

**Conferencia de Servicio de CoDA (CSC)**

**Formulario de moción 2024**

**Marque una:**

**\_\_\_Moción presentada por:** Junta Directiva - CoDA Inc.

**\_\_\_Moción presentada por:** Junta Directiva Editorial (CoRe)

**\_\_\_\_Moción presentada por:** ( Comité )

Nombre del Comité: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_

**\_\_\_X\_Moción presentada por:** Entidad con Derecho a Voto (EDV)

Nombre de la Entidad de Voto:\_\_**CODA NORCAL**

**Fecha de presentación: \_: Mayo 8, 2024**

IMPORTANT DEADLINES:

● Motions are due 75 days prior to CSC which for this year is Wednesday, 2024 May 8. ● Bylaw changes/amendments are due 75 days before CSC which for this year is Wednesday, 2024 May 8. These changes/amendments cannot be brought to the floor if this deadline not met. In accordance with our Fellowship Service Manual (FSM) and CoDA Bylaws, Bylaw amendments are to be submitted to the Board Secretary: secretary@coda.org.

● Revisions are due 60 days prior to CSC which for this year is Thursday, 2024 May 23. **IMPORTANTE**

* **Las mociones** deben presentarse **75 días antes de la CSC**, que este año es el miércoles **8 de mayo de 2024.**
* **Los cambios/reformas a los estatutos** deben presentarse 75 días antes del CSC, que para este año es el **miércoles 8 de mayo de 2024**. Estos cambios/reformas no se podrán presentar si no se cumple este plazo. De acuerdo con nuestro Manual de Servicio de la Fraternidad (MSF) y los Estatutos de CoDA, las reformas a los Estatutos deben ser enviadas al Secretario de la Junta: [secretary@coda.org.](mailto:secretary@coda.org)
* **Las revisiones** deben ser enviadas **60 días** antes del CSC, que este año es e**l jueves 23 de mayo de 2024.**

**Número de moción: 1. ( ) 2. (X ) 3. ( ) 4.( ) 5. ( ) (Marque una)**

**Nombre de la moción: Modificación de los Estatutos de CoDA Inc para aclarar el proceso de destitución de un miembro de la Junta por el Consejo Directivo de CoDA asegurando que la Junta Directiva siga las directrices del Manual de Servicios de la Fraternidad.**

**Moción: Modificar el artículo VII de los Estatutos de la siguiente manera:**

**ELIMINAR:**

**Sección 6. Destitución de un Custodio**

*Todo Custodio que no cumpla con sus deberes y demuestre incapacidad o falta de voluntad para cumplir con sus responsabilidades como tal, podrá ser relevado de su cargo y destituido del Consejo mediante el voto afirmativo de las dos terceras partes (2/3) de los Custodios presentes y votantes en una reunión en la que haya quórum. Dicha destitución deberá someterse a ratificación en la siguiente Conferencia. Todo Custodio así destituido y cuya destitución no sea ratificada por los Miembros con Derecho a Voto, estará sujeto a los procedimientos normales de elección de Custodios establecidos en estos Estatutos.*

**Y SUSTITUIR POR:**

**Sección 6. Destitución Destitución de un Custodio**

*Todo Custodio que no cumpla con sus deberes y demuestre incapacidad o falta de voluntad para cumplir con sus responsabilidades como tal, o si el comportamiento del Custodio viola excesivamente las políticas del Manual de Servicios de la Fraternidad (MSF), los Estatutos de CoDA, el Manual de Políticas y Procedimientos de la Junta o los principios de las Doce Tradiciones y los Doce Conceptos de Servicio, puede estar sujeto a ser removido de la Junta. Para que la Junta considere la remoción de un Custodio, todos los pasos del proceso de desacuerdo, mediación y resolución deben llevarse a cabo y seguir el procedimiento descrito en el Manual de Servicio de la Fraternidad Parte 1 Sección 3 y en el Manual de Servicio de la Fraternidad Parte 5, Sección 3.*

*El proceso de resolución puede incluir también pedir al Custodio que tome un periodo de 45 días de « descanso»; una advertencia; remoción temporal del servicio de CoDA; y/o remoción de posiciones de liderazgo, etc. Este período de tiempo permitiría el autodesarrollo, un mayor crecimiento personal y la recuperación antes de que el Custodio vuelva al servicio. El Comité de Asuntos y Mediación (CAM) puede ser consultado en cualquier momento de este proceso para obtener ayuda.*

*El orden del día del Consejo que contenga la Moción de destitución de un Custodio deberá enviarse por correo electrónico 10 días antes de la reunión. Se permitirá al Custodio participar en la reunión, si así lo desea, o se le ofrecerá la posibilidad de dimitir. El Custodio podrá ser relevado de su cargo y destituido del Consejo por el voto afirmativo de dos tercios (2/3) de los Custodios presentes y votantes si hay quórum. Dicha destitución deberá presentarse para su ratificación en la siguiente Conferencia. Todo Custodio así destituido y cuya destitución no sea ratificada por los Miembros con Derecho a Voto en la siguiente CSC, será reincorporado inmediatamente para terminar su mandato y/o sujeto a los procedimientos normales de elección de Custodios establecidos en estos Estatutos.*

**Intención, antecedentes, otra información importante**

Explicar el proceso de destitución de un Custodio en los Estatutos tal y como se describe en el Manual de Servicios de la Fraternidad. En otras palabras, los ESTATUTOS deben COINCIDIR con el Manual de Servicio de la Fraternidad (MSF).

Hacer referencia de los Estatutos Artículo VII Sección 6 en relación a:

● Manual de Servicio de la Fraternidad (MSF) Parte 1 Sección 3- Desacuerdo, mediación y proceso de resolución Y

● Manual de Servicio de la Fraternidad Parte 5, Sección 3 - Lineamientos para que un miembro de la Junta Directiva sea removido por el Consejo Directivo de CoDA.

https://coda.org/wp-content/uploads/FSM-Combined.pdf

**Tradición Número Dos:**

**Para el propósito de nuestro grupo sólo existe una autoridad fundamental: un Poder Superior amoroso que se expresa en la conciencia de nuestro grupo. Nuestros líderes son sólo servidores de confianza, no gobiernan.**

**Libro Azul de CoDA:**

**«Es importante hablar cuando ocurren violaciones a las Tradiciones. Cada uno de nosotros es dañado cada vez que un miembro o grupo rompe o modifica cualquiera de nuestras Tradiciones y el ignorar o pasar por alto las violaciones de las Tradiciones perpetúa ese daño. El efecto dominó puede dañar a otros grupos de CoDA en las comunidades locales, regionales, nacionales y/o internacionales.»**

**«Nuestro trabajo de servicio es una herramienta valiosa. No es una posición, una penitencia o un campo de control. Es nuestra forma de devolver a los demás lo que se nos ha sido dado».**

**«Aplicar las Tradiciones y sus principios espirituales en el trabajo de servicio significa 1) aprender a hablar por nosotros mismos 2) practicar la igualdad espiritual con los demás, 3) mantener límites. Aprendemos a aceptar las diferencias de los demás, a confrontar amorosamente los abusos pasivos y agresivos, y a trabajar juntos con los demás para el mayor bien de CoDA. Aprendemos a ser parte de un equipo que trabaja y desarrolla la unidad dentro del programa de CoDA.»**

**Referencias:**

**MSF - Parte 1 Sección 3 Comunicación dentro de CoDA**

**Desacuerdo, mediación y resolución en nuestro proceso de conciencia de grupo**

Cuando no estamos de acuerdo, nos expresamos de forma no personal y no vergonzante. No atacamos el punto de vista de una persona. Por el contrario, aceptamos lo que la persona dice como cierto para ella. A su vez, expresamos respetuosamente nuestro punto de vista en desacuerdo. De este modo, podemos compartir nuestras experiencias de forma constructiva.

Durante el proceso de conciencia de grupo, manifestamos nuestro compromiso con CoDA asumiendo la responsabilidad de

nuestro comportamiento y aceptando la responsabilidad de nuestras acciones. Si durante este proceso volvemos a caer en actitudes y comportamientos

codependientes durante este proceso, lo admitimos y reparamos el daño causado. Así, obtenemos una

mayor comprensión de los Doce Pasos, las Doce Tradiciones y los principios espirituales de CoDA.

Ocasionalmente, uno o varios miembros pueden tener un comportamiento inadecuado al no respetar los límites de los demás, o bien

alguno puede percibir que eso está ocurriendo. En tal situación, cualquier miembro puede pedir un «tiempo fuera» o

«treinta segundos». Durante un tiempo fuera o treinta segundos, todos dejan de hablar y dedican un tiempo a buscar

la guía de un Poder Superior. Al final de los treinta segundos, se pide «tiempo» para que los miembros puedan rezar la Oración de la Serenidad

antes de reanudar la reunión.

Si un «tiempo fuera» o «treinta segundos» no eliminan el comportamiento conflictivo, puede ser apropiado

pedir que la conciencia del grupo decida si el comportamiento de una persona es de carácter amenazador u ofensivo.

Si el grupo decide que la persona está teniendo un comportamiento dañino o perjudicial, el grupo puede hacerle responsable y pedirle que cese en su comportamiento.

Se alienta a las personas involucradas a trabajar los Pasos Cuatro y Diez, y a actuar de acuerdo a su verdad.

Posteriormente, se puede solicitar otra conciencia de grupo para restablecer la estabilidad y la unidad de CoDA.

Si el comportamiento conflictivo continúa, puede ser necesaria la mediación. La mediación consiste en que dos o más personas ( a fin de evitar acusaciones, una de ellas deberá ser elegida de mutuo acuerdo entre los miembros en conflicto) se reúnan en privado con el miembro en desacuerdo Se recomienda que las partes directamente involucradas en el desacuerdo se abstengan de participar en el grupo que intenta ofrecer opciones para resolver el conflicto. Estas partes también deben abstenerse de participar en el proceso de toma de decisiones de la resolución final si su comportamiento insano es excesivo; y/o muestran una actitud de prejuicio, y/o no cooperan.

Los mediadores explicarán por qué su actitud y/o comportamiento son inaceptables en CoDA.

Si la mediación no consigue resolver el problema y un miembro sigue comportándose de forma ofensiva, el grupo puede decidir (mediante una decisión de conciencia de grupo) suspender los privilegios de palabra o incluso de voto a dicho miembro.

En casos extremos, el grupo puede pedir al individuo que abandone la reunión. El derecho de cada persona a participar en las reuniones está garantizado por las Tradiciones Tercera, Quinta y Duodécima. Las violaciones de los derechos y límites de una reunión deshonran la Primera Tradición que dice: "Nuestro bienestar común debe ser lo primero; la recuperación personal depende de la unidad de CoDA». Un miembro puede perder los derechos y privilegios que le otorga ese grupo por cometer tales violaciones.

Puede darse la situación de que un servidor de confianza en un puesto de responsabilidad actúe de forma irresponsable en el desempeño de sus funciones o actúe de forma contraria a los principios de nuestro programa. En tal caso, ese grupo (por ejemplo, reunión, comité, junta, Intergrupo, o Entidad Votante, etc.) puede pedir mediante una decisión de conciencia de grupo que se destituya a ese miembro de ese puesto de responsabilidad para ese grupo, reunión o entidad de CoDA (sin embargo, no de ninguna otra entidad de CoDA).

En tales casos, el miembro o miembros afectados deben ser notificados respecto de dicha reunión y permitirles participar en la misma.

Debe discutirse con el servidor de confianza la posibilidad de un período temporal que le permita desarrollarse y regresar al servicio. En función de

de la naturaleza del acto de irresponsabilidad y/o del nivel de responsabilidad del puesto, puede haber

la necesidad de una inhabilitación permanente. El grupo debe mantener un registro de todas las acciones y ponerlo a disposición de cualquier miembro de CoDA que lo solicite por escrito, o a la Fraternidad si el CAM lo considera necesario.

Si el caso de conflicto se sitúa en el ámbito del CAM, todos los servidores de confianza (incluidos los miembros del Consejo de Administración) y/o todas las entidades de CoDA (incluida la Junta de CoDA), directa o indirectamente implicada en una disputa/queja, deberá seguir las directrices/estatutos de la MSF de CoDA y cooperar plenamente así como participar plenamente en la recopilación de hechos, la mediación y el proceso de resolución del CAM. Algunos ejemplos de cooperación son: proporcionar información veraz relacionada con la disputa; negociar y comunicarse con seriedad, de buena fe; y cooperar con las acciones de resolución recomendadas por el CAM. Todo lo anterior debe hacerse a los plazos establecidos.

Si una disputa es insolucionable a nivel del CAM, la disputa puede llevarse al Consejo Directivo o a la CSC (si un miembro del Consejo o el Consejo están implicados en la disputa). Los nombres y títulos personales se suprimirán por motivos de confidencialidad. Llevar una disputa a la CSC es una medida natural, dado el triángulo invertido de CoDA. También evita un conflicto de intereses en caso de que la Junta Directiva esté directamente implicada en una disputa.

La Junta de Custodios o el CSC, en colaboración con el IMC, pueden aplicar consecuencias a los servidores de confianza que violen excesivamente las políticas y/o los Estatutos de MSF y que decidan no participar en el proceso de resolución de conflictos. Las consecuencias pueden incluir solicitar que el servidor de confianza se ofrezca voluntario para tomar un período de "enfriamiento" de 45 días; una simple advertencia; remoción temporal del servicio de CoDA; y/o remoción de posiciones de liderazgo, etc. El Consejo Directivo o la CSC, en colaboración con el CAM, podrán aplicar sanciones a los servidores de confianza responsables que violen las políticas y/o los estatutos de MSF y que decidan no participar en el proceso de resolución de conflictos.

Las consecuencias pueden incluir solicitar un período de 45 días de « descanso»; una advertencia; la remoción temporal del servicio de CoDA; y/o la remoción de posiciones de liderazgo, o de cualquier otra posición de CoDA.

Este período de tiempo permitirá un mayor crecimiento personal y la recuperación antes de que los servidores de confianza vuelvan al servicio.El CAM presentará la información pertinente al Consejo Directivo del CoDA (a menos que un miembro del Consejo o la Junta estén directamente implicados en el conflicto) o en la siguiente CSC para garantizar la exactitud, objetividad e imparcialidad.

Es esencial que todas las partes en disputa utilicen el proceso de mediación MSF aprobado por CoDA, y no un proceso externo de mediación/arbitraje. CoDA sigue los 12 Pasos y las 12 Tradiciones y tiene sus propias políticas y procedimientos. El CAM trabajará con miembros de CoDA y no con abogados contratados o gratuitos por alguna de las partes implicadas en la disputa. El CAM basará sus recomendaciones en la información facilitada por los miembros de CoDA, las políticas de la MSF y los procedimientos del CAM.

Los Grupos, Intergrupos o Entidades Votantes por sí mismos no establecen las políticas de CoDA. Las políticas de CoDA son responsabilidad de la Conferencia de Servicio de CoDA. Cuando un conflicto es referido al grupo, Intergrupos o Entidad Votante, ellos pueden ayudar a los miembros en conflicto a consultar la guía ofrecida por nuestras Doce Tradiciones.

En resumen, el primer paso para resolver un conflicto es que los miembros implicados intenten resolverlo entre ellos. Si esto no es posible, el siguiente paso es que pidan guía o mediación a su grupo de base.

*Si esto resulta poco efectivo, el siguiente paso es buscar orientación en el Intergrupo. Más allá de esto, la Entidad Votante puede ser contactada para solicitar ayuda. Como último paso, y sólo cuando sea necesario, los miembros pueden buscar orientación en nuestra estructura de servicios de CoDA solicitando ayuda al Comité Asuntos en Mediación.*

(Véase la Parte 5 del Manual del Servicio de la Fraternidad o la página principal del CAM en el sitio web de CoDA https://coda.org/service-info/issues-mediation-committee-main-page/). Se recomienda que los miembros se pongan en contacto con los Delegados de su Entidad Votante para que les ayuden a enviar la solicitud al Comité de Asuntos en Mediación de CoDA.

Al buscar la manera de resolver los problemas en este orden, estimulamos el crecimiento de los miembros, apoyamos la autonomía del grupo, respetamos nuestras Tradiciones y permitimos que nuestro programa funcione.

El Manual de Servicio de la Fraternidad de Codependientes Anónimos Parte 1

Actualizaciones según la Conferencia de Servicio de CoDA 2023

Última revisión 2.4.2024

Página 26

*.*

*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\**

**(Las referencias continúan:)**

**MSF - Parte 5 Sección 03 Comités permanentes de CoDA**

*Se han establecido las siguientes directrices para la destitución de un miembro de un Comité Permanente Mundial o del Consejo Directivo, por parte de los miembros de dicho comité,*

*a través del proceso de conciencia de grupo del comité, después de que se haya intentado hacer uso del documento Cómo tratar los desacuerdos que se encuentra en el Manual de Servicios de la Fraternidad:*

*Causas de destitución de un miembro de un Comité Permanente Mundial:*

*Si el comportamiento de un miembro de un Comité Permanente Mundial entra en conflicto con alguno (1) de los siguientes puntos, puede ser causa de destitución:*

* *El miembro no participa en los trabajos del Comité durante seis (6) meses consecutivos. - El comportamiento del miembro entra regular y sistemáticamente en conflicto con cualquiera de las Doce Tradiciones de Codependientes Anónimos.*
* *El comportamiento del miembro entra regularmente y de forma constante en conflicto con las políticas y procedimientos del comité.*

*Cuando la conciencia de grupo (CG) decide la destitución, ésta es válida inmediatamente si - El orden del día de la comisión contiene la CG como punto del orden del día*

* *El orden del día se envía por correo electrónico diez (10) días antes de la reunión.*
* *El coordinador, o la persona designada por el coordinador elegida por la conciencia de grupo, notificará al miembro su destitución y los motivos de la misma en un plazo de tres (3) días a partir de la reunión en la que se decidió la destitución.*
* *El miembro destituido podrá presentar una solicitud de conciliación ante el Comité de Asuntos en Mediación.*

*A partir de la Conferencia de Servicio de CoDA de 2019, un miembro no podrá ocupar simultáneamente el cargo de coordinador de un comité permanente o ad hoc y ser Delegado de una Entidad Votante en la Conferencia de Servicio de CoDA.*

*Ningún coordinador de un comité permanente podrá ser miembro de pleno derecho en otro comité permanente.*

*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\*\**

**Pedimos que se utilice el Manual de Servicio de la Fraternidad (FSM) más actual en coda.org y que se especifique exactamente dónde debe hacerse este cambio para hacer referencia con precisión a una determinada frase, párrafo, etc. Se puede copiar y pegar el texto del actual Manual de Servicio de la Fraternidad (FSM) para garantizar su exactitud e indicarlo como «redacción actual:», y luego enumerar el cambio o actualización indicando «nueva redacción:».**

**Esta moción requiere cambios en lo siguiente (seleccione todas las opciones que correspondan)**

**\_\_X\_Estatutos de CoDA: Página/Sección# Página Once/Artículo VII Sección 6 \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_MSF Parte 1 - Estructura e información general: Sección #\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_MSF Parte 2 - Manual de reuniones: Sección #\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_MSF Parte 3 - Directrices para otros niveles de servicio: Sección#\_\_\_**

**\_\_\_\_MSF Parte 4 - Procedimientos de la Conferencia de Servicio: Sección#**

**\_\_\_\_MSF Parte 5 - Detalles del servicio a nivel mundial: Sección #**

**\_\_\_\_Cambio de Responsabilidades: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**

**\_\_\_\_Otros:\_\_Modificar los formularios de futuras mociones para la**

**Conferencia de Servicio de CoDA \_\_\_\_**

**Detalles específicos:**

**Sección # y título:**

**Copiar y pegar de los estatutos actuales de CoDA en coda.org**

https://coda.org/wp-content/uploads/CoDA-ByLaws.pdf

**Estatutos actuales de CoDA Artículo VII Sección 6 Destitución del Custodio:**

**Sección 6. Destitución de un Custodio**

*Todo Custodio que no cumpla con sus deberes y demuestre incapacidad o falta de voluntad para cumplir con sus responsabilidades como tal, podrá ser relevado de su cargo y destituido del Consejo mediante el voto afirmativo de las dos terceras partes (2/3) de los Custodios presentes y votantes en una reunión en la que haya quórum. Dicha destitución deberá someterse a ratificación en la siguiente Conferencia. Todo Custodio así destituido y cuya destitución no sea ratificada por los Miembros con Derecho a Voto, estará sujeto a los procedimientos normales de elección de Custodios establecidos en estos Estatutos.*

**Copiar y pegar de la MSF más reciente en coda.org/es: N/A**

**Las mociones** deberán enviarse a:[**submitcsc@coda.org**](mailto:submitcsc@coda.org)

**Los cambios/enmiendas** a los estatutos deberán enviarse a: [**secretary@coda.org**](mailto:secretary@coda.org)

Si desea ayuda para redactar su moción, envíe un correo electrónico a: [Board@CoDA.org](mailto:Board@CoDA.org)

**(Sólo para uso de registro de datos)**

**Resultado de la moción: \_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_\_**