

DOCUMENTO OFICIAL DEL V CONGRESO DE CRISMHOM 2015 – 2017
20 DE JUNIO DE 2015

"El amor no pasa nunca"

1 Cor 12, 31-13, 13 "Hermanos: Ambicionad los carismas mejores. Y aún os voy a mostrar un camino mejor. Ya podría yo hablar las lenguas de los hombres y de los ángeles; si no tengo amor, no soy más que un metal que resuena o unos platillos que aturden. Ya podría tener el don de predicción y conocer todos los secretos y todo el saber; podría tener una fe como para mover montañas; si no tengo amor, no soy nada. Podría repartir en limosnas todo lo que tengo y aun dejarme quemar vivo; si no tengo amor, de nada me sirve. El amor es comprensivo, el amor es servicial y no tiene envidia; el amor no presume ni se engríe; no es mal educado ni egoísta; no se irrita, no lleva cuentas del mal; no se alegra de la injusticia, sino que goza con la verdad. Disculpa sin límites, cree sin límites, espera sin límites, aguanta sin límites. El amor no pasa nunca".

Con este texto de la carta de San Pablo a los Corintios queremos introducir nuestro documento congresual como un deseo que sea nuestro marco de referencia para poder vivir de forma evangélica el proyecto que hemos elaborado.

EL AMOR TIENE ABSOLUTA SUPERIORIDAD SOBRE TODO LOS CARISMAS; la caridad fraterna solo es sostenible desde la fe en Dios que es amor y nos invita a amarnos unos a otros. Tanta importancia tiene que Jesús dirá que quien no ama no conoce a Dios ; que no podemos amar a Dios sin amar a los demás; y que el signo por el que nos reconocerán como testigos suyos será el amor que nos profesamos.

Vivir desde la caridad de Cristo nos hará crecer como comunidad cristiana y hará fructificar nuestra misión. Sin esta caridad, nada de lo que hagamos o proyectemos llegará a buen puerto. Si nuestras relaciones se basan en el puro amor de simpatía humana, carecerá de la dimensión de fe necesaria para desarrollar la misión de nuestra comunidad.

Esta primacía del amor sobre todos los demás carismas particulares que tenemos cada uno nos lleva a una exigencia de conversión personal y comunitaria. Debemos revisarnos personalmente y comunitariamente para comprender y cambiar aquellas actitudes que no están favoreciendo que seamos testigos de la Presencia de Dios en medio de nuestra comunidad y del mundo que nos rodea.

El presente documento es fundamentalmente práctico. Recoge las demandas y preocupaciones más destacadas de la encuesta previa realizada a miembros comprometidos y simpatizantes. Posiblemente otros muchos puntos podrían reflejarse, pero hemos intentado ser concisos y prácticos trazando las líneas fundamentales a desarrollar en este bienio hasta el próximo Congreso.

La identidad y misión de CRISMHOM reflejada en documentos congresuales precedentes siguen vigentes; así como las decisiones aprobadas en Asambleas de socios. El presente documento trata de actualizar nuestro ser y misión permaneciendo fiel en lo esencial al espíritu fundacional de CRISMHOM.

El presente documento consta de los siguientes puntos:

1.- VISIBILIDAD Y COMPROMISO CRISTIANO LGTB

2.- CRECIMIENTO EN CONOCERSE Y QUERERSE MÁS

3.- CRECIMIENTO COMO COMUNIDAD CRISTIANA

4.- RESPETO Y TOLERANCIA A LA DIVERSIDAD (TRABAJAR LA COMUNICACIÓN EN CRISMHOM)

5.- PRESENCIA Y TESTIMONIO DE CRISMHOM EN LAS IGLESIAS Y SOCIEDAD

6.- LA JUNTA DIRECTIVA (MODELO DE SER, MODELO DE COMUNICACIÓN...)

“Y adonde no hay amor, ponga amor, y sacará amor” (San Juan de la Cruz)

1- VISIBILIDAD Y COMPROMISO CRISTIANO LGTB

En nuestros Estatutos aparece como uno de los objetivos constitutivos de CRISMHOM la normalización e integración entre fe y orientación sexual e identidad de género.

La Visibilidad es un aspecto complejo y viene determinada por multitud de circunstancias personales. Partimos del respeto a la decisión personal de cada uno sobre la visibilidad y el momento oportuno de vivirla o no. Sin embargo, como comunidad cristiana LGTB+H queremos resaltar la importancia de la visibilidad y el compromiso cristiano LGTB para nuestra labor de testimonio evangélico de liberación que trae la Buena Noticia de Jesús.

1.1 Descripción de la situación

En CRISMHOM hay una mayoría católica (72% siempre referido a los que contestaron la encuesta) y una minoría importante (27%) de cristianos que no se consideran católicos. Un 75% tienen una buena formación teológica y para el 90% Dios es algo importante en sus vidas.

Se constata que un 80% no son visibles en todos los ámbitos, singularmente en el laboral y dentro de las iglesias. Más de un 50% no tienen un compromiso LGTB cristiano importante.

Esto sugiere que aunque para la mayoría Dios es algo importante y muchos tienen una buena formación cristiana, pocos son visibles en la sociedad y por lo tanto, no pueden comprometerse con la causa LGTB cristiana en la sociedad y las iglesias, ni pueden dar testimonio como cristianos LGTB más que en ámbitos restringidos.

Por otro lado más del 50% no tiene ningún compromiso LGTB a parte de CRISMHOM y el 36% dice estar poco formado en esos temas. Se constata una gran desafección hacia muchos temas que tienen que ver con nuestra visibilidad como personas LGTB. Apenas participamos de las iniciativas de la FELGTB, a pesar de el coordinador del área de Fe y Espiritualidad de la misma es socio de CRISMHOM. No obstante, la presencia y participación en la manifestación del Orgullo se mantiene estable. Es de agradecer que participen personas que no son visibles por su trabajo o no lo son ante su familia, amigos o comunidad cristiana.

Ya se han dado pasos para contactar con algunas estructuras de la Iglesia Católica. Hubo una reunión con un grupo de sacerdotes de una de las vicarías del norte de la capital, la cual fue muy positiva y llegó al conocimiento del nuevo obispo. Existe un contacto cordial aunque muy puntual con comunidades protestantes, anglicanas y presbiterianas.

1.2 Causas

1.2.1 Una causa del bajo compromiso cristiano LGTB en cuanto testimonio visible ante la sociedad y las Iglesias es la baja visibilidad social. Muchas de estas personas han tenido que enfrentarse a un ambiente social que no aceptaba la realidad LGTB y que se siguen relacionando con personas en su entorno familiar, laboral, de amistades o eclesial que no han avanzado en consonancia con los cambios sociales. Existe el temor a ser rechazado, a los prejuicios que se derivarían para la persona en diferentes ámbitos (eclesial, laboral, familiar, de amistades...).

1.2.2 Otra causa, que es general a otros compromisos es el pasotismo, la vagancia, el querer que nos lo den todo hecho.

1.2.3 Otra posible causa, que seguramente es minoritaria, es que para algunas personas el cristianismo y la relación con el Dios de Jesús, no lleva necesariamente a un compromiso social (del tipo que sea). Quizá todavía para algunos, ser cristiano es un asunto exclusivamente de piedad y vida privada, sin repercusión en la sociedad.

1.2.4 Otros quizá no consideran prioritario en sus vidas el dar testimonio como cristianos LGTB, aunque estén comprometidos en otras causas sociales a las que les lleva su seguimiento de Cristo.

1.2.5 Otras causas son la falta de tiempo, la falta de motivación y poco convencimiento en la efectividad de determinadas propuestas.

1.3 Soluciones o medidas

1.3.1 Es muy importante que en CRISMHOM se vuelva a abordar de frente el problema de la visibilidad. El armario crea problemas de identidad, de autoestima, de hipocresía, de desdoblamiento que inciden a la fuerza y de forma muy intensa en la vida espiritual de las personas y en sus relaciones personales. Para ello, fomentaríamos sesiones específicas en CRISMHOM para tratar este tema, donde surgieran testimonios, debates etcétera; también

con la presencia de algún experto que expusiera las implicaciones psicológicas e incluso espirituales del armario. También para explicar el sentido teológico de la cuestión, con la importancia para la venida del Reino de Dios, del cese de todas las opresiones. No podemos dejar de lado la trascendencia del testimonio personal. La salida del armario es un acto de valor y de compromiso con el colectivo LGTB para cambiar el mundo y del compromiso cristiano para ayudar a otros/as a liberarse y lograr una total integración de fe y orientación sexual e identidad de género. La finalidad es remover las conciencias, porque para algunos puede resultar muy cómodo encerrarse en el ámbito interno de nuestra Comunidad.

- 1.3.1.1 Crear la Comisión de Acción Pastoral, para dar testimonio en parroquias, grupos cristianos, universitarios, colectivos universitarios, etcétera, y compartir con otras comunidades cristianas el testimonio y el compromiso social cristiano.
- 1.3.1.2 La Junta Directiva realizará una labor de discernimiento de carismas para implicar a personas concretas en tareas concretas, trabajando así la corresponsabilidad.
- 1.3.1.3 Formación teológica cristiana en clave LGTB. Se puede hacer a través de conferencias, charlas periódicas, lecturas de textos y puesta en común, videofórum...
- 1.3.1.4 Abrir cauces de comunicación con miembros comprometidos y simpatizantes con mucho compromiso cristiano y social con el objetivo de potenciar la acción social cristiana en CRISMHOM (grupos de fe y vida, talleres, sábados fraternos, oración, formación...).
- 1.3.1.5 Fomentar desde la Junta Directiva la relación con otras entidades LGTB y con la Federación; invitarles a nuestros actos no específicamente cristianos; difundir desde la página web y mediante el correo institucional las convocatorias reivindicativas .
- 1.3.1.6 Seguir ofreciendo apoyo a las personas que en sus ámbitos no son visibles a través desde los grupos de fe y vida, la Comisión de Acogida, el Amigo que Escucha o la Junta Directiva, teniéndoles presentes en nuestras oraciones ecuménicas. Hay que tener en cuenta que hay gente que no es visible por decisión propia.
- 1.3.1.7 Potenciar la semana del Orgullo LGTB en CRISMHOM a través de actividades durante toda la semana que ayuden a la concienciación y testimonio personal y comunitario. El Premio Arco Iris y la Manifestación Estatal deben ser dos acciones prioritarias que hay que impulsar a través de la formación específica y desde la actividad de todas las comisiones.

2- CRECIMIENTO EN CONOCERSE Y QUERERSE MÁS

En los Estatutos de CRISMHOM aparece la socialización como uno de los elementos que deben ser constitutivos de nuestra Asociación.

Es complicado construir comunidad cristiana sin una buena base humana, sana en sus relaciones y formas de comunicación. Una implicación efectiva de las personas en la vida y

misión de CRISMHOM solo se hará posible y real desde una implicación afectiva de sus miembros.

2.1 Descripción de la situación.

El 84% de las personas que han contestado la encuesta llevan más de un año en CRISMHOM. Aún así, el 49% no se considera amigo de nadie.

Hay una falta de acompañamiento y seguimiento a los miembros comprometidos. Personas que han sido importantes en CRISMHOM, desaparecen y no se sabe nada de ellos. La mayoría (59%) consideran muy importante la amistad y las relaciones fraternas. El 89% considera que hay problemas entre las personas en CRISMHOM.

Se forman grupos y subgrupos por afinidades ideológicas y de otro orden donde no se acoge a todos. Con el crecimiento en el número de componentes de la Asociación, es inevitable que se formen grupos entre personas con intereses y situaciones similares y que entre dichas personas haya nacido una amistad que también se cuida y se desarrolla fuera de CRISMHOM. La creación de estos grupos de amigos ha hecho que haya personas que manifiestan que son grupos cerrados puesto que percibe que dichos grupos en ocasiones no admiten más miembros, cerrándose al resto de la asociación y generándose en su interior cotilleos y murmuraciones que en muchas ocasiones desembocan en faltas de caridad y conflictos en la Asociación.

Hay intolerancia y falta de respeto a la diversidad.

2.1 Causas:

- 2.1.1 La naturaleza humana.
- 2.1.2 Las personas más conscientes y más comprometidas no tienen tiempo de cultivar más las amistades.
- 2.1.3 Faltan espacios de socialización y algunos de los que hay (como convivencias, retiros...) no tienen la acogida necesaria.
- 2.1.4 Las propias características de la Asociación, que acoge a todos, da lugar a una gran diversidad que, si no se sabe gestionar, puede dificultar la convivencia. No obstante, ha existido una gran acogida en el seno de la Asociación que ha permitido que mucha gente se conozca, traben amistad y hayan nacido grupos de amigos. Se trata de un proceso natural propio de los grupos humanos. Compartir información es una dinámica común en estos grupos, pero en muchas ocasiones se entra en el cotilleo. Es probable que en muchas ocasiones estas murmuraciones no sean malintencionadas, pero el que la información se transmita de boca a boca sin el conocimiento del interesado o sin contrastarlo con él provoca en muchas ocasiones que la información se tergiverse, se malinterprete o se modifique la misma dependiendo de los esquemas de quien la comenta. Esto ha creado bulos o informaciones falsas sobre determinadas personas, las cuales se pueden utilizar en

contra del interesado. También tiene mucho que ver cómo es la relación entre el interesado y el receptor de la información. Si es mala, dicha información puede usarse mal. Este tipo de comportamiento es fuente también de prejuicios que dificultan enormemente las relaciones personales y el desarrollo de las actividades de CRISMHOM en un clima fraterno y evangélico.

2.2 Soluciones o medidas:

- 2.2.1 Crear espacios formales e informales de socialización: Sábado fraterno bimestral, cenas después de celebraciones, dinámicas de conocimiento interpersonal en talleres o actividades concretas convocadas para tal efecto.
- 2.2.1 Impulsar la Comisión de Ocio y Cultura
- 2.2.2 Fomentar los Grupos de Fe y Vida.
- 2.2.3 Fomentar otros grupos de crecimiento espiritual.
- 2.2.4 Motivar para la asistencia a retiros y convivencias
- 2.2.5 Reuniones de socios y simpatizantes: se realizará en los sábados fraternos bimensuales.
- 2.2.6 Volver a las cañas tras la oración de los jueves, que han desaparecido.
- 2.2.7 Crear y utilizar los cauces institucionales de la corrección fraterna.
- 2.2.8 Organizar debates sobre determinados temas sociales con uno o dos moderadores que cortaran de inmediato el turno de palabra a aquellos participantes que hicieran juicios de valor o faltaran al respeto a otro participante por el hecho de no compartir la misma opinión. Se podrían crear grupos de debate entre personas con las mismas inquietudes. Dichos grupos no representarían la opinión de CRISMHOM ni sus decisiones o manifiestos serían asumidos por la Asociación (al menos que fuese aprobado en una Asamblea de Miembros Comprometidos) pero constituirían un espacio donde compartir y hablar con libertad de ciertos temas.
- 2.2.9 La conversión personal de actitudes que no favorecen la buena marcha y la vida de nuestra Comunidad.
- 2.2.10 Organizar celebraciones del perdón periódicas.
- 2.2.11 Realizar un seguimiento de los socios y en particular preocuparse por los que se han alejado. Es tarea de cada uno que ha tenido una relación más cercana, mantener el contacto y preocuparse por su situación actual, pero también la Junta Directiva y en particular el Presidente, deben tomar la iniciativa de contactar e interesarse y procurar restablecer la relación afectiva.

- 2.2.12 Organizar sesiones formativas sobre psicología humano en el ámbito de las relaciones interpersonales, comunicación, aceptación, respeto y tolerancia.

2.2.13 Ser especialmente cuidadosos y acogedores con mujeres que se acerquen a nuestra asociación y tener una especial conciencia, sensibilidad y apertura hacia personas transexuales.

3- CRECIMIENTO COMO COMUNIDAD CRISTIANA

CRISMHOM es una comunidad cristiana de diversidad sexual. La identidad cristiana es la que nos identifica y singulariza frente a otras asociaciones LGTB.

Desarrollar y vivir la dimensión comunitaria de la fe cristiana debe ser el hilo conductor de toda nuestra actividad y vivencia en CRISMHOM. Las relaciones interpersonales deben ser traspasadas por la dimensión de la fe que posibilita la transformación de nuestro "hombre Viejo" limitado por las actitudes puramente humanas, en el "hombre nuevo" transformado en Cristo que vive sus relaciones con los demás desde la fe, superando las barreras limitadoras de las relaciones basadas solamente en lo humano.

Para el crecimiento como comunidad cristiana, es crucial que individualmente exista una maduración, crecimiento y profundización personal de la vivencia de la fe y el evangelio. CRISMHOM debería animar, incentivar y promover que esta maduración del encuentro con Dios se lleve a cabo a nivel individual.

3.1 Descripción de la situación.

Vivir la fe en Comunidad, crecer juntos en la experiencia de fe y el testimonio cristiano y celebrar la fe en comunidad es lo que busca hasta el 65% de las personas que se acercan o están en la asociación.

Lo que se dice del conocimiento personal y de los problemas personales en la sección anterior, es válido para ésta.

Además, como comunidad cristiana, celebramos la fe. Este aspecto de C. es el que está más desarrollado y en el que participan más las personas. También uno de los que más se valoran (le gusta al 58%).

Algunos otros aspectos de la comunidad cristiana como el compartir tiempo, bienes, acompañarnos en las dificultades, realizar cosas juntos..., se realizan en pequeños grupos que han trabado amistad (dentro de los Grupos de Fe y Vida etc....), pero no es extensible a CRISMHOM como un todo.

Se ha detectado que muchos miembros comprometidos siguen pagando su cuota pero no participan ni en comisiones ni en las actividades corrientes de la asociación.

3.2 Causas:

Sobre las causas, en lo que se refiere a las relaciones personales, vale lo dicho en el apartado anterior.

3.2.1 La causa de la preponderancia de lo litúrgico y celebrativo reside en que, por un lado, es lo más sencillo y por otro reproduce el esquema conocido en las Iglesias, en las que los fieles cristianos solo se reúnen en los actos litúrgicos fundamentalmente.

3.2.2 Los otros aspectos de la comunidad cristiana, que nos seducen en la descripción de los Hechos de los Apóstoles, son de una extrema dificultad en una gran ciudad, con vidas atomizadas y estresadas; un ideal muy difícil de alcanzar. Además, hay que resaltar la realidad geográfica de nuestra comunidad en la que las personas viven no en un entorno cercano a la sede de la Asociación. Esto también dificulta la presencia y la participación.

3.2.3 Un aspecto a tener en cuenta es que no se hace un seguimiento a los/as miembros comprometidos. Sólo las personas que tienen un círculo consolidado de amistades dentro de CRISMHOM tiene un seguimiento. Las personas que no pertenecen a ninguno de ellos normalmente están descolgadas.

3.3 Soluciones o medidas:

Aparte de las propuestas para mejorar las relaciones personales:

- 3.3.1 Fomentar los grupos de Fe y Vida como espacios de auténtica comunidad cristiana, donde sí se dan el apoyo, el acompañamiento, la cercanía... Creación de nuevos grupos de fe y vida, y encuentros trimestrales entre los diferentes grupos.
- 3.3.2 Que la Junta Directiva en pleno asista a las principales celebraciones litúrgicas de la Comunidad, para que se establezca un vínculo comunitario. De manera especial en Navidad, Pentecostés y Pascua, y en los principales actos de testimonio público de la Asociación como son la entrega del Premio Arco Iris de CRISMHOM y la Manifestación Estatal del Orgullo LTGB.
- 3.3.3 Reuniones de socios, simpatizantes y Junta Directiva, donde se expliquen los proyectos comunitarios y las cosas más importantes que se están llevando a cabo. Se hará en los Sábados Fraternos.
- 3.3.4 Implicar a toda la asociación en algún proyecto como LA DESPENSA SOLIDARIA DE CRISMHOM, acciones pastorales en las parroquias..., lo que fomentaría el sentido de pertenencia a la comunidad.
- 3.3.5 Seguimiento de los miembros comprometidos y simpatizantes más antiguos y comprometidos por parte de la Junta Directiva; y seguimiento de simpatizantes a través de la Comisión de Acogida.

3.3.5 Seguimiento de los miembros comprometidos y simpatizantes más antiguos y comprometidos por parte de la Junta Directiva; y seguimiento de simpatizantes a través de la Comisión de Acogida. Fomentar y animar por parte de la junta directiva y unos a otros que tanto los socios comprometidos como simpatizantes que lo deseen, puedan solicitar

acompañamiento espiritual periódico tanto en CRISMHOM a través de los sacerdotes o ministros, pastores (hombres o mujeres), o personas formadas que se ofrezcan para ello. La periodicidad tendría que ser elegida de mutuo acuerdo entre ambas partes.

3.3.5.1 En CRISMHOM nunca se ha promovido el acompañamiento espiritual como medio de profundización de la fe individual y en comunidad. Cuando alguna persona lo ha solicitado, generalmente ha sido a los sacerdotes y para atender una situación personal, de forma puntual y sin hacer ningún seguimiento sistemático posterior. Por otra parte, esta herramienta podría ayudar a poder hacer seguimiento de los socios comprometidos o simpatizantes que así lo solicitaran. Este seguimiento se realizaría en un nivel mucho más hondo que simplemente llamar o acercarse a la persona y preguntar cómo se encuentra.

3.3.5.2 Una herramienta que ayuda significativamente en la progresión de este proceso de intimidad con Dios, los demás y el prójimo es acompañamiento espiritual. Este acompañamiento se entiende como compartir el proceso de vivencia de la fe en la vida diaria con una persona con ánimo de ponerse al lado para escucharla y guiarla en su proceso de encuentro con Jesús de Nazaret. El acompañante ayuda a discernir los signos que va marcando la historia de quien acompaña. El acompañamiento produce frutos en la medida en que se haga de forma seria y periódica con una persona acompañante formada para ello y sea buscado por ambas partes con el deseo sincero de buscar a Dios. No es misión del acompañante tomar partido por la vida de quien acompaña o entrometerse en sus decisiones o procesos. El acompañante hace una escucha activa y completamente confidencial que da una visión externa que facilite el encuentro con Dios. Este acompañamiento podrían realizarlo sacerdotes, ministros, pastores (hombres o mujeres) u otras personas formadas para ello que tengan un carisma específico para la dirección espiritual.

- 3.3.6 Formación bíblica y teológica. Formando sesiones con diferentes niveles de profundidad, básicas o avanzadas dependiendo de la formación y experiencia cristiana de cada persona.
- 3.3.7 Creación de una liturgia más viva, participativa que haga presente nuestra realidad LGTB. La Comisión de Liturgia coordinará que cada mes dos personas preparen las celebraciones.
- 3.3.8 Fomentar la figura de los padrinos o madrinas que los miembros comprometidos escogen cuando entran a formar parte de la comunidad e incentivar que estas personas contribuyan al seguimiento periódico de cada miembro comprometido.

4.- RESPETO Y TOLERANCIA A LA DIVERSIDAD

CRISMHOM tiene una doble identidad; es una asociación civil y es una comunidad cristiana. Ambas quedan definidas como comunidad cristiana de diversidad sexual.

Esta doble realidad y la pluralidad de experiencias de fe producen riqueza humana pero, a la vez, conflictos inherentes a la diversidad.

Es necesario encontrar el equilibrio entre la legalidad regulada en los Estatutos y Reglamento de Régimen Interno; y por otro lado, las actitudes evangélicas propias de una comunidad cristiana. Los miembros de CRISMHOM deben asumir ambas realidades pues, lo contrario, genera conflictos que desgastan el sentido y misión de CRISMHOM.

4.1 Descripción de la situación.

CRISMHOM es una asociación abierta, que acoge y acepta a todas las personas que acuden a ella. Eso crea una gran diversidad de todo tipo, que nos enriquece, nos hace crecer y ayuda a otras personas a tener referentes. Esta riqueza permite que se compartan experiencias, vivencias y que surjan afinidades, relaciones afectivas o de amistad. No obstante, se detecta una falta de tolerancia cuando se habla de ciertos temas; fundamentalmente, los que más fricciones generan, aparte de los antagonismos de tipo personal, son los relacionados con ideologías político-sociales y las maneras de entender el cristianismo, las iglesias y la espiritualidad.

Se crean grupos más o menos cerrados por afinidades que hacen difícil la comunicación porque en ocasiones no tienen actitudes de empatía y comprensión hacia otras realidades y opiniones. Esto causa que algunas personas no se sientan acogidas.

Por otra parte, hay personas que se sienten atacadas cuando otro miembro de CRISMHOM expresa opiniones con las que no está de acuerdo. Se han observado reacciones exageradas ante determinadas declaraciones exclusivamente ceñidas al ámbito personal. Esto ha desembocado en conflictos provocados por la falta de tolerancia y autocontrol. Hemos sido testigos de palabras, correos electrónicos y actitudes nada cristianas. En algunos casos, ha derivado en enfrentamientos públicos violentos. Con mayor frecuencia ha habido murmuraciones y descalificaciones de personas dentro de los grupos afines, lo que crea un ambiente enrarecido y poco amigable.

Se ha prestado demasiada atención a las declaraciones de determinados miembros comprometidos y simpatizantes. Se ha intentado apaciguar a dichas personas intentando complacerlas, pero lo único que se ha generado es una mala costumbre en reaccionar ante las declaraciones de estas personas, tomando en serio sus palabras, desatendiendo otros temas y por encima del sentir general de la Comunidad.

No se ha aplicado el Reglamento de Régimen Interno con rotundidad cuando era necesario. A las personas que en el pasado han tenido unas actitudes poco caritativas no siempre se les ha hecho una corrección fraterna inmediata. Esto ha provocado situaciones injustas hacia algunos miembros y ha podido dar una imagen negativa de la Junta.

Se observa también una tendencia al relativismo, al “todo vale”, como reacción para evitar problemas y al debate serio sobre cuestiones que afectan a la vida de nuestra asociación. Esta tendencia relativista, muy extendida en nuestra sociedad, puede poner en peligro la existencia de valores objetivos y la verdad de fe recibida para favorecer el consenso democrático.

4.2 Causas

- 4.2.1 La naturaleza humana, que tiende a rechazar lo que no le es afín.
- 4.2.2 Falta de educación en la capacidad de escucha y de diálogo.
- 4.2.3 Falta de conversión personal para respetar y no dañar al otro aunque no coincidamos con él.
- 4.2.4 Una falta de empatía y de autocontrol en determinadas personas, narcisismo o probablemente una baja autoestima que lleva a reaccionar de manera agresiva, interpretando opiniones diferentes como un ataque.
- 4.2.5 Ausencia de espacios de debate de temas polémicos.
- 4.2.6 Ausencia de arbitraje en ocasiones para zanjar polémicas ante actitudes u opiniones que no tienen cabida en CRISMHOM.
- 4.2.7 Falta de formación cristiana
- 4.2.8 Falta de habilidades sociales.
- 4.2.9 Pocos espacios para un mayor conocimiento afectivo de los miembros de CRISMHOM.
- 4.2.10 Los dogmatismos y relativismos en cuestiones de fe y moral cristiana.

4.3 Soluciones o medidas

- 4.3.1 Conversión personal de todos y cada uno, trabajando personalmente la empatía, la escucha, el diálogo y el perdón.
- 4.3.2 Promover espacios de conocimiento y diálogo entre miembros y simpatizantes, como ya se ha descrito en otros apartados.
- 4.3.3 Realizar talleres y otras actividades que promuevan y enseñen habilidades sociales, tales como la escucha, el diálogo, el perdón, la empatía y la tolerancia.
- 4.3.4 Realizar más celebraciones del perdón.
- 4.3.5 Realizar debates controlados sobre temas polémicos, moderados por profesionales que ayuden a detectar actitudes intolerantes.

- 4.3.6 Ejercer la corrección fraterna personal (todos). La corrección fraterna institucional (Junta Directiva) la ejercerá cuando surjan acciones y/o actitudes injustas, abusivas y/o intolerantes que alteren la convivencia. Si no surte efecto o el caso es muy grave, se seguirá el procedimiento sancionador previsto en el Reglamento de Régimen Interno.
- 4.3.7 Formación cristiana.
- 4.3.8 La Junta Directiva será, en última instancia, la responsable de discernir si una determinada actividad, es compatible con el ser y misión de la Asociación. Esto lo realizará en actitud de diálogo fraterno con la o las personas afectadas pero sin menoscabo de su papel decisorio.

5- PRESENCIA Y TESTIMONIO DE CRISMHOM EN LAS IGLESIAS Y LA SOCIEDAD

Nuestro ser como asociación y comunidad cristiana carece de sentido si no va asociado a la misión inherente a su carisma fundacional: la evangelización del colectivo LGTB.

La misión no es posible sin presencia, compromiso y testimonio en todos los ámbitos sociales y eclesiales donde podamos aportar nuestra vivencia de integración fe-orientación afectivo-sexual e identidad de género.

Aunque es muy importante la acogida que realizamos en el interior de nuestra asociación y los vínculos fraternos que podemos crear en el ámbito comunitario, es necesaria una reflexión seria sobre las consecuencias sociales y de testimonio que conlleva la fe cristiana; porque una comunidad encerrada en sí misma está abocada a la inercia y al sectarismo.

5.1 Descripción de la situación.

CRISMHOM, a través de la página web, de su pertenencia a la FELGTB, de sus tomas de posición y comunicados, de su presencia en la manifestación estatal del Orgullo, del Premio Arco Iris y de sus demás actividades es un referente de la existencia de cristianos/as LGTB que reivindican la compatibilidad de la fe cristiana con la orientación afectivo-sexual y la identidad de género. Su existencia y su testimonio son por ello importantes y necesarios.

Sin embargo, se detecta que podría ser mucho mayor su proyección hacia el exterior, dinamizando la vida de las iglesias, de modo que las personas LGTB fueran encontrando una acogida cada vez más franca y abierta en todos los ámbitos eclesiales.

En 2014 hubo un contacto con una de las vicarías del norte de la capital y se organizó una sesión en la que dos componentes de CRISMHOM expusieron el ser y misión de nuestra Asociación. El resultado fue muy positivo, pero no ha habido encuentros posteriores.

Así mismo, se echan en falta actividades de evangelización del mundo LGTB y de compromiso y asistencia a los colectivos LGTB más desfavorecidos y marginados. No obstante, hay que destacar la labor de acogida y de normalización de fe-orientación afectiva-sexual y de identidad de género que CRISMHOM viene desarrollando desde sus orígenes.

Son pocos los miembros comprometidos y simpatizantes que se implican en el testimonio público y en actividades orientadas a nuestra misión específica.

5.2 Causas.

- 5.2.1 Una primera causa, ya descrita y debatida es la escasa visibilidad como cristianos LGTB en ámbitos eclesiales y sociales de muchos miembros de CRISMHOM.
- 5.2.2 Una segunda causa es el escaso compromiso de muchos miembros y su falta de disponibilidad para liderar iniciativas, con lo que las cosas se quedan sin hacer.
- 5.2.3 Una tercera causa sería la falta de iniciativas concretas, pensadas y trabajadas, que podrían suscitar el compromiso de muchos. Ahí la Junta Directiva tendría un papel importante de animación y coordinación, pero no de gestión de dichas iniciativas.
- 5.2.4 Una cuarta causa es la dificultad de comunión plena con las iglesias por sus posturas sobre la realidad LGTB que limitan nuestra acción evangelizadora en ámbitos eclesiales.
- 5.2.5 Una quinta causa es la escasa sensibilidad social inherente a la fe cristiana de una parte de las personas que acuden a nuestra Asociación. Se detecta un interés mayor por las actividades litúrgicas o internas de CRISMHOM que por la misión evangelizadora y testimoniante.

5.3 Soluciones o medidas

En su mayor parte están ya descritas en el apartado de visibilidad y compromiso cristiano LGTB.

- 5.3.1 Hay personas en CRISMHOM que tienen un compromiso en otras entidades LGTB: Fundación 26 de diciembre, COGAM, o derechos LGTB de Amnistía Internacional, entre otros. Se podrían realizar sesiones de testimonio, como cauce de conocimiento y motivación.
- 5.3.2 También conocer las experiencias de aquellas personas de CRISMHOM que sean visibles dentro de las Iglesias.
- 5.3.3 Establecer un contacto con otras comunidades cristianas (entre otras, CVX (Comunidades de Vida Cristiana perteneciente a los Jesuitas; iglesias de base) y otras

entidades LGTB cristianas a través de enlaces y reuniones para conocernos y buscar vías de colaboración.

- 5.3.4 Formación cristiana social.
- 5.3.5 Despensa Solidaria de CRISMHOM.
- 5.3.5 Presencia en el Premio Arco Iris y en la Manifestación estatal del Orgullo; siendo ambas actividades destacadas en nuestro calendario como las de mayor visibilidad y testimonio de presencia cristiana en el colectivo LGTB.
- 5.3.6 Se hace necesaria una reflexión y trabajo comunitario sobre el sentido del Miembro Comprometido. A su vez, es necesario motivar y proponer a los miembros simpatizantes la importancia de dar el paso a ser miembros comprometidos de CRISMHOM. La Junta Directiva debe discernir y promover personalmente a miembros simpatizantes a que se comprometan con la comunidad como miembros comprometidos.
- 5.3.7 Fomentar la reactivación del proyecto de colaboración con la Fundación Triángulo de acompañamiento y atención a mujeres transexuales trabajadoras del sexo y reparto de material profiláctico e información sobre infecciones de transmisión sexual. Este proyecto se inició hace dos años y actualmente sólo cuenta con una persona que continúa colaborando en representación de CRISMHOM.

6 - LA JUNTA DIRECTIVA

La Junta Directiva es, junto a la Asamblea General de miembros comprometidos, el órgano colegiado de gobierno, representación y administración de la Comunidad (artículo 17 de los Estatutos). Sus funciones más importantes son:

- Velar por el carisma de la Asociación, la fidelidad al ser de nuestra Asociación y la actualización necesaria en el transcurrir del tiempo.
- Animar al compromiso de miembros comprometidos y simpatizantes con la misión propia de nuestro carisma de evangelización del colectivo LGTB.
- Coordinar las diferentes comisiones y actividades de CRISMHOM; atender personalmente a los miembros comprometidos y simpatizantes; ser mediadores de los diferentes conflictos que puedan surgir.

Ser miembro de Junta Directiva es una vocación de servicio a los demás, hecha desde el voluntariado y libre disponibilidad; buscando el bien de la comunidad y en discernimiento continuo de la voluntad de Dios, escuchando las inquietudes y peticiones de todos los miembros de la Asociación.

6.1 Descripción de la situación

2014 fue un año peculiar debido a que dimitieron el Presidente y el Vicepresidente de manera precipitada y no se aclararon los motivos. La Junta existente decidió dimitir en bloque y se tuvo que adelantar la elección de una nueva. A los tres meses, tuvo lugar la dimisión del Secretario y su baja como socio. Es posible que la sucesión de estos hechos en tan pocos meses (aunque no son nuevos en la historia de CRISMHOM) provocara una sensación de desconfianza y transmitiera una impresión de desorganización en el funcionamiento interno de la Asociación y de existencia de luchas internas o de poder. Ya que los motivos de dichas dimisiones nunca estuvieron claros, ha dado lugar a que surgieran muchas conjeturas.

En la encuesta se han encontrado bastantes referencias negativas hacia los miembros y la gestión de la Junta Directiva. No es la tónica general, pero se ha detectado una crítica en cuanto a la cercanía de los miembros de la misma, más atención a lo técnico que a las necesidades de los miembros y a luchas de poder. Parece ser que la imagen que se transmite es de un grupo de personas lejano a los/las miembros comprometidos y simpatizantes y que se centra en los aspectos legales y no en la realidad de la Asociación. Las críticas más destacadas son las siguientes:

- Poca transparencia y déficit de comunicación.
- Ansias de poder, afán de protagonismo y escasa disposición de servicio.
- Escasa presencia de algunos de sus miembros en los actos comunitarios
- Exceso de legalismo y falta de atención a las personas.

6.2 Causas

- 6.2.1 Los hechos descritos, al no haber habido un mensaje oficial ni aclaración por parte de quienes decidieron dimitir, han podido dar lugar a mucha suposición y a controversia acerca de cómo cesó y cómo se eligió la actual Junta Directiva. En la encuesta se ha detectado cierto grado de desconfianza hacia determinados miembros de la Junta Directiva y sus motivaciones, entre las que se menciona el ansia de poder. Lo mismo podría aplicarse al asunto del secretario y cómo ha sido interpretado por algunos. Sería importante poder discernir comunitariamente, si pudiera haber algo de verdad en las críticas vertidas hacia la Junta en estos temas o son sólo suposiciones personales, que pueden ser producidas por actitudes poco evangélicas, como los prejuicios, celos o envidias.
- 6.2.2 En cuanto al déficit de comunicación, es un problema bidireccional. Por un lado, la Junta a veces no ha hecho el esfuerzo suficiente de comunicar y explicar las decisiones. En ocasiones, los miembros de la Junta no están de acuerdo entre sí, y en esa situación, es difícil comunicar nada. Por otro lado, algunos miembros comprometidos y simpatizantes han preferido en ocasiones emitir sus propios juicios sin contrastarlos en lugar de transmitir a la Junta sus quejas y peticiones abiertamente.

- 6.2.3 Es cierto que durante la andadura de nuestra Asociación se han producido ciertas declaraciones por algunos miembros de la Junta Directiva que no fueron consideradas adecuadas por un gran sector de la Comunidad, pero hubo un esfuerzo por aclararlas y enmendarlas en los casos en que fue necesario. No obstante, es posible que permanezca un resquemor en algunas personas y que se manifieste en estas declaraciones.
- 6.2.4 La Junta Directiva está formada por personas que voluntariamente dedican tiempo y esfuerzo a que CRISMHOM salga adelante, pero no se dedican en exclusiva a la Comunidad. Son personas que ponen todo su empeño en que el Proyecto salga adelante. Pero precisamente por ser personas tienen sus limitaciones y pueden priorizar actuaciones que a lo mejor a ojos de otras personas no son las más importantes.
- 6.2.5 Hay una percepción muy difusa de lo que es la corresponsabilidad. Una parte de CRISMHOM parece considerar que los únicos responsables de la marcha de la Comunidad son los miembros de la Junta Directiva y que en ellos cae toda la responsabilidad organizativa y de gestión. La escasez de compromiso hace que la Junta tenga que suplir la falta de coordinadores de muchas comisiones y de personas que puedan adquirir responsabilidades. Esto a la larga provoca que algunos miembros acusen un gran cansancio y acaben quemándose. Algunos incluso se han alejado de la Asociación por ello.
- 6.2.6 Ocurre también que, en ocasiones, los miembros de la Junta comunicamos diferentes versiones de lo decidido y provocamos mayor confusión.
- 6.2.7 Las causas de la escasa presencia, son siempre las exigencias de la vida privada que puede implicar poca presencia física en actos comunitarios, pero no poca presencia y compromiso en el desarrollo de la vida de la asociación.
- 6.2.8 También han existido o existen prejuicios y falta de caridad hacia las personas de la Junta; presuponiendo el ansia de poder en lugar de la actitud de servicio. Los antagonismos personales, las malas experiencias pasadas, la falta de diálogo franco cuando se dan oposición o discrepancias, la dificultad inherente a la resolución constructiva de los conflictos, pueden llevar a prejuzgar como negativas las actitudes de los miembros de la Junta Directiva.
- 6.2.9 No entender desde un punto de vista evangélico la existencia de diferentes carismas en la comunidad.
- 6.2.10 No comprender que la junta directiva es un voluntariado, no un status o poder.
- 6.2.11 Las actitudes de algunos antiguos componentes de CRISMHOM ha hecho que las Juntas anteriores consumiesen mucho tiempo y recursos en apaciguar ánimos. Se ha puesto mucha buena voluntad en entender y acompañar a determinadas personas, pero éstas personas muchas veces han continuado con sus actitudes poco caritativas y han minado a la Junta y a la Comunidad.

6.3 Medidas o soluciones

- 6.3.1 Renovar el compromiso personal de cada miembro de la Junta con la asociación (disponibilidad).
- 6.3.2 Esfuerzo personal de cada miembro de la Junta por conocerse a sí mismo y sus motivaciones, ponerse al servicio de los demás y de la asociación, no queriendo imponer la propia visión, sino dialogando e intentando construir entre todos.
- 6.3.3 Mejorar los cauces de comunicación:
 - 6.3.3.1 Sábados fraternos, donde los miembros de la Junta se hacen visibles y cercanos y además se exponen los asuntos en los que la Junta está trabajando.
 - 6.3.3.2 Buzón de sugerencias digital y físico
- 6.3.4 Asistencia del mayor número posible de miembros de la Junta a los principales actos de la asociación: Orgullo, Premio Arco Iris, convivencias, celebraciones de Navidad, Pascua y Pentecostés.
- 6.3.5 Compromiso personal de los miembros de la Junta y especialmente de la presidencia, de mantener relaciones personales y cercanas con aquellos miembros comprometidos y simpatizantes asiduos con los que hayan tenido trato frecuente y que se hayan ido descolgando de la asociación. Especial atención personal a miembros comprometidos, estableciendo un diálogo personal con ellos buscando sus inquietudes y demandas. Intentando resolver posibles conflictos y motivándoles al compromiso con la Asociación.
- 6.3.6 Es necesario el trabajo comunitario de las actitudes no evangélicas que distorsionan el servicio de los miembros de la Junta Directiva. No sólo a través de la formación y el conocimiento personal, sino atajando dichas actitudes de murmuración y otras dañinas para la marcha de la Asociación, primero aplicando la corrección fraterna y, en última instancia, el Reglamento de Régimen Interno.
- 6.3.7 Educar en la corresponsabilidad y en la necesidad de que todos los miembros que forman y participan en CRISMHOM son responsables de su marcha. Por supuesto, hay que tener en cuenta las circunstancias personales, pero se debe transmitir que la buena marcha de una entidad requiere el compromiso de muchas personas. En concreto, delegar determinadas responsabilidades en miembros que no pertenezcan a la Junta, discerniendo los carismas personales. Por ejemplo: la coordinación de las comisiones o la organización de la Formación. Y educar en que hace falta comprometerse para que actividades, celebraciones y oraciones sigan adelante. Si la Junta no pudiera hacerse cargo de una actividad, debe comunicarlo para que la Comunidad sea consciente de que es necesaria la colaboración de la gente más comprometida.
- 6.3.8 Regular los casos de dimisión de miembros de la Junta Directiva en el Reglamento de Régimen Interno o en los Estatutos.

MADRID 20 JUNIO 2015

V CONGRESO CRISMHOM