

# COMITÉ SOBRE DESARROLLO PASTORAL DE LA CÁMARA DE OBISPOS

## Integrantes

Rvmo. Obispo James Edward Waggoner, *Presidente*, 2015  
Sra. Jeannie Johnson, *Secretaria*  
Rvmo. Obispo Clayton Matthews, 2015  
Rvmo. Obispo Nathan D. Baxter, 2015  
Rvmo. Obispo Oge Beauvoir, 2015  
Rvmo. Obispo James Elliott Curry, 2015  
Rvmo. Obispa Gayle E. Harris, 2015  
Rvmo. Obispo Herman Hollerith IV, 2015  
Sra. Gretchen Lane, 2015  
Rvmo. Obispo Robert J. O'Neil, 2015  
Rvmo. Obispo S. Todd Ousley, 2015  
Rvmo. Obispo Jacob W. Owensby, 2015  
Rvmo. Obispo Lawrence C. Provenzano, 2015  
Rvmo. Obispo Luis Fernando Ruiz, 2015  
Rvmo. Obispo Dean E. Wolfe, 2015  
La Reverendísima Obispa Katharine Jefferts Schori, *Ex Officio*

### *Representación en la Convención General*

El Obispo Jim Waggoner tiene autorización para recibir enmiendas no sustanciales a este informe en la Convención General.

## Resumen de las actividades

**Mandato:** Generar “shalom” en la Iglesia Episcopal mediante la atención a la vida y obra de los obispos y de sus familias.

Para ello, el Comité:

1. Se ocupa del bienestar corporativo de la Cámara de Obispos, evaluando las necesidades y dando respuestas programáticas cuando corresponde y es necesario;
2. Se ocupa del bienestar de cada obispo individual; desarrollando sistemas que tengan en cuenta la atención pastoral y las relaciones saludables, y dando oportunidades de educación y capacitación a fin de ejercer un liderazgo misericordioso para atender mejor y posibilitar la comunidad de los bautizados en su misión; y
3. Actúa como fuente primaria de asesoramiento y apoyo para la Oficina de Desarrollo Pastoral.

**Reuniones:** Durante el trienio, el Comité se reunió dos veces al año, una vez en forma presencial y una vez vía teleconferencia, y tuvo otras reuniones de la Cámara de Obispos programadas con regularidad.

Los siguientes temas fueron de interés permanente para el Comité durante el trienio:

1. Promover e incorporar valores fundamentales en cada reunión con el fin de seguir desarrollando una comunidad de aprendizaje, discernimiento y sanación dentro de la Cámara de Obispos;
2. Continuar siendo un consejo de asesoramiento y apoyo para el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral y para el Obispo Presidente, en especial con respecto a la nueva formación de las Diócesis una vez finalizadas las relaciones con la Iglesia Episcopal y luego de la separación de los miembros de la Cámara de Obispos que buscan nueva jurisdicción;

3. Trabajar con el Comité de Planificación de la Cámara de Obispos sobre la continuidad de los programas entre las reuniones de la Cámara de Obispos;
4. Respalda la colaboración y la colegialidad entre los cónyuges y las parejas de los Obispos de la red de la Iglesia Episcopal y de la Cámara de Obispos;
5. Dar atención pastoral directa a los obispos y sus cónyuges/parejas;
6. Hacer investigaciones e informes para la Cámara de Obispos acerca del uso adecuado de las redes sociales dentro de la Cámara;
7. Continuar los debates sobre las inquietudes y revisiones del Título IV;
8. Continuar con las conversaciones con respecto a los ministerios, la atención y el apoyo de los Obispos Sufragáneos;
9. Colaborar con los procesos de discernimiento de los comités permanentes que deben dar su consentimiento en toda la Iglesia Episcopal en las elecciones de los nuevos obispos a través de un formulario titulado “Preguntas que los Obispos y los Comités Permanentes deberían considerar hacer antes de dar el consentimiento para una elección episcopal”;
10. Supervisar las elecciones episcopales con respecto a las mujeres y las minorías (Resolución A144) (ver el informe adjunto como Apéndice);
11. Trabajar en el desarrollo de normas misericordiosas para un obispo recién electo cuando el cónyuge del obispo es ordenado y actualmente está al servicio, o desea estar al servicio, dentro de esa diócesis;
12. Recomendar al Comité sobre Desarrollo del Ministerio de la Cámara de Obispos que examine las cuestiones sobre la reposición de ingresos y la discapacidad en relación con los obispos;
13. Se presentó una resolución a la Cámara de Obispos en la reunión de septiembre de 2013, para presentarla ante la 78.<sup>a</sup> Convención General, que prohíbe al personal Diocesano trabajar o representar a la Diócesis en la que trabajan específicamente como Diputados ante la Convención General, o en el Comité Diocesano Permanente o en el Consejo Ejecutivo; y se presentará una revisión canónica a este efecto a la 78.<sup>a</sup> Convención General. La resolución fue aprobada por la Cámara de Obispos. (Ver abajo)

### **Consideración de los procedimientos para la elección de un Obispo**

El Comité sobre Desarrollo Pastoral de la Cámara de Obispos envió al Comité de Ministerio una propuesta para un nuevo Título III, Canon 11 “Sobre la elección de un obispo” con la sugerencia de que el Comité examine los materiales y luego los transmita al Comité de Cánones para su consideración en la 78.<sup>a</sup> Convención General de 2015. Los cambios propuestos para el Título III, Canon 11 “Sobre la elección de un obispo” son los siguientes:

#### **Sec. 1: El Comité Permanente**

Ante la convocatoria a elección de Obispo conforme al Título III, Canon 11 de los Cánones de la Convención General, el Obispo delegará al Comité Permanente de la Diócesis la supervisión y la responsabilidad del proceso, excepto que éste ya tuviera esta responsabilidad debido a una vacante en el episcopado.

#### **Sec. 2: El proceso de pre-elección**

Una vez establecida la fecha de la elección, en consulta con la Oficina del Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal, el Comité Permanente nombrará dos (2) comités para supervisar el proceso electoral —un Comité de Búsqueda y un Comité de Transición— y tomará las medidas necesarias para el proceso de petición.

**Sec. 3:** La Convención Electoral

El Presidente de la Convención convocará la sesión para pedir las candidaturas. El Comité Permanente propondrá el las Reglas de Orden (Reglamento Parlamentario) para la Convención de Elección y supervisará la elección. El Comité Permanente presentará en candidatura los nombres de todas las personas que el Comité de Búsqueda presentó ante él y aquellos que hayan cumplido con los requisitos de petición. No se permitirán nombramientos desde la sala.

**Sec. 4:** Cartas de recomendación

Al hacerse la elección, la Convención permanecerá en sesión hasta que las Cartas de Recomendación Canónicas estén firmadas por una mayoría de cada ordenación de los presentes elegibles para votar.

**Sec. 5:** El Obispo y Consejo o Junta Ejecutiva

El Obispo y el Consejo presupuestarán en forma adecuada para el proceso descrito arriba.

**Sec. 6:** El Obispo Electo y el Comité Permanente

Se presentará una carta de acuerdo, firmada por el Obispo electo y el Presidente del Comité Permanente, ante la Oficina del Obispo Presidente a más tardar 30 días antes de la Ordenación.

**Justificación**

Actualmente, la Constitución y los Cánones relativos a la elección de un obispo no incluyen otras indicaciones, excepto el Artículo 11. Sec. 1 y Sec. 2. La Sección uno dice que los Obispos Diocesano y Coadjutor serán elegidos según las normas establecidas por la Convención de esa Diócesis ..., y la Sección dos dice que la persona debe tener 30 años de edad. Ningún canon aborda el proceso de la Elección de un Obispo, excepto uno que permite una protesta dentro de los 10 días de una elección (III. 11. Sec. 9(a), y el Canon de Obispos Misionarios (III. 11. Sec. 10(c)). El Comité sobre Desarrollo Pastoral de la Cámara de Obispos solicita que se considere incluir más orientación en nuestros cánones relacionados con el proceso electoral utilizado por las Diócesis en una Elección Episcopal. La intención principal del nuevo Canon propuesto sería:

- Aclarar el rol del Comité Permanente en la Diócesis electora (un rol que ahora solo es implícito);
- Solicitar al Comité Permanente que considere las mejores prácticas de esta Iglesia en las Elecciones Episcopales mientras aún conserva la autonomía;
- Tomar medidas relativas a los Controles de Antecedentes; y
- Tomar medidas relativas al Proceso de Petición.

**A115: ENMIENDA DEL TÍTULO III.12.9: RECONCILIACIÓN DE LOS DESACUERDOS QUE AFECTAN A LA RELACIÓN PASTORAL ENTRE UN OBISPO Y LA DIÓCESIS**

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que

Sec. 9. Cuando la relación pastoral entre un Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor u Obispo Sufragáneo y la Diócesis está en peligro debido a desacuerdo o disensión, y los problemas sean considerados graves por un Obispo de esa Diócesis o por mayoría de votos de dos tercios de todos los miembros del Comité Permanente o por una mayoría de votos dos tercios de la Convención Diocesana, cualquiera de las partes puede pedir al Obispo Presidente, por escrito, que intervenga y ayude a las partes en sus esfuerzos por resolver el desacuerdo o la disensión. La petición escrita deberá incluir suficiente información para informar al Obispo Presidente y a las partes interesadas acerca de la naturaleza, las causas y los detalles de los desacuerdos o disensiones que están afectando a la relación pastoral. El Obispo Presidente iniciará los procesos que estime convenientes en las circunstancias dadas para tratar de reconciliar a las partes, lo cual puede incluir el nombramiento de un consultor o mediador autorizado. Las partes en desacuerdo, siguiendo las recomendaciones del Obispo Presidente, trabajarán de buena fe para lograr la reconciliación. Si esos procesos dan lugar a la reconciliación, dicha reconciliación deberá contener definiciones de la responsabilidad y rendición de cuentas para el Obispo y la Diócesis.

**Sec. 10. Reconciliación de desacuerdos que afectan la relación colegiada entre obispos de la misma diócesis**

*Cuando la relación colegiada entre un Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor u Obispo Sufragáneo está en peligro debido a desacuerdo o disensión, y los problemas sean considerados graves por un Obispo de esa Diócesis, o por una mayoría de votos de dos tercios de todos los miembros del Comité Permanente o una mayoría de votos de dos tercios de la Convención Diocesana, cualquiera de las partes puede solicitar al Obispo Presidente, por escrito, que intervenga y ayude a las partes en sus esfuerzos por resolver el desacuerdo o la disensión. La petición escrita deberá incluir suficiente información para informar al Obispo Presidente y a las partes interesadas sobre la naturaleza, las causas y los detalles de los desacuerdos o las disensiones que están afectando a la relación colegiada. El Obispo Presidente iniciará los procesos que estime convenientes en las circunstancias dadas para tratar de reconciliar a las partes, lo cual puede incluir el nombramiento de un consultor o mediador autorizado. Las partes en desacuerdo, siguiendo las recomendaciones del Obispo Presidente, trabajarán de buena fe para lograr la reconciliación. Si esas actuaciones dan lugar a la reconciliación, dicha reconciliación deberá contener definiciones de la responsabilidad y rendición de cuentas para los Obispos y la Diócesis.*

**Sec. 11. Disolución de la relación pastoral entre el Obispo y la Diócesis****Resolución aprobada por la Cámara de Obispos en septiembre de 2013:**

**Se resuelve:** La Cámara de Obispos solicita en forma urgente al Comité sobre Constitución y Cánones que prepare un canon que prohíba al personal Diocesano trabajar en un Comité Diocesano Permanente, y que presente esta revisión canónica ante la 78.<sup>a</sup> Convención General.

**Explicación:** Es una contradicción para el rol, la responsabilidad y determinada rendición de cuentas que una persona del personal diocesano trabaje también, sin perjuicio, en el Comité Permanente.

## Presupuesto

El Comité se reunió dos veces por año durante el último trienio, una vez al año en forma presencial, y una vez al año vía conferencia telefónica; y gastó US\$39,000.

El Comité espera reunirse una cantidad similar de veces en el próximo trienio. Esto requerirá un presupuesto de US\$13,600 por año, que da un total de US\$40,800.

### A116: PRESUPUESTO PARA LOS GASTOS DEL COMITÉ

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que se asigne del presupuesto de la Convención General la suma de US\$40,800 para los gastos del Comité sobre Desarrollo Pastoral de la Cámara de Obispos para el trienio 2015-2018.

## El Colegio de Obispos

### Resumen del trabajo del Colegio de Obispos

El año 2014 fue un año excepcional para el Colegio de Obispos, con un aumento significativo de la participación de toda la Comunión Anglicana, especialmente la Iglesia Anglicana de Canadá. La Conferencia sobre Transiciones Sistemáticas llevó el nombre de los Obispos William y Sydney Sanders, y esta conferencia tuvo la clase con mayor cantidad de participantes en la historia reciente. Sydney Sanders, y esta conferencia tuvo la clase con mayor cantidad de participantes en la historia reciente.

Además de los programas anuales, comenzaron una serie de nuevas iniciativas, entre ellas:

- Una Nueva Encuesta para Obispos, Cónyuges y Parejas
- Recursos del Proyecto, un programa para Equipos Diocesanos, con suscripción completa
- El Primer Estudio Sociológico sobre la Función de los Obispos
- Exploración de un posible Instituto de Estudios y Liderazgo de la Iglesia

### Asignación del presupuesto solicitado

El monto solicitado por el Colegio de Obispos es de US\$122,500 por año, que da un total de US\$367,500 para el trienio 2015-2018.

### A151: PRESUPUESTO PARA EL COLEGIO DE OBISPOS

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que se asigne del presupuesto de la Convención General la suma de US\$367,500 para los gastos del Colegio de Obispos para el trienio 2015-2018.

**APÉNDICE: Informe sobre las Elecciones Episcopales de 2013-14 — A144 Grupo de Trabajo  
sobre la Mujer y otros Grupos Infrarrepresentados**

**A144 Objetivos del Grupo de Trabajo:**

- Monitorear las proporciones de sexo y raza/ origen étnico en las elecciones episcopales.
- Analizar los datos (incluyendo encuestas previas) y recomendar medidas para mejorar la representación de los sexos y orígenes étnicos de aquellos que son elegidos.
- Asesorar a las Diócesis acerca de la medida en que los sesgos afectan al proceso y a los elegidos para la ordenación del Obispo.

**Notas sobre el monitoreo de las elecciones y el cumplimiento de los objetivos A144**

Las estadísticas sobre proporciones de sexo, raza/ origen étnico u otras formas de infrarrepresentación no son una parte requerida en las elecciones episcopales. Los datos de monitoreo consisten en informes voluntarios por diócesis y consultores que participan en los procesos electorales. La diversidad informada en estos datos representa solo a aquellos que se han identificado públicamente con un grupo infrarrepresentado (en base al sexo, raza/origen étnico u orientación sexual).

**El Grupo de Trabajo intentó cinco (5) veces asegurar fondos para hacer entrevistas y encuestas a todos los posibles candidatos y a otras personas, pero no se contó con fondos disponibles provenientes de:**

1. La Convención General
2. El Consejo Ejecutivo
3. El Church Pension Fund
4. Un Obispo que pensara que los fondos podrían extraerse de la Diócesis
5. El Fondo Constable

**Al Grupo de Trabajo le preocupa que sin más recopilación de datos y análisis que ayuden a descubrir el “por qué” detrás de los patrones de datos monitoreados:**

1. Los datos monitoreados por sí solos no ofrecen ninguna información que pueda mejorar la capacidad de hacer recomendaciones correctivas; y que
2. No se puede cumplir con el segundo ni el tercer objetivo de esta resolución.

A esta altura, hemos buscado todas las oportunidades con la Iglesia para obtener la información necesaria para cumplir con estos objetivos.

**Observaciones resumidas de los datos monitoreados:**

1. La representación femenina entre los candidatos finalistas para las elecciones 2013-14 (42 por ciento al momento de las elecciones) fue ligeramente mayor al porcentaje de candidatos en general (35 por ciento) y es comparable con la proporción de sacerdotes mujeres frente a hombres en la Iglesia. Esto sugiere que las mujeres están suficientemente representadas en todo el proceso de discernimiento, candidatura y selección de nominados.

En 2014, la proporción entre los sexos de los candidatos en una elección diocesana fue inusualmente alta (89 por ciento de mujeres), lo cual afectó el total de ese año. En las otras cuatro elecciones de 2014, la proporción entre los sexos de los candidatos es casi idéntica a la de 2013. Ver la Tabla 1 y la Figura 1.

2. Dado que no se llevan registros en la iglesia sobre la raza, el origen étnico o la orientación sexual, solo es posible hacer estimaciones basadas en los candidatos que se identifican públicamente como tales. En 2013 y 2014, el 11 por ciento de todos los candidatos a obispo se identificaron públicamente con los grupos infrarrepresentados. Estos grupos fueron: afroamericanos, caribeños, hispanos, coreano-americanos, y gays y lesbianas. En general, representaban casi una cuarta parte (24 por ciento) de todos los candidatos finalistas durante este período de dos años, lo que sugiere que los candidatos de los grupos infrarrepresentados están suficientemente representados en los procesos de selección de nominados.

*Nota: En 2013, la proporción de candidatos finalistas de estos otros grupos infrarrepresentados era tres veces mayor (36 por ciento) que la del 2014 (12 por ciento). Ver la Tabla 3.*

3. En 2013-14, las mujeres representaban el 42 por ciento de los finalistas en el momento de las elecciones, pero apenas el 18 por ciento de los elegidos (N = 2). Aquellos de otros grupos infrarrepresentados representaban el 24 por ciento de los finalistas y el 9 por ciento de los elegidos (N = 1). Tanto las mujeres como los demás candidatos minoritarios estuvieron ampliamente infrarrepresentados entre los elegidos. Ver la Tabla 2.

4. Se eligieron hombres caucásicos heterosexuales en todas las elecciones de obispos diocesanos/coadjutores durante 2013-14 (N = 8). Ninguna de las mujeres y ninguno de los hombres que se identificaron públicamente con un grupo infrarrepresentado fueron elegidos en estos procesos.

5. Incluso una lista diversa de candidatos no se traduce en resultados electorales que representen la diversidad de la Iglesia y sus líderes ordenados. En las dos diócesis en las que se eligieron mujeres, las mujeres representaban el 80 por ciento y el 100 por ciento de los candidatos finalistas.

## **Análisis y conclusión**

Pese a que se han elegido mujeres obispos durante más de un cuarto de siglo, poco se ha progresado en la diversificación del liderazgo de la Iglesia Episcopal en las últimas dos décadas. Se carece también de otras formas de diversidad. El desequilibrio es aún más importante en relación con las elecciones de obispos

diocesanos y coadjutores. En las ocho elecciones de este trienio, todos los elegidos fueron hombres caucásicos heterosexuales.

Dado que las mujeres y los candidatos que representan otras formas de diversidad fueron candidatos finalistas para ser votados en las elecciones, en el mismo porcentaje o en uno mayor al de su presencia como candidatos iniciales, esto sugiere que los procesos de discernimiento, búsqueda y candidatura están abiertos a la diversidad de la Iglesia. La brecha de la diversidad entre los candidatos finalistas y los resultados de las elecciones sugiere que este período - desde el momento en que se da a conocer la lista de finalistas hasta el momento en que una votación elige a un nuevo obispo - es el momento en que más se necesita un examen y un análisis más profundos con el fin de discernir lo que puede explicar estas disparidades.

Debido a que cada proceso de elección diocesana es autónomo, es posible que cada resultado se vea afectado por diferentes condiciones o factores. Se supone que todos los candidatos finalistas representan a los candidatos que se consideran capaces de dirigir con eficacia la diócesis si fueran electos. También se supone que las elecciones seleccionan al candidato que los delegados consideran que representa mejor las habilidades de liderazgo deseadas y necesarias, independientemente del sexo, la raza u otras características. En consecuencia, la preocupación por el persistente patrón de falta de elección de mujeres y de personas de otros grupos infrarrepresentados no implica que los elegidos no sean excelentes líderes. Más bien, simplemente apunta a un patrón general de toda la faz de liderazgo de la iglesia que sugiere una posible ruptura puede estar ocurriendo fuera del ámbito de coincidencia.

En suma, los datos del monitoreo muestran que la brecha entre sexos considerable y persistente entre los obispos candidatos y los obispos elegidos sugieren pocas señales de cambio. Esto también puede ser considerado como parte de una brecha de mayor diversidad en el liderazgo episcopal. El Grupo de Trabajo ha buscado apoyo durante este trienio para explorar con más detalle las bases de esta brecha para poder hacer recomendaciones eficaces. Sin embargo, sin el compromiso y el apoyo de la iglesia el monitoreo de las tendencias actuales apunta hacia poco o ningún cambio futuro en el horizonte con respecto al sexo y a la diversidad demográfica general dentro del episcopado.

**Tabla 1. Índices de sexo y minorías infrarrepresentadas de los candidatos por diócesis**

Proceso electoral	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Otras Minorías <sup>1</sup>	% Otras
<b>2013</b>					
Fond du Lac	31	1	3%	0	0%
North Carolina–Suf.	33	16	33%	5	10%
New Jersey	32	12	27%	6	14%
New York–Suf.	19	22	54%	21	51%
Southwest Virginia	35	8	19%	0	0%
Western Michigan	69	42	38%	4	4%
<b>Subtotal</b>	<b>33</b>	<b>33</b>	<b>50%</b>	<b>8</b>	<b>11%</b>
<b>2013-14</b>					
<b>Total</b>	<b>252</b>	<b>134</b>	<b>35%</b>	<b>44</b>	<b>11%</b>

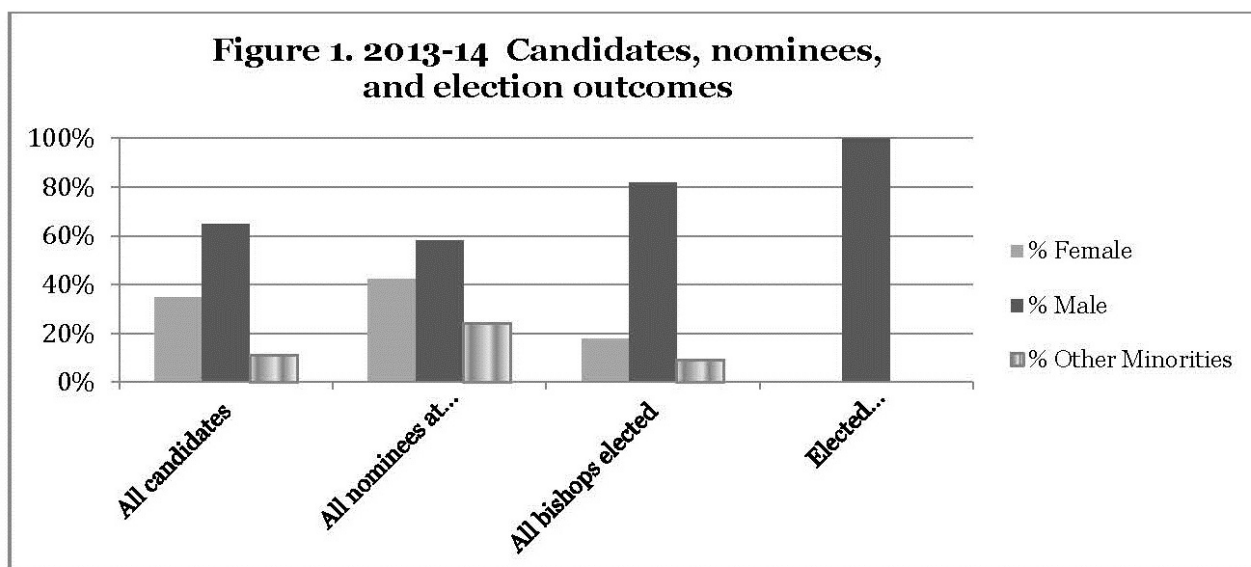
<sup>1</sup> Otras minorías incluyen solo a los candidatos identificados públicamente como pertenecientes a minorías de raza, origen étnico u orientación sexual. Algunos candidatos pueden pertenecer a más de una condición minoritaria (raza/origen étnico y orientación sexual).



**Tabla 2. Resumen 2013-14: Nominados finalistas y resultados de las elecciones**

Proceso electoral	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Otras minorías <sup>1</sup>	% Otras
<b>Total de candidatos en el momento de la elección</b>	34	25	52%	14	24%
<b>Total elegido</b>	9	2	18%	1	9%
<b>Diocesano/Coadjutor elegido</b>	8	0	0%	0	0%

<sup>1</sup> Otras minorías incluyen solo a los candidatos identificados públicamente como pertenecientes a minorías de raza, origen étnico u orientación sexual. Algunos candidatos pueden pertenecer a más de una condición minoritaria (raza/origen étnico y orientación sexual).



**Tabla 3. Nominados finalistas y resultados de las elecciones por año y diócesis**

Proceso electoral	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Otras minorías <sup>1</sup>	% Otras
<b>2013</b>					
<b>Fond du Lac</b>					
Candidatos en el momento de la elección	3	0	0%	0	0%
Elegidos	1	0	0%	0	0%
<b>North Carolina-Suf.</b>					
Candidatos en el momento de la elección	1	4	80%	0	0%
Elegidos	0	1	100%	0	0%
<b>New Jersey</b>					
Candidatos en el momento de la elección	6	3	33%	5	56%
Elegidos	1	0	0%	0	0%
<b>New York-Suf.</b>					
Candidatos en el momento de la elección	2	3	60%	4	80%
Elegidos	1	0	0%	1	100%

**Continua — Tabla 3. Nominados finalistas y resultados de las elecciones por año y diócesis**

	Proceso electoral	Hombres	Mujeres	% de Mujeres	Otras minorías <sup>1</sup>	% Otras
	<b>Southwest Virginia</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	3	2	40%	0	0%
	Elegidos	1	0	0%	0	0%
	<b>Western Michigan</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	2	2	50%	2	50%
	Elegidos	1	0	0%	0	0%
	<b>Total de candidatos al momento de la elección en 2013</b>	17	14	45%	11	36%
	<b>Total elegido en 2013</b>	5	1	17%	1	17%
	<b>Diocesano/Coadjutor elegido en 2013</b>	4	0	0%	0	0%
<b>2014</b>	<b>Massachusetts</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	5	2	29%	2	29%
	Elegidos	1	0	0%	0	0%
	<b>Maryland–Suf.</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	0	4	100%	0	0%
	Elegidos	0	1	100%	0	0%
	<b>Massachusetts</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	3	2	40%	1	20%
	Elegidos	1	0	0%	0	0%
	<b>East Carolina</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	3	1	25%	0	0%
	Elegidos	1	0	0%	0	0%
	<b>West Texas</b>					
	Candidatos en el momento de la elección	6	0	0%	0	0%
	Elegidos	1	0	0%	0	0%
	<b>Total de candidatos al momento de la elección en 2014</b>	17	9	35%	3	12%
	<b>Total elegido en 2014</b>	4	1	20%	0	0%
	<b>Diocesano/Coadjutor elegido en 2014</b>	4	0	0%	0	0%

<sup>1</sup> Otras minorías incluyen solo a los candidatos identificados públicamente como pertenecientes a minorías de raza, origen étnico u orientación sexual. Algunos candidatos pueden pertenecer a más de una condición minoritaria (raza/origen étnico y orientación sexual).