los escenarios en los que este poder se utiliza para iniciar o corresponder a los cruces de límites emocionales con un congregante, miembro del personal u otro constituyente son formas de mala conducta. Incluso si la violación de límites es iniciada por un congregante o subordinado, el ministro conserva la responsabilidad de mantener límites claros por el bien de todos los involucrados.

Los siguientes son ejemplos de mala conducta por el mal uso de la autoridad y el poder:

- Influir indebidamente en la voluntad de un congregante mediante el uso de la culpa o la manipulación
- Usar el lenguaje espiritual para avergonzar a un congregante para que cumpla
- Explotar el deseo de un congregante de llamar la atención o aprobación del ministro
- Hacer afirmaciones de conocimiento especial de la mente y los deseos de Dios
- Rechazar o retener la bendición espiritual en respuesta a una falta de cumplimiento
- Interpretar erróneamente la doctrina o los textos sagrados para distorsionar el significado

Finalmente, el consentimiento significativo entre un ministro acreditado y un congregante, miembro del personal o constituyente puede, pero no necesariamente, absolver a un ministro de posible mala conducta. Además, cualquier forma de relación sexual o emocional entre un ministro y cualquier persona que no sea su cónyuge es pecaminosa y poco ética, independientemente del consentimiento. Además, incluso con consentimiento, también puede constituir un mal uso de poder. El consentimiento significativo requiere igualdad en una relación y asume la ausencia de restricciones, coerción sutil o manipulación. El desequilibrio inherente de poder/recursos en la relación ministerial impide esta igualdad, incluso cuando las dos personas se ven a sí mismas como “adultos que consienten”. Considere la relación entre David y Betsabé en 2 Samuel 11 como una ilustración de esta dinámica de poder y la posición de poder de David.

GROOMING (ENGAÑO PEDERASTA)

El grooming es un proceso manipulador que implica ganarse la confianza de un menor para facilitar el abuso, actuando a menudo como un paso preparatorio para daños posteriores.

ABUSO

El abuso es una acción que intencionalmente causa daño o lesiona a otra persona. La Iglesia Cuadrangular se opone al abuso de cualquier tipo y busca ser conocida no solo como una comunidad segura para el pueblo de Dios, sino como una comunidad no deseada para aquellos que buscan abusar. Hay muchas formas de abuso, como las siguientes (esta es simplemente una lista ilustrativa, no exhaustiva):

Abuso físico

- Empujones, empujones, sacudidas
- Bofetadas, golpes, palizas
- Mordidas, escupidas, rasguños
- Patadas, asfixia, tirones del pelo
- Peligro imprudente (conduciendo, operando maquinaria, usando explosivos, etc.)
- Amenazas directas y en tiempo real de daño físico inmediato y directo
- Abandonar a alguien en un lugar peligroso
- Confinar o restringir a alguien
- Lanzar objetos dañinos

Abuso verbal

- Amenazar con dañar o usar amenazas para forzar el cumplimiento
- Calumnias o invasiones de la privacidad (compartir datos personales para crear vergüenza)
- Avergonzar, insultar o menospreciar repetidamente a una persona para vergüenza pública

Abuso sexual

- Violación/agresión sexual o cualquier forma de intimidad forzada
- Toques, manoseos o caricias no deseados
- Voyerismo (espiar la desnudez) o exhibicionismo (exponer la desnudez)
- Cualquier interacción de naturaleza sexual que involucre a un menor

Abuso emocional

- Chantaje o extorsión con recursos financieros o información
- Usar amenazas para forzar el cumplimiento (por ejemplo, amenazar con suicidarse o terminar una relación)
- Manipular o mentir
- Romper, tomar o regalar la propiedad personal de alguien
- Rechazar, aislar o condenar al ostracismo maliciosamente a alguien de una comunidad

Algunas reclamaciones, como la agresión física o sexual de un menor, están sujetas a las leyes de denuncia obligatoria. Por lo tanto, el término abuso, tal como se usa en este manual, incluye (pero no se limita a) violaciones éticas de naturaleza grave que pueden requerir una acción inmediata o intervención de las autoridades legales.

En muchos contextos, el término “abuso” también se define como el mal uso de algo, por ejemplo, el abuso del proceso. Por ejemplo, “abuso de sustancias” es el uso excesivo o indebido de sustancias. A los efectos de este manual y los procedimientos contenidos en el mismo, los mal usos de poder se clasificarán

como mala conducta, a menos que el mal uso del poder sea una forma de abuso descrita anteriormente. El término “abuso” está reservado para acciones que intencionalmente causan daño o lesión a otra persona. En otras palabras, los malos usos de poder que no se hacen para causar daño o lesión intencionalmente a otra persona no se consideran “abuso” en este manual.

Acoso

El acoso es una conducta no deseada que se basa en la raza, el color, la religión, el sexo, el origen nacional, la edad avanzada (a partir de los 40 años), la discapacidad o la información genética (incluidos los antecedentes médicos familiares). El acoso se vuelve ilegal cuando 1) soportar la conducta ofensiva se convierte en una condición de empleo o membresía continua, o 2) la conducta es lo suficientemente grave o generalizada como para crear un ambiente que una persona razonable consideraría intimidante, hostil o abusivo.

Si bien existe un amplio espectro de definiciones de acoso en la plaza pública, para los propósitos de este manual, el acoso se define como una conducta no deseada que viola los límites razonables de un individuo o viola los derechos legales de un individuo, ya sea en el lugar de trabajo o dentro de una comunidad eclesiástica. Esta definición incluye, pero no se limita a, el acoso sexual.

Las comunidades eclesiásticas necesitan distinguir entre el acoso como una violación de la ley en el lugar de trabajo y una descripción de la conducta que no tiene lugar en el contexto de la vida congregacional y la práctica del ministerio. Hay muchas formas de mala conducta que constituyen una violación del Código de Ética del Ministro ([Apéndice A](#)) o un cruce de límites apropiados que no violarían la ley en términos de la definición legal de acoso. Tales formas de mala conducta se tratan más adelante en esta política y también están sujetas a investigación y medidas disciplinarias.

Si bien las leyes estatales pueden variar sobre lo que es o no es acoso sexual en el lugar de trabajo, la definición de acoso sexual para los fines de este manual incluye el umbral más alto de (1) lo que constituye acoso sexual en el lugar de trabajo según la ley estatal aplicable, o (2) avances sexuales no deseados, solicitudes de favores sexuales y otras conductas verbales o físicas de naturaleza sexual constituyen acoso sexual cuando esta conducta afecta explícita o implícitamente el empleo de un individuo o el estatus en la comunidad de la iglesia, interfiere irrazonablemente con el desempeño laboral de un individuo, o crea un ambiente de trabajo o iglesia intimidante, hostil u ofensivo.

MALA CONDUCTA FINANCIERA

La mala conducta financiera se refiere a los malos usos de poder o autoridad sobre los recursos financieros, incluyendo dinero, propiedad y otros recursos que pueden ser aprovechados o restringidos con el propósito de producir daño o

ganancia financiera poco ética (1 Timoteo 6:9-10). Ejemplos de mala conducta financiera pueden incluir:

- Pasar por alto o ignorar intencionalmente las medidas de rendición de cuentas (como las descritas en la sección 13 de los estatutos) para facilitar el beneficio privado (inurement) (es decir, ganancias financieras personales para personas en la organización)
- Controlar a una persona haciéndola económicamente dependiente o explotando sus recursos
- Ocultar información financiera o limitar inapropiadamente el acceso a los activos
- Impedir la capacidad de un individuo para adquirir dinero, o influir ilegalmente en cómo se gastan sus fondos personales
- Cualquier forma de fraude financiero, incluyendo, pero no limitado a, malversación de fondos

Fraude y Malversación

El fraude es un término muy amplio. La malversación de fondos es solo un tipo de fraude. En categorías amplias, el fraude se comete a través de la apropiación indebida de activos, informes fraudulentos o corrupción. La malversación se encuentra dentro de la apropiación indebida de activos, por lo que es una especie de subclase de fraude. Aunque obtenidos ilegalmente, los fondos malversados constituyen ingresos imposables y deben informarse en el formulario de impuestos correspondiente (1099 o W2) independientemente de si se presentan cargos penales.

Si los fondos fueron malversados en años fiscales anteriores, entonces el empleado deberá presentar declaraciones de impuestos enmendadas para cada uno de esos años para informar los ingresos ilegales, ya que la malversación ocurre en el año en que los fondos son malversados. La falta de declaración de ingresos imposables someterá a la iglesia a una multa potencial (hasta \$10,000) por ayudar e instigar en la subestimación sustancial de los ingresos imposables bajo la sección 6701 del código tributario.

MALA CONDUCTA ESPIRITUAL

El poder espiritual es autoridad, a menudo demostrada a través de la fe sobre el reino espiritual y natural, con el propósito de realizar la visión de Dios de unir a toda la creación para ser gobernada por el amor bajo la dirección de Cristo. Como pentecostales, el poder del Espíritu Santo no solo es necesario y bueno, sino fundamental para nuestra relación diaria con Dios, la difusión del Evangelio y la formación de discípulos. Sin embargo, el poder de posición o unción, como ministro, puede ser mal utilizado. El poder espiritual es mal usado más a menudo a través de la apropiación verbal indebida de palabras sagradas que a menudo denotan la voluntad o visión de Dios para una persona o comunidad. A veces el

poder espiritual es mal usado a través de la pasividad y el descuido de la dinámica espiritual. Se podría argumentar que Timoteo fue corregido por Pablo por este tipo de mal uso negligente de la autoridad espiritual (1 Timoteo 4:14).

Un ejemplo de mala conducta espiritual podría ser ilustrado por un ministro que usa las Escrituras, la doctrina o su “papel de liderazgo” como un medio para controlar a otros. Esta forma de mala conducta puede ser sutil porque puede enmascararse como práctica religiosa. Cuando un ministro tuerce las Escrituras y las usa para manipular o controlar a un congregante, su autoridad puede interpretarse como proveniente de Dios mismo. A pesar de que están sacando las Escrituras de contexto, distorsionándolas e incluso armándolas, el ministro está usando las palabras de Dios para parecer como si Dios fuera el que dicta la respuesta deseada del ministro. Dado que este comportamiento usa la palabra de Dios para ejercer autoridad, puede afectar la comprensión de un congregante de quién es Dios o de cómo Dios los ve cuando la espiritualidad se usa para hacer que otros vivan a la altura de un “estándar espiritual”. Esto promueve el “desempeño espiritual” externo, también sin tener en cuenta el bienestar real de un individuo, o se usa como un medio para “probar” la espiritualidad de una persona.

Cualquier intento de ejercer poder y control sobre alguien usando religión, fe o creencias podría ser una pendiente resbaladiza hacia la mala conducta espiritual.

DEFINICIONES DE PARTES INTERESADAS Y PARTICIPANTES

DENUNCIANTE – Un individuo que presenta un informe de mala conducta al liderazgo denominacional. El denunciante puede ser el Reclamante (definido a continuación), un testigo directo del evento informado, una persona que es un denunciante obligatorio bajo la ley debido a su posición (como un ministro, trabajador social, médico, maestro o consejero), o cualquier otra persona que presente una reclamación (ya sea que tenga conocimiento directo del problema o no).

RECLAMANTE – La parte que reclama daños o que se vio afectada negativamente por la supuesta mala conducta. Para reclamaciones válidas, un Reclamante sería considerado la parte directamente perjudicada o afectada por la mala conducta asociada.

VÍCTIMA – Este manual intencionalmente no utiliza el término “víctima”. La Iglesia Cuadrangular reconoce que hay muchas víctimas y muchas formas de victimización, y toda forma de victimización es contraria a Dios, creador de cada ser humano. La Iglesia Cuadrangular también reconoce que hay diferentes puntos de vista sobre lo que hace que alguien sea una “víctima” de la conducta; a veces las personas se sienten ofendidas por la conducta, pero no son “víctimas”. Las Escrituras proveen, y Jesús mismo dijo, muchas declaraciones que son

“ofensivas”. La ofensa no necesariamente crea un abusador o una víctima. El proceso descrito en este manual no es juzgar si alguien legítima o injustamente se llama a sí mismo una “víctima”; el proceso descrito en este manual es recibir, investigar, revisar y responder a reclamaciones de mala conducta contra ministros Cuadrangulares acreditados.

RESPONDEDOR – El ministro acreditado acusado de mala conducta (de cualquier variedad).

EQUIPO DE PROCESO DE ÉTICA (EPE) – Este equipo es un grupo pequeño de miembros designados, capacitados y nombrados del personal denominacional que son responsables de 1) garantizar que se sigan los procedimientos descritos en este manual para cada informe de incidente, 2) proporcionar una evaluación inicial de los informes de incidentes, 3) involucrar a una persona/equipo de investigación si se justifica para revisar un informe, 4) aprobar la asignación de recursos financieros según sea necesario, 5) ayudar al Reclamante a navegar los procesos en este manual y 6) dirigir al Reclamante a los recursos disponibles para el cuidado. En la mayoría de los casos, el EPE coordinará el proceso de admisión, investigación y adjudicación con un líder denominacional como el Supervisor General, Supervisor de Distrito, Director de Misiones o Director de Capellanes. En casos con implicaciones legales, el Asesor Legal de la Cuadrangular puede ayudar al EPE. En los casos que involucren a un empleado de la Cuadrangular, el Director de Recursos Humanos participará y asistirá al EPE.

1. Rol y Estructura

- a. Un miembro del EPE supervisará y participará en la admisión, la investigación y los procesos para garantizar que dichos asuntos se presenten al Equipo de Respuesta para la adjudicación y que se manejen de manera rápida, exhaustiva y justa
- b. El Líder del Proceso de Ética dirige a los miembros del Equipo de PE
- c. EPE está formado por un grupo pequeño de ministros designados y capacitados
- d. EPE puede asignar un profesional de cuidado informado sobre el trauma, que será responsable de manejar informes confidenciales (por ejemplo, aquellos que involucran acusaciones graves de conducta sexual inapropiada por parte del clero contra otra persona, o aquellos en los que es obvio que se ha sufrido un trauma significativo)

2. Responsabilidades

- a. Supervisar y/o participar en el proceso de admisión de informes de incidentes como se describe en este manual, incluida la escalada de informes graves e informes que desencadenan obligaciones de denuncias obligatorias
- b. Escribir informes resumidos de las entrevistas de admisión
- c. Proporcionar medidas provisionales que incluyan medidas de apoyo y protección al denunciante y al encuestado, si es necesario
- d. Participar en consultas con el Supervisor General, el Asesor Legal y el supervisor directo para determinar si el Respondedor debe ser puesto en licencia administrativa
- e. Determinar si el informe de incidente se manejará a través del Proceso de Revisión Informal (Vía 1) o el Proceso Formal de Investigación y Adjudicación (Vía 2), como se describe en este manual
- f. Reunir un Equipo de Respuesta demográficamente apropiado para cada caso de entre un grupo capacitado de participantes, si es necesario realizar una investigación
- g. Asignar un investigador al asunto (según sea necesario)
- h. Enviar todas las notificaciones formales requeridas al Denunciante/Reclamante, Respondedor y supervisores denominacionales con respecto al asunto
- i. Establecer con el investigador asignado el alcance, el plan y el cronograma de la investigación, si corresponde
- j. Supervisar el proceso de investigación y adjudicación para garantizar el cumplimiento de los procedimientos descritos en este manual
- k. Preparar la nota escrita de la decisión/notificación de decisión por escrito con el aporte de los miembros del Equipo de Respuesta, si corresponde
- l. Coordinar el proceso de apelaciones/reconsideración, si es necesario
- m. Mantener registros relacionados con todos los asuntos, incluido el registro de casos, los archivos de casos y las decisiones

3. Requisitos de Calificación

- a. Debe tener una Credencial Ministerial Cuadrangular

4. Requisitos de Formación

- a. Capacitación en Investigaciones
- b. Entrenamiento de respuesta informada sobre el trauma
- c. Capacitación en protección de niños/jóvenes (p. ej., definiciones, características de comportamiento de la víctima, características del abusador, acoso sexual de menores, obligaciones de denuncia)
- d. Capacitación en concientización sobre el abuso sexual (p. ej., definiciones, características de comportamiento de la víctima, características del abusador, acoso sexual de menores, obligaciones de denuncia)
- e. Entrenamiento de abuso de poder (p. ej., abuso de clérigos/figuras de autoridad)

INVESTIGADORES - Personal capacitado, que puede incluir personal denominacional o individuos externos. Los investigadores son responsables de reunir información sobre las alegaciones del informe y de organizar y preparar un resumen detallado de la reclamación para el Equipo de Respuesta y, si se usa, el Panel de Revisión.

1. Requisitos de Formación

- a. Formación en investigaciones o empleado como investigador profesional
- b. Entrenamiento de respuesta informada sobre el trauma
- c. Capacitación en protección de niños/jóvenes (p. ej., definiciones, características de comportamiento de la víctima, características del abusador, acoso sexual de menores, obligaciones de denuncia)
- d. Capacitación en concientización sobre el abuso sexual (p. ej., definiciones, características de comportamiento de la víctima, características del abusador, acoso sexual de menores, obligaciones de denuncia)
- e. Entrenamiento de abuso de poder (p. ej., abuso de clérigos/figuras de autoridad)

EQUIPO DE RESPUESTA - Este equipo está compuesto por roles de liderazgo encargados en los estatutos de la Cuadrangular para escuchar evidencia, discernir (es decir, decidir la validez o no validez del informe de incidente) y tomar decisiones o recomendaciones a la Junta Directiva con respecto a la

disciplina, exoneración u otra acción de acuerdo con los estatutos. En la mayoría de los casos, el Equipo de Respuesta estará compuesto por el Líder del Proceso de Ética, un miembro del Panel de Revisión, el Supervisor General y el Supervisor de Distrito/Director de FMI/Director de Capellanes (según corresponda). Dependiendo de la naturaleza del informe de incidente, el Equipo de Respuesta también puede incluir uno o más miembros de un Panel de Revisión, Supervisor Asociado, Pastor Regional o roles similares (sin doble relación/conflicto de intereses) que estén involucrados con el informe de incidente y/o el contexto de ministerio.

La función principal del Equipo de Respuesta es decidir si creen que las alegaciones son ciertas y están cubiertas por la política Cuadrangular, el Código de Ética del Ministro (Apéndice A) y/o los estatutos, y hacer recomendaciones a la Junta Directiva de ICFG, si corresponde. Esta tarea de adjudicación no depende de los investigadores, compañías de seguros, terapeutas o asesores legales.

PANELES DE REVISIÓN – Se reunirá un Panel de Revisión en los casos en que las investigaciones revelen hechos, conducta, motivos u otros aspectos que hacen que la evaluación sea atípicamente difícil y justifiquen una mayor discusión y un mayor discernimiento. El Panel de Revisión para cada caso hará recomendaciones al Equipo de Respuesta asignado sobre si ocurrió mala conducta y asesorará sobre las vías para la conciliación, restauración, disciplina y/o restitución. Los Paneles de Revisión ofrecerán consejo espiritual y discernimiento en el proceso de revisión. La Cuadrangular utilizará un grupo de ministros Cuadrangulares que son ancianos experimentados en un espectro de contextos ministeriales y demográficos. Para cada caso que requiera un Panel de Revisión, se elegirá un Panel de Revisión de 2-5 personas del grupo de ministros, teniendo en cuenta el contexto del ministerio donde ocurrió la alegación de mala conducta. Por ejemplo, para las alegaciones de mala conducta hechas hacia un obrero misionero, los paneles incluirán misioneros actuales o retirados que estén familiarizados con tales asignaciones y entornos ministeriales. Del mismo modo, las alegaciones de mala conducta hacia un ministro de la iglesia pueden incluir ministros dentro del distrito o contexto geográfico de la iglesia, u otro grupo demográfico o cultural. Los paneles de revisión se reúnen prestando atención a las consideraciones de género y étnicas/culturales que podrían resultar en un prejuicio hacia el Respondedor o el Reclamante.

ASESOR LEGAL – El asesoramiento legal es un recurso vital para responder a un informe de incidente que puede involucrar mala conducta criminal, violaciones de la ley o posible responsabilidad civil para La Iglesia Cuadrangular. El asesoramiento legal proviene principalmente del Asesor General de la Cuadrangular, pero también puede incluir abogados externos contratados por La

Iglesia Cuadrangular. La función del Asesor Legal no es simplemente proteger los activos de la institución frente al Reclamante, sino garantizar que el Equipo de Proceso Ético y el Equipo de Respuesta (cuando se activen) estén plenamente informados y conscientes de sus responsabilidades tanto para con el Reclamante como para con el Respondedor en la respuesta de la organización a una reclamación. En consecuencia, el Asesor Legal Cuadrangular puede participar desde el principio y durante las investigaciones, según corresponda. Además, el Asesor Jurídico General Cuadrangular incluirá resúmenes de cualquier acusación seria bajo investigación como parte del informe legal de rutina proporcionado a la Junta Directiva Cuadrangular.

EQUIPO DE PREVENCIÓN – Este equipo está compuesto por personas con capacitación formal en prevención y respuesta al abuso. Los miembros del Equipo de Prevención son nombrados para servir por términos de 4 años con el 50% de los términos de los miembros del equipo escalonados cada dos años. Para fomentar la prevención, este equipo monitorea y cura las mejores prácticas, y prepara las actualizaciones de la capacitación anual obligatoria para líderes denominacionales y ministros Cuadrangulares. En apoyo de las medidas de respuesta de la Cuadrangular, este equipo realiza revisiones periódicas de las reclamaciones investigadas para identificar, informar y proponer soluciones a los tipos de mala conducta que son repetitivos, de tendencia o de naturaleza grave. Estas revisiones periódicas de los casos se realizarán sin ningún nombre para proteger la identidad de todas las partes involucradas. El Equipo de Prevención coordinará con el Director de Operaciones para estructurar las propuestas a la Junta Directiva de ICFG para nuevas soluciones o modificaciones a los procedimientos descritos en este Manual. El Equipo de Prevención proporcionará a la Junta Directiva de ICFG un informe anual de los casos revisados y las recomendaciones correspondientes, pero puede proporcionar comentarios o recomendaciones complementarias a la Junta en cualquier momento (pero no menos de una vez al año).

1. Rol y Estructura
 - a. El Equipo de Prevención ayudará a la Cuadrangular a administrar las mejores prácticas, capacitación e implementación del programa de prevención de mala conducta del clero de la iglesia en coordinación con el Director de Operaciones.
 - b. Los miembros son nombrados por la Junta Directiva.
2. Responsabilidades
 - a. Trabajar para fomentar un clima de sensibilidad con respecto a la mala conducta del clero dentro de los ministerios Cuadrangulares
 - b. Mantenerse al tanto de las mejores prácticas y herramientas para prevenir la mala conducta del clero

- c. Según se considere apropiado, proporcionar recomendaciones a la Junta Directiva de ICFG para revisiones de este manual y otras políticas y procedimientos relacionados para reflejar las mejores prácticas
 - d. Participar en el desarrollo de un plan de comunicación anual relacionado con la prevención, denuncia y respuesta a la mala conducta del clero
 - e. Realizar auditorías/revisiones anuales de las políticas y procedimientos descritos en este manual para determinar si se están siguiendo y funcionando como deberían
 - f. Realizar un seguimiento de los planes de acción correctiva que respondan a los hallazgos de la auditoría para garantizar su finalización
 - g. Presentar informes de auditoría al Presidente, Supervisor General, Secretario Corporativo y a la Junta Directiva de ICFG
 - h. Ayudar en la preparación e implementación de materiales o programas de capacitación y educación
 - i. Participar en la identificación y selección de la capacitación para la prevención de mala conducta que se proporcionará al clero y al personal del Foursquare One Team
 - j. Realizar un seguimiento y verificar que el clero y el personal del Foursquare One Team hayan completado la capacitación para la prevención de mala conducta
 - k. Crear un conjunto de herramientas de recursos para ayudar a los líderes de la iglesia local con la prevención y las respuestas a las alegaciones de mala conducta
3. Requisitos de Calificación
- a. Representación equilibrada de miembros masculinos y femeninos que han completado la capacitación informada sobre el trauma
 - b. El equipo debe incluir personas que tengan capacitación y experiencia en campos como cumplimiento, auditoría, psicología, teología y trabajo social para representar la perspectiva de los sobrevivientes desde un paradigma informado sobre el trauma
 - c. Compuesto principalmente (más del 50%) por personas que no están empleadas directamente por ICFG como parte del Foursquare One Team (es decir, distrito, administración central, personal de misión y roles denominacionales similares)
4. Requisitos de Formación
- a. Entrenamiento de respuesta informada sobre el trauma
 - b. Capacitación en protección de niños/jóvenes (p. ej., definiciones, características de comportamiento de la víctima, características del abusador, acoso sexual de menores, obligaciones de denuncia)

- c. Capacitación en concientización sobre el abuso sexual (p. ej., definiciones, características de comportamiento de la víctima, características del abusador, acoso sexual de menores, obligaciones de denuncia)
- d. Entrenamiento de abuso de poder (p. ej., abuso de clérigos/figuras de autoridad)
- e. Completó la sección de gobierno del curso de credenciales Cuadrangular para garantizar el conocimiento del gobierno y gerencia Cuadrangular

Como medio para mitigar las diferentes formas de prejuicio potencial, los miembros del Equipo de Prevención serán seleccionados por la Junta Directiva de ICFG para garantizar la representación de diferentes grupos demográficos de edad, género y cultura.

EQUIPO DE CUIDADO – En el área de salud y mala conducta del clero, la responsabilidad principal del Foursquare One Team, como personal denominacional, es el cuidado, la capacitación, el discipulado, la responsabilidad y la disciplina de los ministros acreditados. Como expresión de cuidado, todos los ministros acreditados tienen acceso a consejería pastoral gratuita a través de los Centros para la Renovación Espiritual ubicados en Los Ángeles, California, y Christiansburg, Virginia. Los Centros para la Renovación Espiritual ofrecen lugares para el descanso y el cuidado holístico y guiado del alma para los ministros acreditados Cuadrangulares y sus familias inmediatas. Los servicios de asesoramiento pastoral ofrecidos a través de los Centros para la Renovación Espiritual, que conforman el Equipo de Cuidado, no son proporcionados por terapeutas de salud mental con licencia y no deben verse como terapia clínica.

En lo que respecta al cuidado de los Reclamantes, la Iglesia Cuadrangular reconoce que cada persona está en un viaje de discipulado para ser más como Cristo, y todos tenemos diferentes niveles de problemas o traumas en nuestro pasado. Alentamos a cada persona en su viaje hacia una mayor salud. Cuando un ministro acreditado Cuadrangular causa daño a un individuo, hacemos esfuerzos para ayudar (de la manera limitada que podemos) a caminar con la persona a través de su historia y ayudar a encontrar cuidado para ellos, si es necesario.

ESTRUCTURAS DE RENDICIÓN DE CUENTAS DENTRO DEL GOBIERNO CUADRANGULAR

JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva sirve como el cuerpo gobernante de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular. La Junta Directiva es responsable en última instancia de

la disciplina de los ministros Cuadrangulares y la gestión continua de la denominación/corporación. La Junta delega la administración de diversas actividades a funciones de gestión y/u oficiales de la corporación, siempre que se administren las actividades y asuntos de la corporación, y se ejerzan poderes corporativos, bajo la dirección de la Junta. Todas las estructuras, políticas y procedimientos para manejar las alegaciones de mala conducta caen, en última instancia, bajo el alcance de la Junta Directiva. Si es necesario, los miembros de la Junta serán nombrados por el presidente de la Junta (en consulta con el Asesor Legal) para servir en el Equipo de Respuesta ante cualquier reclamación de mala conducta reportada contra un miembro de la Junta en funciones.

OFICIALES EJECUTIVOS Y GENERALES

La Iglesia Cuadrangular tiene Oficiales Ejecutivos y Generales cuyos roles se describen en los estatutos de la Cuadrangular. De acuerdo con los estatutos de Cuadrangular, se puede pedir a los Oficiales Ejecutivos y Generales que sirvan como parte de un Equipo de Respuesta ante alegaciones de mala conducta contra ministros bajo su supervisión.

PERSONAL DE APOYO DENOMINACIONAL

Si se presenta una alegación contra un ministro que forma parte del personal del Foursquare One Team, el Equipo de Proceso de Ética, el Supervisor General y el Director de Recursos Humanos de la Cuadrangular coordinarán cómo equilibrar el seguimiento de este manual y los protocolos de Recursos Humanos de la Cuadrangular.

PASTORES PRINCIPALES Y LÍDERES MINISTERIALES PRINCIPALES

El Supervisor General aprobará al personal recomendado por el Equipo de Proceso de Ética para servir en un Equipo de Respuesta ante cualquier alegación de mala conducta impuesta contra Pastores Principales, Pastores Regionales, Pastores de Área y personas que tengan roles de liderazgo similares dentro de las Misiones Cuadrangulares, Capellanes o ministerios bajo la estructura legal de la Iglesia Internacional del Evangelio Cuadrangular.

PERSONAL DE APOYO DE MINISTERIO

El Supervisor de Distrito, el Supervisor de Capellanes o el Director de Misiones aprobarán al personal recomendado por el Equipo de Proceso de Ética para servir en un Equipo de Respuesta por cualquier alegación de mala conducta impuesta contra un ministro que sirve bajo una posición indicada en el párrafo anterior.

CONGREGANTES Y LÍDERES LAICOS

El personal sin credenciales y los líderes laicos que sirven en las iglesias Cuadrangulares están sujetos a las disposiciones y requisitos de membresía de la iglesia descritos en la sección 13.5 de los estatutos de la Cuadrangular. Las

alegaciones de mala conducta impuestas contra el personal sin credenciales y los líderes laicos pueden resultar en la suspensión o terminación de la membresía de la iglesia local. Tales alegaciones deben ser manejadas por el Pastor Principal de la iglesia local y no están bajo el alcance de los roles y sistemas descritos en este manual.

PRESENTACIÓN, INVESTIGACIÓN Y ADJUDICACIÓN DE RECLAMACIONES

Los procedimientos descritos en este manual ilustran la respuesta de la Iglesia Cuadrangular a un informe de mala conducta, o cualquier actividad ilícita que tenga lugar en un contexto ministerial, por parte de alguien que está acreditado y autorizado para funcionar como ministro Cuadrangular. Estos procedimientos asumen buena fe por parte del Denunciante/Reclamante e inocencia por parte del Respondedor hasta que el asunto sea investigado y adjudicado.

Los procedimientos descritos en este manual se limitan a la responsabilidad de la Cuadrangular por la conducta de los ministros en la relación ministerial y la ejecución de sus deberes profesionales. Este manual describe los procedimientos para hacer informes contra ministros acreditados, junto con descripciones de los roles y grupos que participan en el proceso de admisión y adjudicación cuando se presentan informes sobre un ministro Cuadrangular. Por favor, tenga en cuenta que cualquier informe presentado con respecto a la mala conducta contra un menor se informará a las autoridades gubernamentales locales y no se mantendrá ninguna confidencialidad que impida revelar el asunto a las autoridades gubernamentales. La privacidad y la discreción se mantendrán tanto como sea posible, pero no se proporcionará “confidencialidad” relacionada con la mala conducta contra un menor.

Este manual está diseñado para crear el “debido proceso” en el manejo de informes. Se tomarán medidas, lo mejor que sea razonablemente posible a discreción de los descritos en este manual para tomar decisiones, para mitigar el prejuicio y proteger los derechos e intereses tanto del Denunciante/Reclamante como del Respondedor. La Iglesia Cuadrangular se compromete a perseguir los siguientes resultados con cada informe:

- Buscar la resolución completa de cada informe a un resultado apropiado y justo
- Aplicar los procedimientos descritos en este manual a todas las reclamaciones, independientemente de la función o posición del Denunciante/Reclamante o del Respondedor
- Llamar al arrepentimiento a cualquier ministro acreditado que haya causado daño

- Proporcionar un entorno de informes seguro a todas las partes involucradas en un informe
- Cumplir con todas las leyes federales y estatales, protocolos civiles y requisitos de informes obligatorios
- Documentar la resolución de cada reclamación en registros seguros accesibles por los líderes Cuadrangulares con la autorización de seguridad adecuada para acceder a ellos antes de que se realicen nuevos nombramientos ministeriales
- Proteger, dentro del alcance de la capacidad razonable de la Cuadrangular, a los Denunciantes/Reclamantes de contrataque o represalias por presentar un informe de buena fe (Ver la Política de Denunciantes, [Apéndice C](#))
- Proteger, dentro del alcance de la capacidad razonable de la Cuadrangular, a los ministros Respondedores de la perpetuación de reclamaciones falsas o infundadas

PRESENTACIÓN DE RECLAMACIONES DE MALA CONDUCTA:

Los informes de mala conducta del clero pueden venir a través de los siguientes canales:

- **Línea directa las 24 horas: (844) 704-9401** – Esta línea directa se subcontrata a un servicio independiente de terceros. La línea directa está atendida por empleados que han completado la capacitación de admisión informada sobre el trauma y ayudarán a la persona que llama a presentar un informe de incidente (en inglés o español). Los informes de incidentes se procesan y almacenan en un software seguro de gestión de casos operado por el centro de llamadas subcontratado llamado Ethics Point. Los denunciantes tienen la opción de presentar informes como anónimos o nombrados. El software Ethics Point sirve como un sistema intermediario para permitir que el Equipo de Proceso de Ética solicite información complementaria del denunciante, sin acceso a su identidad.
- **Formulario web de informes de incidentes en línea (Ethics Point)** – Un enlace a este sitio está disponible directamente desde el sitio web principal Cuadrangular, www.foursquare.org o directamente desde <https://foursquare.ethicspoint.com>. El enlace redirige al software Ethics Point administrado por el centro de llamadas de terceros, lo que permite a los denunciantes presentar informes de incidentes anónimos sin la ayuda del centro de llamadas.
 - **Nota:** El sitio web de la Cuadrangular ofrece dos vías para demandantes.* Vía 1 – Vía Relacional para quienes buscan mediación o resolución de disputas gestionada por Equipos de Supervisión. Estas solicitudes no tienen como objetivo denunciar

mala conducta y no iniciarán investigaciones que puedan derivar en acciones disciplinarias. Sin embargo, si durante la mediación se encuentran pruebas válidas de mala conducta, el Equipo de Supervisión detendrá el proceso, escalará el caso a la Vía 2 – Informe de Incidente de Mala Conducta, y el Equipo del Proceso Ético se asegurará de cumplir con los procedimientos de este manual.

*Por favor, consulte la siguiente tabla para identificar el camino adecuado para su situación específica.

MATRIZ PARA LA DETERMINACIÓN DE VÍAS

Categoría	Vía 1: Vía Relacional	Vía 2: Informe de incidente de mala conducta
Estilo de liderazgo y decisiones	Desacuerdos sobre la dirección de la iglesia, la estrategia de personal, el despido legal de empleados a voluntad, mal juicio o mal estilo de comunicación en reuniones o correspondencia.	Represalias, coacción, abuso de autoridad para ocultar mala conducta o obligar a conductas poco éticas.
Dinámicas espirituales y emocionales	Desacuerdos u ofensas teológicas o doctrinales relacionadas con el tono, los sermones o la disciplina apropiada.	Mala conducta espiritual que incluye manipulación de las escrituras para imponer lealtad personal, control coercitivo, explotación de los feligreses para beneficio personal, patrón de comportamiento o rechazo o aislamiento malicioso.
Conflicto interpersonal	Conflictos de personalidad, rupturas relacionales entre el personal o los feligreses, malentendidos o percepción de falta de atención pastoral o apoyo emocional.	Acoso, intimidación, humillación repetida, chantaje o uso indebido de información pastoral confidencial.
Límites y conducta sexual	No aplicable — Todas las preocupaciones de límites requieren revisión del Equipo de Proceso Ético.	Contacto no deseado, acoso sexual, conductas de grooming, aventuras extramatrimoniales que impliquen abuso de autoridad o cualquier contacto físico o digital inapropiado con un menor.
Asuntos Financieros y Fiduciarios	Desacuerdos presupuestarios o desacuerdos respecto a decisiones financieras legales tomadas de acuerdo con los estatutos y políticas.	Malversación, falsificación o explotación de congregantes con fines económicos personales.
Asuntos legales y de RRHH	Quejas generales de RRHH que no impliquen ilegalidad o abuso (por ejemplo, compensación, preocupaciones laborales), despido legal de empleados a voluntad.	Violaciones de leyes estatales o federales, violencia física, amenazas de daño o no denunciar abusos o no cumplir con las obligaciones obligatorias de denuncia.

La Iglesia Cuadrangular alienta a todas las personas con conocimiento de acciones criminales a informar a la policía local. Cabe señalar, sin embargo, que la policía no tiene la obligación de informar nada a La Iglesia Cuadrangular, por lo que, si un Denunciante hace un informe a la policía, es probable que la Iglesia Cuadrangular no lo sepa a menos que el Denunciante informe el asunto a la Iglesia Cuadrangular también, a través de uno de los canales de denuncia anteriores.

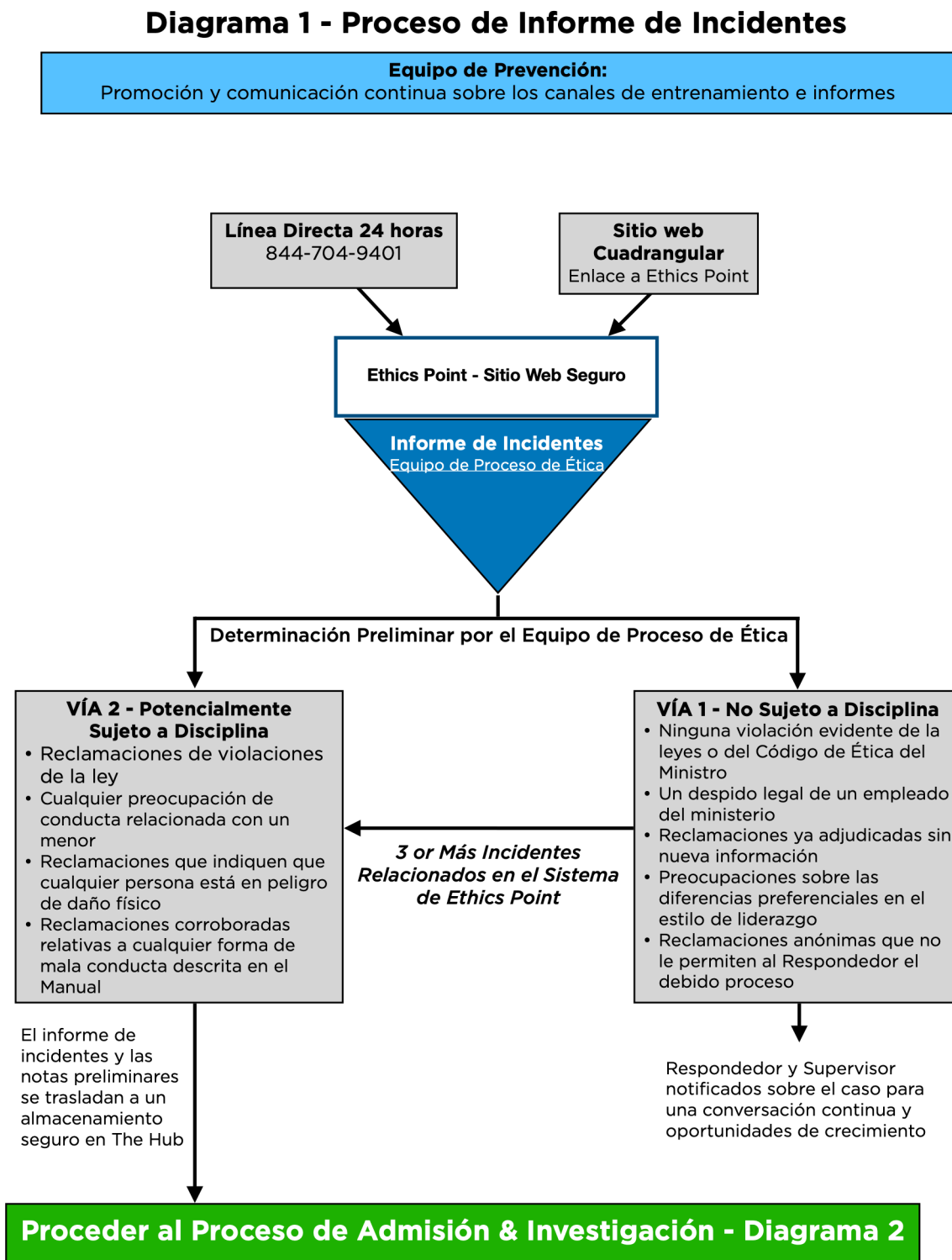
Cualquier ministro Cuadrangular que tenga conocimiento de la mala conducta de otro ministro Cuadrangular debe informar el asunto al Equipo de Proceso de Ética utilizando uno de los canales de denuncia anteriores. Todos los informes de incidentes deben tomarse en serio y responderse tan rápida y decisivamente como sea razonablemente posible dadas las circunstancias, sin hacer un juicio

prematureo con respecto a la validez de las acusaciones o la culpabilidad del Respondedor en cuestión.

INFORMES DE INCIDENTES – Cuando los informes se reciben a través de cualquiera de los canales de denuncia anteriores, la persona que recibe el informe debe hacer todo lo posible para alentar y apoyar a las personas agraviadas y para ayudar a presentar un informe de incidente. Los informes de incidentes se presentan utilizando el formulario web de informes de incidentes en el sistema de Ethics Point, al que se puede acceder desde www.foursquare.org o <https://foursquare.ethicspoint.com>.

Ethics Point es una base de datos segura de gestión de casos a la que solo pueden acceder los miembros del Equipo de Proceso de Ética (EPE). Esta base de datos mantiene el anonimato para el Denunciante/Reclamante a menos que el Denunciante renuncie específicamente a esta opción en línea. El personal Cuadrangular, incluido el EPE, no tiene acceso a información de identificación, como información de contacto; tampoco tienen permisos administrativos para la plataforma de software. Sin embargo, es importante tener en cuenta que la naturaleza de la información proporcionada en un informe de incidente puede revelar información circunstancial que podría causar que la identidad del Reclamante sea inferida por alguien con conocimiento contextual del ministerio. La identidad de los Denunciantes y Reclamantes que inicien contacto utilizando la línea directa confidencial de 24 horas será tratada automáticamente como anónima en el sistema de Ethics Point. Una vez que el informe de incidente haya sido enviado con la información descrita anteriormente, será revisado por uno o más miembros del Equipo de Proceso de Ética.

Diagrama 1. Proceso de Informe de Incidentes



Via 1 – No sujeto a disciplina – En algunos casos, los detalles proporcionados a través de un informe de incidente y/o entrevista de admisión no revelan una clara violación de la ley, el Código de Ética del Ministro o la mala conducta como se describe en este manual. Incluso si es cierto, una reclamación no procesable es aquella que, en última instancia, no conduciría a una acción disciplinaria y, por lo tanto, no daría lugar a una investigación. Algunos ejemplos pueden ser:

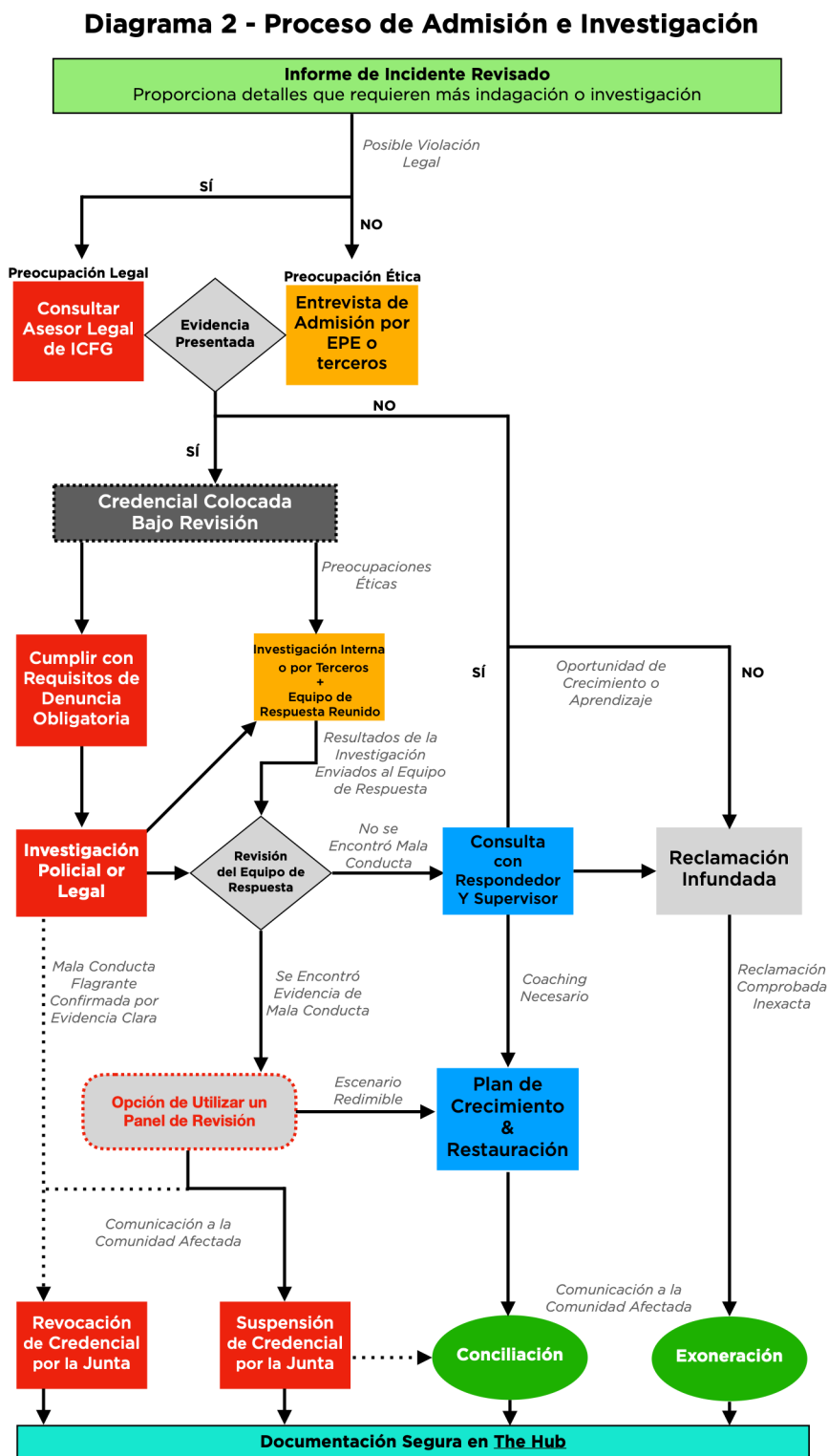
- Un despido legal de un empleado del ministerio por causa justificada, o bajo un acuerdo de empleo a voluntad
- Los sentimientos de un Reclamante (reclamante, parte dañada, acusador) fueron heridos debido al tono vocal de un ministro, el uso del pronombre o el comportamiento no verbal dudoso
- Enseñanza bíblica sólida que estimula la ofensa, la convicción o el desacuerdo doctrinal para un congregante o entre miembros de la familia
- Preocupaciones ambiguas o diferencias preferenciales con respecto al estilo de liderazgo o la cultura de la iglesia
- El Reclamante no puede (o no quiere) proporcionar ninguna evidencia que lo corrobore y/o no está dispuesto a brindarle al Respondedor la oportunidad de responder a las alegaciones con el debido proceso descrito en este manual

Para reclamaciones no procesables, el miembro del Equipo de Proceso de Ética tomará estas medidas:

1. Documentar claramente los resultados del proceso de admisión y las razones por las cuales el informe de incidente no fue procesable
2. Notificar al Denunciante/Reclamante de esta determinación y los hechos que lo respaldan
3. Notificar al Respondedor y a su supervisor inmediato sobre la naturaleza del informe, la determinación de que no era procesable, y aliente al Respondedor y al supervisor a discutir como parte de una oportunidad de aprendizaje y crecimiento
4. El Respondedor también será informado de que esta reclamación no procesable NO es parte de su registro de contacto Cuadrangular y que solo se revisará si hay dos o más informes de incidentes de la misma naturaleza, de acuerdo con la guía bíblica descrita en 1 Timoteo 5:19

Vía 2 – Potencialmente sujeto a disciplina – Si los resultados de la entrevista de admisión sugieren una violación de la ley, el Código de Ética del Ministro o mala conducta como se describe en este manual puede haber ocurrido y justifica una investigación adicional, el miembro del Equipo de Proceso de Ética procederá con el proceso de admisión e investigación descrito en la siguiente sección e ilustrado en el [Diagrama 2](#).

Diagrama 2. Proceso de Admisión e Investigación



PROCESO DE ADMISIÓN

1. El proceso de informe de incidentes descrito anteriormente, e ilustrado en ([Diagrama 1](#)) de este manual, dará como resultado que la siguiente información se documente en el Sistema de Gestión de Casos de Ethics Point:
 - a. Fecha del informe
 - b. Nombre, función y nombramiento ministerial del Respondedor
 - c. Fecha, hora, lugar del incidente
 - d. Testigos (si los hubiera)
 - e. Narrativa del incidente, incluidas las circunstancias y la naturaleza de la alegación (por ejemplo, abuso físico, conducta sexual inapropiada, mala conducta financiera, mal uso de la autoridad espiritual, etc.)
 - f. Cualquier información corroborante o contextual disponible
2. El Denunciante/Reclamante recibirá un resumen de alto nivel del proceso descrito en este manual y la Política de Denunciantes de la Cuadrangular ([Apéndice C](#)) que describe las políticas y medidas de protección otorgadas a los Denunciantes/Reclamantes contra represalias.
3. Si las alegaciones involucran abuso físico, conducta sexual inapropiada o amenazas a la seguridad del Denunciante o de la comunidad, el miembro del EPE escalará inmediatamente el informe y notificará al Asesor Legal y al Supervisor General. El Asesor Legal y el Supervisor General pueden decidir en función de la naturaleza de la información que es apropiado ponerse en contacto con la policía.
4. Si el Denunciante busca presentar cargos criminales, el miembro del EPE o el centro de llamadas de terceros, si se le solicita, intentará ayudar al Denunciante con información sobre cómo reportar las alegaciones a la policía local. La decisión/responsabilidad final de informar a la policía recae en el Denunciante, a menos que exista una obligación de denuncia obligatoria según la ley Estatal.
5. Si el informe involucra a un menor o desencadena una obligación de denuncia obligatoria, el miembro del EPE notificará de inmediato al Asesor Legal y el Supervisor General y el Asesor Legal proporcionará instrucciones sobre si y cómo hacer un informe a las autoridades Estatales. Si un informe a las autoridades es apropiado, el miembro del EPE informará al Denunciante de esta obligación.
6. Si el Denunciante desea el anonimato, recibirá un descargo de responsabilidad de que los informes de incidentes realizados de forma anónima pueden obstaculizar la capacidad de la Cuadrangular para llevar a cabo una investigación exhaustiva, lo que puede afectar su resultado. Independientemente de si se solicita o no el anonimato, el miembro del EPE explicará que no se concede confidencialidad al hacer una denuncia

de mala conducta del clero. Se proporciona privacidad y discreción, pero no se puede ofrecer ni garantizar la confidencialidad.

7. Una vez completado, el informe de incidente se enviará al Denunciante para su revisión y afirmación firmada de que la información es completa y precisa (o edite el informe hasta que esté completo y sea preciso).
8. El miembro del EPE notificará al Respondedor y al supervisor inmediato del Respondedor que se ha recibido un informe de incidente. El miembro del EPE intentará organizar una reunión (generalmente por videoconferencia) para discutir el asunto con el Respondedor y su supervisor inmediato.
9. Para los informes nombrados, el Respondedor tendrá la oportunidad de reunirse (virtualmente) con un miembro del EPE. El miembro del EPE debe usar discreción y cuidado con el Denunciante/Reclamante cuando discuta su historia con el Respondedor, pero también asegurarse de que el Respondedor tenga una comprensión completa de las alegaciones presentadas. El miembro del EPE explicará el proceso de este manual con el Respondedor. En todas las reuniones, el Respondedor puede estar acompañado por una persona de apoyo que puede incluir al cónyuge del Respondedor y/u otro ministro acreditado Cuadrangular.
10. Se le pedirá al Respondedor que proporcione una respuesta por escrito a las alegaciones. Se le informará de los procesos de investigación y adjudicación si se anticipa que el asunto pasará por el proceso formal y proporcionará recursos de apoyo y cuidado. Se recordará al Respondedor que no debe haber contacto entre el Denunciante y el Respondedor.
11. Se ofrecerá al Respondedor la oportunidad de discutir la respuesta del Respondedor con el miembro del EPE y compartir su historia y/o explicar su respuesta por escrito. Ya sea que el Respondedor aproveche esta oportunidad para una discusión verbal, la respuesta escrita del Respondedor es la respuesta principal que se utilizará.

Con base en los hallazgos del proceso de admisión, el Equipo de Proceso de Ética hará una determinación preliminar sobre si el informe de incidente sugiere que se ha alegado una violación del Código de Ética del Ministro. En los casos en que el presunto incidente, si es cierto, podría resultar en una acción disciplinaria, el informe de incidente se archivará en un archivo de caso altamente seguro en el registro de contacto del Respondedor en el Foursquare Hub. Esta acción activará los procedimientos de investigación adicionales descritos en ([Diagrama 2](#)).

PROCEDIMIENTOS DE INVESTIGACIÓN

Si se necesita una investigación, se reunirá un Equipo de Respuesta como se describe anteriormente en este manual. Un Investigador será contratado y designado por el miembro asignado del EPE asignado al caso. El Equipo de Respuesta tiene el deber de revisar las acusaciones y determinar los hechos que

verificarán la culpabilidad o inocencia del Respondedor. Al recopilar información, el Investigador debe entrevistar a todas las personas relevantes, revisar todos los documentos relevantes y realizar cualquier investigación que el Investigador considere apropiada. El Investigador recopilará información de manera oportuna, discutiendo el caso solo con aquellos que estén involucrados o que tengan información pertinente sobre la base de la necesidad de saber. Sin embargo, es de suma importancia que este órgano mantenga la confidencialidad hasta que el Equipo de Respuesta dé permiso para divulgar esa información. Ningún miembro del personal Cuadrangular debe discutir el asunto con el Denunciante/Reclamante o el Respondedor (o el sistema de apoyo para cualquiera de ellos) a menos que el Equipo de Respuesta lo designe específicamente para hacerlo. Los Investigadores decidirán todos los procedimientos para recabar información y datos.

Las modificaciones de responsabilidades o un permiso de ausencia remunerado durante la investigación pueden ser decididos por el Supervisor del Respondedor y el organismo de supervisión (es decir, el Departamento de Recursos Humanos, el Concilio de la Iglesia, la Junta Directiva, etc.) durante la investigación, dependiendo de la naturaleza y gravedad de los cargos. Debe quedar claro que el Equipo de Respuesta es responsable de garantizar que se sigan las políticas y procedimientos de la Cuadrangular, y que el Respondedor no puede prescribir o modificar el proceso. Si bien el Respondedor puede presumir el derecho a solicitar la secuencia de eventos que se seguirán durante la investigación, el Equipo de Respuesta tiene plena autoridad para tomar decisiones y se espera que el Respondedor se someta al proceso, o bien arriesgarse a la suspensión o revocación de la credencial ministerial del Respondedor.

No debe haber contacto entre el Respondedor y el Denunciante/Reclamante a menos que el Equipo de Respuesta proporcione permiso y parámetros explícitos.

Nota: *En casos de mala conducta/abuso sexual del clero, dicho contacto es altamente inapropiado y puede ser otra oportunidad para que vuelva a ocurrir la victimización.*

Si bien el Respondedor tiene derecho a renunciar y entregar credenciales antes de que se complete la investigación o adjudicación, tales acciones no necesariamente cesarán la investigación. Si el Respondedor decide renunciar, el registro permanente indicará que el Respondedor renunció mientras estaba bajo investigación. Esta información también se comunicará a cualquier persona en el futuro que busque una referencia sobre este individuo. Además, la credencial ministerial del Respondedor será revocada y no se indicará como ser separada o rendida.

El Respondedor necesita plena oportunidad para ser escuchado. Si bien las respuestas de los Respondedores relacionadas con las alegaciones de mala conducta varían, dos tipos de respuestas merecen ser elaboradas:

1. **Confesión Completa:** Puede haber un reconocimiento inmediato de la mala conducta y hacer una confesión pública, incluso antes de que el Investigador haya tenido la oportunidad de entrevistar a otras partes. Se alienta la confesión completa a la iglesia y a las autoridades legales, pero si se trata de actividades delictivas, el Respondedor puede desear obtener asesoramiento legal antes de confesar. Además, una confesión demasiado temprana podría ser una forma de control por parte del Respondedor y puede contribuir a una interpretación inadecuada de los hechos. La confesión debe restringirse al Equipo de Respuesta y al Investigador hasta que el Equipo de Respuesta haya concluido su evaluación. El Equipo de Respuesta ayudará al Respondedor a determinar cómo y cuándo incorporar una confesión y arrepentimiento en un proceso de respuesta y restitución que no cause más trauma.
2. **Reconocimiento:** La experiencia ha demostrado que las personas pueden reconocer su mala conducta cuando se enfrentan a una acusación en particular. Es común que no ofrezcan voluntariamente información adicional sobre otras formas relacionadas o no relacionadas de mala conducta. A veces esto es intencional y otras veces se debe a la negación interna o la represión. Sin embargo, es responsabilidad del investigador tratar de averiguar si otras personas también pueden estar involucradas. Cuando se acusa, no es raro que el líder en cuestión esté enojado o se resista. Esta respuesta generalmente se debe a que el futuro del individuo está amenazado, o se usa como un medio para mantener a aquellos que están investigando lejos de la verdad. El investigador es responsable de continuar la investigación hasta su conclusión.

Nota: Si durante una investigación, o en cualquier momento del proceso, se descubre que se ha alegado o sospechado abuso que involucra a un menor (o cualquier otro asunto de denuncia obligatoria), se contactará a las autoridades locales.

Secuencia de Investigación:

1. El miembro asignado del EPE reunirá al Equipo de Respuesta en función de la función y la estructura de supervisión del Respondedor.
 - a. El Equipo de Respuesta estará compuesto por un miembro del EPE, el supervisor denominacional del Respondedor y al menos otra persona seleccionada por el EPE.
 - b. Un miembro del Equipo de Respuesta será designado como líder del Equipo de Respuesta.

2. El miembro del EPE asignará un Investigador al caso.
 - a. En la mayoría de los casos, se utilizará un Investigador interno de la Cuadrangular que sea un profesional capacitado.
 - b. Se requerirá un investigador externo independiente para los informes significativos contra un miembro de la Junta Directiva, o si el EPE determina la naturaleza de la investigación requiere experiencia de recursos independientes para proteger al Denunciante, al Respondedor y/o a la Cuadrangular (por ejemplo, complejidad, reputación de la Cuadrangular).
3. El líder del Equipo de Respuesta se reunirá con el miembro del EPE y el Investigador asignado para establecer el alcance, el plan y el cronograma de la investigación, que el líder del Equipo de Respuesta compartirá con el Equipo de Respuesta. El Investigador mantendrá informado al líder del Equipo de Respuesta y al miembro del EPE sobre el progreso de la investigación.
4. El miembro del EPE supervisará administrativamente el proceso de recopilación de datos para garantizar que la investigación sea rápida, justa y exhaustiva. Debido a los desafíos logísticos de recopilar declaraciones escritas, realizar entrevistas a testigos y alinear los calendarios para reunir al Equipo de Respuesta y al Panel de Revisión, si corresponde, los casos suelen tardar entre 90 y 120 días en resolverse, aunque las circunstancias a veces pueden impedir una finalización oportuna (por ejemplo, la policía ha solicitado una suspensión, la complejidad del caso u otras circunstancias atenuantes). En algunos casos complejos, el proceso de investigación y resolución puede extenderse hasta seis meses.
5. El Investigador será responsable de recopilar toda la información relevante, evidencia y mantener registros relacionados con la investigación en un expediente del caso. Dicha información y evidencia pueden incluir lo siguiente:
 - a. Notas de la entrevista y resúmenes del Denunciante, Respondedor, testigos y otros, según corresponda
 - b. Comunicaciones que incluyen textos, correos electrónicos, mensajes de voz, videos, publicaciones en redes sociales, si corresponde
 - c. Documentos que incluyen cartas, notas, fotografías, si corresponde
 - d. Documentos que reflejen el progreso de la investigación, incluidas notas relacionadas con la evolución del caso, como las razones de los retrasos
6. Informe del Investigador - Al concluir la investigación, el Investigador, con la ayuda del líder del Equipo de Respuesta y/o miembro del EPE, preparará un informe formal de investigación por escrito que expondrá las alegaciones y resumirá los pasos de la investigación, los hallazgos de hecho y la evaluación del Investigador en cuanto a la credibilidad de las

personas. El Investigador presentará el informe completo al Equipo de Respuesta.

PROCEDIMIENTOS DE ADJUDICACIÓN

1. El Equipo de Respuesta revisará con prontitud el informe de investigación y las pruebas reunidas por el Investigador y se reunirá para discutir el caso. El Equipo de Respuesta se reunirá con el Investigador para examinar el asunto, si es necesario, y determinar, de ser necesario, sobre la base de su examen, si procede volver a entrevistar a los testigos, entrevistar a otros testigos o reunir información adicional. El Equipo de Respuesta también puede decidir realizar sus propias entrevistas a testigos no identificados previamente.
2. Al revisar la información y la evidencia reunidas durante la investigación, el Equipo de Respuesta evaluará las alegaciones del Denunciante utilizando el estándar probatorio de “una preponderancia de la evidencia” para determinar si el Respondedor incurrió en mala conducta y puede imponer medidas disciplinarias. “Preponderancia de la evidencia” significa que es más probable que no (es decir, más del 50% probable). La disciplina por un hallazgo de mala conducta puede incluir una advertencia, capacitación, asesoramiento, suspensión, terminación del empleo o suspensión o revocación de credenciales ministeriales.
3. El Equipo de Respuesta se reunirá y determinará por mayoría de votos si cree que el Respondedor ha participado en la presunta mala conducta.
 - a. Para las alegaciones de conducta sexual inapropiada, el Equipo de Respuesta se referirá a los niveles de mala conducta descritos en el Manual de Comportamiento Sexual Inapropiado e incluidos en el Manual de Operaciones para las Iglesias Cuadrangulares para obtener orientación en la determinación de la disciplina/resolución.
4. El Equipo de Respuesta completará un aviso por escrito de la decisión que se compartirá con el Denunciante, el Respondedor, el EPE y el órgano supervisor del Respondedor.

PROCESO DE APELACIÓN

1. El Denunciante o Respondedor puede apelar la recomendación del Equipo de Respuesta. El estándar probatorio para revisar una apelación también será una “preponderancia de la evidencia”.
2. En caso de que una parte (Apelante) intente apelar una decisión, la solicitud de apelación debe enviarse al Líder del EPE (quien la agregará al Registro del Caso) e incluir lo siguiente:
 - a. Declaración de por qué el Apelante cree que el Equipo de Respuesta evaluó erróneamente las pruebas.
 - b. Cualquier nueva evidencia que respalde la afirmación del Apelante de por qué la decisión fue errónea.

3. El líder del EPE recopilará la presentación del Apelante, junto con la decisión previa del Equipo de Respuesta, y la presentará al Supervisor General y al Secretario Corporativo para su revisión. El Supervisor General y el Secretario Corporativo tendrán acceso a todo el expediente. El Supervisor General y el Secretario Corporativo pueden, pero no están obligados a: (1) reunirse con el Investigador para discutir el asunto; (2) volver a entrevistar a los testigos; (3) entrevistar a testigos adicionales; o (4) recopilar información adicional.
4. El Supervisor General y el Secretario Corporativo emitirán una decisión, cuya decisión podrá ser cualquiera de las siguientes: (1) confirmar la decisión del Equipo de Respuesta y proceder en consecuencia; 2) modificar la decisión del Equipo de Respuesta y proceder en consecuencia; (3) formar otro Panel de Revisión para revisar el asunto, compuesto por cualquier persona que el Supervisor General y el Secretario Corporativo consideren apropiada; o (4) presentar el asunto a la Junta Directiva para una decisión.
5. Después de la revisión de apelación por parte del Supervisor General y el Secretario Corporativo, si la decisión implica una recomendación de suspensión o revocación a la Junta Directiva, la decisión de la Junta es definitiva.

Medidas Provisionales

En ciertos casos, las medidas provisionales pueden ser apropiadas para que el EPE, en consulta con el Equipo de Respuesta, implemente para ayudar a brindar cuidado o crear un proceso lo más seguro posible. Estas medidas pueden incluir cosas como medidas de apoyo y protección mientras un informe está pendiente durante una investigación. Estas medidas no pretenden ser disciplinarias o punitivas y se ofrecen para apoyar a las partes y proteger su salud y seguridad y la comunidad Cuadrangular. El EPE, en consulta con el Equipo de Respuesta, puede implementar medidas provisionales tales como:

1. Prohibición de Contacto que prohíba al Respondedor tener contacto directo o indirecto con el(los) denunciante(s). Esta orden puede ser una orden mutua (bidireccional) entre las partes.
2. Referencias a consejería o servicios médicos
3. Licencia pagada o no remunerada. Se requerirá licencia en escenarios en los que el Respondedor pueda ser considerado una amenaza grave para el Denunciante, el Reclamante o la comunidad ministerial, sin embargo, el Respondedor tendrá la oportunidad de proporcionar información atenuante si se está considerando una licencia sin goce de sueldo.
4. Cualquier otra medida provisional o adaptación necesaria que el EPE, en consulta con el Equipo de Respuesta, considere apropiada.

En ciertos casos, incluso si el EPE determina que no se ha violado la política de la Cuadrangular, se puede permitir que algunas medidas provisionales, como una Prohibición de Contacto, permanezcan vigentes.

Asuntos que involucran a los Cuerpos Policiales

Si la policía está involucrada con un asunto/Respondedor/Denunciante particular, la Cuadrangular suspenderá su investigación interna hasta que se resuelva el asunto de aplicación de la ley y/o las instrucciones pendientes de la policía. La Cuadrangular reanudará rápidamente su investigación después de que la Cuadrangular se entere de manera confiable de que la policía ha concluido su proceso. Si la policía informa a la Cuadrangular que una investigación interna no interferiría con la aplicación de la ley, la Cuadrangular puede (pero no podrá) proceder en la investigación de la Cuadrangular mientras la policía continúa su investigación. A pesar de que hay una investigación criminal en curso, la Cuadrangular no suspenderá una investigación por un período indefinido. Si la Cuadrangular determina, en su única determinación, que la demora o falta de acción de la policía en la investigación infiere que el asunto no es de alta prioridad para la aplicación de la ley, la Cuadrangular reanudará su investigación, a menos que la policía lo solicite específicamente para continuar suspendiendo la investigación.

Si el resultado de la investigación/enjuiciamiento de la aplicación de la ley es no tomar medidas contra el Respondedor, eso no es determinante de si el Respondedor participó en la presunta mala conducta o si las acciones del Respondedor justifican algún tipo de disciplina. Si la policía ha determinado no emprender una acción, la Cuadrangular se reserva el derecho de llegar a una conclusión diferente con respecto a la conducta del Respondedor y cualquier disciplina apropiada. Si el resultado de los cargos penales resulta en una condena o acuerdo de culpabilidad (o alguna otra forma de confesión o admisión) relacionada con la mala conducta, la Cuadrangular considerará dicho resultado como un hecho. En otras palabras, si bien un Respondedor puede mantener su inocencia después de una condena, la Cuadrangular no estará abierto a ningún hallazgo de hechos que sea un delito o resultado “menor” que el que se determinó durante un caso penal.

DISCIPLINA O EXONERACIÓN

El Equipo de Respuesta puede tomar cualquiera de las siguientes acciones:

VÍAS DE DISCIPLINA

Modificación de deberes, licencia temporal y/o periodo de prueba: En lo que respecta al lugar de ministerio del Respondedor, si el lugar de ministerio del Respondedor está bajo la autoridad de la Cuadrangular, y si se ha determinado

que el Respondedor ha incurrido en mala conducta procesable, sin embargo, las acciones no necesariamente justifican la terminación del empleo y/o la suspensión/revocación de credenciales, entonces se puede recomendar una modificación de deberes, licencia temporal y/o periodo de prueba.

Nota: Una modificación de deberes no es una opción cuando se ha determinado que ha habido participación sexual directa con otra persona, cuando se han repetido actos sexuales intrusivos directos, o que un patrón sexualmente adictivo ha involucrado a otras personas o a un menor. En tales circunstancias, el Respondedor será puesto inmediatamente en licencia hasta que la Junta Directiva haya dictado una decisión disciplinaria formal.

Credencial bajo revisión: Este estado se otorga cuando hay una acusación o preocupación que amerite una investigación. Se deben hacer intentos razonables para llevar a cabo una investigación y lograr una resolución dentro de los seis meses, lo que resulta en que la credencial ministerial sea (1) absuelta del estado de CBR (ya sea con una exoneración o con el entrenamiento apropiado), o (2) se le otorgue un estado de suspensión o revocación. Poner una credencial bajo revisión no requiere la aprobación de la Junta.

Suspensión de credenciales (incluye terminación del nombramiento): El Equipo de Respuesta puede recomendar la suspensión de credenciales a la Junta Directiva Cuadrangular. Esta recomendación puede y debe hacerse cuando el Respondedor ha perpetrado una mala conducta grave, pero el Respondedor indica su voluntad de aceptar completamente la responsabilidad, arrepentirse completamente y trabajar con la Cuadrangular en un plan de restauración apropiado (y la Cuadrangular también desea trabajar hacia una restauración futura).

Revocación de credenciales (incluye la terminación del nombramiento): El Equipo de Respuesta puede recomendar la revocación de credenciales a la Junta Directiva Cuadrangular. Esta recomendación puede y debe hacerse cuando el Respondedor ha perpetrado una mala conducta grave, y existe cualquiera de las siguientes tres cosas: (1) el Respondedor no acepta la responsabilidad, o no se arrepiente completamente, o no indica su voluntad de trabajar con la Cuadrangular en un plan de restauración apropiado; (2) la Cuadrangular no desea trabajar hacia una restauración futura; o (3) el Respondedor ha perpetrado un delito sexual contra un menor. Revocar una credencial es una decisión difícil y subjetiva. Es una eliminación completa de la credencial del Respondedor, sin intención de un plan de restauración para un futuro con la Cuadrangular.

Reincorporación de credenciales después de la suspensión: Si un Respondedor busca que se reincorporen sus credenciales, esa solicitud solo se puede hacer después del pleno cumplimiento del plan de restauración descrito durante el

proceso de suspensión. Cuando un ministro solicita consideración para la reincorporación, el líder supervisor (distrito/FCI/FMI) presenta una solicitud al Líder del Proceso de Ética (LPE) y copia al Supervisor General. El Equipo de Proceso de Ética reunirá documentación pasada del asunto de mala conducta, la historial del ministerio Cuadrangular (incluida la solicitud), así como la documentación del proceso de restauración. El líder del EPE (o una persona designada) establecerá un Panel de Revisión de ancianos (sin doble relación/conflicto de intereses) y dirigirá un proceso de revisión de reincorporación en consulta con el distrito/FCI/FMI. El Panel de Revisión debe preparar un informe y enviarlo al líder supervisor (distrito/FCI/FMI/LPU) para que formule observaciones. El informe se envía al Supervisor General y luego a la Junta Directiva para que tome una decisión. El líder del EPE apoyará al líder supervisor en el plan de implementación y comunicación.

EXONERACIÓN

La exoneración equivale a una liquidación de cargos. Si el Equipo de Respuesta, después de considerar cuidadosamente los hallazgos y las recomendaciones del Investigador, concluye que el Respondedor es inocente de todos los cargos o que no hay pruebas suficientes (por preponderancia de la evidencia) para determinar la culpabilidad, entonces el Equipo de Respuesta absolverá al Respondedor de los cargos. Si otros en la iglesia u organización local saben de las acusaciones, entonces el Supervisor, Pastor Regional y/o roles similares en la iglesia u organización asumirán la responsabilidad de restaurar el buen nombre del Respondedor y brindar apoyo adicional para restaurar la confianza de la iglesia/organización y la integridad de la persona para servir en el ministerio. En todo momento se debe tener extremo cuidado de no menospreciar a un Denunciante/Reclamante que se haya presentado de buena fe y haya sido sometido al proceso y decisión. Entendemos y reconocemos que a veces pueden existir diferentes puntos de vista e interpretaciones, y la restauración del buen nombre del Respondedor debe hacerse con todos los esfuerzos razonables para no causar ningún daño o perjuicio a un Denunciante/Reclamante que se haya presentado de buena fe y se haya sometido al proceso. En caso de que un Denunciante/Reclamante actúe de una manera que sea intencionalmente perjudicial para el Respondedor, su lugar de ministerio o la Cuadrangular en su conjunto, es necesario consultar con el Asesor Legal antes de abordar públicamente las acciones de discordia del Denunciante/Reclamante.

DOCUMENTAR Y COMUNICAR LOS RESULTADOS DE LAS INVESTIGACIONES

Notificación de la Decisión al Denunciante y al Respondedor

Una vez que el Equipo de Respuesta haya tomado una decisión con respecto a la investigación, adjudicación y disciplina, si corresponde, el Equipo de Respuesta proporcionará al Denunciante(s) y al Respondedor un aviso por escrito de su decisión, la disciplina aplicable (si corresponde) y su derecho a una apelación dentro de los 60 días posteriores a la recepción de la decisión. Dentro del aviso, se proporcionarán instrucciones sobre los requisitos para presentar una apelación. Se debe considerar si se deben proporcionar recursos de apoyo y cuidado.

Los resultados de las investigaciones y cualquier cambio correspondiente en el estado de la credencial de un ministro se documentarán de forma segura en “The Hub”, la base de datos central de la Cuadrangular para ministros y ministerios. Esta base de datos es administrada por protocolos de seguridad robustos que permiten restringir los niveles de información al personal autorizado. Esta base de datos sirve como un registro de personal abierto donde los ministros Cuadrangulares pueden ver cualquier información en su archivo.

Los resultados de las investigaciones, incluida la disciplina, la exoneración y cualquier cambio en el estado de la credencial, serán vistos por el Respondedor y cualquier líder supervisor (líderes ejecutivos, Supervisor de Distrito/Misiones/Capellanes, Pastor Regional o de Área) con responsabilidad por cualquier nuevo contexto ministerial al que se asigne al Respondedor. The Hub también almacena notas de los distintos equipos en el proceso.

Al cambiar la asignación de un ministerio, la base de datos de The Hub requiere que el líder supervisor confirme la divulgación de informes de incidentes anteriores, incluidos los hallazgos del Equipo de Respuesta y cualquier acción disciplinaria o correctiva tomada en respuesta a un informe. Esta confirmación es requerida por el sistema antes de que se pueda publicar un nombramiento nuevo. Para los casos que involucran alegaciones criminales, se puede requerir una nueva verificación de antecedentes antes de finalizar un nombramiento nuevo, cuya verificación de antecedentes debe hacerse con el pleno consentimiento del ministro. (La falta de dicho consentimiento es motivo de revocación de la credencial). La información almacenada en The Hub incluye:

- La naturaleza del informe presentado contra el ministro
- La resolución del asunto
- La acción tomada por el Equipo de Respuesta
- Cualquier cambio en el estado de la credencial (credencial bajo revisión, suspensión, revocación, exoneración y/o reincorporación).

RESPUESTA AL RESPONDEDOR

Al recibir la decisión del Equipo de Respuesta, el Líder del Equipo de Respuesta o su designado se reunirá con el Respondedor (en persona o por teléfono o videoconferencia) para comunicar los resultados de la investigación y cualquier acción adicional que se tomará. Esta misma información se proporcionará por escrito durante o inmediatamente después de la llamada. En los casos en que la adjudicación resulte en la terminación del empleo, el Equipo de Respuesta coordinará con el personal donde el Respondedor estaba empleado dentro de la Cuadrangular. En muchos casos, tanto a los líderes disciplinados como a los exonerados se les ofrecerá cuidado y asesoramiento a través de uno de los Centros para la Renovación Espiritual o un ministerio similar como parte de un plan de crecimiento o restauración.

RESPUESTA AL RECLAMANTE

Cuando se examinan las alegaciones de mala conducta, el Reclamante interactuará principalmente con el Líder del Proceso de Ética, el Líder del Equipo de Respuesta y los Investigadores. Cuando los Denunciantes/Reclamantes están empleados dentro de lugares de ministerio sobre los que la Cuadrangular tiene autoridad, su situación laboral, compensación, posición, estado de credenciales y nombramiento no pueden verse afectados durante el proceso de admisión, investigación, revisión y toma de decisiones (ver Política de Denunciantes – Apéndice C). Sin embargo, si una investigación revela evidencia clara de que un Denunciante/Reclamante proporcionó información falsa o fabricada y/o actuó con intención maliciosa o intención de dividir el Cuerpo de Cristo, entonces dicha acción puede considerarse mala conducta y estar sujeta a los procedimientos y pautas de respuesta descritos en este Manual.

Para las alegaciones que se fundamentan a través de una investigación y el informe del Equipo de Respuesta, el Líder del Proceso de Ética y/o el Líder del Equipo de Respuesta se pondrán en contacto con el Reclamante(s) para explicar los resultados. En muchos casos, pero no en todos, esto puede incluir una invitación a reunirse por teléfono o video para revisar los resultados de la investigación y cualquier acción adicional que se deba tomar. Ya sea que haya una reunión por teléfono o video, la información general se proporcionará por escrito. Dentro de los límites de los recursos limitados, la Cuadrangular puede ofrecer cualquiera o todos los siguientes a un Reclamante:

- Referencias de consejería externa
- Descanso sabático y/o servicios de consejería pastoral a través de los Centros para la Renovación Espiritual
- Reembolso por una cantidad fija de gastos de asesoramiento de un proveedor independiente

RESPUESTA A LA CONGREGACIÓN O CIRCUNSCRIPCIÓN

Junto con el liderazgo local, el Líder del Equipo de Respuesta coordinará la comunicación de los resultados de la investigación, la adjudicación y las acciones resultantes para que esta información pueda compartirse con los niveles apropiados de individuos dentro del lugar de ministerio del Respondedor. No todos los informes e investigaciones necesitan una divulgación completa a toda la comunidad. Muchos asuntos pueden ser manejados en privado por la Cuadrangular mediando/moderando la comunicación con el Reclamante(s) y el Respondedor. A menudo, la comunicación pública a la congregación/comunidad ministerial del Respondedor es apropiada. Esas decisiones se toman caso por caso, considerando la naturaleza de la mala conducta alegada, los resultados de la investigación, si el asunto resultó en exoneración o disciplina, el tamaño de la congregación/comunidad, la posición del ministro dentro de la congregación/comunidad, la sensibilidad de la identidad y la historia del reclamante(s), etc. Se debe considerar cuidadosamente para garantizar que las personas adecuadas tengan la cantidad correcta de información. No hay dos situaciones idénticas.

AUDITORÍA ANUAL DE PROCEDIMIENTOS Y CASOS

El Equipo de Prevención llevará a cabo una auditoría/revisión anual de los informes de incidentes, los procesos de investigación y adjudicación, y revisará los casos para evaluar si los procedimientos establecidos en el Manual para Responder a la Mala Conducta del Clero se están siguiendo adecuadamente. La auditoría incluirá:

1. Una revisión de los registros mantenidos para evaluar si se cumplen los requisitos de mantenimiento de registros
2. Una revisión de los casos para evaluar si se manejaron oportunamente de acuerdo con los procedimientos
3. Una revisión de los casos para evaluar si los procesos informales/formales se siguieron adecuadamente
4. Una revisión del registro de casos para evaluar si se abordaron todos los informes presentados
5. Una revisión para evaluar si se están siguiendo los procesos de comunicación escrita que informan a los Denunciantes y Respondedores sobre los informes, la investigación y la adjudicación
6. Una revisión para identificar si hay algún patrón de mala conducta por parte de ministros individuales que parezca indicar una preocupación más amplia en la Cuadrangular

Una vez completada la auditoría/revisión, el Equipo de Prevención preparará y compartirá, dentro de los 60 días anteriores a la reunión anual del Gabinete, un borrador de informe con sus observaciones y hallazgos preliminares con el

Equipo de Proceso de Ética y el Supervisor General y se reunirá para discutir y resolver cualquier diferencia y objeción. Este plan incluirá un plan de acción correctiva sugerido (si es necesario) para abordar cualquier deficiencia encontrada en la auditoría.

El Equipo de Prevención proporcionará un informe final al Presidente, Vicepresidentes, Supervisor General y Secretario Corporativo de la Cuadrangular no menos de 30 días antes de la reunión anual del Gabinete y dichos oficiales Cuadrangulares proporcionarán de inmediato el informe a la Junta Directiva Cuadrangular, quien presentará el informe, junto con las acciones correctivas tomadas o planificadas, al Gabinete Cuadrangular.

APÉNDICES

[Apéndice A – Código de Ética del Ministro](#)

[Apéndice B – Formulario de Informe de Incidentes para Alegaciones de Mala Conducta \(Solo disponible en inglés\)](#)

[Apéndice C – Política de Denunciantes](#)

[Apéndice D – Declaración de Posición Cuadrangular: Marco Bíblico para el Liderazgo de la Iglesia Saludable e Insalubre](#)

[Apéndice E – Política de Conflicto de Intereses/Recusación](#)

ENLACES A RECURSOS SUPLEMENTARIOS

[Manual de Operaciones para las Iglesias Cuadrangulares](#)

[Manual de Protección de Niños y Jóvenes de la Cuadrangular](#)