



**Comité
Central
Menonita**

**Comprometidos con
el aprendizaje, el
crecimiento y el cambio**

El CCM busca vivir su misión y valores.

A lo largo de nuestros más de 100 años de historia, el CCM ha enviado a más de 10,000 trabajadores para servir a quienes más lo necesitan en todo el mundo. Estos trabajadores han compartido el amor y la compasión de Dios tanto dentro como fuera de sus países de origen, a menudo en regiones afectadas por conflicto y violencia. Durante décadas, el CCM ha buscado aprender, crecer y transformarse para responder mejor a las necesidades de las comunidades a las que servimos, así como las necesidades de quienes son enviados a prestar servicio.

Hoy, el CCM sigue comprometido con escuchar y responder cuando los trabajadores expresan inquietudes sobre sus experiencias. Recientemente, varios trabajadores que sirvieron en las últimas dos décadas han compartido públicamente el dolor y el estrés que experimentaron durante su tiempo con el CCM. En muchos casos, estas personas dejaron la organización sintiéndose heridas y luchando por encontrar sentido a lo vivido.



Orientación, campus del CCM en Akron, Pensilvania, octubre de 2024

Pedimos disculpas por causar dolor.

El CCM toma en serio nuestra misión de cuidar a todas las personas en el nombre de Cristo. Como una organización compleja que trabaja en contextos difíciles y cambiantes, reconocemos que hemos cometido errores.

- **Pedimos disculpas a cualquier trabajador que haya experimentado dolor cuando nuestros sistemas fueron lentos, poco receptivos o despectivos.**
- **Pedimos disculpas cuando las políticas y prácticas del CCM no fueron compartidas o explicadas adecuadamente, o cuando se implementaron de manera demasiado apresurada.**
- **A quienes experimentaron dolor durante procesos de separación o transición de asignación, les pedimos disculpas por las ocasiones en que nuestra comunicación y participación los hicieron sentir desvalorizados o sin poder.**
- **También pedimos disculpas a aquellos cuyas voces han sido marginadas o no escuchadas de manera adecuada en situaciones de conflicto, desacuerdo o daño.**

El CCM asume la responsabilidad de mejorar procesos, procedimientos, prácticas y comunicación para el personal actual y futuro, al mismo tiempo que expresamos tristeza y pesar por el dolor experimentado por trabajadores, tanto actuales como anteriores.

El CCM busca ser receptivo en casos de daño o conflicto.

El CCM se esfuerza por escuchar atentamente todas las preocupaciones relacionadas con nuestro personal y responder tanto a los problemas como a las personas involucradas.

El liderazgo y las juntas del CCM han dedicado tiempo significativo conversando sobre las inquietudes planteadas en línea y en los medios de comunicación sobre nuestra organización.

También reconocemos que hay muchas voces que no están siendo escuchadas. Muchas de estas personas, en particular aquellas que no forman parte de la cultura blanca dominante, han compartido con nosotros sus historias de dolor.

El CCM sigue expresando públicamente su disposición a dialogar con cualquier exmiembro del personal que desee compartir y conversar sobre experiencias pasadas dolorosas o difíciles.

En cada lugar de trabajo, pueden ocurrir situaciones de daño. Cuando esto sucede, el CCM reconocerá y pedirá disculpas por las formas en que ha fallado. De manera similar, pueden surgir conflictos y desacuerdos. Cuando esto ocurra, el CCM se compromete a utilizar métodos alternativos de resolución de conflictos, mediación y otras formas de diálogo y participación.

En noviembre de 2023, el CCM recibió una queja formal de dos exmiembros de su personal. En ese momento, la pareja también presentó demandas legales contra el CCM ante la Junta de Trabajo de Quebec (CNESST).

En enero de 2025, el CCM participó en un proceso de mediación con la pareja a través de la Junta de Trabajo de Quebec para resolver el caso fuera de una audiencia formal. Se alcanzó un acuerdo mutuo, en el cual los individuos recibieron una compensación monetaria similar a la que el CCM había ofrecido al finalizar su tiempo de servicio.

En otros casos de separación de personal en el CCM, la resolución se ha logrado mediante comunicación y acuerdos sin necesidad de intervención legal. La oración constante del CCM es que todos los conflictos y preocupaciones puedan resolverse de una manera que refleje nuestros valores y prácticas restaurativas.

El CCM está cambiando y nos comprometemos a hacerlo mejor.

El CCM trabaja continuamente para mejorar la comunicación y el compromiso con todo su personal, incluyendo aquellos que trabajan en ambientes de trabajo complejos alrededor del mundo. Reconocemos que nuestro sistema de gobernanza binacional, con múltiples juntas y líderes en diversas provincias de Canadá y regiones de EE.UU., es altamente complejo. En ocasiones, la organización ha sido lenta en responder y comunicar con claridad cuando surgen preocupaciones.

En relación con la queja mencionada anteriormente, el CCM contrató a una agencia externa para investigar el caso. Ninguno de los resultados estaba relacionado con ningún tipo de acoso sexual ni ningún tipo de acoso o discriminación por género o edad. Sin embargo, la definición de acoso en las políticas del CCM es más amplia

que la establecida en las leyes de Canadá o EE.UU.

Los resultados de la investigación señalaron que el CCM falló en comunicar de manera oportuna y clara, así como en abordar e investigar adecuadamente una denuncia.

Como resultado, y según las propias políticas internas del CCM, el investigador concluyó que había ocurrido acoso. El informe de la investigación también indicó que otras denuncias, incluidas acusaciones de represalias y conducta criminal, no tenían fundamento.

El CCM reconoce la necesidad de responder y comunicarse mejor en el futuro cuando se reporten inquietudes. Hemos implementado cambios y continuaremos mejorando nuestros sistemas para ser más receptivos y efectivos.

El CCM está aprendiendo y creciendo.

El CCM está comprometido con el aprendizaje y el crecimiento como organización. El cambio y el desarrollo son fundamentales para servir mejor a nuestros trabajadores y fortalecer nuestro ministerio de ayuda humanitaria, desarrollo y paz en el nombre de Cristo. Nuestro compromiso con el crecimiento se centra en tres áreas principales:

- 1. Ampliación de la capacidad de Recursos Humanos (RR.HH.)**
- 2. Integración más profunda de prácticas restaurativas en todo nuestro trabajo**
- 3. Revisión de nuestras políticas sobre conflicto, acoso, quejas y abuso de poder, incluyendo una evaluación del servicio Speak Up.**

A principios de 2023, antes de que surgieran preocupaciones en línea, identificamos brechas en nuestras políticas y procedimientos de Recursos Humanos, especialmente en la gestión de inquietudes o quejas. Un paso importante ha sido comenzar a incorporar especialistas en Recursos Humanos en

distintas regiones del mundo.

Este año, estamos creando un nuevo puesto denominado **Director Asociado de Recursos Humanos para Programas Internacionales**.

Esta persona se encargará de involucrar y apoyar al personal de programas internacionales fuera de Canadá y EE.UU., reflejando nuestro compromiso de fortalecer y revisar los sistemas que respaldan a nuestros trabajadores en todo el mundo. Debemos asegurarnos de que nuestros procesos evolucionen y se desarrollen para satisfacer las necesidades de equipos cada vez más globales en contextos desafiantes y en constante cambio.

Ampliar la capacidad internacional de Recursos Humanos en el CCM fortalece nuestra capacidad de respuesta. Esto nos permite recopilar datos de manera rápida y determinar la mejor manera de abordar las preocupaciones a medida que surgen. Este esfuerzo refleja nuestro compromiso continuo de integrar prácticas restaurativas en el trabajo diario del CCM.

Dentro de la categoría de protección del personal, estamos añadiendo un nuevo puesto para apoyar este proceso. Además, hemos creado el cargo de Director de Equidad Internacional, cuya responsabilidad es elevar las preocupaciones de todo nuestro personal, garantizando que se otorgue el mismo peso a las voces de aquellos que no provienen de culturas dominantes.

Los líderes y trabajadores del CCM provienen de todo el mundo.

En 1920, cuando el CCM inició su labor, la mayoría de los trabajadores eran movilizados desde Canadá o EE.UU. Estos trabajadores sirvieron con fidelidad, ofreciendo sus habilidades y experiencia en contextos internacionales. Durante décadas, las personas de EE.UU. y Canadá ocuparon los principales puestos de liderazgo y toma de decisiones.

Hoy, el CCM ha cambiado significativamente. El conocimiento y el liderazgo provienen de diversas partes del mundo. Según los datos de empleados de marzo de 2024, solo alrededor del 24% del personal que trabaja en el Programa Internacional proviene de EE.UU. o Canadá. Esta diversidad permite al CCM ver y comprender su labor desde nuevas perspectivas.

Actualmente, contamos con una pareja de Guatemala desempeñando un rol de liderazgo en Bolivia. Un trabajador del CCM de Colombia dirige un programa para jóvenes adultos en Camboya. Personas de Burundi, Bangladesh, Corea del Sur y otros países cruzan océanos para compartir sus dones y experiencia dentro del CCM. Equipos formados por individuos de múltiples continentes brindan un liderazgo fiel y efectivo en programas y procesos a lo largo de nuestra organización.

Hoy, el CCM es más cultural y étnicamente diverso que nunca. Prestamos especial atención a temas de equidad racial y competencia intercultural. Nos esforzamos por escuchar mejor y dar protagonismo a las voces de personas provenientes de culturas no dominantes. Estas voces aportan una diversidad de perspectivas y una comprensión más profunda de las realidades y desafíos locales.

Estos cambios son fundamentales para que el CCM realice su labor de manera responsable y justa, reflejando mejor la comunidad amada por Dios.

El CCM trabaja en contextos complejos y difíciles.

En medio de estos cambios internos, el mundo que nos rodea se ha vuelto aún más complejo. Nos enfrentamos a cifras sin precedentes de personas necesitadas, contextos políticos complicados, espacios cada vez más reducidos para la sociedad civil y normativas en constante cambio que rigen el trabajo humanitario internacional.

Las presiones, complejidades y desafíos del trabajo humanitario –especialmente en zonas de conflicto o guerra– hacen que algunas asignaciones no sean adecuadas para todas las personas.

Un estudio realizado por ReliefWeb indica que la tasa anual de rotación en organizaciones de ayuda internacional es del 20-25%. En comparación, la tasa de rotación actual de todo el personal del CCM es del 14%.

Cuando los trabajadores del Programa Internacional deben finalizar su servicio antes de lo previsto, el CCM trabaja diligentemente para apoyarlos a ellos y a sus familias, ayudándolos a regresar a sus países de origen y a readaptarse a la vida fuera del CCM.

Para quienes continúan en sus funciones, el CCM está comprometido a proporcionar claridad sobre los recursos disponibles. Queremos que todos los empleados se sientan apoyados, valorados y escuchados.

A través del desarrollo de políticas sólidas y aplicadas de manera coherente, el CCM busca responder de manera justa y equitativa a una fuerza laboral global cada vez más diversa. Esto significa que nuestras acciones deben guiarse por procesos y prácticas que ofrezcan un apoyo claro y constante a nuestros trabajadores, cumpliendo con las normativas legales de múltiples países.

Para algunos, esto puede parecer una estructura demasiado “corporativa”, pero es un paso necesario para garantizar equidad, transparencia y el acceso adecuado a los recursos para todo nuestro personal.

Operamos en un mundo litigioso.

El CCM cuenta con una comunidad generosa y fiel de donantes, colaboradores y asociados eclesiásticos y no damos esto por hecho. El CCM tiene la responsabilidad de ser un buen administrador de los recursos que se nos han confiado.

Para cumplir con este compromiso, el CCM a veces recurre a la asesoría de expertos, incluidos abogados. En una época en la que los conflictos legales son comunes, no podemos ignorar ni minimizar los riesgos que pueden afectar a nuestra organización, nuestro personal y nuestros asociados.

El CCM trabaja arduamente para comunicar y actuar con respeto en momentos de desacuerdo, transición e, incluso, en casos de finalización de servicio. Si bien buscamos cumplir con nuestras políticas, también debemos trabajar con asesoría legal para garantizar que nuestras decisiones y respuestas sean coherentes con la ley. Nuestra prioridad es siempre tomar decisiones y alcanzar acuerdos que reflejen respeto mutuo, minimicen riesgos y busquen resoluciones equitativas.

Uso de acuerdos de confidencialidad, no divulgación y no difamación en el CCM.

El CCM busca utilizar acuerdos legales que permitan a todas las partes llegar a una resolución mutuamente beneficiosa en caso de conflicto. En algunos casos, estos acuerdos pueden incluir cláusulas que establecen que: ninguna de las partes pueda presentar demandas adicionales, requerir que la información confidencial no sea divulgada (acuerdos de no divulgación o NDAs (por sus siglas en Inglés)) y que no se realicen declaraciones públicas difamatorias o irrespetuosas tras la separación.

Estos acuerdos permiten a ambas partes cerrar un capítulo laboral y seguir adelante. El CCM rara vez utiliza NDAs o cláusulas

de no difamación. Sin embargo, en ciertos casos, son necesarios. Debido a que el CCM trabaja en zonas de inestabilidad política y conflicto, lo que las personas expresan en línea después de finalizar su servicio puede poner en riesgo al personal y a los asociados que permanecen en esas regiones.

En zonas de conflicto, la información divulgada públicamente podría exponer a individuos o asociados a represalias por parte de grupos en guerra. En estos casos, el CCM se reserva el derecho de solicitar confidencialidad y no difamación en los acuerdos de separación, con el propósito de proteger la seguridad de nuestros trabajadores y asociados.

En consulta con el asesor legal del CCM, se ha estimado que, de los cientos de trabajadores que han servido y dejado el CCM en la última década, los NDAs o cláusulas de no difamación solo se han utilizado en escasas ocasiones. Además, estos acuerdos se implementaron únicamente después de un análisis legal detallado y una recomendación formal.

El CCM es más fuerte cuando asumimos nuestra responsabilidad.

La comunidad del CCM se fortalece cuando asumimos la responsabilidad de mejorar nuestras políticas, procesos, procedimientos y prácticas.

Somos más fuertes cuando nos aseguramos de que todas las voces sean escuchadas en situaciones de desacuerdo y conflicto.

Somos más fuertes cuando reconocemos y pedimos disculpas por el dolor y daño que algunas personas han experimentado debido a los fallos del CCM.

El CCM sigue comprometido con el bienestar de las personas y, al mismo tiempo, con el

cuidado del ministerio más amplio que Dios nos ha confiado.

Al mirar hacia el futuro, reconocemos que aún queda mucho por hacer.

Debemos abordar cuestiones internas, al mismo tiempo que respondemos a las crecientes necesidades del mundo y fortalecemos nuestra relación con las iglesias anabautistas y más allá, apoyando y capacitando a las personas más vulnerables.

Nuestra visión es ver comunidades en todo el mundo en relación correcta con Dios, entre sí y con la creación. Este compromiso no es solo de palabras, sino un llamado profundo, una estrella polar, por así decirlo, mientras seguimos a Jesús en las próximas décadas con humildad, pasión y fe.

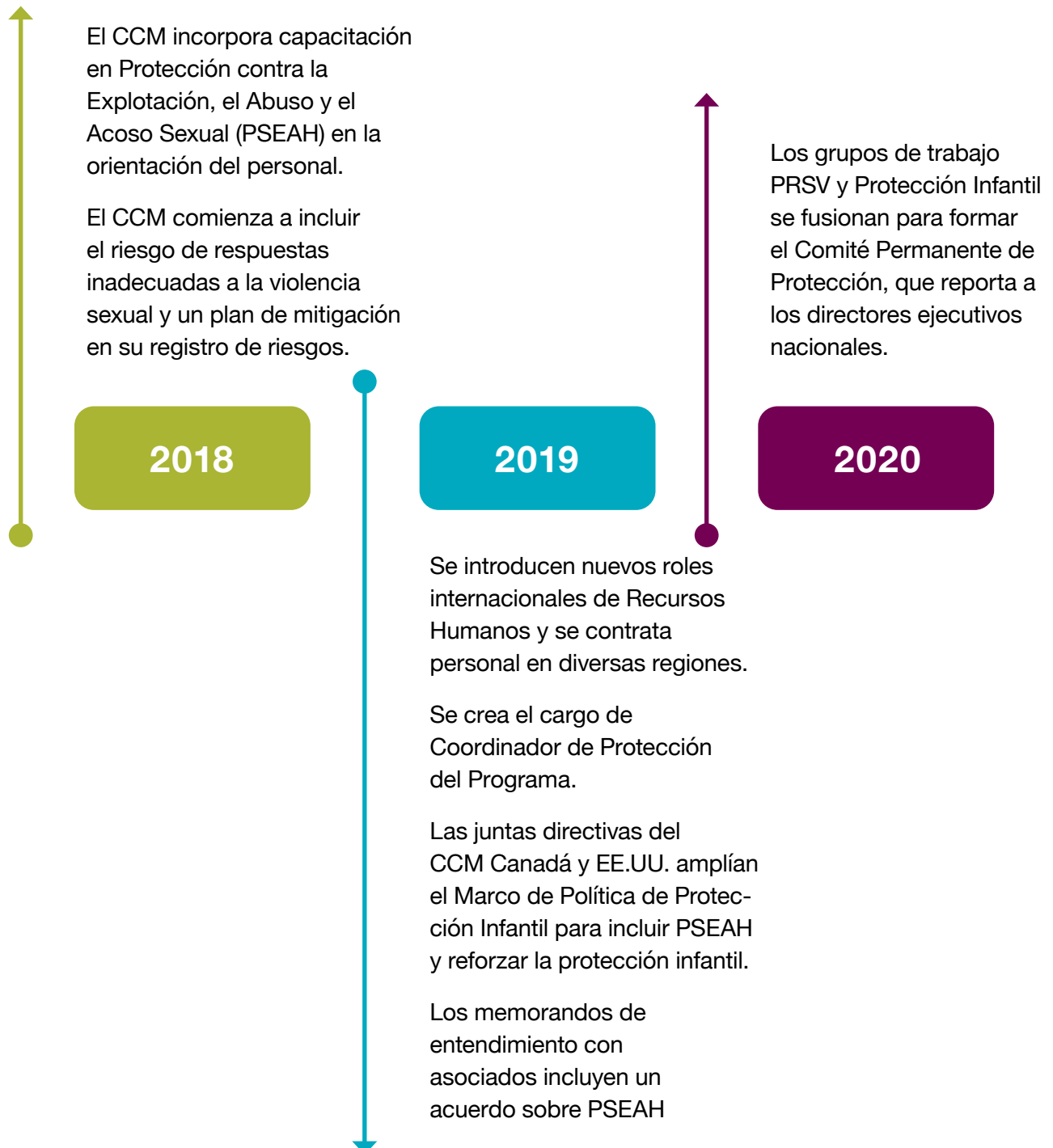
Gracias por orar y apoyar el ministerio del CCM. Juntos, seguiremos sirviendo a nuestros vecinos en todo el mundo, compartiendo el amor y la compasión de Dios por todos, en nombre de Cristo.



Edredones y colchas de CCM, Ucrania, 2023

Cronología de eventos: Protegiendo a nuestra comunidad del CCM



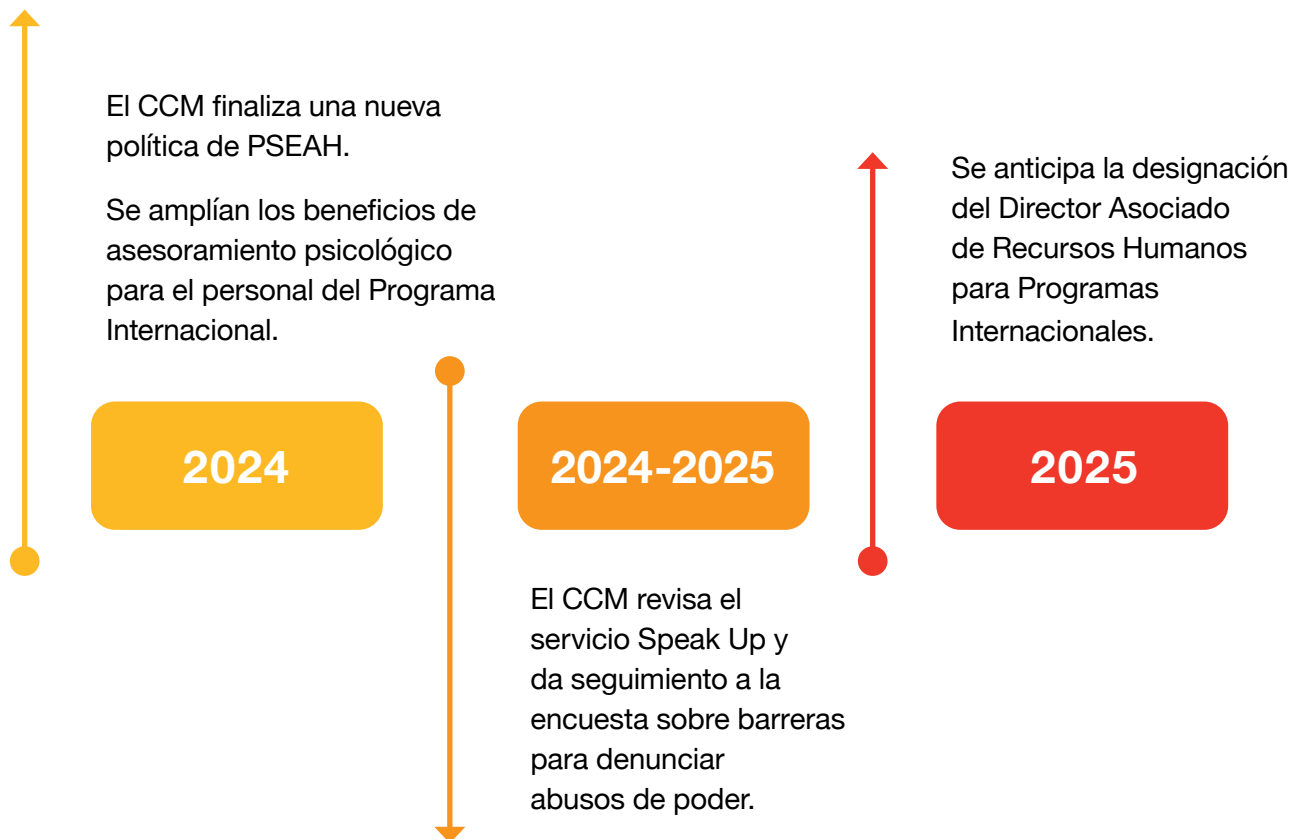


Cronología de eventos: Protegiendo a nuestra comunidad del CCM





**Comité
Central
Menonita**



Historias de servicio

Personas de todo el mundo están viviendo su fe a través de su servicio con el CCM. Explora algunas de sus historias.

[MCC.org/journey-service](https://mcc.org/journey-service)



**VÉANOS EN
ACCIÓN**





**Comité
Central
Menonita**

Mennonite Central Committee Canada

900-330 St. Mary Avenue, Winnipeg, MB R3C 3Z5
877.684.1181 (Toll free)

Mennonite Central Committee U.S.

21 South 12th Street, PO Box 500, Akron, PA 17501-0500
888.563.4676 (Toll free)

mcc.org