

RESUMEN DEL EJECUTIVO

FORTALECIMIENTO EL PROCESO ÉTICO

ASAMBLEA RABÍNICA

**2023 HALLAZGOS Y
RECOMENDACIONES PARA LA
ASAMBLEA RABÍNICA
UNA EVALUACIÓN POR SACRED
SPACES**

**POR LAUREN LITTON AND SHIRA
BERKOVITS**



SACRED SPACES



Tabla de Contenidos

Descripción general.....	1
Metodología.....	6
Recomendaciones.....	8
Notas Finales.....	19



Descripción general

La Asamblea Rabínica (AR) es una organización compleja que representa a los rabinos conservadores/masorti de todo el mundo que trabajan en diversos entornos profesionales, están sujetos a diversas políticas legales y organizativas y representan una multitud de culturas e identidades.

Como parte de un proceso de planificación estratégica más amplio[1], se contrató a Sacred Spaces para evaluar el Código de Conducta Profesional de la AR y los procedimientos y prácticas del Vaad Hakavod, que es el comité encargado de manejar las quejas éticas sobre los rabinos miembros de la AR. La evaluación consistió en múltiples mecanismos con el fin de recopilar, revisar y auditar información relacionada con las percepciones y experiencias sobre el proceso de ética y la cultura general de la AR, ya que afecta la forma en que los miembros entienden, defienden y responden a la ética profesional.

Este resumen ejecutivo es una descripción general del informe de evaluación más amplio, que está organizado por metodología, temas, recomendaciones y apéndices.

- La metodología describe el alcance de la evaluación y los diferentes mecanismos utilizados para revisar, auditar y recopilar datos.
- Los Temas y Hallazgos representan las voces de los participantes de la evaluación y no incluyen comentarios ni análisis de Sacred Spaces.
- Las recomendaciones se basan en el análisis de datos y la experiencia de Sacred Spaces y se ofrecen como guías para ayudar a la AR a fortalecer sus procesos de ética.

Los Hallazgos y Recomendaciones ofrecidos por Sacred Spaces se basan en las experiencias y puntos de vista de las personas que participaron en todos los aspectos de la evaluación.

Agradecimientos

Sacred Spaces agradece a todas las personas que brindaron su tiempo para ayudarnos a comprender mejor las diversas facetas de la Asamblea Rabínica que impactan sus procesos éticos. A las víctimas-sobrevivientes[2] cuyos aportes profundizaron nuestra comprensión, les agradecemos por brindarnos la oportunidad de escuchar y aprender, aunque sabemos que las palabras de agradecimiento no son suficientes. Escuchamos repetidamente que la decisión de compartir sus vidas y experiencias se basó en la creencia de que puede existir un rabinato más seguro y respetuoso y un proceso más transparente y coordinado ante una mala conducta.

Muchas organizaciones no invitan voluntariamente a un proceso de evaluación proactivo y público para la reflexión. Queremos destacar la importante participación de los rabinos conservadores/masortim de todo el mundo. Agradecemos al liderazgo de la AR por su vulnerabilidad y confianza en este proceso y a los miembros del Grupo de Trabajo[3] por supervisar la Evaluación y reunirse mensualmente con Sacred Spaces para compartir ideas y reflexiones. El agradecimiento también se dirige a los socios y colegas de toda la denominación y a aquellos que trabajan para poner fin a los abusos de poder, que brindaron perspectivas y conocimientos diversos adicionales.

בן זומא אומר, איזהו חכם, הלומד מכל אדם, שנאמר מכל מלמדי השכלתי

Ben Zoma dijo: ¿Quién es sabio? Aquel que aprende de cada persona, como está dicho: “De todos los que me enseñaron he adquirido entendimiento” (Pirkei Avot 4:1). A lo largo de esta evaluación, hemos escuchado a más de 550 personas y hemos hecho todo lo posible para seguir esta guía.



Entendimiento compartido

- Al comienzo de la evaluación, Sacred Spaces y la AR acordaron que al realizar la evaluación:
- Sacred Spaces mantendría la independencia sobre la forma en que revisó y recopiló información y el desarrollo de las recomendaciones subsiguientes.
- Aquellos que solicitaron hablar con Sacred Spaces durante el proceso de recopilación de información sobre sus experiencias con el proceso de ética de AR tendrían la oportunidad de hacerlo.
- No se compartirá con la AR información de identificación sobre los participantes de la evaluación.
- La evaluación no reabriría casos anteriores de Vaad Hakavod ni haría recomendaciones sobre los resultados de casos pasados o actuales.
- Si bien la evaluación fue una solicitud proactiva de la AR, el proceso no se tomaría con menos seriedad que si naciera de una queja o demanda.
- Habría transparencia sobre el proceso de evaluación y las recomendaciones finales más allá del liderazgo de AR[4].

Temas Generales y Hallazgos

- Existe un amplio apoyo al compromiso de la Asamblea Rabínica (AR) de revisar su Código de Conducta Profesional (Código) y fortalecer el proceso Vaad Hakavod (VHK) para abordar las violaciones éticas[5].
- Tanto los miembros de la AR como del público creen que es responsabilidad de la AR proteger la santidad del rabinato Conservador/Masorti apoyando a los rabinos en la defensa de los estándares éticos de su profesión.
- La mala conducta rabínica tiene un impacto duradero en las víctimas-sobrevivientes y en la comunidad.
- La diferencia de poder inherente entre los rabinos y otros miembros de la comunidad judía debe aceptarse como una realidad del rol, y el establecimiento de límites es imperativo en todos los aspectos de la vida rabínica.
- La creación de espacios judíos sagrados es algo que las víctimas-sobrevivientes quieren ver realizados.

- 
- Quienes participaron en la evaluación informaron que tenían poca o moderada familiaridad con el Código y el VHK.
 - Gran parte del funcionamiento de la AR tiene alguna interconexión con el Código y el VHK, tales como las decisiones de asignación de puestos, la aprobación de los miembros, el Comité de Normas y Leyes Judías, y las interacciones que tienen los miembros entre sí y las experiencias que tienen en sus comunidades.

Hallazgos sobre el Código de Conducta Profesional

- El Código debe actualizarse para que sea más relevante para las interacciones cotidianas, refleje el tenor de los tiempos, brinde claridad a los miembros sobre los límites profesionales y tenga en cuenta la diversidad de miembros de AR[6].
- Los miembros de AR quieren ser parte del proceso de revisión del Código y están interesados en oportunidades continuas de participación y aprendizaje sobre ética.

Hallazgos sobre el Vaad Hakavod

- Hay diferentes percepciones sobre el propósito y el papel del VHK con algunas tensiones contrapuestas.
- La mayoría de las conductas indebidas experimentadas por los demandantes[7] incluyeron uno o más de los siguientes comportamientos: acoso, acoso sexual, o conducta sexual inapropiada, abuso de poder e interferencia con el liderazgo/autoridad.
- El trabajo del VHK es sagrado y el comité debe tener la experiencia y el apoyo necesarios para manejar la complejidad de las denuncias sobre ética[8].
- La AR necesita un sistema mejorado para seguir los tipos de quejas recibidas, incluidas las consultas recibidas por la AR que nunca llegaron al VHK.
- Los procesos y procedimientos del VHK deben formalizarse para crear un enfoque estandarizado, justo y con información sobre el trauma, para el manejo de casos. Tanto los demandantes como los demandados del VHK[9] expresaron que la falta de consistencia y estandarización impactó negativamente su experiencia y confianza en el proceso del VHK.
- Muchos demandantes plantearon el impacto emocional y espiritual de pasar por un proceso de manejo de demandas y sugirieron que se brinde una respuesta más holística, que informe y apoye a las partes de la demanda y a otras personas y organizaciones afectadas por violaciones éticas.



Hallazgos Adicionales

- Los miembros de la AR fuera de los Estados Unidos quieren una mayor conexión con la AR entendiendo que las relaciones culturales, legales y sociales entre los rabinos y sus comunidades no son las mismas en todas las culturas y comunidades, lo que puede ser tanto una ventaja como un desafío cuando se debe abordar preocupaciones sobre la ética.
- Para aquellos que experimentaron o fueron testigos personalmente de violaciones del Código de la AR y decidieron no denunciarlo, tanto los miembros de la AR como los miembros del público dijeron que no lo hicieron debido a lo siguiente: falta de conocimiento del proceso de denuncia, temor a represalias u otras repercusiones, el estatus/posición de poder de la persona involucrada en el comportamiento, falta de confianza en la AR/VHK, inquietudes sobre el daño a la reputación de un amigo/familiar que cometió una mala conducta, o porque ellos mismos tomaron medidas para abordar el comportamiento directamente.
- Hay mayores vulnerabilidades por abuso de poder durante tiempos de transición rabinica.
- La AR, los rabinos en sí mismos y las organizaciones afiliadas a denominaciones tienen un papel en ayudar a proteger a la comunidad judía de la mala conducta rabinica y crear comunidades más seguras y respetuosas; todos podrían beneficiarse de una mayor coordinación y colaboración.

Metodología

Sacred Spaces utilizó varios métodos de recopilación y auditoría de datos para obtener una comprensión profunda de la AR y sus miembros en relación con la ética y el proceso de manejo de quejas. Sacred Spaces ha recopilado información a través de:

Encuestas

Sacred Spaces desarrolló dos encuestas integrales, una para miembros actuales de AR y la otra para los miembros del público. Cada uno fue difundido en inglés y hebreo[10]. Un investigador con sede en los EE. UU. y otro en Israel trabajaron juntos para asegurar la integridad en la recolección y análisis de datos cualitativos y cuantitativos para una encuesta mundial.

- La encuesta de membresía de la AR se diseñó para medir las percepciones, el conocimiento y las experiencias relacionadas con el Código y el VHK, y para obtener información sobre la cultura general de la AR. Esta, brindó una de las primeras oportunidades para que la AR escuchara a sus miembros sobre la mala conducta que experimentaron o presenciaron personalmente.
- Cuatrocientos setenta y un (471) rabinos participaron en la encuesta de membresía, lo que representa una tasa de respuesta de membresía del 32%.
- La encuesta pública fue diseñada para escuchar a las personas que informaron una inquietud ética a la AR y/o participaron en el proceso del VHK. Treinta y ocho (38) personas respondieron a la encuesta, de las cuales 9 se comunicaron directamente con la AR sobre una inquietud sobre un miembro.

Entrevistas y Sesiones de Escucha

Las entrevistas y sesiones de escucha[11] permitieron a los interesados conversar profundamente sobre su comprensión, experiencias y visión sobre los desafíos y las fortalezas del proceso de ética actual.

- Espacios Sagrados realizó 61 entrevistas, con una duración promedio de una hora cada una.
- Las personas entrevistadas incluyeron a quienes participaron en el VHK y un conjunto diverso de miembros de la AR e individuos de organizaciones asociadas con la AR.
- Independientemente del interés de los entrevistados en participar en la evaluación, a cada entrevistado se le preguntó: 1) si alguna vez había leído el Código; 2) si tuvieron alguna interacción con el proceso del VHK como miembro del comité, testigo, demandante o demandado; 3) cómo sería un proceso de denuncia ética “ideal”; y 4) sus ideas sobre cómo la AR podría ayudar más a los rabinos a comprender y defender el Código.

- Trece (13) personas participaron en dos sesiones de escucha, una para estudiantes de seminario y la otra para miembros de la AR que trabajan en entornos no congregacionales. Las sesiones de 90 minutos se llevaron a cabo por Zoom.

A través de las entrevistas y encuestas, Sacred Spaces escuchó a 46 demandantes, 40 encuestados, 35 personas que sirvieron como testigos o cumplieron una función de apoyo durante un caso del VHK y 47 personas que participaron formalmente en el manejo del caso del VHK en nombre de la AR.

Revisión del Expediente de Casos del VHK

Sacred Spaces examinó los archivos de casos del VHK redactados, para comprender mejor los procedimientos utilizados por el VHK y descubrir temas relacionados con los procesos de quejas.

- Sacred Spaces creó criterios para la selección y revisión de expedientes.
- Se extrajeron, organizaron y anonimizaron dieciséis (16) archivos, lo que representa aproximadamente el 30 % de los casos del VHK cerrados entre 2004 y 2020[12].
- Dos revisores examinaron cada archivo de forma independiente.

Revisión de Documentos, Escaneo de Internet y Reuniones

La AR proporcionó una multitud de documentos relacionados con el proceso de ética para su revisión, incluido el Código de Conducta Profesional, las Directrices del VHK y las Reglas de Asignación Conjunta. Sacred Spaces también revisó los Códigos de conducta relacionados con otras denominaciones y religiones, y realizó un escaneo de las redes sociales y otras fuentes para obtener comentarios públicos sobre el Código, el VHK y otros temas relacionados con el comportamiento ético de los rabinos de AR.

Sacred Spaces se reunió mensualmente con el Grupo de Trabajo de la AR para discutir los eventos actuales y el impacto de la evaluación, y se reunió dos veces al mes con el miembro del personal de la AR que sirvió como enlace con el Grupo de Trabajo. Varias otras reuniones se llevaron a cabo a lo largo de la evaluación, según lo solicitado por la AR, para facilitar la comprensión de la evaluación y la alineación con el proceso de planificación estratégica.

Recomendaciones

Al ofrecer recomendaciones, Sacred Spaces tuvo en cuenta los hallazgos de la evaluación, incluido el peso de los problemas y lo que más probablemente mejore la responsabilidad, la seguridad, la equidad y la eficacia en el futuro cercano mientras se consideran modelos a más largo plazo. Existen varios cambios que la AR puede seguir para manejar las quejas de ética. Ningún sistema es perfecto; cada uno tiene ventajas y desventajas. Muchas de estas recomendaciones describen las mejores prácticas que deberían aplicarse ya sea que el proceso de ética continúe existiendo solo dentro de la AR o evolucione con el tiempo para abarcar a toda la denominación o entre denominaciones[13].

En primer lugar, se describen dos cambios fundamentales relacionados con el propósito y el alcance del VHK. Las recomendaciones posteriores se agrupan según los valores identificados por Espacios Sagrados para fortalecer el proceso de ética de la AR. Son diez en total. El informe completo contiene más de 70 recomendaciones organizadas según la práctica actual, la práctica propuesta y la justificación de los cambios propuestos, cuando sean factibles. Este resumen ejecutivo destaca las recomendaciones centrales de cada valor con una breve justificación.

Cambios fundamentales

Sacred Spaces recomienda que el alcance del VHK se centre en las quejas que caen en la categoría de ética profesional. Las violaciones de los requisitos de membresía relacionados con cuestiones administrativas (ej., el pago de cuotas de membresía o la obligación de mantener la dirección actual en el archivo) deben eliminarse del Código y las quejas sobre cuestiones halájicas/rituales (ej., conversiones) deben eliminarse del ámbito del VHK. y estas obligaciones deben incluirse en documentos separados del Código de conducta profesional y manejarse mediante procesos de la AR fuera del VHK.

En cambio, el propósito del Vaad Hakavod debería ser:

Proteger a aquellos de la AR a quienes el rabinato sirve, **salvaguardar** la santidad del nombre del rabinato y **apoyar** a los rabinos.



Pericia

El trabajo del VHK es sagrado, encomendado a un pequeño grupo de personas. El VHK debe estar posicionado para llevar a cabo sus responsabilidades de manera eficiente y creíble. Esto incluye aprovechar la experiencia de profesionales seculares, reducir el sesgo, aumentar la diversidad y estandarizar las prácticas. Las siguientes recomendaciones están orientadas hacia la reestructuración del VHK para incluir más pericia, apoyo y supervisión[14].

Crear un Puesto Profesional

- **Justificación:** Supervisar un proceso centralizado de recepción de quejas, actuar como enlace con el VHK y monitorear los casos de represalias y cumplimiento es una responsabilidad de tiempo completo, que requiere capacitación especializada. Tener un puesto cuya función esté dedicada a la ética ayudará a mejorar la coordinación y la comunicación con las partes, estandarizará la respuesta a las quejas y mantendrá un enfoque en la ética para los miembros de la AR.

Contratar un Experto Externo como Asesor en Cada Caso del VHK

- **Racional:** Dada la naturaleza delicada y compleja de muchos de los problemas que se presentan ante el VHK, contar con un asesor experto que esté capacitado en el tema planteado en la queja mejorará la comprensión del VHK. Al establecer una práctica estándar de integrar expertos como asesores en cada caso, el VHK también será más eficiente, ya que no tendrá que esperar a profesionales externos antes de iniciar la búsqueda de hechos.

Reestructurar el Papel de la Presidencia del VHK

- **Racional:** El cambiar el rol del Presidente de los deberes de manejar quejas particulares, este queda libre para dirigir las operaciones del VHK. Esto promueve el cumplimiento del proceso general del VHK, así como la tutoría y el apoyo para los miembros del mismo. La reestructuración de esta función también le permite al Presidente aumentar la capacidad de los miembros del comité para manejar las quejas al supervisar un sólido proceso de incorporación y educación continua.

Formalizar la Selección de Miembros del VHK, y Expandir y Diversificar el Comité

- **Racional:** crear una descripción de funciones y adoptar una solicitud en lugar de un proceso de nombramiento, promueve la transparencia y ayudará a reclutar miembros del comité que reflejen la multiplicidad de miembros de la AR. Duplicar la cantidad de miembros del comité del VHK en los próximos años acelerará los procesos de este, reducirá el agotamiento de los miembros del VHK, aumentará la oportunidad de diversificar cada panel, promoverá la recusación y permitirá que a cada caso se le asigne su propio panel de investigación y toma de decisiones.

Transparencia

La transparencia se promueve a través de un amplio conocimiento de los procesos del VHK y la claridad interna sobre los protocolos y prácticas de manejo de quejas.

La Descripción General de los Protocolos del VHK es Compartida Públicamente

- Racional: tanto los miembros de AR como el público necesitan acceso a la información sobre el Código y el VHK para comprender los requisitos de ética profesional y cómo transitar el proceso de denuncia si se percibe una infracción. Estos procesos están destinados a guiar y proteger al rabinato, así como a la comunidad a la que sirve el rabinato. Desmitificar el proceso de denuncia ayuda a generar confianza. Al mismo tiempo, el VHK necesita sus propios protocolos internos revisables para guiar su proceso y promover la consistencia en el manejo de casos.

Crear una Política de Confidencialidad y Participación

- Racional: Proporcionar información a las partes para que puedan tomar decisiones informadas es siempre una buena práctica. Al comienzo de su participación, se debe informar a los demandantes y demandados qué información personal se puede compartir durante el proceso del VHK[15]. Esto crea una oportunidad para conversaciones continuas con las partes, y ayuda a generar confianza en el proceso. De manera similar, las partes deben entender cómo y bajo qué circunstancias procederá el VHK si un demandante o un demandado decide no participar en el proceso de manejo de demandas.

Profesionalizar los Canales de Comunicación

- Racional: las personas que prestan servicios en el VHK no deben usar la dirección de correo electrónico, los números de teléfono o el membrete de su empleador, o el personal para comunicarse con las partes durante el manejo del caso. Esto es una violación de su propia privacidad y no permite que la AR dé cuenta de las interacciones entre los miembros del VHK y las partes. La comunicación del VHK debe realizarse a través de los canales oficiales designados por la AR. Esto incluye el calendario del VHK[16], donde el Director de Ética y el Presidente de la AR pueden ver las entrevistas y otras actividades.

Acceso

Eliminar las barreras para denunciar la mala conducta rabínica fomenta la seguridad y la autonomía en la denuncia, promueve la confianza en la AR y aumenta la posibilidad de que la AR reciba información que ayudará a proteger a las comunidades judías. Sacred Spaces recomienda que la AR:

Acepte Informes Anónimos

- Racional: agregar la opción de informes anónimos les permite a las personas saber que la AR valora toda la información, alienta los informes y comprende que eliminar el requisito de compartir detalles personales puede facilitar la disposición de algunas personas a presentar una queja, incluso si todavía se proporcionarán detalles suficientes, necesarios para hacer avanzar una denuncia.

Cree Múltiples Vías para la Presentación de Quejas

- Las personas deben tener la opción de hacer un informe de la manera que les resulte más cómoda. Esto significa la aceptación de quejas escritas, verbales por teléfono, enviadas electrónicamente, entregadas en persona o proporcionadas a través de otras vías (por ejemplo, un sistema de informes de terceros).

Diseñe un Proceso de Admisión Centralizado

- Un sistema de admisión centralizado mejora la coordinación y comunicación con las partes, y la estandarización de la respuesta a las denuncias. Tener un miembro del personal, capacitado profesionalmente en este rol, promueve una respuesta informada sobre el trauma a las quejas y ayuda con la gestión de casos.

Responsabilidad

Al aumentar el conocimiento y la transparencia de los procesos y la toma de decisiones del VHK, la AR puede promover mejor la seguridad, la responsabilidad y la confianza, tanto en el rabinato como en la comunidad en general. Esto significa estandarizar las prácticas de documentación y los protocolos de comunicación del VHK.

Emitir y Compartir Hallazgos Escritos

- Racional: el VHK debe describir y documentar sus hallazgos de hecho, las recomendaciones y la justificación para respaldar sus acciones en el manejo de casos. El VHK también debe proporcionar una notificación por escrito de los resultados tanto al demandado como al demandante.

Crear Protocolos de Notificación a Terceros

- Racional: La notificación a terceros[17] reduce el secreto en torno a la mala conducta y permite a las organizaciones implementar sus propios mecanismos de seguridad, si es necesario, durante o después del manejo de casos del VHK. Un protocolo describe a quién notificar, cuándo hacerlo y qué información incluir en la notificación.

Supervisar Activamente el Cumplimiento

- Racional: Al igual que con algunas de las otras recomendaciones, esto reconoce que los miembros del comité del VHK son voluntarios. Su tiempo debe concentrarse en las áreas del proceso que mejor se adaptan a la participación rabínica y para las cuales reciben capacitación. Asignar el monitoreo al Director de Ética de la AR estandariza el monitoreo y crea una separación de la función de adjudicación del VHK.

Guardar Registros

- Racional: todos los archivos del VHK deben describir claramente la base de la queja, los pasos que tomó la AR y los resultados. Los archivos son la evidencia que tiene la AR sobre proceso y los pasos tomados para investigar a fondo una queja. Tener los archivos también ayuda a determinar patrones de comportamiento si hay quejas futuras o si se cuestiona el manejo de un caso.



Seguridad

Estas recomendaciones tienen como objetivo guiar a la AR en la implementación de medidas para mejorar la seguridad de las personas involucradas en el proceso del VHK, y para la comunidad judía en general.

Prohibir Represalias

- Racional: las organizaciones se fortalecen cuando consideran que la presentación de informes es beneficiosa en lugar de perjudicial. Para cultivar esta cultura se requiere apoyar a las personas que informan inquietudes, prohibir claramente las represalias y proporcionar un sistema para que aquellos que creen que están enfrentando represalias busquen ayuda.

Mantener los Requisitos de Informes Obligatorios

- Racional: Dadas las muchas variaciones en los sistemas legales, la AR debe incluir una guía clara sobre la obligación de informar de los miembros. Se debe esperar que los rabinos mantengan la confidencialidad, excepto en casos de abuso infantil real o sospechado, y otra información que estén obligados a informar por ley[18].

Ley de Información Pública

- Racional: La AR debe utilizar el conocimiento público de posibles conductas indebidas y aplicar su sistema de toma de decisiones para determinar si se necesita alguna acción del VHK, incluida una investigación. La eliminación del requisito de una queja en instancias de conocimiento público permite que la AR sea más proactiva y receptiva a las inquietudes de seguridad.

Eliminar la Teshuvá como una Consideración en el Manejo de Casos del VHK

- Racional: Cuando se le da un lugar en un proceso de quejas, la teshuvá (arrepentimiento) a menudo se combina con seguridad y responsabilidad. En lugar de determinar si se ha producido teshuvá, el VHK debe enfocarse únicamente en si la persona cumplió con las condiciones que le impuso el VHK como resultado directo de su mala conducta.

No Requerir Mediación y Comparecencias Conjuntas

- Racional: Muchas quejas de ética a la AR se originan en una posible violación de abuso de poder, y nunca se debe usar la mediación para resolver estas situaciones. Nunca se recomienda tener a las partes juntas ante el VHK durante una investigación. La mediación puede llevarse a cabo en una etapa posterior a la determinación, si todas las partes dan su consentimiento y hay mediadores capacitados involucrados.



Equidad

La equidad incluye la creación de un sistema en el que las quejas sean examinadas de forma tal que reduzca el un potencial sesgo en la búsqueda de hechos y la toma de decisiones, que garantice que se escuche a todas las partes y que tenga en cuenta las diferencias de poder entre las mismas.

Implementar un Proceso Formal de Recusación

- Racional: La AR es una organización relativamente pequeña en cuanto a miembros se refiere, y estos pueden tener relaciones cercanas entre sí. Si bien estas relaciones no tienen por qué plantear un conflicto de intereses, en cualquier proceso en el que se tomen decisiones importantes, la mejor práctica es convertir en rutina las discusiones sobre el sesgo percibido o potencial.

Utilizar un Sistema de Prueba Estandarizado para la Determinación de Hechos

- Racional: Un estándar de prueba es la cantidad de evidencia necesaria para demostrar que ocurrió una violación del Código. Tener un estándar, guía las deliberaciones del panel del VHK y garantiza que se apliquen los mismos criterios en todas las quejas. La preponderancia de la evidencia^[19] es el estándar que se usa con mayor frecuencia en procesos similares, tales como investigaciones en el lugar de trabajo, quejas de ética profesional contra abogados y psicólogos, acciones civiles y audiencias del Título IX en campus universitarios. Dadas las similitudes de estos sistemas con el proceso de ética de la AR, recomendamos que la AR también considere la adopción de este estándar.

Crear un Sistema de Toma de Decisiones para la Aceptación de Quejas

- Racional: para mejorar la igualdad y la estandarización, la AR debe tener un conjunto de preguntas y criterios que guíen las decisiones sobre si una queja 1) va al VHK y 2) requiere la selección de miembros del comité del VHK.

Separar el Proceso de Determinación de Hechos y el de Toma de Decisiones del VHK al Tener dos Paneles Distintos

- Racional: La bifurcación del proceso de manejo de reclamos ayuda a reducir el sesgo. Permite a quienes tienen la función de investigación centrarse únicamente en la búsqueda de hechos y no verse influenciados por los posibles resultados de los cuales dependen sus hallazgos. Tener un panel separado para revisar los hallazgos de los hechos y proponer recomendaciones brinda perspectivas adicionales al proceso del VHK.

Apoyo

El costo emocional y psicológico de la mala conducta rabinica puede ser profundo. La AR debe crear una cultura de cuidado y apoyo para las personas involucradas en el proceso de quejas de ética de la AR.

Permitir la Presencia de una Persona de Apoyo

- Racional: El VHK no es un organismo de toma de decisiones legales, sino un organismo adjudicador. Permitir que los demandantes y los demandados tengan el apoyo de una persona que no cumple una función de asesoramiento o defensa cuando interactúan con el VHK, afirma la humanidad de las partes.

Ofrecer Consejería Pastoral o Emocional

- Racional: tanto los demandantes como los demandados mencionaron sistemáticamente que la consejería espiritual o pastoral era una necesidad, y esta, también debería proporcionarse a los miembros del comité del VHK y al personal de la AR. A los demandantes y demandados del VHK se les debe ofrecer la oportunidad, cuando estén involucrados con el VHK, de acceder a asesoramiento a corto plazo que pueda ayudarlos a promover su bienestar emocional.

Ver la Posibilidad de Crear un Equipo Multidisciplinario de Respuesta para Organizaciones

- Racional: Una respuesta organizacional rápida a la mala conducta rabinica reduce su impacto y la interrupción de la comunidad y la organización. Involucrar a la organización local contribuye a una mejor comprensión del proceso del VHK para que se pueda aplicar un sistema de seguridad.

Integridad

Se espera que los miembros de la AR defiendan la santidad del rabinato actuando con integridad. Esto incluye apoyar y honrar a los colegas y respetar la seguridad y la humanidad de los demás.

Prohibir el acoso, la Discriminación, la Mala Conducta Sexual y Otras Formas de Abuso en todas las Relaciones Rabínicas

- Racional: Los rabinos son parte de la trama de la comunidad, construyen conexiones de confianza con los miembros de la comunidad y, a menudo, la demanda del tiempo de un rabino es inmensa. Puede ser difícil mantener un equilibrio entre los compromisos profesionales y personales, por lo que puede ocurrir una explotación intencional y no intencional. Tanto los límites personales como un código de ética profesional son necesarios para prohibir que un rabino se involucre en cualquier tipo de acoso, incluido el acoso sexual, la discriminación, el acecho, la explotación sexual, la intimidación y otras formas de maltrato y abuso. Esto se aplica a todas las relaciones, incluidas aquellas en las que los rabinos tienen una relación personal, familiar o profesional.

Fomentar el Respeto y el Profesionalismo entre los Roles Rabínicos

- Racional: Gran parte del Código se basa en la noción de que un rabino tiene más poder que otro, ya sea por edad, antigüedad o empleo. Por ejemplo, el concepto de hasagat gevul (traspaso/violación de límites) connota una suposición de “caza furtiva” o participación en actividades rabínicas que socavan la autoridad de otro rabino. Este tono de control entra entonces en tensión con otras áreas que exigen compañerismo, amabilidad y apoyo. Los rabinos deben trabajar juntos por el bien de la comunidad y honrar la posición del mara deatra/rabino principal. Los rabinos también deben valorar la experiencia de otros rabinos y llamarlos para ayudar con la programación, los servicios y otras actividades. Se debe promover la confianza y la cooperación entre los rabinos en todos los entornos profesionales y comunales.



Fomentar una Cultura de Informar

- Racional: La responsabilidad de abordar los abusos de poder no puede recaer únicamente en los hombros de aquellos que han sido dañados, y los rabinos, en particular, tienen la responsabilidad de tomar medidas si se dan cuenta de la mala conducta de sus colegas. Al mismo tiempo, las víctimas de la mala conducta rabínica pueden ser rabinos, y deben tener la capacidad de acudir a sus colegas en busca de ayuda sin temor a que una disposición en el Código obligue a su colega a reportar la información. Como tales, estas recomendaciones instan a denunciar las infracciones conocidas del Código sin obligarlo, al mismo tiempo que prohíben los comportamientos que pueden encubrir o interferir de otro modo con el manejo de la mala conducta.

Esclarecer la Cuestión de la Adicción en Relación con las Violaciones de la Ética

- Racional: No es ilegal tener una adicción, ni una adicción en sí misma debe ser una violación del Código. Sin embargo, las adicciones pueden interferir con la capacidad de un rabino para comportarse profesionalmente. Es importante que los rabinos reciban educación sobre la participación en actividades adictivas y de alto riesgo, y cómo dichas actividades pueden afectar sus vidas personales y profesionales.

Inclusión

El Código de Conducta de la AR debe ser relevante e inclusivo para la diversidad de sus miembros, y crear un sentido de inclusión dentro de la AR ayudará a contrarrestar parte del aislamiento que los rabinos pueden sentir al mantener los límites personales y profesionales. Estas recomendaciones son formas de promover la conexión, la inclusión y el compromiso con los procesos de ética y con la cultura organizacional general de la AR.

Revisar el Uso de Pronombres en la Comunicación

- Racional: Dirigirse a las personas con pronombres que reflejen su identidad es una señal de respeto y deja espacio para que todos se presenten con autenticidad.

Establecer Pautas de Interacción con la Comunidad para los Miembros

- Racional: Muchos miembros utilizan los foros de AR como fuente de aprendizaje y conexión. Para preservar el valor de los foros, se debe esperar que los miembros de la AR respeten el Código en todas las áreas de su vida, incluidas las interacciones en persona y online con sus colegas.

Aproveche de Forma Creciente la Experiencia y la Diversidad de los Miembros

- Racional: los miembros de la AR están interesados en contribuir con su organización profesional, entre otras cosas, ayudando a revisar su Código de conducta Profesional para que sea más relevante y accesible para una organización global. La diversidad cultural, lingüística y profesional entre los miembros de la AR los posiciona para hacer aportes y servir como revisores del Código y los documentos que lo acompañan.



Aplicación

Las recomendaciones de esta sección tienen como objetivo ayudar a los miembros de la AR a cumplir con sus deberes éticos profesionales al mismo tiempo que fomentan la colaboración y coordinación con otros profesionales judíos para cultivar la seguridad y la responsabilidad en toda la denominación Conservadora/Masorti.

Proporcionar Orientación

- Un proceso transparente, que brinda a los miembros la capacidad de solicitar asesoramiento sobre ética o políticas y recibir respuestas, aumenta la probabilidad de que planteen preguntas de manera proactiva en lugar de esperar a que surja un conflicto.

Incrementar la Educación y Reafirmar los Compromisos

- Racional: Al promulgar cualquier política o protocolo, ninguna disposición evitará o explicará con éxito todos los abusos de poder. Para mantener la ética al frente y al centro, la AR debe establecer un requisito de educación continua sobre responsabilidad profesional (ética), pedir a los miembros que revisen y respeten el Código como parte de su renovación anual de membresía, incluir disposiciones relevantes en los contratos de trabajo rabínicos y proporcionar educación continua sobre ética a través de boletines, grupos de estudio y podcasts.

Respuesta de la Denominación al abuso y la Mala Conducta

- Racional: Para mantener a la comunidad judía a salvo del abuso, debe haber una respuesta coordinada y colaborativa a la mala conducta. Esto salió a la luz durante la evaluación; si bien no es responsabilidad de la AR, es un llamado a la acción que las organizaciones afiliadas a la denominación pueden querer considerar:
 - Reporte mutuo de violaciones a la ética.
 - Prohibiciones de contratación o colocación de profesionales cuando se hayan cometido determinados tipos de faltas a nivel individual o a nivel organizacional.
 - La capacidad de las intuiciones ordenantes de revocar las ordenaciones por ciertas violaciones.
 - Eliminación de la emisión de acuerdos de confidencialidad cuando se han producido ciertas formas de conducta indebida.
 - Explorar un proceso de honestidad y reconciliación informado por víctimas-sobrevivientes con la oportunidad de que las víctimas-sobrevivientes compartan y, lo que es más importante, sean escuchados por personas que han ocupado u ocupan actualmente posiciones de liderazgo.

Conclusión

A lo largo de la evaluación, los participantes mencionaron constantemente los avances significativos que la AR ha logrado en los últimos años, incluido un mayor alcance, participación y compromiso. Expresaron su agradecimiento por estos esfuerzos y ven el enfoque en el Código de Conducta Profesional y el fortalecimiento de los procesos de ética como parte central de la misión de la AR. Desde el comienzo de esta evaluación, la AR ya ha comenzado a implementar las recomendaciones a medida que surgían los hallazgos.

También sabemos que hay mucho trabajo por delante para la AR. Para comprometerse con la adherencia y el aprendizaje continuo, el nuevo Código de Conducta debe desarrollarse con el aporte y la participación de todos los miembros. Además, los documentos revisados deben desarrollarse con sistemas de revisión continua que puedan adaptarse a las nuevas realidades. El VHK pone su esfuerzo en algunos de los problemas más tensos que enfrentan nuestras comunidades judías en la actualidad. La responsabilidad que tiene el VHK es amplia y el impacto potencial aún mayor.

Terminamos este informe, como comenzamos, honrando las voces de aquellos que han sido afectados por la mala conducta rabinica, reconociendo la complejidad del trabajo del VHK y reconociendo el compromiso de la AR y sus miembros para crear un Código de ética profesional más sólido que pueda guiar claramente a un rabinato sagrado.

Que Dios bendiga este exhaustivo esfuerzo que la AR ha emprendido, ayudando a la AR a tener éxito en sus esfuerzos por fomentar un rabinato ético y moral que exija a sus miembros los elevados estándares con los que se han comprometido y de los que depende la comunidad judía.

Notas Finales

1. En el momento de contratarse a Sacred Spaces, la Asamblea Rabínica ya había comenzado un comité encargado de examinar un proceso de planificación estratégica sobre género y poder, y general para crear una organización del siglo XXI que respalde mejor esta red global y diversa.
2. El término 'víctima-sobreviviente' en este resumen se refiere a cualquier persona que relató haber experimentado directamente alguna forma de abuso o acoso ya sea que haya presentado una denuncia ante la AR o no. También reconocemos que las personas que han experimentado abuso y violaciones personales pueden referirse a sí mismas de manera diferente o pueden rechazar una etiqueta por completo. differently or may reject a label altogether.
3. El Grupo de Trabajo estaba compuesto por miembros de Vaad Hakavod, el Comité de Género y Poder de la AR, personal profesional de la AR y un miembro de la Junta de la Sinagoga Unida del Judaísmo Conservador.
4. La AR hizo pública la información sobre la evaluación emitiendo comunicados de prensa, publicando información en su sitio web, promocionando las encuestas y publicando artículos en boletines.
5. El Código y el VHK son referencias abreviadas utilizadas a lo largo de este resumen.
6. Por ejemplo, los participantes de la evaluación solicitaron más orientación relacionada con las relaciones interpersonales, incluidas las relaciones profesionales fuera de un entorno congregacional.
7. Un "demandante" es alguien que presentó una queja o inquietud sobre una posible violación del Código a la atención de AR.
8. Los miembros del comité del VHK también indican que la cuestión de algunas quejas requiere experiencia más allá de su formación rabínica y señalaron que su función es exigente debido a su compromiso de tiempo, el impacto de escuchar acusaciones de mala conducta y las responsabilidades de apoyar a ambas partes.
9. Un 'demandado' es un miembro actual o anterior de AR (es decir, un rabino) sobre quien se presentó una queja.
10. La encuesta de membresía también fue brindada en español a aquellos que no se sentían cómodos completándola en hebreo o inglés.
11. Las sesiones de escucha son grupos determinados en los que un pequeño número de personas de un grupo de afinidad son reunidas para compartir sus pensamientos sobre una serie de preguntas ya desarrolladas.

- 
12. La última revisión extensa que se realizó al Código Profesional de Conducta fue en 2004.
 13. Los abusos de poder y la necesidad de manejar las violaciones de la ética profesional no son exclusivos de ninguna organización, profesión o denominación. Sacred Spaces sugiere que la AR considere seriamente organizar un proceso del VHK que opere en toda la denominación o en asociación con organizaciones rabínicas de otras denominaciones. Un sistema compartido o unificado permite a las organizaciones y denominaciones aprender de las experiencias de los demás, crear un lenguaje y expectativas compartidas, impulsar mejoras más ampliamente, compartir el riesgo y la responsabilidad inherentes a este trabajo y evitar que los delincuentes rabínicos se trasladen de una organización a otra.
 14. Dado que estas recomendaciones implican costos significativos, si la AR no está en condiciones de cumplirlas en su totalidad o inmediatamente, existe una escala que puede ser considerada para su implementación.
 15. Las personas que están considerando hacer un informe están en la mejor posición para comprender qué cosas pueden promover o comprometer su propia seguridad, incluido el impacto potencial de compartir información que los identifique. Por lo tanto, es una buena práctica tener un proceso de quejas que incluya explicaciones de los casos en los que se puede compartir información antes de pedirle a alguien detalles sobre el informe.
 16. Se pueden colocar barreras en el calendario e incluso en eventos específicos para limitar quién puede acceder al calendario para proteger la confidencialidad. La AR también debería considerar desarrollar un sistema para codificar los nombres de los casos de modo que, si hay una violación de la seguridad, los casos no sean identificables.
 17. Los terceros pueden incluir a un empleador del demandado, la institución que dio la ordenación, comités de licencias profesionales, y otros lugares conocidos de liderazgo.
 18. Se debe esperar que los rabinos respeten sus leyes locales. Las disposiciones de las fuerzas armadas en torno a la confidencialidad se consideran leyes locales.
 19. Este estándar significa que es más probable que haya ocurrido ese comportamiento a que no.