

# GRUPO DE TRABAJO SOBRE EL EPISCOPADO

## Miembros

El Rvmo. Ian T. Douglas, <i>Presidente</i>	Connecticut, I	2018
Thomas A. Little, Esq., <i>Secretario</i>	Vermont, I	2018
El Rvdo. Canon Gary Hall	Los Angeles, VIII	2018
La Sra. Sally A. Johnson, Esq.	Minnesota, VI	2018
Alexandra Killewald, Ph.D.	Massachusetts, I	2018
El Rvmo. Michael P. Milliken	Western Kansas, VII	2018
El Rvmo. Sean W. Rowe	N. Western Pennsylvania, III	2018
La Sra. Lynn V. Schmissrauter, <i>Consultora para Transición</i>	East Tennessee, IV	2018
La Sra. Katie Sherrod	Fort Worth, VII	2018
La Rvda. Lenore K. (Nora) Smith	New York, II	2018
El Sr. Lee Davis Thames, Esq.	Mississippi, IV	2018
El Rvdo. Dr. William C. Treadwell, III	Texas, VII	2018
La Rvda. Sharon A. Alexander	Louisiana, IV	2018
El Rvmo. Don Johnson	West Tennessee, IV	2018
El Rvdo. Michael Bruce Curry, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

## CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

La Rvda. Sierra Wilkinson Reyes renunció al Grupo de Trabajo el 19 de enero de 2017, y fue reemplazada por la Rvda. Nora Smith. La Rvda. Sharon Alexander fungió como la representante sin derecho a voto del Presidente de la Cámara de Diputados. El Rvmo. Don Johnson fungió como representante sin derecho a voto del Obispo Presidente.

El Grupo de Trabajo reconoce que no hubo diversidad racial ni étnica entre sus miembros. El Grupo de Trabajo estaba consciente de la ausencia de estas voces. Al inicio de su labor, el Grupo de Trabajo obtuvo la participación de VISIONS, Inc., una organización de capacitación y consultoría sin fines de lucro que se especializa en la diversidad y la inclusión. El Grupo de Trabajo también tuvo en cuenta los aspectos de la diversidad en sus procesos de pensamiento y pláticas.

## Mandato

### **2015–D004 Crear un Grupo de Trabajo para Estudiar las Elecciones Episcopales y el Nombramiento de Obispos**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que los Presidentes nombren un Grupo de Trabajo sobre el Episcopado compuesto de tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos, y (6) laicos; y asimismo

*Se resuelve*, Que por lo menos uno (1) de los miembros del Grupo de Trabajo haya sido finalista en una búsqueda episcopal que no recibió suficientes votos para la elección en los últimos tres (3) años; que por lo menos un (1) miembro del Grupo de Trabajo haya fungido como Consultor de Transición en una búsqueda Episcopal en los últimos tres (3) años; y que por lo menos dos (2) miembros del Grupo de Trabajo hayan formado parte de un comité de búsqueda y/o un Comité de Transición Episcopal en un proceso de búsqueda Episcopal en los últimos tres (3) años; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo estudie la elección, el nombramiento y las funciones y obligaciones del Episcopado, incluido el uso de Obispos Diocesanos, Obispos Coadjutores, Obispos Sufragáneos, Obispos Provisionales, Obispos Misionarios y Asistentes de Obispo en esta Iglesia, fijándose específicamente en los dones particulares, la experiencia de vida y los conocimientos exigidos para el oficina episcopal; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo preste especial atención a la tendencia reciente de apartarse de una Cámara de Obispos diversa que busque maneras de fomentar la diversidad en el episcopado; y asimismo

*Se resuelve*, Que el grupo de trabajo proponga a la 79a Convención General un nuevo proceso de discernimiento, nombramiento, formación, búsqueda, elección y transición de los obispos de la Iglesia Episcopal, incluidos, entre otros: las funciones y obligaciones de la Oficina de Desarrollo Pastoral; la selección de roles y obligaciones de los Consultores de Transición; cómo las diócesis contiguas pueden ayudar e informar el discernimiento de una diócesis en transición; y cualquier cambio constitucional o canónico necesario; y asimismo

*Se resuelve*, Que el grupo de trabajo trabaje con la Oficina de Desarrollo Pastoral para desarrollar mejores prácticas y materiales educativos que se publicarán electrónicamente y se pondrán a disposición del público y podrá utilizar algo de su presupuesto para contratar consultores que ayuden en esta tarea; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una partida presupuestaria de US\$150,000 para la ejecución de esta resolución.

# Resumen de las actividades

## ÍNDICE

- I. Introducción
  - a. Resumen Ejecutivo
  - b. Origen del Grupo de Trabajo
  - c. Resolución 2015-D004
- II. Funciones y Responsabilidades de los Obispos
  - a. Misionología
  - b. Tipos de Obispos, Ahora y en el Futuro
  - c. Dones para el Siglo XXI
  - d. Discernimiento y Reclutamiento
- III. Diversidad
  - a. Demografía Actual
  - b. Razones en Favor de la Diversidad
  - c. Fomento de un Episcopado Diverso
- IV. Procesos de Búsqueda y Elección
  - a. Evaluación Misional
  - b. Discernimiento de la Diócesis; Función Central de la Diócesis Electora
  - c. Apoyo Exradiocesano de la Iglesia Episcopal
- V. Formación para el Ministerio de un Obispo
  - a. El Ministerio que Compartimos
  - b. El Ministerio de los Obispos
  - c. Lo que los Obispos Necesitan Saber y Cuándo Necesitan Saberlo
  - d. ¿Quién Proporciona el Contenido del Programa de Estudios?
  - e. Asuntos de Gobierno; Resolución Propuesta
- VI. Otras Consideraciones Canónicas y Estructurales
  - a. Introducción
  - b. Función Principal de las Diócesis en las Elecciones Episcopales
  - c. Aclaración de los Puestos y Funciones de los Obispos
  - d. Obispos Asistentes
  - e. Proceso de Consentimiento y Evaluación Misional
  - f. Aclaración del Significado de “Vacante en el Episcopado”
  - g. Enmiendas Propuestas a la Constitución
  - h. Enmiendas Propuestas a los Cánones

Agradecimientos

## I. INTRODUCCIÓN

### A. Resumen Ejecutivo

#### *I. Origen del Grupo de Trabajo*

El Grupo de Trabajo sobre el Episcopado (el “Grupo de Trabajo”) se fundó bajo la Resolución D004 adoptada por la Convención General de 2015, y debe entenderse en el contexto de un proceso continuo de discernimiento y diálogo acerca de la forma en que la Iglesia entiende sus necesidades y preferencias para su propio liderazgo, incluido el episcopado, y para regirse a sí misma a través de la participación de todas las órdenes de ministerio.

#### *II. Funciones y responsabilidades de los obispos*

Desde su creación, la Iglesia Episcopal ha afirmado la función central de los obispos en su teología, liderazgo y función. El propósito y la función del obispo se dispone en el rito de la ordenación del *Libro de Oración Común*: los integrantes de la iglesia seleccionan a los obispos, y el obispo “es llamado a ser uno con los apóstoles en la proclamación de la resurrección de Cristo y la interpretación del Evangelio, y a testificar la soberanía de Cristo como Señor de señores y Rey de reyes”. *Libro de Oración Común*, pág. 517.

En 1835, la Convención General articuló una nueva comprensión del episcopado, y declaró que si la principal función de la Iglesia es ser una sociedad misionera, y que si cada persona bautizada recibe el llamado para vivir una vida de misión, entonces el obispo deberá ser el misionero en jefe. Una pregunta fundamental que siempre ha existido, continúa existiendo en la actualidad y seguirá existiendo en el futuro es, ¿cuáles son los diferentes contextos en los que se llama al obispo a ser misionero en jefe?

La Iglesia Episcopal toma muy en serio el discernimiento sobre las Sagradas Órdenes. Sin embargo, no existe ningún proceso formal para que una persona ponga a prueba un llamado inicial al episcopado como una orden, de manera similar al trabajo que se hace para discernir el diaconado o el sacerdocio. Aunque el proceso aceptado para la afirmación final del llamado es una elección pública (y no estamos haciendo ningún llamado a cambiar eso), carece del proceso prolongado, informado y de oración que empleamos para un llamado al diaconado o al sacerdocio. Esa ausencia nos preocupa.

El Grupo de Trabajo propone el establecimiento de un proceso voluntario, por medio del cual la gente pueda hacer preguntas acerca de un posible llamado al episcopado antes de iniciar el diálogo con una diócesis específica. Un proceso de discernimiento vocacional que se lleve a cabo antes de que el individuo determine la colocación de su nombre en un proceso de búsqueda episcopal permitiría que más integrantes de la iglesia buscaran con seguridad y confianza la claridad para sí mismos.

Visualizamos un proceso en el que el resultado sea la claridad para el interesado, y no la conclusión de un grupo acerca de si este individuo debería o no presentarse. Este discernimiento no es previo al examen de antecedentes. Se trata de una respuesta pastoral a un individuo que busca un lugar seguro para preguntarse acerca de un llamado específico. El resultado de la experiencia y lo que debe hacer con la información le corresponde solo al individuo.

### **III. Diversidad**

El Grupo de Trabajo valora las diversas perspectivas de su clero y afirma la importancia de reducir las barreras para las mujeres y las personas de color que ingresan al episcopado. Los obispos son predominantemente hombres y blancos. En las diócesis de los Estados Unidos, las mujeres constituyen tan solo el 6.5 por ciento de los obispos diocesanos activos. Las mujeres constituyen el 55 por ciento de los episcopales del país, y por lo tanto están muy infrarrepresentadas. La gran mayoría de los obispos diocesanos activos de las diócesis de los Estados Unidos, el 90 por ciento, son blancos. Las personas de color, aunque no están infrarrepresentadas entre los obispos en comparación con su representación entre los miembros de la Iglesia Episcopal, de los cuales el 90 por ciento en los Estados Unidos son blancos, sí tienen una representación baja en términos absolutos.

Buscamos un episcopado más diverso porque esto refleja el Reino de Dios, porque es beneficioso para la colectividad, porque es inclusivo y porque pensamos que es justo.

El fomento de un episcopado diverso requerirá esfuerzos tanto a nivel de toda la Iglesia como de las diócesis. Las diócesis que están en busca de un obispo, la Iglesia en general y las diócesis que no están buscando activamente un obispo pueden apoyar la diversificación. Los procesos de búsqueda y elección pueden poner en desventaja a algunos solicitantes debido a su raza, género u otras identidades, incluso en ausencia de cualquier intención maliciosa o discriminatoria. Debido a que es posible que se nos dificulte ver nuestros propios prejuicios, es peligroso basarnos en nuestras buenas intenciones para eliminarlos.

La falta de datos adecuados socava los esfuerzos actuales por diversificar el episcopado. Una de las principales recomendaciones de este Grupo de Trabajo es que la Iglesia mejore su recolección de datos, y que incluya el requisito de que las diócesis efectúen elecciones episcopales para reportar las características demográficas del grupo de solicitantes, los finalistas y el obispo electo. Estos datos permitirán más recomendaciones basadas en evidencia y conocimiento empírico para mejorar la diversidad del episcopado en el futuro.

En este informe analizamos los posibles pasos para lograr una mayor diversidad en el episcopado, hacemos recomendaciones para las diócesis durante su búsqueda de obispos y sugerimos formas en que tanto la Iglesia en general como las diócesis que no están buscando activamente un obispo pueden apoyar la diversificación.

#### **IV. Evaluación Misional y el Proceso de Búsqueda y Elección**

Desde sus inicios, y siguiendo lo indicado por la Resolución D004 de la Convención General de 2015, el Grupo de Trabajo revisó de nuevo la forma en que los obispos podían y debían ser escogidos. Llegamos a un sólido consenso de que por muchas razones (incluidas las políticas, la historia y la participación vital de todas las órdenes de ministerio), la selección de los obispos debía continuar haciéndose por elección, y la diócesis electora debía seguir teniendo la responsabilidad principal del proceso. Desde el punto de vista del Grupo de Trabajo, la Convención General debería proporcionar una guía para que las diócesis resolvieran los aspectos de sus cánones locales relacionados con la elección episcopal completa y con el proceso de transición.

El Grupo de Trabajo propone que antes de iniciar un proceso de elección episcopal para un diocesano, sufragáneo u obispo asistente (y también antes de que una diócesis misionera comience el proceso para llamar a un obispo misionero) la diócesis debe efectuar una “evaluación misional”. La evaluación misional tiene sus orígenes en la Resolución A002 (CG 2015) que declara, en parte, “que en los procesos de búsqueda de obispos, los comités permanentes de la diócesis en la que va a darse la transición pasen por un tiempo obligatorio de discernimiento con los comités permanentes y obispos de las diócesis contiguas”. La evaluación misional podría (y hasta debería), de hecho, comenzar antes de la partida del obispo diocesano actual.

La responsabilidad de proporcionar apoyo y materiales (y, cuando la diócesis esté de acuerdo, supervisión) a nivel de toda la Iglesia a las diócesis electoras debería seguir siendo una de las responsabilidades de la Oficina de Desarrollo Pastoral (ODP) en la Oficina del Obispo Presidente. En su encomienda al Grupo de Trabajo, sin embargo, la Convención General reconoció la necesidad de examinar y considerar la actualización del sistema actual de búsqueda, elección y procesos de transición episcopal. Como lo propone el Grupo de Trabajo, esa responsabilidad debe ejercerse en colaboración con un nuevo piloto, la “Junta de Transiciones Episcopales”. La junta piloto y la ODP deberían tratar de mejorar la estructura formal y el ciclo de frecuencia para las modificaciones de los materiales de apoyo.

#### **Investigación Psicológica, Médica y de Antecedentes**

Actualmente, no existen cánones, reglas, políticas, pautas ni procesos establecidos por la Convención General que rijan la investigación psicológica, médica y de antecedentes antes de la nominación para la elección como obispo. No existe requisito canónico en toda la Iglesia para la investigación de antecedentes cuando una diócesis elige a un obispo. No existe ninguna oficina ni organismo que haya sido comisionado por la Convención General para desarrollar normas o incluso pautas para la investigación voluntaria ni para la investigación que requiere el proceso del Canon III.11.1(b), que se usa con poca frecuencia.

No existen cánones, pautas, normas ni una oficina ni organismo que la Convención General haya designado para abordar el estudio, la evaluación ni el procedimiento para divulgar información

recaudada en el proceso de búsqueda episcopal, incluida, sin limitarse a ellas, la investigación de antecedentes ni ninguna investigación psicológica o médica que la diócesis efectúe antes de una elección episcopal.

Existe confusión y falta de claridad respecto a quién tiene el derecho o la responsabilidad de estudiar los resultados de la investigación de antecedentes, determinar quién más debe verla o estar informado de su contenido, y evaluar o tomar decisiones al respecto.

Si durante el proceso de elección se obtiene información que plantea inquietudes, pero esta no lleva a que la persona sea suspendida del proceso, no existe ninguna guía ni normas acerca de a quién se debe divulgar la información. Las inquietudes anteriores han llevado al fracaso de las búsquedas y las elecciones, así como a la elección de candidatos gravemente comprometidos.

No es suficiente efectuar una investigación médica y psicológica después de una elección, y el requisito canónico actual es inadecuado.

A continuación, en la sección pertinente, el Grupo de Trabajo recomienda un remedio canónico para algunas de estas inquietudes, así como el estudio de otras.

#### ***V. Formación para el Ministerio de un Obispo***

Los cánones III.12.1 y III.12.2 hacen responsable a la Cámara de Obispos por los tres años iniciales de formación de los obispos y por su educación continua. El proceso y los recursos autorizados actualmente se proporcionan en gran medida a través del Colegio para Obispos Rt. Rev. David E. and Helen R. Richards (el “Colegio para Obispos”).

El Colegio para Obispos es una organización sin fines de lucro constituida por separado que fue establecida por la Cámara de Obispos. En la actualidad, el Obispo Presidente nombra a la Junta Directiva del Colegio con una elección de la Cámara de Obispos. El Obispo Presidente es el Presidente *ex officio* de la Junta. El Colegio emplea a su propio Director Administrativo.

Como los obispos son obispos de la Iglesia en general, el Grupo de Trabajo piensa que todas las órdenes de ministerio de la Iglesia deben tener una participación más activa en su formación. Con ese fin, ofrecemos una resolución respecto a la reorganización de la Junta Directiva del Colegio para Obispos.

#### ***VI. Otras Consideraciones Canónicas y Estructurales***

El Grupo de Trabajo sobre el Episcopado ofrece varios cambios canónicos y estructurales, que incluyen aclaraciones sobre la clasificación de los obispos y las capacidades bajo las que fungen (se incluye, en los Materiales Complementarios, una tabla que muestra los tipos de obispos y sus títulos), la reducción del período para que los obispos y los comités permanentes de las diócesis aprueben la elección de un

Obispo de 120 a 60 días, aclaraciones de los términos “vacante en el episcopado” y “Obispos Asistentes”, y varias enmiendas propuestas a la Constitución y Cánones.

## **B. Origen del Grupo de Trabajo**

El Grupo de Trabajo se estableció en la Resolución D004, adoptada en la Convención General de 2015. El Grupo de Trabajo debe entenderse en el contexto de un proceso continuo de discernimiento y diálogo acerca de la forma en que la Iglesia entiende sus necesidades y preferencias para su propio liderazgo, incluido el episcopado, y para regirse a sí misma a través de la participación de todas las órdenes de ministerio. La Resolución D004 fue en parte una respuesta a la Resolución 2015-A002, una de las resoluciones que el Grupo de Trabajo para la Reimaginación de la Iglesia Episcopal (TREC) propuso ante la Convención General de 2015. Dos cláusulas de la Resolución de 2015 propuestas por TREC (Resolución 2015-A002) indican lo siguiente:

*Se resuelve*, Que los directivos designen un grupo de trabajo sobre el episcopado integrado por cuatro obispos, cuatro religiosos y cuatro seglares. Este grupo explorará las prácticas y las características especiales (dones, experiencia vital, conocimientos y diversidad social) que exige el episcopado y recomendará a la Convención General de 2018 un nuevo proceso de discernimiento, formación, búsqueda y elección de obispos en la Iglesia Episcopal, y que se destinen para ello US\$100,000 del próximo presupuesto trienal; y así mismo

*Se resuelve*, Que en los procesos de búsqueda de obispos, los comités permanentes de la diócesis en la que va a darse la transición pasen por un tiempo obligatorio de discernimiento con los comités permanentes y obispos de las diócesis contiguas.

## **C. Resolución 2015-D004**

En su debido momento, la Convención General de 2015 adoptó la Resolución D004 básicamente en la forma en que se presentó, lo cual añadió detalles a las ideas expresadas en las dos cláusulas de la Resolución 2015-A002 propuesta en 2015 por TREC, que se estipulan arriba. La Resolución 2015-D004 adoptada dispuso lo siguiente:

*Se resuelve*, Que los Presidentes del Episcopado nombren un Grupo de Trabajo sobre el Episcopado compuesto de tres obispos, tres presbíteros o diáconos, y seis laicos; y asimismo

*Se resuelve*, Que por lo menos uno de los miembros del Grupo de Trabajo haya sido finalista en una búsqueda episcopal que no recibió suficientes votos para la elección en los últimos tres años; que por lo menos un miembro del Grupo de Trabajo haya fungido como

Consultor de Transición en una búsqueda Episcopal en los últimos tres años; y que por lo menos dos miembros del Grupo de Trabajo hayan formado parte de un comité de búsqueda y/o un Comité de Transición Episcopal en un proceso de búsqueda Episcopal en los últimos tres años; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo estudie la elección, el nombramiento y las funciones y obligaciones del Episcopado, incluido el uso de Obispos Diocesanos, Obispos Coadjutores, Obispos Sufragáneos, Obispos Provisionales, Obispos Misionarios y Asistentes de Obispo en esta Iglesia, fijándose específicamente en los dones particulares, la experiencia de vida y los conocimientos exigidos para el oficina episcopal; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Grupo de Trabajo preste especial atención a la tendencia reciente de apartarse de una Cámara de Obispos diversa que busque maneras de fomentar la diversidad en el episcopado; y asimismo

*Se resuelve*, Que el grupo de trabajo proponga a la 79a Convención General un nuevo proceso de discernimiento, nombramiento, formación, búsqueda, elección y transición de los obispos de la Iglesia Episcopal, incluidos, entre otros: las funciones y obligaciones de la Oficina de Desarrollo Pastoral; la selección de roles y obligaciones de los Consultores de Transición; cómo las diócesis contiguas pueden ayudar e informar el discernimiento de una diócesis en transición; y cualquier cambio constitucional o canónico necesario; y asimismo

*Se resuelve* Que el grupo de trabajo trabajará con la Oficina de Desarrollo Pastoral para desarrollar mejores prácticas y materiales educativos que se publicarán electrónicamente y se pondrán a disposición del público y podrá utilizar algo de su presupuesto para contratar consultores que ayuden en esta tarea; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una partida presupuestaria de US\$150,000 para la ejecución de esta resolución.

Nota: no obstante la cláusula final de la Resolución, debido a la realidad del proceso de adopción del presupuesto no se hizo ninguna asignación aparte para el Grupo de Trabajo; en la partida del presupuesto para todos los organismos interinos se le asignaron fondos limitados.

Fue en este contexto legislativo histórico que el Grupo de Trabajo se reunió por primera vez en Linthicum, Maryland en diciembre de 2015 para organizarse y comenzar su labor. Los miembros del Grupo de Trabajo se reunieron de nuevo en persona en noviembre de 2016 (Chicago), así como en febrero y julio de 2017 (Linthicum). Además, el Grupo de Trabajo se reunió por videoconferencia o por conferencia telefónica en 19 ocasiones. Las Actas de las reuniones del Grupo de Trabajo están disponibles en su página, en el sitio web de La Iglesia Episcopal.

## II. FUNCIONES Y RESPONSABILIDADES DE LOS OBISPOS

### A. Misionología

Simplemente al leer el título funcional de *la Iglesia Protestante Episcopal de los Estados Unidos*, uno entiende de inmediato la importancia que tiene la Orden de Obispos para la identidad de la Iglesia Episcopal. Desde su creación, la Iglesia ha afirmado la función central de los obispos en su teología, liderazgo y función. Fundamentalmente, el propósito y la función del obispo se disponen en el Rito de la Ordenación que se encuentra a partir de la página 414 del *Libro de Oración Común*.

Primero, la liturgia afirma que los miembros de la Iglesia seleccionan a los obispos, y que esta afirmación es una santa encomienda. Después, describe el trabajo misionológico principal que se incluye en esta santa encomienda. El obispo “es llamado a ser uno con los apóstoles en la proclamación de la resurrección de Cristo y la interpretación del Evangelio, y a testificar la soberanía de Cristo como Señor de señores y Rey de reyes”. *Ibid* en la pág. 419.

En seguimiento al propósito fundamental de proclamar y dar testimonio de Cristo, el obispo va a “guardar la fe, unidad y disciplina de la Iglesia; a celebrar y proveer para la administración de los sacramentos del Nuevo Pacto; a ordenar presbíteros y diáconos, y a unirte en la ordenación de obispos; y a ser, en todo, un pastor fiel y un ejemplo saludable para todo el rebaño de Cristo”. *Id.*

Por último, la liturgia les recuerda a los obispos que su función es adoptar la larga tradición de otros que estuvieron antes que ellos, y que el gozo del oficio no proviene del poder y la autoridad imbuidos durante la ordenación, sino de seguir “a aquél que vino, no para ser servido, sino para servir y para dar su vida en rescate por muchos”. *Id.*

La liturgia deja claro que la principal función misionológica del obispo es participar y disponer la proclamación y el testimonio de la resurrección de Cristo, y a Cristo como “Señor de señores y Rey de reyes”. Entonces, describe cinco tareas que constituyen el meollo de esta labor: proteger la fe, disponer la vida sacramental de la Iglesia, ordenar, ser pastor y ser ejemplo de la vida cristiana.

Si bien la liturgia establece claramente la principal labor del obispo, no proporciona mucha orientación acerca de las formas prácticas y funcionales en que estas cosas se deben lograr. Esto deja el discernimiento de la aplicación a cada generación de la Iglesia. Para poder lograr las tareas que se describen en el *Libro de Oración Común* a principios del siglo XXI, el obispo debe poseer sólidas habilidades de liderazgo y la capacidad de trabajar con diversas personas y opiniones. Se requiere que el obispo posea o establezca disposiciones eficaces para la comunicación, organización, motivación, pensamiento estratégico y resolución de conflictos. El obispo debe poseer un fuerte sentido de su

propia identidad personal fundamentada en la vida, muerte y resurrección de Cristo, además de contar con claridad acerca de sus propias fortalezas y debilidades para el trabajo.

El Libro de Oración también tiene una escasez necesaria de detalles acerca de la forma en que se expresa el trabajo misionológico principal del episcopado, lo cual permite que cada generación se ajuste a las realidades cambiantes del mundo que la rodea. En el contexto actual, es apropiado hacer algunas observaciones acerca de la posible aplicación específica.

Es vitalmente importante que el obispo cuente con una claridad tanto personal como teológica acerca de la función única que Jesucristo desempeña en el mundo redentor de Dios. Como alguien llamado a guardar la fe, el obispo es llamado a expresar esa claridad, mientras que al mismo tiempo es humilde y está abierto a otras experiencias y expresiones de la presencia de Dios en el mundo.

Es importante que el obispo tenga un enfoque dinámico y vigoroso hacia el discipulado, la identificación y el desarrollo del liderazgo, y que cuente con claridad acerca de la forma en que los sacramentos se impartirán en un ambiente rápidamente cambiante. También es una prioridad importante identificar a las personas para el liderazgo, tanto laicas como ordenadas, que reflejen la diversidad de la cultura de una diócesis. Es crucial que el obispo piense de manera práctica y teológica acerca de cómo impartir la vida sacramental cuando la Iglesia ejerce el ministerio en un ambiente que se está volviendo cada vez más secular.

Una responsabilidad fundamental del obispo es la de ser un pastor para los miembros de la Iglesia, así como para quienes están fuera del alcance inmediato de la fe. También es importante que el obispo se enfoque en desarrollar a otros líderes, tanto laicos como ordenados, para compartir esta santa encomienda. En un contexto rápidamente cambiante como el del siglo XXI, el obispo debe prestar particular atención a la atención pastoral de aquellos a quienes se les confían las responsabilidades de liderazgo de la Iglesia.

Por último, como siempre se ha esperado que el obispo sea un ejemplo de la vida cristiana en su participación con las familias, los amigos y la comunidad, sigue siendo fundamental para su trabajo que sea honesto acerca de su propia fe. El obispo se esforzará constantemente por aplicar los principios fundamentales de la fe cristiana en todos los aspectos de la vida.

### ***El Obispo como un Misionero en Jefe***

La principal función misionológica del obispo de “ser uno con los apóstoles en la proclamación de la resurrección de Cristo y la interpretación del Evangelio, y a testificar la soberanía de Cristo como Señor de señores y Rey de reyes” (*Libro de Oración Común*, p. 419) tiene un historial rico e importante en la Iglesia Episcopal. En la Convención General de 1835, la misma convención en la que se afirmó que la membresía de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera estaba basada en el bautismo y no en suscripciones financieras voluntarias, se articuló una nueva comprensión del episcopado. En la Convención General se declaró que si la principal función de la Iglesia es ser una sociedad misionera, y

que si cada persona bautizada recibe el llamado para vivir una vida de misión, entonces el obispo deberá ser el misionero en jefe. La función del obispo es dirigir el avance de la Iglesia en la misión de Dios, adelantarse a la gente para extender Su amor sanador en un mundo quebrantado y adolorido para motivar a los fieles a una participación completa en la misión de Dios.

Al enfatizar la naturaleza misionológica del *episcopio*, en la Convención General de 1835 se creó el episcopado misionero. En la Convención General se declaró que cualquier nueva labor de la Iglesia, ya fuera en un campo misional en el extranjero o en la frontera del Oeste de los Estados Unidos, se iniciaría con el liderazgo de un obispo misionero. De esta forma, en la Convención General de 1835 se eligió a los primeros dos obispos misioneros de la Iglesia Episcopal, Jackson Kemper para el Noroeste y Francis Lister Hawks para el Suroeste. En 1844, William J. Boone fue electo como primer obispo misionero extranjero para la sede conocida como Amoy y otras Partes de China. La idea revolucionaria del obispo cuya función principal es la de ser el misionero en jefe ha sido quizás la mayor contribución de la Iglesia Episcopal al desarrollo de la Comunión Anglicana moderna. Consulte a Robert S. Boshier, “The American Church and the Formation of the Anglican Communion, 1823-1853” The M. Dwight Johnson Memorial Lecture in Church History, 1962 (Evanston, IL: Seabury-Western Theological Seminary, 1962).

George Washington Doane, Obispo de Nueva Jersey y principal promotor de los cambios en la teología de la misión de la Convención General de 1835, lo expresó a la perfección cuando predicó el sermón de la consagración de Jackson Kemper como el primer obispo misionero. Doane dijo:

En sentido estricto, como cada ministro de Jesús es un *Misionero*, también lo son los Obispos, Sus ministros en jefe, *eminente* Misioneros, *enviados* por el mismo Cristo para predicar el Evangelio, *enviados* para predicarlo en un campo más amplio, *enviados* para predicarlo bajo una mayor responsabilidad, *enviados* para predicarlo con mayores riesgos de abnegación y autosacrificio, y bajo las circunstancias más terribles de ardua labor y nerviosa atención para satisfacer, en una sola palabra, ese humilde pero más virtuoso de todos los preceptos del Salvador, 'y cualquiera que anhele ser el primero entre ustedes será siervo de todos'. (Cursiva en el original.)

George Washington Doane, “Sermón predicado en la consagración de Jackson Kemper,” 25 de septiembre de 1835, en Don S. Armentrout y Robert Boak Slocum, ed., Documents of Witness: A History of the Episcopal Church, 1782-1985, (New York: Church Hymnal Corporation, 1994), 108-109.

De la misma forma que los “campos misioneros” del siglo XIX diferían en gran medida entre las planicies de la parte superior del Medio Oeste de los Estados Unidos y los pueblos y las villas rurales de China, los contextos en los que se llama a los cristianos de la fe Anglicana/Episcopal a participar en la misión de Dios también varían en gran medida. La Iglesia Episcopal está constituida por una amplia variedad de diócesis con diferentes necesidades, esperanzas y aspiraciones. Las 108 diócesis de la Iglesia Episcopal (además de la Misión de la Zona de Navajoland, la Iglesia episcopal de Micronesia y la

convocación de Iglesias Episcopales de Europa) participan en la misión de Dios en una multiplicidad de contextos, desde Nueva Inglaterra, donde en una reciente encuesta de Gallup se incluyó a esos seis estados entre los diez estados menos religiosos de los Estados Unidos, hasta el suroeste del país, donde la población está creciendo debido a la migración hacia la “franja del sol” proveniente de la parte norte del país y a la inmigración de América Latina; desde los países del Caribe y América Latina, donde la pobreza, la violencia y la inestabilidad política ponen en riesgo la vida diaria, hasta una Europa Occidental cada vez más secularizada que lucha con la migración de los refugiados y las inseguridades de la Unión Europea. <http://news.gallup.com/poll/203747/mississippi-retains-standing-religious-state.aspx>.

Dada la gran diversidad de realidades culturales, políticas, sociales y económicas de las diócesis de la Iglesia Episcopal, no es posible ni adecuado prescribir la forma en que el obispo debe ser el misionero en jefe en su contexto misionológico.

Aunque la Iglesia Episcopal tiene jurisdicciones y diócesis en Europa, el Caribe, América Latina y Asia, la mayoría de sus miembros (aproximadamente el 92%) continúa estando en los Estados Unidos. Además, el ambiente religioso de los Estados Unidos está experimentando un cambio profundo a medida que el país se vuelve cada vez menos religioso en general, y cada vez menos cristiano en particular. La organización de investigaciones Gallup ha estado dando seguimiento a las creencias religiosas estadounidenses desde 2008, y sus hallazgos siguen mostrando una disminución anual de la participación religiosa en los Estados Unidos.

Aunque la mayoría de los estadounidenses continúan identificándose como religiosos, en los últimos nueve años, la cantidad de los que se identifican como “ninguno” (que no tienen ninguna identidad religiosa formal) ha tenido un aumento de seis puntos porcentuales, mientras que la cantidad de cristianos ha disminuido en seis puntos porcentuales. En 2015, por primera vez en la historia, la cantidad de “ninguno” en los Estados Unidos (56 millones) sobrepasó la cantidad de católicos romanos estadounidenses, ya que esta disminuyó a 51 millones. Pew Research: “America’s Changing Religious Landscape,” 12 de mayo de 2015. Gallup subraya que la tendencia más significativa de la religiosidad estadounidense es el creciente alejamiento de la religión formal u organizada. En las décadas de 1940 y 1950, del 97 al 98% de los estadounidenses se identificaba con algún organismo religioso formal, la gran mayoría de los cuales eran iglesias Cristianas. Este porcentaje cayó al rango del 65 al 69% en la década de 1980 y ha continuado disminuyendo hasta llegar al 56% en 2016. Gallup: “Five Key Findings on Religion in the United States,” 2016. Aunque estos cambios demográficos no son la única explicación de la pérdida de miembros de nuestra Iglesia, las iglesias protestantes tradicionales han experimentado la disminución en la Cristiandad estadounidense de manera más pronunciada que otras iglesias Cristianas de los Estados Unidos.

Los misionólogos (eruditos de la historia, la teología y la práctica de la misión cristiana) han investigado y documentado a profundidad la imagen cambiante de la Cristiandad en los Estados Unidos y en todo el mundo, a medida que la Iglesia se reduce en el Occidente industrializado y crece en África, Asia,

América Latina y el Pacífico. En respuesta a estos cambios, los misionólogos de América del Norte están pidiéndoles a las iglesias de los Estados Unidos y de Canadá que acepten y participen en las realidades “misionales” de los Estados Unidos, donde la Iglesia se está volviendo cada vez más periférica a las realidades y estructuras culturales, políticas, sociales y económicas del país. Este movimiento se describe a veces como una transición de la Cristiandad, en la que la Iglesia estaba segura y protegida en su poder, lugar y privilegio, a una nueva “postcristiandad”. En su libro titulado *Cultivating the Missional Church: New Soil for Growing Vestries and Leaders* (New York: Church Publishing, 2012), pág. 38, Randy Ferebee dice que la transición a la postcristiandad está marcada por un cambio en el que los cristianos van “del centro a las márgenes, de la mayoría a la minoría, de colonos a residentes temporales, del privilegio a la pluralidad, del control al testimonio, del mantenimiento a la misión, y de la institución al movimiento”. Como nos lo recordaría el Obispo Presidente Michael Curry, necesitamos cambiar de ser principalmente una Iglesia como institución para unirnos al “Movimiento de Jesús amoroso, liberador y dador de vida”.

Sin importar si uno acepta o no la descripción de que los Estados Unidos se están volviendo cada vez más postcristianos, los cambios descritos aquí representan el contexto misionológico en el que el obispo es llamado a ser el “misionero en jefe” que dirige a los fieles a acercarse cada vez a la misión de Dios de “restaurar a todos los pueblos a la unión con Dios y unos con otros en Cristo”. *Libro de Oración Común* pág. 747.

## **B. Tipos y Títulos de Obispos, Ahora y en el Futuro.**

La Sección VI de este informe presenta una exposición de los títulos y los tipos actuales de obispos, así como los cambios propuestos a dichos títulos y tipos. Consulte los Materiales Complementarios para ver una tabla en la que se resumen los tipos y los títulos de obispos que se utilizarán si se adoptan las enmiendas a la Constitución y Cánones que se disponen en la Sección VI.

## **C. Dones necesarios para el Siglo XXI.**

¿Qué dones necesitan tener los obispos para ser líderes eficaces en el siglo XXI? Los principales dones necesarios para ser un obispo fiel se describen en el rito de la ordenación del *Libro de Oración Común*. Sin embargo, para que el obispo tenga éxito en el siglo XXI, consideramos el pensamiento actual acerca de lo que hace que los líderes sean eficaces. Existen múltiples estudios que ofrecen orientación acerca del liderazgo eficaz en el mundo secular, aunque con la salvedad de que el trabajo de un obispo incluye responsabilidades pastorales y espirituales que la mayoría de los líderes seculares no tienen. Estos estudios sugieren, sin embargo, que es cada vez más importante que los obispos entiendan la necesidad de un liderazgo distribuido en colaboración: los obispos necesitan ser líderes que puedan crear una visión inspiradora para construir, crecer y evangelizar, y darle entonces poder a los laicos y al clero para que hagan lo que mejor saben hacer para convertir esas visiones en realidad. Una vez hecho esto, es necesario que tengan la capacidad de apartarse.

Jesús nos enseña a enfocarnos en las relaciones con Dios y con nosotros mismos. Los obispos exitosos trabajan con relaciones, no con transacciones. Las relaciones se crean al hacer preguntas y escuchar las respuestas. El desarrollo de resistencia y flexibilidad para escuchar, absorber y evaluar las opiniones, mientras navegan por las relaciones, permitirá que los obispos enfrenten mejor los cambios inevitables que surgirán.

La comunicación se encuentra en el centro de todo lo que hace el obispo. Más que la mayoría de los líderes, los obispos representan sus mensajes. Sin embargo, si su mensaje es difícil de encontrar, o si se transmite por un medio obsoleto, esto limitará gravemente su efectividad. El obispo eficaz tendrá una comprensión clara de las herramientas de comunicación que tiene a la mano, desde blogs hasta medios sociales, y los utilizará de manera eficaz y apropiada en su ministerio. Los obispos que no se sientan cómodos con estas cosas deberán asegurarse de contar con personal que sí lo esté, y deberán capacitar a ese personal para que haga el trabajo necesario.

Los términos “nativo digital” e “inmigrante digital” fueron acuñados en 2001 por el orador motivacional Marc Prensky como metáforas para explicar la forma en que las diferentes personas se enfrentan al mundo digital. Los nativos son las personas que están totalmente conscientes de la tecnología, que la usan y la entienden. Aunque los nativos tienden a ser personas jóvenes, eso no siempre es así.

Muchas personas que crecieron antes de la era de la Internet, los inmigrantes digitales, utilizan la tecnología con la facilidad de un nativo. Dicho esto, los obispos más jóvenes tienden a sentirse más cómodos con el uso de la tecnología. Sin embargo, las personas que eligen a los obispos por lo general son mayores y podrían ser o no inmigrantes digitales. Esto significa que es esencial que también entiendan la importancia de que los obispos para el siglo XXI se sientan cómodos con la tecnología y las formas en que esta puede servir a su ministerio como obispos.

#### **D. Discernimiento y Reclutamiento.**

Desde nuestro bautismo, Dios nos llama a todos a descubrir qué talentos particulares podríamos tener y de qué forma somos guiados a buscar y servir a Cristo. Para algunos de nosotros, esta búsqueda podría estar imbuida con un sentido de llamado a una vida ordenada en la Iglesia. La Iglesia episcopal toma muy en serio el discernimiento sobre las Sagradas Órdenes, y la forma en la que la Iglesia ha discernido la voluntad de Dios respecto a las Sagradas Órdenes ha variado en gran medida a través de los años. En la actualidad, la mayoría de las diócesis tienen un proceso formal con un prolongado protocolo de solicitud y entrevistas, y requieren la participación de una Comisión sobre el Ministerio, así como del obispo local y del Comité Permanente. En su mejor expresión, este proceso es prudente, devoto, honesto, franco, profundo y, de manera muy importante, confidencial. Se entiende que el aspirante es vulnerable y se tiene cuidado con esa persona a nivel espiritual y, cuando corresponde, profesional.

El discernimiento de un llamado a las órdenes de diácono y presbítero precede al discernimiento ante una orden o entorno particular para el ministerio. Sin embargo, el discernimiento de un llamado al episcopado se maneja de una manera muy diferente. En la actualidad, no existe ningún proceso formal para que una persona ponga a prueba un llamado inicial al episcopado, que sea parecido al trabajo que se hace con frecuencia para discernir el diaconado o el sacerdocio. En lugar de ello, uno inicia conversaciones con una posible diócesis, y se espera que discierna tanto un llamado a la orden de obispos como un llamado al contexto y la ubicación específicos de manera simultánea y pública. Si la Iglesia espera que los candidatos al clero articulen las razones por las que sienten que Dios nos está llamando al diaconato o al sacerdocio, y proporciona las oportunidades y el apoyo para la aclaración, ¿por qué la ausencia de dicho discernimiento orientador para el episcopado?

Parece haber una actitud en la Iglesia de que a uno lo deben invitar, incluso engatusar para que uno permita que su nombre sea considerado para obispo. Está muy mal visto articular abiertamente un llamado al episcopado, y con frecuencia se describe de manera peyorativa como mostrar ‘ambición’. Creemos que esta reacción negativa es también el motivo por el que la gente se muestra reacia a hacer preguntas acerca de su propia vocación, excepto en forma limitada. Proponemos un mecanismo para cambiar esa percepción, de manera que la exploración de un llamado a cualquier forma de servicio a la Iglesia se considere como la fidelidad que es.

Observamos que hay personas y grupos privados que están haciendo una labor estupenda en apoyo del discernimiento episcopal, pero estos grupos, conferencias y programas son primordialmente ocasionales, de tamaño limitado, con financiamiento privado y siguen una cohorte en lugar de un enfoque individual. Afirmamos el trabajo necesario y valioso que se hace en favor de muchos en estas reuniones; lo que proponemos es diferente y tiene la intención de ser complementario.

Proponemos el establecimiento de un proceso voluntario, no evaluativo y confidencial en toda la Iglesia, a través del que la persona pueda encontrar recursos, un espacio seguro dentro del cual hacer preguntas, y apoyo para discernir un posible llamado al episcopado antes de iniciar el diálogo con una diócesis en particular. Lo que visualizamos es un proceso en el que el resultado sea la claridad para el interesado, no una conclusión acerca de si esta persona debería presentarse. Este discernimiento no es previo al examen de antecedentes. Se trata de una respuesta pastoral a un individuo que busca un lugar seguro para preguntarse acerca de un llamado específico y de su propia vocación.

Para este proceso, visualizamos los dos componentes fundamentales siguientes: Un sitio web que proporcione recursos para desmitificar el episcopado.

1. Esto podría incluir recursos para el discernimiento, información acerca del episcopado (como por ejemplo, los requisitos canónicos) y testimonios de obispos en funciones y jubilados acerca de sus experiencias.
2. Conversaciones, acompañamiento y orientación de persona a persona. Los acompañantes o mentores podrían incluir a obispos en funciones, candidatos en elecciones episcopales

anteriores u otros. Aunque reconocemos que siempre existen sutilezas contextuales, pensamos que hay suficiente experiencia común y expectativa sobre la función del obispo como para que esto sea valioso para las personas mientras se preguntan acerca de su llamado.

Estos dos componentes están diseñados para permitir que la persona explore honestamente las preguntas acerca de su llamado en particular. El resultado de la experiencia y lo que debe hacer con la información le corresponde solo al individuo.

La Junta piloto para Transiciones Episcopales, si se establece como se propone en la Sección IV.C.3 de este informe, sería responsable de implementar estos dos componentes; si no se establece (y suponiendo que la Convención General no emprenda acciones específicas para oponerse a estos componentes), el Consejo Ejecutivo tendría a su cargo la implementación. La Junta piloto o el Consejo Ejecutivo podrían elegir colaborar con la ODP y otras entidades existentes dentro y fuera de la Iglesia, y aprovechar su experiencia.

### **III. DIVERSIDAD**

#### **A. Demografía Actual**

Es difícil obtener estadísticas sobre raza, etnia, orientación sexual y otras categorías demográficas de la Cámara de Obispos, debido a que se mantienen muy pocos datos demográficos oficiales respecto a los obispos. El Grupo de Trabajo utilizó información de diversas fuentes para recolectar lo que se piensa que es información precisa sobre los obispos de las diócesis dentro de los Estados Unidos.

Los obispos de las diócesis de los Estados Unidos son predominantemente hombres y predominantemente blancos. Hasta diciembre de 2017, de las 98 diócesis de los Estados Unidos y Navajoland, que es una Misión de Zona, había siete diócesis sin Obispo Diocesano. De las 92 diócesis de los Estados Unidos que cuentan con un Obispo Diocesano, 86 (el 93.5 por ciento) de los obispos eran hombres. De los 86 Obispos Diocesanos hombres, 78 (el 91 por ciento) eran hombres blancos y ocho (el 9 por ciento) eran de color. De este modo, de los 92 Obispos Diocesanos, 78 (el 85 por ciento) eran hombres blancos. Seis (el 6.5 por ciento) de los Obispos Diocesanos eran mujeres; cinco de las mujeres eran blancas y una era afroamericana. Del total de los Obispos Diocesanos, 83 (el 90 por ciento) eran blancos.

Hasta diciembre de 2017, los siete obispos que fungían en calidad interina o provisional en alguna diócesis de los Estados Unidos sin Obispo Diocesano eran blancos: cinco hombres y dos mujeres. En las 10 diócesis que no se encuentran en los Estados Unidos más la Convocación de Iglesias Episcopales

de Europa, todos los obispos eran hombres. De las nueve personas que fungían como Obispos Sufragáneos, siete eran mujeres (seis blancas y una afroamericana) y dos eran hombres (uno blanco y uno asiático americano).

Las mujeres constituyen el 6.5 por ciento de los obispos diocesanos activos en los EE. UU., en comparación con el 55 por ciento de las que se auto-identifican como episcopales, el 34 por ciento del clero activo y el 48 por ciento de la Cámara de Diputados (Oficina de Investigación del Church Pension Group, 2012; Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal 2015; Pew Research Center 2017). La gran mayoría de los obispos de los EE. UU. también son blancos: el 90 por ciento de los Obispos Diocesanos activos son blancos, en comparación con el 90 por ciento de los que se auto-identifican como episcopales en los EE. UU. y el 77 por ciento de la Cámara de Diputados (Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal 2015; Pew Research Center 2017). Estas estadísticas muestran que la gente de color está infrarrepresentada en el episcopado en términos absolutos, y que las mujeres están infrarrepresentadas en términos tanto absolutos como proporcionales en las diócesis dentro de los Estados Unidos.

## **B. Razones de la Diversidad**

Dios nos creó a su imagen, Dios nos bendijo y Dios declaró que somos “muy buenos” (Génesis 1:27-31). Como escribió San Pablo en su carta a los Gálatas, “Ya no hay judío ni griego, no hay esclavo ni libre, no hay varón ni mujer; porque todos ustedes son uno en Cristo Jesús” (Gálatas 3:28). Dios no creó clases privilegiadas ni ciudadanos de segunda mano. No buscar una mayor diversidad en la Iglesia, incluso en el episcopado, equivale a negar el don de diversidad de la humanidad que Dios creó. Buscamos un episcopado más diverso porque eso refleja el Reino de Dios.

Los esfuerzos por aumentar la representación de las mujeres y de las minorías étnicas y raciales entre los obispos con frecuencia se enmarcan como esfuerzos para aumentar la diversidad. Los grupos diversos ofrecen perspectivas e interpretaciones variadas ante las situaciones. De este modo, al aumentar la cantidad de los obispos que son mujeres o miembros de minorías raciales y étnicas se puede incrementar la diversidad y contribuir al funcionamiento colectivo de la Iglesia Episcopal. Por lo tanto, buscamos un episcopado más diverso porque es beneficioso para la colectividad.

En un episcopado más diverso, más personas pueden ver que alguien que se les parece está representado en funciones de liderazgo importantes en la Iglesia. La composición de los obispos es una forma de enviar una señal a los episcopales y a la comunidad en general, de que es bienvenida en nuestra comunidad de fe y cuyas voces se escuchan y se elevan. De este modo, buscamos un episcopado más diverso porque es inclusivo.

Los niveles actuales de representación de mujeres y minorías entre los obispos reflejan en parte el racismo, el sexismo y otros sistemas institucionalizados de privilegio y exclusión que afectan a la Iglesia y a todas las instituciones sociales. La discriminación en la contratación debida al sexo, la raza, la orientación sexual y el estado familiar (si alguien es padre de familia o no tiene hijos) es socialmente

frecuente (Pager y Shepherd 2008; Goldin y Rouse 2000; Tilcsik 2011; Correll, Benard y Paik 2007; Neumark, Bank y Van Nort 1996). De este modo, buscamos un episcopado más diverso porque creemos que es justo.

### **C. Fomento de un Episcopado Diverso**

El fomento de un episcopado diverso requerirá esfuerzos tanto a nivel de toda la Iglesia como de las diócesis. En esta sección se proponen recomendaciones en ambos niveles, que tienen la intención de ser ilustrativas y no exhaustivas. Reconocemos que los procesos de búsqueda y contratación pueden poner en desventaja a algunos solicitantes debido a su raza, género u otras identidades, incluso en ausencia de cualquier intención maliciosa o discriminatoria. Todos tenemos prejuicios inconscientes, conocidos como “puntos ciegos” (Banaji y Greenwald 2013). Debido a que es posible que se nos dificulte ver estos prejuicios, es peligroso basarnos en nuestras propias buenas intenciones para eliminarlos. Asimismo, a pesar de la popularidad de intervenciones como las capacitaciones sobre diversidad, se desconoce su eficacia para reducir los prejuicios y en algunos casos podrían causar reacciones negativas que reducirían la diversidad en lugar de aumentarla (Dobbin y Kalev 2016; Paluck y Green 2009). A la luz de estos desafíos para eliminar los prejuicios individuales, alentamos a la implementación de políticas y prácticas que puedan resolver sus consecuencias negativas (consulte Bohnet 2016).

La falta de datos adecuados socava los esfuerzos actuales por diversificar el episcopado. Como la Iglesia no mantiene actualmente registros de las características demográficas de los obispos electos, ni de los solicitantes y finalistas en las elecciones episcopales, es complicado identificar los procesos de búsqueda, discernimiento y elección que apoyan o socavan la diversidad. En la Convención General de 2012 se adoptó la resolución A144, en la que se solicitó que la Oficina de Desarrollo Pastoral trabajara con otras oficinas para (a) monitorear la representación de las mujeres y otros grupos infrarrepresentados en las elecciones episcopales, (b) efectuar análisis de datos que pudieran informar acerca de recomendaciones para implementar medidas para mejorar esta representación, y (c) aconsejar a las diócesis acerca de la forma en que los procesos de transición episcopal pueden resultar afectados por los prejuicios, y trabajar con las diócesis para reducirlos (Libro de Actas de la 77a Convención General de la Iglesia Episcopal de 2012). El grupo de trabajo nombrado en respuesta a esta resolución escribió lo siguiente en 2015: “Al Grupo de Trabajo le preocupa que, en ausencia de una mayor recolección de datos y análisis para ayudar a descubrir las razones de los patrones de los datos monitoreados... los datos monitoreados por sí mismos no ofrecen información que pueda mejorar la capacidad de hacer recomendaciones correctivas” (Informe al Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral, “Informes de la 78a Convención General” de 2015, pág. 62). En particular, el grupo de trabajo citó como una limitante el hecho de que el proceso de elección de obispos no requiere informes demográficos. Una de las principales recomendaciones de este Grupo de Trabajo es que la Iglesia mejore su recolección de datos, y que incluya el requisito de que las diócesis efectúen elecciones episcopales para reportar las características demográficas del grupo de solicitantes, los

finalistas y el obispo electo. Estos datos permitirán más recomendaciones basadas en evidencia y conocimiento empírico para mejorar la diversidad del episcopado en el futuro.

Uno de los asuntos importantes que es necesario resolver es la forma en que las diócesis y la Iglesia pueden invertir mejor en el desarrollo profesional del clero formado por mujeres y minorías raciales y étnicas. El Grupo de Trabajo no contó con el tiempo ni los recursos para explorar adecuadamente este asunto. Por lo tanto, se recomienda la creación de un organismo interino, ya sea una Comisión Permanente, un Grupo de Trabajo u otro tipo de agrupación, para explorar la forma en que las diócesis y la Iglesia pueden invertir mejor en el desarrollo profesional del clero formado por mujeres y minorías raciales y étnicas, y reportar sus hallazgos y recomendaciones ante la 80a Convención General.

En las siguientes subsecciones analizaremos los posibles pasos para alcanzar una mayor diversidad en el episcopado. Además de proporcionar recomendaciones para las diócesis durante su búsqueda de un obispo, sugerimos formas en que tanto la Iglesia como las diócesis que no están buscando activamente un obispo pueden apoyar la diversificación.

#### 1. Recomendaciones para diócesis que están en busca de un Obispo Diocesano

- Una vez que el Obispo Diocesano haya hecho la convocatoria para la elección de un sucesor, la principal responsabilidad de enfatizar la diversidad recae en el Comité Permanente de la diócesis electora. La diversidad debe ser una consideración importante en la selección de los miembros de los comités de búsqueda y transición. Considerar factores como el género, la raza y etnia, la edad, la región y la experiencia (tanto duración como tipo) en la diócesis.
- La generación de una lista diversa de candidatos comienza con la elaboración de los procesos de definición del perfil y del reclutamiento. Antes de publicar el perfil, es necesario hablar de los métodos para reclutar activamente a un grupo diverso de candidatos. Esto podría incluir publicar el anuncio en medios diversos y alentar activamente a las mujeres y a los miembros de las minorías étnicas y raciales para que hagan solicitudes. El Comité Permanente deberá comunicarse periódicamente con el comité de búsqueda de la diócesis para reforzar la importancia de apoyar la diversidad durante todo el proceso.
- Los prejuicios implícitos se pueden manifestar resaltando de manera selectiva las fortalezas (o las debilidades) de un candidato, mientras que los mismos rasgos se pasan por alto en otro. Los prejuicios también nos pueden llevar a preferir candidatos que sean similares a nosotros mismos en características irrelevantes para el desempeño del puesto, como su ciudad natal o las actividades que realiza durante el tiempo libre (Rivera 2012). Establecer las dimensiones sobre las que se evaluará a los candidatos antes de ver ninguna de las solicitudes y analizar la forma de ponderar las diferentes dimensiones. Al acordar por anticipado un conjunto de criterios, es más fácil impedir que los prejuicios implícitos se “cuelen”, ya que el grupo puede hacer referencia a las características deseadas que acordaron.

- Las evaluaciones “ciegas” ofrecen una forma de reducir los prejuicios inconscientes (Goldin y Rouse 2000). Considerar suprimir de los materiales escritos de los candidatos la información acerca de la ubicación, la raza y etnia, el género, la orientación sexual, la edad y la situación familiar. El Grupo de Trabajo entiende que esto se ha estado haciendo en varias búsquedas recientes.
- Evitar pedir o solicitar información acerca del estado civil o de sociedad conyugal y del estado familiar. Los comités de búsqueda podrían verse tentados a considerar esta información como parte de la determinación de si un candidato “tiene lo que se requiere” para prosperar en un empleo exigente, pero la información de este tipo puede poner en desventaja a algunos candidatos, en particular a las madres (Correll, Benard y Paik 2007).
- Las mujeres y las minorías raciales y étnicas con frecuencia están representadas entre los finalistas en las elecciones episcopales, en una proporción similar a la de su representación entre los solicitantes; sin embargo, están infrarrepresentadas entre los candidatos electos (Informe al Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral, “Informes de la 78a Convención General” (2015), Apéndice: Informe sobre las Elecciones Episcopales de 2013-14 — Resolución A144 (2012) Grupo de Trabajo sobre la Mujer y otros Grupos Infrarrepresentados, págs. 62-66). Esto podría reflejar prácticas y creencias tanto de los electorados como de los comités de búsqueda. Por el lado del electorado, recomendamos proporcionar las mejores prácticas a las congregaciones para que identifiquen y capaciten a sus representantes ante la convención diocesana electoral. Estas prácticas podrían incluir, entre otras, las siguientes: (1) desmitificar la función para alentar a una gama más amplia de feligreses a considerar el servicio; (2) proporcionar información a los posibles representantes sobre lo que se esperara de ellos, incluida su asistencia durante recorridos; (3) alentar activamente a las mujeres, a las personas de color y a los miembros de otros grupos infrarrepresentados para que consideren servir. Por el lado del comité de búsqueda, cuando se incluyen finalistas mujeres o de minorías raciales y étnicas solo como “muestras” para llenar la lista (por ejemplo, como una sola alternativa en un grupo grande o cuando el proceso ya está avanzado), es poco probable que estos candidatos resulten electos. Los comités de búsqueda deben ser diligentes durante todo el proceso para alentar a un grupo diverso de candidatos calificados a que hagan su solicitud. Las diócesis deben considerar de manera cuidadosa invertir en el desarrollo profesional del clero femenino o de minorías raciales y étnicas, así como implementar cualquier recomendación que pueda derivarse del estudio de un organismo interino, como se analizó en la sección anterior de este informe.
- Las parejas en las que ambos miembros son profesionales, en algunas de las cuales ambos miembros han sido llamados a servir, son comunes en la Iglesia. Considerar proporcionar y difundir recursos para apoyar a estas parejas, como por ejemplo apoyo en la búsqueda de empleo para el cónyuge que no será contratado. La asistencia para las parejas en las que ambos son profesionales podría ser particularmente importante para alentar las solicitudes de las mujeres en parejas de diferente sexo que aún no residen en la diócesis, ya que las mudanzas geográficas de las parejas tienden a darle prioridad a la carrera profesional del hombre (Bielby y Bielby 1992; Sorenson y Dahl 2016).

- Reportar a la Iglesia las características demográficas de los solicitantes, los finalistas y el obispo electo.
- La diócesis de Indianápolis implementó un proceso que concordaba con varias de estas sugerencias en la búsqueda de un Obispo Diocesano realizada en 2015-2016. Consulte el sitio web <http://hoosierbishopxi.org/index.php/slate/process-timeline>. La primera Obispa Diocesana afroamericana de la Iglesia fue electa por medio de este proceso.

## 2. Recomendaciones para diócesis que no están buscando un obispo en este momento

- La responsabilidad social, la obligación de explicar cómo llegamos a los resultados que obtuvimos, tiende a aumentar la diversidad (Dobbin y Kalev 2016). Recolectar y poner a disposición del público las estadísticas agrupadas (que no se puedan identificar individualmente) acerca de las características de las personas que solicitaron y fueron seleccionadas para los puestos de obispo y clero, así como las características de los diáconos, presbíteros y obispos que están sirviendo actualmente. Evaluar si las mujeres y los miembros de las minorías raciales y étnicas tienden a ser asignados a puestos con sueldos, responsabilidades y oportunidades de avance similares a los de sus compañeros hombres y blancos. Publicar de manera regular las tendencias en estas estadísticas a lo largo del tiempo. El nombramiento de administradores o grupos de trabajo sobre diversidad puede ayudar a garantizar la responsabilidad.
- Evaluar las políticas y los procesos diocesanos que podrían fomentar sin querer las barreras contra la diversidad. No adoptar políticas como Safeguarding God's People podría transmitir la idea de que la diócesis no emprenderá ninguna acción cuando se reporte un caso de acoso. No proporcionar una implementación y capacitación adecuadas podría reforzar las actitudes preexistentes, como la de que los que reportan el acoso son "alborotadores" o que los autores "simplemente están haciendo bromas inofensivas" (Dougherty y Goldstein Hode 2016).
- Los comités de búsqueda podrían buscar que los candidatos tengan experiencia para dirigir congregaciones grandes. El clero femenino enfrenta barreras para acumular esta experiencia. El clero femenino recién ordenado tiene menos probabilidades que sus contrapartes varones de conseguir empleo como rectoras individuales (Oficina de Investigación del Church Pension Group Office 2012). Entre el clero que sirve individualmente o como presbíteros en jefe, las mujeres están infrarrepresentadas en las parroquias más grandes (Nesbitt 2015). El clero femenino también recibe aumentos menores de sueldo cuando cambia de puesto (Oficina de Investigación del Church Pension Group Office 2012), y reciben una compensación media más baja que la de sus compañeros varones con experiencia similar (Price, Hurst y Munyua 2017). Se pueden aplicar preocupaciones similares al clero de minorías raciales y étnicas, aunque, hasta donde sabemos, no hay datos disponibles acerca de este punto.

- Distribuir a las parroquias en transición un juego de las mejores prácticas para alentar a una búsqueda diversa que siga las pautas descritas anteriormente para las diócesis que están en busca de un obispo.
- Reclutar a hombres y a personas blancas como aliados en la labor de identificar y apoyar a mujeres y personas de color talentosas. Además de los esfuerzos de reclutamiento, los programas de mentores ofrecen una forma de involucrar a quienes se encuentran en posiciones más privilegiadas en la labor de desarrollar a las personas que se encuentran en las primeras etapas de su carrera profesional. Los programas de mentores no deben limitarse a poner en contacto a personas con características similares; también pueden conectar a personas con mentores a quienes de otra forma no tendrían acceso. Los programas de reclutamiento dirigido y los programas de mentores se asocian con un aumento en la diversidad organizacional (Dobbin y Kalev 2016).
- Las políticas y los procedimientos que rigen a la elección en sí, como quiénes votan y los umbrales de votación para la elección, podrían afectar la diversidad de los obispos electos. Las diócesis que no están participando actualmente en un proceso de elección podrían beneficiarse al revisar estas políticas pensando en las posibles implicaciones de la diversidad.
- A medida que se recolecten más datos, mejorará la evidencia sobre las políticas y las prácticas que facilitan la diversidad. Las prácticas que funcionan bien en una diócesis quizás no se traduzcan a otra. La Iglesia puede apoyar a las diócesis reuniendo y analizando datos para establecer las mejores prácticas y diseminarlas a las diócesis. De este modo, las políticas diocesanas no deberían verse como estáticas, sino que será necesario que evolucionen en respuesta a las propias experiencias de la diócesis y a la evidencia que surge en toda la Iglesia.

### 3. Recomendaciones para toda la Iglesia

- Invertir en capacitar a consultores de transición sobre las prácticas que mejoran la diversidad, de forma que puedan actuar como expertos internos en estos asuntos para los comités de búsqueda diocesana.
- Proporcionar recursos financieros a las diócesis para apoyar a las parejas en las que ambos han sido llamados a servir, o a otras parejas en las que ambos son profesionales.
- Entre otras opciones, una forma de programa de mentores podría permitir que las personas que están discerniendo un llamado al episcopado exploren este llamado antes de iniciar una búsqueda específica (ver la Sección II.D de este informe).

De conformidad con esta discusión y con las recomendaciones que se incluyen en ella, el Grupo de Trabajo recomienda la adopción de las siguientes resoluciones.

### **Resolución A138 Transmisión de Datos Demográficos de las Elecciones Episcopales**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que en un plazo no mayor de 60 días después de la elección de un Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo u Obispo Asistente, o del nombramiento de un Obispo Provisional, la diócesis electora o designadora deberá transmitirle a la Junta piloto para Transiciones Episcopales información de cada candidato a la convención electoral o de cada persona que sea considerada para el oficio de Obispo Provisional, que contenga nombre, edad, raza y etnia, género, cantidad de años desde su ordenación, diócesis de jurisdicción canónica y otros datos demográficos o información que la Junta solicite de manera razonable, así como, cuando haya una elección, una descripción breve de los procedimientos de votación (como por ejemplo, requerir una súper mayoría de los votos, eliminar a los candidatos que reciban votos por debajo de cierto umbral u otros procedimientos similares) y el resultado de cada ronda de votación.

#### **EXPLICACIÓN**

Como se articuló en el informe del Grupo de Trabajo, el avance hacia las metas y aspiraciones de la Iglesia en cuanto a la diversidad de su liderazgo, incluidos sus obispos, depende de manera significativa de la recaudación de datos críticos para lograr esas metas y permanecer fieles a esas aspiraciones. Los datos especificados deberán ser simples y fáciles de reunir para una diócesis electora, y deberán enviarse a la Junta piloto para Transiciones Episcopales.

\*\*\*

### **Resolución A139 Análisis de los Datos de las Elecciones Episcopales**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la Junta piloto para Transiciones Episcopales involucre a uno o más expertos en el análisis de datos para analizar la información demográfica y de otro tipo que se reciba de las diócesis electoras, y cuando se haya reportado una cantidad suficiente de diócesis electoras, por lo menos cada trienio, se reporten los resultados del análisis en la forma en que la Junta considere adecuada ante el Consejo Ejecutivo, y cada trienio ante la Convención General; los informes se publicarán puntualmente después de que el Consejo Ejecutivo los estudie.

#### **EXPLICACIÓN**

Los datos recolectados serán mucho más útiles para la Iglesia con el beneficio de un análisis profesional de la información. Los informes anuales resultantes deberán publicarse en toda la Iglesia.

\*\*\*

### **Resolución A140 Pautas para la Diversidad en las Elecciones Episcopales**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la Sección III (Diversidad) del Informe del Libro Azul del Grupo de Trabajo sobre el Episcopado se proporcione a las diócesis al

principio de su proceso de búsqueda, junto con otra información respecto a la diversidad que la Junta piloto para Transiciones Episcopales Considere adecuada; la Junta actualizará toda esa información por lo menos cada trienio.

#### EXPLICACIÓN

La Iglesia deberá desarrollar y distribuir a las diócesis electoras un conjunto de políticas sobre las mejores prácticas para fomentar la diversidad en una búsqueda. La sección de diversidad del Informe del Libro Azul del Grupo de Trabajo es un lugar sensato para iniciar este esfuerzo continuo. Como mejor práctica, esa sección se actualizaría por lo menos cada trienio, a medida que la Iglesia obtenga más información acerca de lo que funciona y lo que no funciona.

\*\*\*

#### **Resolución A141 Capacitación de los Consultores de Transición**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que se les pida a las diócesis electoras que involucren a consultores de transición que hayan recibido una capacitación completa en programas desarrollados o recomendados por la Junta piloto para Transiciones Episcopales, incluida la capacitación en prácticas que se ha demostrado que mejoran la diversidad.

#### EXPLICACIÓN

El desarrollo de mejores prácticas por parte de la Junta piloto para Transiciones Episcopales para alcanzar las metas y aspiraciones de diversidad en el liderazgo podría avanzar lentamente, a menos que los consultores de transición que utilicen las diócesis estén bien versados en esas mejores prácticas. Es necesario que quede claro que esta capacitación es de un tipo completamente diferente a la de los programas normales de capacitación en diversidad.

\*\*\*

#### **Resolución A142 Adopción de los Procedimientos de Elección Episcopal por parte de las Diócesis**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la 79a Convención General recomiende que cada diócesis adopte políticas y procedimientos y, donde corresponda, cánones para la elección de obispos, que concuerden con los principios y valores presentados en el informe del Libro Azul del Grupo de Trabajo, para fomentar la diversidad en el liderazgo de la Iglesia, incluidos sus obispos; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Junta piloto para Transiciones Episcopales desarrolle y proporcione a las diócesis ejemplos de políticas, procedimientos y cánones que concuerden con el fomento de la diversidad.

## EXPLICACIÓN

En concordancia con esta serie de resoluciones propuestas, el logro de avances significativos hacia las metas y aspiraciones de diversidad en el liderazgo de la Iglesia mejorará en gran medida si las diócesis, antes de iniciar la fase de transición y elección, adoptan políticas y procedimientos electorales que concuerden con el fomento de la diversidad.

\*\*\*

### **Resolución A143 Estudio sobre el Desarrollo Profesional del Clero Femenino y de Minorías**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el asunto de la forma en que las diócesis y la Iglesia pueden invertir mejor en el desarrollo profesional del clero femenino y de minorías raciales y étnicas se asigne a un organismo interino adecuado para su estudio y consideración, y que se presenten análisis y recomendaciones ante la 80a Convención General.

## EXPLICACIÓN

El estudio que se recomienda en esta Resolución ayudará a discernir en todos los niveles de la Iglesia la forma de alcanzar las metas de diversidad que durante largo tiempo se han perseguido pero que han permanecido inalcanzables.

\*\*\*

## **IV. PROCESOS DE BÚSQUEDA Y ELECCIÓN**

### **A. Evaluación Misional**

Al avanzar hacia el siglo XXI, la Iglesia debe enfrentar el panorama cambiante que ocurre en todo el amplio espectro de nuestra vida corporativa, tanto a nivel espiritual como cultural. Al tratar de atisbar hacia el futuro deberíamos preguntarnos, no solo como denominación, sino también como diócesis individuales, lo siguiente: ¿Hacia dónde vamos? ¿Qué queremos que suceda? ¿Cómo podemos difundir la Buena Nueva de Jesucristo en nuestro tiempo y lugar?

El ímpetu por obtener una Evaluación Misional involucrada, intencional y robusta tiene sus orígenes en la Resolución 2015- A002 que declara, en parte, “que en los procesos de búsqueda de obispos, los comités permanentes de la diócesis en la que va a darse la transición pasen por un tiempo obligatorio de discernimiento con los comités permanentes y obispos de las diócesis contiguas”. La posible colaboración entre diócesis contiguas también tiene el potencial de reducir los costos operativos y lograr otros beneficios de esa sociedad que podrían mejorar la capacidad de la labor de misión en todos ellos.

Las diócesis están alentando a las congregaciones individuales a que busquen sinergismos y oportunidades dentro de una zona misional como parte de la práctica. Por medio de la labor de las

sociedades, ministerios compartidos y equipos regionales, las congregaciones individuales cuyos recursos para mantenerse autónomas podrían ser insuficientes están encontrando nuevos modelos de combinación y colaboración, así como para ser la Iglesia en su(s) campo(s) de misión. La eficacia o el éxito de estos esfuerzos parecen ser intuitivamente sensatos y de manera anecdótica son prometedores, pero, hasta donde el Grupo de Trabajo sabe, no se han sometido a una investigación y análisis rigurosos.

¿Qué apariencia tendría una evaluación misional a nivel diocesano? Primero, vemos la posibilidad de utilizar algunos modelos innovadores para la autoevaluación que ya se encuentran en la práctica, como el desarrollo comunitario “basado en los recursos”. Segundo, la vemos guiada de manera cuidadosa por un consultor de evaluación misional, un consultor con la guía de un oficio de toda la Iglesia u otro organismo, quizás la ODP o, si lo aprueba la Convención General, la Junta piloto para Transiciones Episcopales descrita anteriormente en este informe. El Grupo de Trabajo propone una partida presupuestaria para otorgar subvenciones en el próximo trienio a las diócesis que necesitan asistencia financiera para contratar a un consultor de evaluación misional.

Algunas de las preguntas que podrían hacerse durante una evaluación misional son las siguientes:

- ¿Tiene capacidad la infraestructura diocesana para permitir que la gente ejerza sus ministerios en formas sanas y dadoras de vida? ¿Es suficiente el personal? ¿Tiene la capacidad de utilizar sus recursos y posiblemente los recursos de otras diócesis?
- ¿Recibe el personal (incluidos los obispos) una compensación adecuada y oportuna?
- ¿Tiene la diócesis capacidad de cumplir con sus obligaciones financieras, incluidas las de su propio presupuesto y la alícuota que le debe pagar a la Iglesia Episcopal?

En la Resolución que proponemos a continuación se enumeran otras preguntas. Estas preguntas se derivan de un esquema desarrollado por la Diócesis de Nueva York en un informe para su convención diocesana de 2016.

De manera ideal, la evaluación misional se llevaría a cabo con regularidad, pero debería requerirse antes de que la diócesis comenzara el proceso de búsqueda de un nuevo Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente u Obispo Misionero, y podría iniciarse antes de la partida del Obispo Diocesano actual. Probablemente la mayoría de las diócesis, si no es que todas, se beneficiarían con los resultados de las evaluaciones misionales periódicas para discernir áreas en las que la diócesis tiene buena salud y áreas en las que necesita atención. Si se realizan evaluaciones periódicas, cuando llegue el momento de elegir a un nuevo obispo, la diócesis ya contará con información “de referencia” a la mano, la cual se puede actualizar con más rapidez que lo que tardaría crear una evaluación completamente nueva para una diócesis que no ha efectuado ninguna evaluación. El Grupo de Trabajo recomienda que las diócesis efectúen evaluaciones misionales en forma regular y periódica, no solo para crear y mantener una referencia para actualizar el perfil

misional de la diócesis cuando haya una elección episcopal en el horizonte, sino también para que sirvan como encuestas regulares de la salud de las diócesis.

Creemos que al pensar en formas en que las congregaciones dentro de una parroquia pueden colaborar para hacer mejor uso de los recursos, y para servir e interactuar con más comunidades, podemos abrir la imaginación para incluir este nivel de discernimiento y evaluación entre diócesis contiguas, a medida que buscamos una visión para el futuro.

De conformidad con esto, el grupo de trabajo propone las enmiendas al Canon III.11.1 que se mencionaron en la Sección VI.E y que se disponen en la Sección VI.H, así como la siguiente Resolución para implementar la propuesta de evaluación misional.

#### **Resolución A144 Evaluación Misional Diocesana**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que en la 79a Convención General se determine que a la Iglesia Episcopal le conviene que todas las diócesis y otras jurisdicciones de la Iglesia participen en el proceso de una evaluación misional de manera periódica, pero con no menos frecuencia que antes de iniciar un proceso de búsqueda episcopal; y asimismo

*Se resuelve*, Que las evaluaciones misionales incluyan, sin limitarse a ellas, preguntas como las siguientes:

- ¿Tiene capacidad la infraestructura diocesana para permitir que la gente ejerza sus ministerios en formas sanas y dadoras de vida? ¿Es suficiente el personal? ¿Tiene la capacidad de utilizar sus recursos, y posiblemente, los recursos de otras diócesis?
- ¿Recibe el personal (incluidos los obispos) una compensación adecuada y de manera oportuna, de conformidad con las pautas diocesanas locales y las recomendaciones de la Convención General, que incluye contribuciones al fondo de pensiones y atención médica?
- ¿Tiene la diócesis la capacidad de cumplir con sus obligaciones financieras, incluidas las de su propio presupuesto y la alícuota que le debe pagar a la Iglesia Episcopal?
- ¿Tiene la diócesis la capacidad de utilizar e implementar programas para las congregaciones (es decir, capacitación en seguridad eclesiástica, capacitación antirracismo, programas de mayordomía, capacitación en sacristía, festivales y juntas)?
- ¿Están seguras, protegidas y aseguradas las propiedades diocesanas? ¿Existen recursos (financieros o de otro tipo) disponibles para ayudar a las congregaciones en crisis?
- ¿Hay suficiente gente para cubrir las funciones de liderazgo para implementar la misión y la visión?
- ¿Hay suficiente salud espiritual en las congregaciones?

; y asimismo

*Se resuelve*, Que se les pida a las diócesis que están participando en una evaluación misional que busquen colaboración, así como intercambiar ideas y visiones con las diócesis que las rodean; y asimismo

*Se resuelve*, Que el conocimiento, la comprensión y la sabiduría obtenidos de una evaluación misional se utilicen para ayudar a definir los dones y talentos que un obispo podría proporcionarle a la diócesis.

#### EXPLICACIÓN

Se ha vuelto más común que la vacante de un clero dentro de las congregaciones locales de una diócesis suscite una época de discernimiento que va más allá de esa congregación en particular. Las diócesis están alentando a las congregaciones individuales a que busquen sinergismos y oportunidades dentro de una zona misional más amplia como parte de la práctica, y aparte de la existencia de una vacante en el liderazgo del clero. Por medio de la labor de las sociedades, ministerios compartidos y equipos regionales, las congregaciones individuales cuyos recursos para mantenerse autónomas podrían ser insuficientes han encontrado y están encontrando nuevos modelos de combinación y colaboración, así como modelos para ser la Iglesia en su(s) campo(s) de misión. El proceso de evaluación misional haría que la diócesis participara en un proceso comparable de discernimiento de reflexión, sin importar la vacante episcopal existente o que espera tener.

\*\*\*

### **B. Discernimiento de la Diócesis; Función Central de la Diócesis Electora**

Después de examinar las diversas formas en las que se selecciona a los obispos de toda la Comunión Anglicana, concluimos que la selección de obispos debe seguir siendo por elección. De conformidad con la política de nuestra Iglesia y su Constitución (Art. II. Sec. 1.), la diócesis electora debería seguir teniendo la responsabilidad principal del proceso. Como descubrió el grupo de trabajo a través de sus conversaciones, a veces es fácil discernir cuándo cambiaría una propuesta la política de la Iglesia en este aspecto, pero en otras ocasiones no es tan fácil ni está tan claro.

Aunque la Convención General tiene la autoridad de prescribir reglas que deben seguir las diócesis electoras individuales, en este momento pensamos que es adecuado que la Convención General lo haga en formas limitadas y solo cuando se puedan presentar casos persuasivos en favor de los cambios canónicos (como el anterior, para un proceso de evaluación misional) para mejorar el proceso de elección en toda la Iglesia. Creemos que serviría al mejor interés de la Iglesia si cada diócesis resolviera en sus cánones locales los asuntos que se presentan en la siguiente Resolución.

\*\*\*

### **Resolución A145 Exhortación a la Adopción de Cánones Locales en Relación con las Elecciones Episcopales**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la 79a Convención General urja a cada diócesis y jurisdicción de la Iglesia Episcopal, antes de la convocatoria a la elección de su siguiente obispo, a adoptar cánones que aborden los siguientes temas:

- Un esquema del procedimiento a seguir por la diócesis en su proceso de búsqueda y elección a partir de la convocatoria inicial a una elección, que concluya con la ordenación del obispo nuevo;

- Identificar acciones específicas que se emprenderán para
- Alentar a la creación de un grupo diverso de solicitantes y seguir un proceso de búsqueda y elección que reduzca las probabilidades de discriminación racial, étnica o sexual;
- Asegurarse la transparencia en todo el proceso de búsqueda y elección;
- Asignar responsabilidad a todos los involucrados en el proceso de búsqueda y elección;
- Requerir la recolección de datos pertinentes de todas las personas que estén siendo consideradas para la nominación, utilizando los medios más actuales disponibles para verificaciones de antecedentes, información financiera y entrevistas de todos los obispos y funcionarios de transición que tengan conocimiento de la persona que se está considerando para la nominación.

## EXPLICACIÓN

El Artículo II, Sección 1 de la Constitución requiere que “el Obispo o el Obispo Coadjutor de cada Diócesis será elegido de acuerdo con las reglas dispuestas por la Convención” de esa diócesis. Esto es congruente con la política de la Iglesia. Aunque es importante que cada diócesis o jurisdicción electora resuelva los asuntos enumerados, la convención de dicha diócesis tiene el derecho de definir las acciones necesarias que se emprenderán para abordar dichos temas. Sin embargo, es de interés para la Iglesia que cada diócesis actúe antes de que el obispo titular convoque a una elección, así que esta Resolución llama la atención de cada diócesis a la necesidad de acción y le deja a la diócesis electora la habilidad de que cada diócesis individual actúe.

La Sección IV.C.4 de este informe analiza con mayor detalle la necesidad de contar con investigaciones médicas y de antecedentes, así como la forma en que recomendamos que las diócesis manejen y utilicen los datos obtenidos de esos esfuerzos.

\*\*\*

## C. Apoyo Extradiocesano de la Iglesia Episcopal

Esencial para las responsabilidades del Grupo de Trabajo fue la asignación de:

“... proponer ante la 79a Convención General un nuevo proceso de discernimiento, nombramiento, formación, búsqueda, elección y transición de los obispos de la Iglesia Episcopal, incluidas, entre otras: las funciones y obligaciones de la Oficina de Desarrollo Pastoral; la selección de funciones y obligaciones de los Consultores de Transición; ...”

La asistencia consultiva de la Oficina de Desarrollo Pastoral (ODP) se utiliza ampliamente pero no de manera universal, y es opcional para cada diócesis electora. A lo largo de los años, esta asistencia se ha actualizado y ampliado para satisfacer las necesidades de las diócesis electoras, ya sean grandes o

pequeñas, y por lo general sin importar la capacidad económica de la diócesis para financiar una búsqueda. A continuación se enumeran ejemplos de algunos de los tipos de ayuda consultiva que proporciona la ODP, después de un análisis del origen y la función de dicha oficina y del Colegio para Obispos.

Breve Historia de la Oficina de Desarrollo Pastoral y del Colegio para Obispos.

Para entender la forma en que se han realizado los procesos de elección y transición de las diócesis y cómo se podrían mejorar, es útil saber algo acerca de la historia de la ODP y de su función en estos procesos.

La ODP se desarrolló a partir de un comité de la Cámara de Obispos que se fundó en 1959 para estudiar las necesidades pastorales del clero y sus familias. Para 1968, de este esfuerzo había surgido la ODP, dirigida por un obispo nombrado por el Obispo Presidente (el Obispo de Desarrollo Pastoral). Para 1979, la ODP se había ampliado para incluir consultas con obispos que pensaban renunciar y diócesis que emprenderían búsquedas y elecciones episcopales, así como el desarrollo de un manual para usarse durante las búsquedas, elecciones y transiciones episcopales, y para reclutar y capacitar a los Consultores de Transición. Este crecimiento respondió a las solicitudes de las diócesis que buscaban ayuda y guía en sus procesos de búsqueda, elección y transición.

Además, la ODP desarrolló programas y servicios posteriores a la elección que incluyen atención pastoral y de ministerio a los obispos electos y a sus familias; un programa de consulta entre compañeros, en el que el obispo nuevo recibe mentoría de un obispo experimentado capacitado para esto; seminarios de educación continua patrocinados por el Colegio para Obispos; consultas para apoyar a los obispos que enfrentan desafíos y estrés, y motivación para utilizar la evaluación de desempeño como un medio para el crecimiento personal. Como se mencionó anteriormente, la ODP está dirigida por un Obispo de Desarrollo Pastoral. En 1980, la ODP creó la “Academia de Obispos” para alojar los programas de formación y educación continua, y esto evolucionó para convertirse en lo que ahora conocemos como el Colegio para Obispos, a cargo de un Director Administrativo.

En la Convención General de 2006 se adoptaron cambios canónicos (Cánones III.12.1 y III.12.2) para asegurar explícitamente la formación y educación continua de los obispos. Estos cánones dispusieron lo siguiente:

## CANON 12: De la Vida y Obra de un Obispo

### Sec. 1. Formación

Después de la elección y por tres años después de la ordenación, los Obispos nuevos deberán llevar a cabo el proceso de formación autorizado por la Cámara de Obispos. Para este proceso de formación se nombrará a un mentor para cada Obispo recién ordenado.

### Sec. 2. Ampliación de Estudios

La Cámara de Obispos exigirá y dispondrá la ampliación de estudios de los Obispos y mantendrán un registro de tal educación.

Aunque en la Convención General de 2006 se adoptaron estos cambios canónicos y sus requisitos obligatorios de formación de tres años y educación continua, debido a desafíos presupuestarios significativos en 2009, no se asignó todo el financiamiento que solicitó la ODP para el trienio 2010-2012. Esto llevó a la Cámara de Obispos a adoptar, en sus reuniones de septiembre de 2010, una resolución para incorporar el Colegio para Obispos basada en gran medida en la creencia de que al hacer esto se facilitarían la recaudación de fondos donados para ayudar al Colegio a impartir sus programas. La Cámara de Obispos procedió entonces a incorporar el Colegio para Obispos y a establecer formalmente su supervisión y control exclusivos. Esto llevó al surgimiento de preocupaciones de que la función y propósito vitales del Colegio, y de la misma ODP, estaban evolucionando y expandiéndose sin la participación directa de todas las órdenes de ministerio (específicamente sin la aprobación de la Cámara de Diputados o sin alguna acción por parte del Consejo Ejecutivo). Estas preocupaciones se han reflejado en el propio diálogo del Grupo de Trabajo. El discernimiento del Grupo de Trabajo sobre el asunto lo llevó a proponer una estructura piloto de gobierno (la Junta piloto para Transiciones Episcopales) para permitir que la Iglesia explorara y perfeccionara una forma colaborativa y participativa de proporcionarle tanto a la ODP como al Colegio un amplio apoyo y participación de todas las órdenes de ministerio.

Nota: En el sitio web [www.episcopalchurch.org/pastoral-development](http://www.episcopalchurch.org/pastoral-development) de la Oficina de Desarrollo Pastoral podrá encontrar una historia más detallada. En el sitio web <http://www.collegeforbishops.org/> encontrará más información acerca del Colegio para Obispos.

## Los Programas y Servicios de la ODP

### 1. Mejores Prácticas y Otros Materiales

#### a. Manual

Desde el inicio de sus esfuerzos de asistencia consultiva, la ODP se ha apoyado en la recaudación de datos, la investigación y los expertos para ayudar a desarrollar el material que se utiliza a nivel de la diócesis. Para desarrollar la primera colección de mejores prácticas que se entregó a las diócesis, los consultores experimentados se basaron en un estudio a profundidad con duración de tres años sobre las búsquedas de 11 diócesis, junto con visitas a los lugares, entrevistas y un estudio de datos de la ODP y de la Oficina de Desarrollo de la Iglesia. El documento actual es *La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición* (el “Manual”).

El Manual es una colección de diferentes prácticas que han demostrado ser útiles en la conducción del proceso de elección. Esta diversidad de prácticas les da flexibilidad a las diócesis electoras para satisfacer las exigencias locales de costos, costumbres y mejores métodos de búsqueda. Esta flexibilidad también hace que el Manual sea útil para

diócesis tanto grandes como pequeñas. Las diócesis no tienen obligación de utilizar el Manual y, cuando lo hacen, su contenido es solo una recomendación.

b. **Modificación del Manual**

Las modificaciones anteriores al Manual se han basado en datos nuevos recolectados por las encuestas, recomendaciones de los Consultores de Transición y datos recolectados por la gran experiencia de la ODP. El Grupo de Trabajo cree que el proceso de modificación necesita contar con una estructura más formal y con un ciclo frecuente. Debería incluir a un equipo de personas, laicos, presbíteros, diáconos y obispos con experiencia en efectuar elecciones episcopales. El equipo también debería incluir por lo menos a un Consultor de Transición. Las modificaciones no deben retrasar la disponibilidad del Manual para que se use durante las elecciones episcopales en proceso. El Manual actual es suficiente para que lo utilicen las diócesis e lectoras, aunque existe consenso de que es necesario actualizarlo.

Las siguientes modificaciones del Manual deberían recomendar o, según sea el caso, continuar la práctica de proporcionar los elementos que se disponen en la siguiente Resolución:

**Resolución A146 Modificaciones para La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición**

*Se resuelve, Que la 79a Convención General pida la modificación y actualización de La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición (el “Manual”) para que refleje lo siguiente:*

- \* Las mejores prácticas para el proceso de transición, desde el anuncio de la transición hasta la incorporación del obispo recién electo al sistema de la diócesis
- \* Recursos que proporcionen flexibilidad para usarse en diócesis grandes y pequeñas
- \* Alternativas para minimizar los costos del proceso de transición
- \* Formas de establecer un proceso transparente de transición con responsabilidad
- \* Capacitación para los líderes de las diócesis y los miembros de los comités que participen en el proceso de transición
- \* Sugerencias para el uso de la tecnología, incluidas comunicaciones internas seguras entre los comités de las diócesis, comunicaciones seguras con los posibles candidatos y la capacidad de divulgar información de referencias y verificaciones de antecedentes en forma segura
- \* Medios para hacer verificaciones electrónicas y de antecedentes de otros tipos
- \* Sugerencias para el uso de medios sociales y sitios web para comunicar perfiles de búsqueda, actualizaciones de estados e información de las elecciones

- \* Mayores recursos para la verificación de referencias
- \* Los análisis médicos y psicológicos más actualizados
- \* Mayores recursos para la verificación de antecedentes, que incluyan información legal, financiera, penal, vehicular y civil
- \* Entrevistas con obispos actuales y anteriores que hayan supervisado a los posibles candidatos
- \* Entrevistas con ministros de transición diocesanos que estén en ministerio con los posibles candidatos
- \* Alentar al uso de procedimientos electorales que permitan tiempo para una selección adecuada (por ejemplo, desalentar las nominaciones desde el seno de la Cámara)
- \* Servicios de Consultores de Transición
- \* Análisis de las opciones y alternativas de elección disponibles para las diócesis, de conformidad con los cánones.

#### EXPLICACIÓN

De acuerdo con su mandato, el Grupo de Trabajo del Episcopado analizó el Manual actual y determinó que los asuntos dispuestos en esta Resolución ayudarían a mejorar los procesos para la elección de obispos.

\*\*\*

#### c. Otros Materiales

Los materiales digitales, en video e impresos existentes requieren actualización, junto con una ampliación de su alcance y del tipo de material, con adaptación para transmisión electrónica. Se requerirá financiamiento especial para esto, y el Grupo de Trabajo lo propone.

#### 2. Consultores de Transición

Los Consultores de Transición son individuos capacitados, con experiencia en la conducción de búsquedas y elecciones episcopales, que están dispuestos a dedicar tiempo y energía a ayudar a los comités de las diócesis a llevar a cabo procesos de búsqueda, elección y transición. Si la diócesis utiliza sus servicios, pueden ser una parte importante de un proceso uniforme y eficaz de elección episcopal. Aunque solo pueden hacer recomendaciones y no pueden exigir que la diócesis electora emprenda ninguna acción específica, su participación en el proceso de elección puede mejorar el alcance de la búsqueda de posibles candidatos, ayudar en los esfuerzos por lograr diversidad y transparencia, organizar los comités de las diócesis y ayudar a mantenerlos

dentro del programa. Las diócesis electoras deberían animarse a utilizar a los Consultores de Transición, y contratar a uno de ellos tan pronto como sea posible durante el proceso de elección.

La ODP debería ampliar la organización existente de Consultores de Transición y el apoyo que les da. El reclutamiento y la capacitación deberían formalizarse y ampliarse, y se debe proporcionar un financiamiento adecuado. Se deberían recolectar y analizar los registros individuales de desempeño basados en datos de las diócesis electoras y de otras fuentes. Se debería crear un proceso formal para permitir que cada diócesis electora le proporcione su opinión a la ODP acerca del desempeño del Consultor de Transición que trabajó con esa diócesis. La ODP debería estandarizar y monitorear los contratos utilizados y las cuotas que cobren los Consultores de Transición.

Con frecuencia, los Consultores de Transición son fuentes de opiniones útiles para las diócesis y la ODP (y lo serán también para la Junta piloto propuesta) sobre el proceso de elección episcopal y la eficacia de la asistencia consultiva de la ODP; deberían participar en la evaluación de rutina del apoyo que la ODP les da a las diócesis electoras.

A continuación, el Grupo de Trabajo analiza a los Consultores de Transición en una Resolución concerniente a la propuesta del Grupo para establecer una Junta piloto para Transiciones Episcopales.

### 3. Propuesta de Junta Piloto para Transiciones Episcopales

Como se mencionó anteriormente, el Grupo de Trabajo propone un piloto para un nuevo organismo de toda la Iglesia, que modifique los recursos existentes y desarrolle recursos nuevos para los procesos de búsqueda, elección y transición episcopal. En esta sección de nuestro informe reiteramos brevemente los antecedentes de esta propuesta y la forma que tomaría la junta piloto que se propone.

La ODP surgió a raíz de una necesidad insatisfecha y comenzó a ayudar a las diócesis en sus búsquedas episcopales hace unos 60 años. Como la ODP proporcionaba asistencia y consejo a los Obispos Diocesanos, comenzó también a ofrecer consejo a los Comités Permanentes de las diócesis. Eventualmente, sus responsabilidades aumentaron para asistir en el proceso de elección episcopal y en la transición de los obispos recién electos a sus oficios, ante quienes el obispo de la ODP tenía responsabilidades de atención pastoral y de formación.

Sin embargo, no existe ninguna razón canónica ni política por la que la asistencia a una diócesis en su proceso de búsqueda, elección y transición pertenezca necesariamente o debiera administrarse desde la oficina del Obispo Presidente. Solamente los laicos y el clero de la diócesis electora son quienes efectúan el proceso de búsqueda y elección de obispos. No existe función canónica para los obispos, además de que el Obispo Diocesano podría presidir la convención electora de la diócesis y una mayoría de obispos con jurisdicción debe acceder a la elección, al igual que una mayoría de Comités Permanentes. Todas las órdenes de la Iglesia tienen un interés creado en asegurarse de que la búsqueda, elección, transición y formación de los obispos se efectúe bien, sea eficaz y cumpla con las necesidades cambiantes de la Iglesia.

Aunque elogiamos la diligente e invaluable labor de los obispos que han servido en la ODP y que crearon el sistema que existe en la actualidad como un recurso opcional para las diócesis que efectúan búsquedas episcopales, la Convención General de 2015, en la asignación hecha a este grupo de trabajo (Resolución D004), nos ordenó que usáramos un punto de vista nuevo para analizar el proceso completo de discernimiento, nominación, formación, búsqueda, elección y transición de obispos, incluida la ODP. En las siguientes páginas ofrecemos una propuesta para reimaginar la supervisión de la ODP en una forma que incluya todas las órdenes.

Durante este trienio, el Grupo de Trabajo no pudo desarrollar por completo un proceso nuevo para el discernimiento, la nominación, la formación, la búsqueda, la elección y la transición de obispos. Como se menciona en otra parte de este informe, el grupo de trabajo analizó con detenimiento el sistema actual y los recursos, así como las formas en que el sistema actual está funcionando bien, lo que no está funcionando, las formas en que se puede mejorar y la función de la ODP. El análisis y las posibles recomendaciones de los cambios resultaron afectados por la jubilación en 2017 del que entonces era Obispo de la ODP, por el desarrollo por parte del Obispo Presidente de una nueva descripción de puesto para el nuevo Obispo de la ODP, y por la búsqueda y contratación del nuevo Obispo para la ODP, todo lo cual se llevó a cabo antes de que este Grupo de Trabajo pudiera completar su labor y la Convención General actuara sobre ello.

Un tema de debate extenso y vigoroso en el grupo de trabajo fue si la supervisión con consentimiento y la asignación de recursos de la diócesis en las búsquedas episcopales deberían seguir siendo responsabilidad exclusiva del Obispo Presidente a través de la ODP. Se observó que la Convención General nunca le asignó esta responsabilidad al Obispo Presidente, ni por canon ni por resolución. Aunque los cánones asignan la formación y la educación continua de los obispos al ámbito de la Cámara de Obispos, esta no es una responsabilidad necesariamente inherente y exclusiva de la Oficina del Obispo Presidente. Como se describió en otra sección de este informe, se desarrolló de manera orgánica durante los últimos 60 años para satisfacer necesidades fundamentales que no se habían cubierto. Durante ese mismo período, la comprensión por parte de la Iglesia acerca de la autoridad y responsabilidad de todos los bautizados ha evolucionado. Los cánones también han evolucionado, al disponer, por ejemplo, que el clero y los laicos ahora se reúnan con los obispos para decidir asuntos relacionados con su disciplina de conformidad con el Título IV. De manera similar, el clero y los laicos ahora tienen una función en la disolución de la relación entre un obispo y una diócesis. El desarrollo y los cambios en la Junta para el Ministerio de Transición y la Junta General de Capellanes Examinadores demuestran una evolución similar de la creciente función de todas las órdenes en la formación y la toma de decisiones relacionadas con los ordenados; anteriormente en nuestra historia, estos asuntos se dejaban en manos de los obispos o de los obispos y los presbíteros.

La ODP identificó a un grupo de clero y laicos que actúan, según su recomendación, como consultores para las diócesis en los procesos de búsqueda episcopal. Sin embargo, no existe ningún otro grupo identificado de clero y laicos que sea representativo de los diversos interesados en los procesos de búsqueda y elección episcopal, y que haya participado en el trabajo de la ODP de forma continua. Aunque existiera un grupo informal de ese tipo, no

resolvería la necesidad de establecer disposiciones, por medio de un canon o de una resolución de la Convención General, en la vida de la Iglesia para la participación intencional y permitida del clero y los laicos en esta labor que es fundamental para todas las órdenes.

Por estas razones, y a pesar de que no se ha alcanzado la unanimidad en el Grupo de Trabajo, este propone, en forma de piloto, una nueva Junta para Transiciones Episcopales como se describe en la siguiente Resolución.

### **Resolución A147 Junta Piloto para Transiciones Episcopales**

*Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que se nombre una Junta piloto para Transiciones Episcopales durante un período de seis años a partir de la clausura de la 79a Convención General; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Junta piloto se componga de un máximo de doce personas nombradas de manera conjunta entre el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados; por lo menos dos miembros habrán servido como Consultores de Transición en una búsqueda episcopal en los últimos tres años; por lo menos un miembro habrá servido en un comité de búsqueda episcopal en un proceso de búsqueda episcopal en los últimos tres años; por lo menos dos miembros serán obispos, dos serán presbíteros o diáconos y dos serán personas laicas; por lo menos un miembro tendrá experiencia en recolectar y analizar datos; y por lo menos un miembro deberá ser canciller diocesano; y asimismo

*Se resuelve*, Que la Junta piloto que trabaje en colaboración y ayude a proporcionar recursos a la Oficina de Desarrollo Pastoral sea responsable de lo siguiente:

- evaluar los recursos existentes y crear recursos nuevos para ayudar a las diócesis en los procesos de discernimiento, nominación, búsqueda, elección y transición para las transiciones episcopales;
- establecer un proceso y desarrollar recursos por medio de los cuales los individuos puedan buscar apoyo para discernir un posible llamado al episcopado;
- reunir y analizar datos concernientes a la diversidad en las transiciones episcopales, desarrollar procesos y recursos para alentar la diversidad en el episcopado;
- reclutar, capacitar y evaluar a los Consultores de Transición y a los consultores de evaluación misional;
- alentar a las diócesis electoras a contratar los servicios de un Consultor de Transición durante el proceso de búsqueda y elección episcopal;
- formalizar y ampliar el reclutamiento y la capacitación de Consultores de Transición;
- estandarizar y monitorear los contratos que los Consultores de Transición utilicen con las diócesis electoras;

- establecer un proceso para evaluar el desempeño de cada Consultor de Transición, incluido el uso de registros de desempeño individuales para cada uno de ellos, y disponer su recolección y análisis;
- establecer un proceso para elegir diócesis que proporcionen evaluaciones de desempeño individuales de los Consultores de Transición en base a normas objetivas que sirvan a la diócesis electora, a partir del cual se pueda evaluar a cada Consultor de Transición;
- proporcionar formas en las que uno o más de los Consultores de Transición puedan participar en el mantenimiento de La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición, así como en la evaluación de la eficacia del proceso de elección episcopal;
- desarrollar pautas para investigaciones de referencias, de antecedentes, médicas y psicológicas de las personas consideradas para la nominación en elecciones episcopales, y pautas para la disseminación, evaluación y mantenimiento de registros de la información recaudada de las investigaciones; y asimismo

*Se resuelve*, Que el Comité rinda informe anualmente al Consejo Ejecutivo y trienalmente a la Convención General; y asimismo

*Se resuelve*, Que si la Convención General elige o no establecer la Junta piloto, dicha Convención General refiera las propuestas anteriores de esta Resolución a la Oficina de Desarrollo Pastoral para que sean evaluadas y se emprendan las acciones adecuadas; y asimismo

*Se resuelve*, Que se asigne la cantidad de US\$100,000 para la organización y para los recursos iniciales de la Junta piloto, que incluirán dos juntas al año.

#### EXPLICACIÓN

La Resolución establece que la Junta piloto para Transiciones Episcopales colabore con la Oficina de Desarrollo Pastoral. La Junta se compone de personas de todas las órdenes del ministerio de la Iglesia. A través de esa colaboración, la Junta tendrá a su cargo modificar los recursos existentes y crear recursos nuevos para ayudar a las diócesis en los procesos de discernimiento, nominación, búsqueda, elección y transición para las transiciones episcopales; establecer un proceso y desarrollar recursos por medio de los que los individuos puedan buscar apoyo para discernir un posible llamado al episcopado; reunir y analizar datos concernientes a la diversidad en las transiciones episcopales, desarrollar procesos y recursos para alentar a la diversidad en el episcopado; reclutar, capacitar y evaluar a los Consultores de Transición y a los consultores de evaluación misional; y desarrollar pautas para investigaciones de referencias, de antecedentes, médicas y psicológicas de las personas consideradas para la nominación en elecciones episcopales, y pautas para la disseminación, evaluación y mantenimiento de registros de la información recaudada en las investigaciones.

\*\*\*

#### 4. Investigación Psicológica, Médica y de Antecedentes Previa al Nombramiento de la Elección Episcopal

Este informe ha analizado la necesidad y el propósito de contar con una investigación de antecedentes, psicológica y médica previa a la nominación para la elección como obispo. El grupo de trabajo piensa que la investigación y los aspectos relacionados (incluido quién tiene acceso a los resultados y cuándo) son tan importantes que justifican un tratamiento adicional en el presente informe.

Actualmente, no existen cánones, reglas, políticas, pautas ni procesos establecidos por la Convención General que rijan la investigación psicológica, médica y de antecedentes previa a la nominación para la elección de un obispo. De hecho, los cánones para la elección y la transición de los obispos de las diócesis por lo general solo contienen lo siguiente:

- Proceso de consentimiento para la elección de obispos;
- Requisito de un examen médico y psiquiátrico después de la elección por parte de una persona autorizada por el Obispo Presidente, que utilice formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund;
- Requisito de que los obispos recién electos participen en el proceso de formación autorizado por la Cámara de Obispos en virtud de los Cánones III.12.1 y III.12.2.

Esto contrasta con los cánones detallados para la formación de diáconos y presbíteros previa a la ordenación, el requisito de una educación y capacitación especializadas previas a la ordenación en áreas como la prevención de la conducta sexual inapropiada, las enseñanzas de la Iglesia sobre el racismo y el Título IV de los Cánones. De manera similar, los cánones requieren verificaciones de antecedentes de conformidad con los criterios establecidos por el obispo de la diócesis y por el Comité Permanente, así como exámenes psicológicos y médicos antes de la ordenación.

Aunque lo que se acostumbra es efectuar investigaciones de antecedentes de los candidatos en las búsquedas episcopales, no existe ningún requisito canónico de toda la Iglesia para las investigaciones de antecedentes cuando una diócesis elige a un obispo. No hay ninguna oficina ni organismo que haya sido comisionado por la Convención General para desarrollar normas o incluso pautas para la investigación voluntaria ni para la investigación que requiere el proceso del Canon III.11.1 (b), que se usa con poca frecuencia.

De la misma forma, no existen cánones, pautas, normas ni ninguna oficina ni organismo que la Convención General haya designado para abordar el estudio, la evaluación o el procedimiento para divulgar información recaudada en el proceso de búsqueda episcopal, entre ella, la investigación de antecedentes, ni ninguna investigación psicológica o médica que la diócesis efectúe antes de una elección episcopal.

### ***Investigación de Antecedentes***

Aunque no existe ningún requisito canónico para la investigación de antecedentes de los candidatos o nominados en las elecciones episcopales, ciertamente es una práctica común llevar a cabo ese tipo de investigación. Sin embargo, a cada diócesis se le deja la decisión de hacer ese tipo de investigación, de decidir lo que involucrará, a quién se informarán los resultados, quién evaluará la información y quién podrá tomar la decisión de eliminar a una persona del proceso en base a la información.

En varios procesos electorales ha habido confusión y falta de claridad con respecto a que si es el Obispo Presidente, la ODP, el Consultor de Transición, la persona a cargo del comité de investigación, el comité de investigación completo, el presidente del Comité Permanente, el Comité Permanente en su totalidad o la convención electora quien tiene el derecho o la responsabilidad de estudiar la información, determinar quién más debe verla o estar informado acerca de su contenido y evaluar o tomar decisiones al respecto.

### ***Investigación Psicológica y Médica***

Hay quienes podrían sugerir que no existe razón para requerir una investigación psicológica o médica de los candidatos antes de la elección, ya que dicha investigación se llevó a cabo antes de que los presbíteros se ordenaran. Existen diversas razones por las que esa investigación podría ser inadecuada. Primero, lo que la Iglesia entiende que constituye una investigación psicológica o médica adecuada podría haber cambiado desde que el presbítero se ordenó. Segundo, la meticulosidad de esa investigación podría variar ampliamente de una diócesis a otra. Tercero, la salud médica y psicológica de la persona puede cambiar considerablemente con el tiempo.

Es inadecuado efectuar investigaciones médicas y psicológicas solo después de la elección y solamente de la persona electa. El tiempo, el dinero y la energía emocional de todos los involucrados en el proceso implican que una vez que se hace la elección, sería necesario que existiera un problema muy grave antes de que un Comité Permanente actuara para impedir la ordenación. Ese no es el propósito de la investigación. De manera similar, al obispo electo no le convendría que sus asuntos médicos y psiquiátricos se divulgaran al someterse a los exámenes después de la elección.

El propósito de la investigación debería ser permitir que el Comité de búsqueda o el Comité Permanente consideraran discretamente cualquier información médica o psicológica que pudiera ser pertinente, junto con toda la demás información reunida acerca de los posibles candidatos, que pudiera afectar de manera adversa su habilidad de funcionar como obispo en ese lugar y en esas circunstancias en particular. Las condiciones médicas y psicológicas, así como el historial, son solamente un aspecto de la información que, si se toma junto con toda la demás información, es útil para el discernimiento mutuo de si una persona en particular es adecuada para un puesto específico en cierto lugar y momento en la vida de la Iglesia.

Aunque fuera suficiente efectuar una investigación médica y psicológica después de una elección, que no lo es, el requisito canónico actual es inadecuado, ya que no fija ninguna norma para los exámenes médicos o psicológicos, con excepción de una declaración respecto a que el

examinador no ha “descubierto ninguna razón por la que la persona no sería adecuada para emprender el trabajo para el cual ha sido nominada”. Canon III.11.3(a)(2)

Los formularios y los procedimientos que deberán usarse para los exámenes posteriores a la elección son los “acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund... para este propósito”. Canon III.11.3(a)(2). No existe ningún procedimiento acordado por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund que se haya difundido.

El Grupo de Trabajo recomienda un nuevo canon que requiera lo siguiente:

- 1) Investigación de antecedentes de todas las personas que aparezcan en la boleta electoral para el oficio de obispo, previa a la nominación formal (sin importar el medio de nominación, incluida la nominación por petición o “desde el seno de la Cámara” de la convención electora); dicha investigación de antecedentes deberá incluir, como mínimo, verificaciones de antecedentes penales federales y estatales, verificaciones del registro de delincuentes sexuales, verificaciones de crédito, verificación de la educación, la ordenación y el historial de empleo, análisis de todas las quejas, acusaciones y alegatos durante el tiempo que ha sido una persona ordenada.
- 2) Requerir que la Diócesis electora mantenga permanentemente todos los registros de las investigaciones (de antecedentes, médica y psicológica) de la persona electa y ordenada, con un registro duplicado en los Archivos de la Iglesia Episcopal.

Si, de acuerdo con las recomendaciones, el Canon III.11 se modifica para incluir (i) la evaluación misional, (ii) un requisito de contar con reglas o cánones diocesanos para las elecciones episcopales y (iii) un requisito para obtener el consentimiento de la mayoría de los obispos que ejercen jurisdicción y de la mayoría de los Comités Permanentes respecto a efectuar una elección episcopal, estos requisitos podrían agregarse como una nueva subsección 11.1(c) al Canon III.11 antes de las enmiendas propuestas a la evaluación misional que se disponen en la Sección VI.H de este informe. De ser así, la numeración de las enmiendas propuestas en la Sección VI.H podría asignarse como III.11.1(d), etc. o simplemente como un nuevo Canon III.11.1(c) si la Convención General no adopta las nuevas enmiendas. De esta forma, proponemos la siguiente Resolución

#### **Resolución A148 Enmendar los Cánones III.11.1, III.11.3 y III.11.9(c)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.11.1 quede enmendado por la presente para agregar lo siguiente, Y que la numeración de las subsecciones subsiguientes se modifique de acuerdo con ello:

*(c) Antes de que el nombre de cualquier persona se coloque en la boleta de nombramiento para la elección como Obispo en una diócesis, ya sea que sea nombrado por un organismo o por petición, por nombramiento en el seno de la Cámara o de cualquier otra forma, la diócesis deberá:*

*(i) efectuar una investigación completa de antecedentes de cada candidato, según los criterios establecidos por el Comité Permanente. Dicha investigación de antecedentes deberá incluir, sin*

*limitarse a ello, la investigación de registros penales, crédito, referencias, registro de delinquentes sexuales, verificación de educación, empleo y ordenación, y evaluación de todas las quejas, acusaciones y alegatos durante el tiempo que ha sido una persona ordenada;*

*(ii) cada candidato deberá ser evaluado por un doctor en medicina con licencia, y aprobado por el Comité Permanente;*

*(iii) cada candidato deberá ser evaluado por un psicólogo con licencia aprobado por el Comité Permanente, y con una referencia a un psiquiatra si se desea o es necesaria;*

*(iv) cada candidato deberá ser evaluado respecto al uso y abuso de sustancias, sustancias químicas y alcohol, ya sea como parte del examen médico o psicológico, por profesionales aprobados por el Comité Permanente;*

*Los informes de todas las investigaciones de antecedentes, médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas o alcohol deberán mantenerse permanentemente en archivo y formar parte del registro diocesano permanente de la persona que elijan y acuerden los obispos que ejercen jurisdicción y los Comités Permanentes.*

Y asimismo

Se resuelve, Que por la presente, se enmiende el Canon III.11.1(b) para que diga lo siguiente:

Canon III.11.1(b)

(b) En lugar de elegir a un Obispo, la Convención de una Diócesis podrá solicitar que la Cámara de Obispos de la Provincia a la cual pertenece la Diócesis haga la elección en su nombre, con sujeción a la confirmación por parte del Sínodo Provincial, o bien podrá solicitar que sea la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal la que realice la elección en su nombre.

(1) Si no se elige ninguna de las opciones de la Sección 1(b), se podrá nombrar un Comité de Candidatura Conjunto especial a menos que la Convención Diocesana haya dispuesto lo contrario para el proceso de nombramiento. El Comité estará compuesto de tres personas de la Diócesis, nombradas por su Comité Permanente y tres miembros del organismo electoral, nombrados por el Presidente de ese organismo. El Comité de Candidatura Conjunto deberá elegir a sus propios directivos y deberá nominar a tres personas cuyo nombre será comunicado al Presidente del organismo electoral. El Presidente comunicará los nombres de los candidatos al organismo electoral por lo menos tres semanas antes de la elección cuando los nombres serán formalmente colocados en el nombramiento. Se ofrecerá oportunidad para que la sala presente candidaturas. Se ofrecerá oportunidad para que la sala o por petición se presenten candidaturas, en cualquier caso con disposiciones para las correspondientes investigaciones de antecedentes.

(2) Si se elige cualquiera de las opciones de la Sec. 1(b), las *investigaciones de antecedentes y evaluaciones que se requieren según el Canon III.11.x(y) deberán ser efectuadas por el Comité Nominador Conjunto, a menos que la Convención Diocesana haya hecho disposiciones diferentes para el proceso de nombramiento. La prueba de la elección será un certificado firmado por el Oficial Presidente y el Secretario del órgano electoral, con un testimonial firmado por una mayoría constitucional del órgano, de la manera dispuesta en el Canon III.11.3, el cual será enviado al Comité Permanente de la Diócesis en cuyo*

nombre se realizó la elección. El Comité Permanente procederá como se dispone en el Canon III.11.3

Y asimismo

Se resuelve, Que por la presente, se enmiende el Canon III.11.3 para que diga lo siguiente:

Canon III.11.3

Sec. 3.

(a) El Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo, a través de su Presidente o alguna otra persona o personas especialmente nombrada(s), deberá enviar inmediatamente al Obispo Presidente y a los Comités Permanentes de las distintas Diócesis, una certificación de la elección suscrita por el Secretario de la Convención de la Diócesis, que incluya una declaración de acuse de recibo de:

- (1) prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
- (2) certificados de un doctor en medicina con licencia y de un ~~psiquiatra~~ psicólogo y profesional en abuso de sustancias autorizados por el Obispo Presidente, en los que indiquen que han examinado detenidamente al Obispo electo respecto a la condición médica, psicológica y psiquiátrica de esa persona, *así como respecto al uso y abuso de sustancias, sustancias químicas y alcohol*, y que no han descubierto ninguna razón por la cual la persona no sea apta para emprender el trabajo para el cual ha sido seleccionada. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund para estos fines; y
- (3) prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

Y asimismo

Se resuelve, Que por la presente, se enmiende el Canon III.11.9(c) para que diga lo siguiente:

Canon III.11.9(c)

(c) Obispos Misioneros

- (1) La elección de una persona para ser Obispo en una Diócesis Misionera se celebrará de conformidad con los procedimientos establecidos en la Constitución y Cánones de esta Iglesia.
- (2) En lugar de elegir a un Obispo, la Convención de una Diócesis Misionera podrá solicitar que el Sínodo de la Provincia, la Cámara de Obispos de la Provincia (sujeta a la confirmación del Consejo Provincial) o el Consejo Regional de Iglesias en comunión con esta Iglesia de la cual la Diócesis es miembro realice la elección en su nombre. El presidente enviará al Comité Permanente de la Diócesis misionera en cuyo nombre se hizo dicha elección una certificación de la elección firmada por el Presidente y el Secretario del Sínodo Provincial, la Cámara de Obispos de la Provincia o en el Consejo Regional y un carta de recomendación en la forma

que dispone el Canon III.11 firmado por una mayoría constitucional del Sínodo, de la Cámara Provincial de Obispos o del Consejo Regional. El Comité Permanente procederá luego como se estipula en el Canon III.11 usándose la certificación de elección y el carta de recomendación antes mencionado en lugar de la prueba de elección y el carta de recomendación que se exige en esos casos. *Si se utiliza esta opción, las investigaciones de antecedentes y las evaluaciones que se requieren en el Canon III.11.1(b) deberán ser efectuadas por el organismo que haya organizado la elección, ya sea el Sínodo o la Cámara de Obispos de la provincia.*

(3) La Convención de una Diócesis Misionera podrá, en lugar de elegir a un Obispo, pedir que dicha elección la haga en su representación la Cámara de Obispos. Tal elección estará sujeta a la confirmación una mayoría de los Comités Permanentes de las distintas Diócesis. Las certificaciones médicas que se exigen en el Canon III.11 también se le exigirán a los Obispos misioneros electos.

- (i) Cuando la Cámara de Obispos vaya a elegir a un Obispo para una Diócesis misionera dentro de una provincia dada, el Presidente de la Provincia podrá convocar al Sínodo de la Provincia antes de la reunión de la Cámara de Obispos en la cual ha de elegirse un Obispo para esa Diócesis Misionera. El Sínodo de la Provincia podrá nominar en esa ocasión a no más de tres personas a la Cámara de Obispos para ese oficio. Será deber del Presidente de la Provincia el comunicar dichas candidaturas, si las hubiere, al Presidente de la Cámara de Obispos, quien les comunicará las mismas a los Obispos, junto con otras candidaturas que hayan sido hechas, de conformidad con las Reglas de Orden de la Cámara. Cada provincia que incluya una Diócesis Misionera establecerá, por ordenanza, la manera de convocar al Sínodo y de hacer dichas candidaturas. *Si el Sínodo de la Provincia nombra a las personas según las disposiciones de esta subsección, las investigaciones de antecedentes y las evaluaciones que se requieren según el Canon III.11.1(b) deberán ser efectuadas por el Sínodo de la Provincia. La Cámara de Obispos deberá efectuar las investigaciones de antecedentes y las evaluaciones que se requieren según el Canon III.11.1(b) para todas las personas nominadas, de conformidad con el Reglamento Parlamentario de la Cámara.*

\*\*\*

El Grupo de Trabajo consideró incluir en las enmiendas canónicas propuestas sobre las investigaciones de antecedentes y las evaluaciones, requisitos específicos con respecto a quién se debe divulgar la información sobre dichas investigaciones y evaluaciones en diferentes momentos durante el proceso de búsqueda y elección. Sin embargo, quedó claro que los aspectos que rodean la evaluación y la revelación de dicha información son especialmente delicados y posiblemente complejos. Dichos aspectos incluyen:

- Qué información es pertinente para el proceso de búsqueda y elección;
- Quién está o debería estar equipado para evaluar la información;

- Qué información, de haberla, debería eliminar automáticamente a una persona de ser considerada en el proceso;
- Qué información, tomada junto con toda la demás información, podría contribuir a que una persona sea eliminada de la consideración en el proceso;
- Si la persona se incluye en la boleta, ya sea por medio del organismo nominador, por petición o por el seno de la Cámara, qué información, de haberla, debería ser divulgada al clero y a los delegados laicos que están eligiendo al obispo;
- Si se elige a una persona, qué información, de haberla, debería divulgarse a los Obispos de la Iglesia y a los Comités Permanentes que voten para dar o negar su consentimiento para la elección.

Estos aspectos requieren análisis y conversaciones adicionales. Por esas razones, el Grupo de Trabajo propone que la Junta piloto para Transiciones Episcopales considere estos aspectos y reporte sus hallazgos ante la 80a Convención General.

## **V. FORMACIÓN PARA EL MINISTERIO DE UN OBISPO**

### **A. El Ministerio que Compartimos.**

El grupo de trabajo está consciente de las órdenes de ministerio especificadas en el Catecismo (el *Libro de Oración Común*, a partir de la pág. 747) e instituidas a través de los ritos sacramentales del bautismo y la ordenación. Aunque cada orden tiene responsabilidades específicas, solo cuentan con una expectativa fundamental en común: “... representar a Cristo y su Iglesia”. Al usar una imagen bíblica, todos somos miembros de “el cuerpo de Cristo” (I Corintios 12:27). De esta forma, cada uno tenemos una función específica por llevar a cabo para “representar a Cristo y su Iglesia”, según la orden de ministerio a la que la Iglesia nos ha llamado. Para ese fin, cada orden debe formarse para hacer su labor específica dentro del cuerpo de Cristo.

### **B. El Ministerio de los Obispos.**

Los Evangelios nos dicen que Jesús llamó a doce discípulos que fueron conocidos en general como los Apóstoles, término que significa literalmente “mensajeros”. Estos Apóstoles fueron enviados para realizar el ministerio que Jesús les encomendó con la promesa del don del Espíritu Santo (Mateo 28:16-20; Hechos 1:8-9.) Para preparar a los Apóstoles para su ministerio, Jesús los instruyó y los formó modelando el amor reconciliador de Dios para el mundo en su vida, y les enseñó acerca de la muerte, la resurrección y la ascensión.

El *Libro de Oración Común* especifica que un obispo debe

“representar a Cristo y su Iglesia, especialmente como apóstol, presbítero principal y pastor de una diócesis; velar por la fe, unidad y disciplina de toda la Iglesia; proclamar la Palabra de Dios; actuar en nombre de Cristo para la reconciliación del mundo y la edificación de la Iglesia; y ordenar a otros para continuar el ministerio de Cristo” (*Ibid.*, pág. 748).

Después de la Resurrección, a medida que la Iglesia creció y se expandió, se volvió costumbre de los apóstoles discernir quién debería ser nombrado (por medio del rito sacramental de la imposición de las manos) para compartir los ministerios de la Iglesia en la orden de obispo. Podría decirse que el primer ejemplo de esta función efectuada por los Apóstoles fue la selección de Matías para suceder a Judas. También actuaron juntos para seleccionar a diáconos que efectuaran aspectos particulares del ministerio (Hechos 6:1-6) para que los obispos quedaran libres para enfocarse en su llamado específico al apostolado. A partir de estas acciones apostólicas que se han convertido en parte de la tradición histórica de la Iglesia, han evolucionado las diversas órdenes del ministerio a lo largo de los siglos.

La tradición indica que la Iglesia traza su línea de sucesión hasta Santiago de Jerusalén, el hermano de Jesús, quien fue el primer obispo (en griego, *episkopos* o “supervisor”) seleccionado por la banda Apostólica. Esta práctica de la Iglesia de elegir a los obispos sucesores para el ministerio apostólico se conoce comúnmente como “Sucesión Apostólica”. La importancia de la función del “Episcopado Histórico” se reconoce como uno de tan solo cuatro principios para una Iglesia que se consideraba fiel a las enseñanzas de Jesús. El Cuadrilátero Chicago-Lambeth (el *Libro de Oración Común*, págs. 771-772) describe ese cuarto principio de la siguiente forma: “el Episcopado Histórico, adaptado localmente en los métodos de su administración a las diversas necesidades de las naciones y pueblos llamados por Dios a la Unidad de su Iglesia.”

Eso es tan cierto hoy como lo era cuando Jesús escogió a los Apóstoles originales.

El ministerio episcopal es un llamado nuevo y diferente. Nuestra teología y eclesiología sugieren que el ministerio episcopal es una orden completamente distinta y representa un llamado nuevo. Las investigaciones sobre la función del obispo también sugieren que su labor representa un cambio vocacional sísmico.

### **C. Lo que los Obispos Necesitan Saber, y Cuándo Necesitan Saberlo.**

El programa de estudios actual del Colegio para Obispos se basa en estudios longitudinales de las necesidades de los obispos, que surgieron como resultado de un proyecto de investigación de tres años financiado por una subvención Louisville de la Fundación Lilly para identificar y desarrollar las necesidades educativas de los obispos durante sus primeros años en funciones. A partir de esta investigación, se produjo el programa de estudios inicial “Vivamos nuestras Promesas”, que continúa siendo fundamental. Desde esos inicios, los participantes evalúan todos los ofrecimientos usando cuestionarios diseñados profesionalmente, que son estudiados por el Comité del programa de estudios. Ese comité también aprovecha las opiniones de los obispos, así como del clero y los laicos conocedores.

Los componentes principales del actual programa de estudios de formación incluyen los siguientes:

Un Programa para Acompañantes de 90 días, en el que a cada obispo electo se le proporciona un obispo experimentado, con el fin de ayudarlo a abordar muchas de las disposiciones prácticas inmediatas del período de transición de la elección a la ordenación.

Una Conferencia para Nuevos Obispos y Cónyuges que ayuda a los obispos recién electos y a sus cónyuges a crear una comunidad, y a examinar los aspectos de la transición que enfrentan la mayoría de los obispos nuevos y sus familias.

La Residencia Vivamos Nuestras Promesas, que proporciona oportunidades para que los obispos nuevos se reúnan en una comunidad de obispos nuevos con el fin de reflexionar sobre los dones, las responsabilidades y la autoridad del episcopado, así como para adquirir recursos que dirijan y sirvan a las diócesis fielmente y con eficacia. Este es un programa de residencia de cinco días que se lleva a cabo durante cada uno de los primeros tres años del episcopado de un obispo nuevo.

Este programa de residencia también ha tenido una gran aceptación en la Comunión Anglicana fuera de los Estados Unidos. Por ejemplo, los obispos nuevos de Canadá, Cuba, República Dominicana, El Salvador, Irlanda, México, Nueva Zelanda, Escocia y Tanzania han participado en el Programa de Residencia y, por lo tanto, se han expuesto a la formación y a la política de la Iglesia Episcopal.

El programa de entrenamiento por un compañero Vivamos Nuestras Promesas, que proporciona una relación colegial entre un obispo nuevo y un obispo experimentado y capacitado como entrenador de compañeros, bajo la dirección de un Entrenador de Vida profesional y con licencia. El programa apoya la salud espiritual y el desarrollo personal y está diseñado para equipar a los obispos nuevos con habilidades para un liderazgo transformador.

Programas de educación continua para el estudio de asuntos específicos que representan un desafío para la Iglesia del siglo XXI, que se ofrecen en cada reunión de la Cámara de Obispos, y en otros lugares y formatos diversos.

El Instituto de Liderazgo, un sitio disponible para los obispos, que ofrece una serie de artículos útiles que se actualizan con regularidad y que siempre están cambiando, sobre liderazgo y colaboración provenientes de diversas fuentes seculares y religiosas.

Un curso importante y en cierta forma único es la Conferencia William y Sidney Sanders sobre Transiciones Ordenadas. Esta ofrece una oportunidad para que los obispos y sus cónyuges se preparen para una transición sana y sin complicaciones hacia los años de su retiro, y para ayudar a sus respectivas diócesis a abrirse camino en el proceso para ordenar al siguiente obispo.

Programa	Postelección Preordenación	Año 1	Año 2	Año 3	Año 4	Año 5	Año 6	Años para la Jubilación
Cursos Cortos		XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXXXX
Estudio en Grupos Pequeños					XXXX	XXXX	XXXX	
Educación Continua de la CdO		XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXX	XXXXXX
CREDO para Obispos						XXXX		
Conferencia sobre Transiciones Ordenadas								XXXXXX
Programa de 90 Días para Acompañantes	XXXXXXX							
Conferencia para Obispos Nuevos y sus Cónyuges o Parejas		XXXX						
Vivamos nuestras Promesas			XXXX	XXXX	XXXX			

## **D. ¿Quién Proporciona el Contenido del Programa de Estudios?**

Como se observó anteriormente, las subdivisiones 12.1 y 12.2 del Canon III.12 le asignan a la Cámara de Obispos la responsabilidad principal de los primeros tres años de formación de los obispos, así como de su educación continua.

La Cámara de Obispos determinó que el Colegio para Obispos es el vehículo más adecuado para cumplir con sus responsabilidades en la formación y educación continua de los obispos. El organismo rector del Colegio incluye a obispos, pero también a clero y laicos conocedores y experimentados. Ellos participan en la identificación de materias para el programa de estudios, en la actualización de cursos y materiales, en el contenido de las materias y en la presentación de lo que el programa de estudios ofrece a los obispos que asisten al Colegio. Esto permite que el Colegio se asegure de que el programa de estudios esté actualizado, sea eficaz y cumpla los requisitos de su propósito:

“Facilitar oportunidades de educación y formación que fortalecerán a los obispos en su vida personal, como líderes diocesanos en la misión de Dios, y en su vocación a Dios, como una comunidad de obispos al servicio de la Iglesia Episcopal”.

Antes de julio de 2017, el Colegio funcionaba como parte de la ODP; en ese momento, el Obispo Presidente lo separó de la ODP y lo estableció directamente dentro de la Oficina del Obispo Presidente. Actualmente se están explorando formas de expandir las oportunidades para los laicos y el clero calificados de participar en el desarrollo y la presentación de programas de estudios nuevos y existentes.

## **E. Gobierno del Colegio para Obispos**

Todos los miembros del Grupo de Trabajo han trabajado juntos para aprender acerca de la formación y la educación continua de los obispos que se está realizando a través del Colegio para Obispos, y para reportar aquí esa labor. Sin embargo, existe un conflicto de opiniones entre los miembros del Grupo de Trabajo acerca de la estructura de gobierno del Colegio. Algunos miembros sienten que debería haber cambios en el gobierno del Colegio para Obispos, como los que se describen en la siguiente Resolución. Otros miembros no tienen esa inquietud. El Grupo de Trabajo ofrece la Resolución para que la Convención General la considere y emprenda las acciones debidas.

### **Resolución A149 Reorganización de la Junta Directiva del Colegio para Obispos**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_,

Que se urja al “Colegio para Obispos de la Iglesia Episcopal Reverendísimo David E. y Helen R. Richards” a enmendar su certificado de incorporación y sus estatutos para disponer que:

- el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados nombren de manera conjunta a los directores de la corporación,
- la Cámara de Obispos sea la que elija a los directores de la corporación,
- la Cámara de Diputados de la Convención General sea la que confirme a los directores de la corporación,
- las vacantes de la Junta que ocurran más de seis meses antes de la convocatoria a la siguiente Convención General se ocupen por medio de un nombramiento conjunto del Obispo Presidente y del Presidente de la Cámara de Diputados, así como de una elección por parte de la Junta del Colegio, y
- el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente sean miembros de la junta directiva, *ex officio*.

## EXPLICACIÓN

La resolución cambiaría la junta de gobierno del Colegio para Obispos para que se pareciera a muchos otros organismos de gobierno de toda la Iglesia, al hacer que ambos oficiales presidentes nominaran de manera conjunta a los miembros de la junta, en un proceso colaborativo que probablemente tendría como resultado una junta que abarcaría de manera más uniforme las órdenes del ministerio de la Iglesia, todas las cuales tienen un interés vital en el llamado y la formación de los obispos.

\*\*\*

## VI. OTRAS CONSIDERACIONES CANÓNICAS Y ESTRUCTURALES

### A. Introducción

Como se analizó anteriormente, el Grupo de Trabajo participó en una amplia variedad de pláticas acerca del proceso de elección de los obispos por parte de las diócesis. El Artículo II, Sección 1 de la Constitución dispone que “[i]n cada diócesis, el Obispo o el Obispo Coadjutor será elegido de acuerdo con las reglas dispuestas por la Convención de esa diócesis...” El Canon III.11.1(a) dispone además que el “[D]iscernimiento de la vocación para ser Obispo ocurre por medio de un proceso de elección, de conformidad con las reglas prescritas por la Convención de la Diócesis y de acuerdo con la Constitución y Cánones de esta Iglesia”. Además, de conformidad con el Canon III.11.1(b), una diócesis puede solicitar que la Cámara de Obispos de la Provincia de la cual forma parte la diócesis elija a su obispo, sujeto a la confirmación por parte del Sínodo Provincial, o podría solicitar que la Cámara de Obispos llevara a cabo la elección en nombre de la diócesis. La Cámara de Diputados elige al Obispo Presidente en la Convención General y lo confirma. La política actual de nuestra Iglesia tiene un fuerte énfasis en hacer que se elija a los obispos, con excepción de los Obispos Asistentes, que ya fueron electos y consagrados como obispos y que son nombrados por el Obispo Diocesano, si el Comité

Permanente y la Convención Diocesana aprueban la creación del puesto de Obispo Asistente de conformidad con el Canon III.12.5. Por lo tanto, incluso si el obispo es nombrado, existe la oportunidad de que el Comité Permanente y la Convención Diocesana voten. Los procedimientos que se siguen en las elecciones, sin embargo, se dejan en manos de las diócesis.

Por otra parte, en muchas otras jurisdicciones de la Comunión Anglicana, Incluida la Iglesia de Inglaterra, los obispos con frecuencia son nombrados en lugar de ser electos. Cuando la Iglesia de Inglaterra aprobó permitir que las mujeres fungieran como obispas en 2014, se nombró a la primera obispa, Libby Lane (2015). Desde 2015, se ha nombrado a un total de 11 mujeres (nueve Sufragáneas y dos Diocesanas) para servir como obispas en la Iglesia de Inglaterra, que cuenta con aproximadamente 110 obispos activos. Una de las 11 mujeres que ya habían sido nombradas fue nombrada a finales de 2017 para servir como Obispa de Londres, el tercer puesto más alto en la jerarquía de la Iglesia de Inglaterra después de los Arzobispos de Cantóbery y de York. En la Iglesia Episcopal, que tiene aproximadamente 130 obispos activos (incluidos los Obispos Asistentes), y que ordenó a su primera obispa en 1989, actualmente hay seis mujeres que sirven como Obispas Diocesanas y nueve que sirven como Obispas Sufragáneas, todas las cuales han sido electas. Desde 1989 se ha elegido a un total de 26 mujeres para servir como obispas (14 Sufragáneas y 12 Diocesanas), y una mujer, Katharine Jefferts Schori, fue electa Obispa Presidenta y fungió desde 2006 hasta 2015.

El Grupo de Trabajo consideró la posibilidad de cambiar a un sistema por nombramiento o quizás a un sistema modificado en el que algunos obispos fueran nombrados y otros electos. Después de analizar la forma en que se selecciona a los obispos en otras partes de la Comunión Anglicana, así como la historia de permitir que las diócesis de nuestra Iglesia determinen sus propios procesos de elección, el Grupo de Trabajo decidió continuar honrando el sistema que ha utilizado nuestra Iglesia a lo largo de la historia y mantener un episcopado electo que en gran medida está regido por la diócesis electora. Anteriormente, en este informe se propusieron formas en que las diócesis pueden o deberían implementar procesos y cambios en sus elecciones para alentar la diversidad en el episcopado, facilitar el discernimiento por parte de quienes se sienten llamados al episcopado, aclarar las diferentes clasificaciones de obispos y las capacidades bajo las que sirven, proporcionar evaluaciones misionales y por parte de las diócesis para ayudar a determinar sus necesidades y esperanzas para el futuro, así como otros aspectos dispuestos en el mandato del Grupo de Trabajo.

En la Sección VI se disponen las enmiendas a la Constitución y Cánones que serían necesarias para implementar estas recomendaciones del Grupo de Trabajo (algunas enmiendas canónicas se proponen también en la Sección IV). Además, algunas de las enmiendas propuestas sirven para aclarar el lenguaje o para corregir la gramática, la puntuación o las referencias cruzadas. La meta de estos cambios aclaradores es promover el uso uniforme del lenguaje en todos los cánones.

## **B. Función Principal de las Diócesis en las Elecciones Episcopales**

Como se observó anteriormente y se describió en las Secciones IV.B y VI.A, el Grupo de Trabajo tomó una decisión en contra de proponer cambios importantes al mandato canónico actual de la Iglesia para los obispos electores. En lugar de cambiar la naturaleza fundamental de nuestra política, el grupo de trabajo decidió dejar la responsabilidad principal del proceso de elección a las diócesis y enfocarse en proporcionar las mejores prácticas para las elecciones.

## **C. Aclaración de los Puestos y Funciones de los Obispos**

El grupo de trabajo analizó los tipos de obispos que se incluyen actualmente en los cánones, así como otros tipos que no son canónicos. Los cánones estipulan Obispos Diocesanos, Obispos Coadjutores, Obispos Sufragáneos, Obispos Asistentes, Obispo de los Ministerios Federales, Obispos Misioneros (ninguno en la actualidad), Obispos de Misiones de Área (actualmente Navajoland), y Obispos en el Extranjero (actualmente la Convocación de Iglesias Episcopales de Europa), así como obispos que sirven de manera provisional. Los tipos de obispos que han servido recientemente o que sirven actualmente en la Iglesia Episcopal, pero que no están estipulados en los Cánones, incluyen Obispos Asistentes (que son llamados por el Obispo Diocesano, pero que no se someten a un proceso canónico general de la Iglesia para su aprobación), Obispos Interinos y Obispos *Pro Tempore*. Estos tipos de obispos no incluyen a los obispos que podrían servir ocasionalmente en una diócesis en una función que por lo general se conoce como labor episcopal ‘eventual’. El Grupo de Trabajo define a los obispos que sirven en capacidad eventual como aquellos obispos cuya función está limitada a enseñar, predicar o proporcionar los ritos sacramentales a invitación de la Autoridad Eclesiástica de la diócesis a la que el obispo “eventual” ha sido invitado a participar en momentos y lugares particulares como los que se describieron anteriormente.

El Grupo de Trabajo consideró reducir los tipos de Obispos establecidos en los Cánones a los dos siguientes: Obispos Diocesanos y “otros” Obispos que esencialmente serían el equivalente de los Obispos Asistentes. El Grupo de Trabajo, sin embargo, determinó que los ministerios de los diferentes tipos de Obispos establecidos en los Cánones continúan teniendo una función importante y en este momento no deberían ser eliminados. En lugar de ello, el Grupo de Trabajo recomienda que, con excepción de los Obispos Eventuales y los Obispos Provisionales (nuevos títulos canónicos que se explican a continuación), todos los obispos deberían someterse a los procesos adecuados de toda la Iglesia, incluida la aprobación por parte de los obispos que ejercen jurisdicción y de los Comités Permanentes de las diócesis, así como aprobaciones locales por parte de la Convención Diocesana y del Comité Permanente de la Diócesis en la que servirán dichos obispos.

Además, en la versión en inglés de la Constitución y Cánones no se mantiene un uso uniforme de los términos “Diocesan Bishop”, “Bishop Diocesan”, “Suffragan Bishop” y “Bishop Suffragan”. Los términos “Bishop Diocesan” y “Bishop Suffragan” son los que se utilizan con mayor frecuencia en inglés, y el Grupo de Trabajo propone cambios para su uso uniforme en toda la Constitución y Cánones. Estas enmiendas a la Constitución y Cánones permitirán lograr la uniformidad y establecer nombres en

los cánones para ciertas funciones que los obispos asumen y que en la práctica se han denominado en formas diferentes, incluido el Obispo Diocesano *Pro Tempore*, que puede ser (i) un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo de una diócesis que de manera temporal o permanente se encuentra sin Obispo Diocesano, o (ii) un obispo de esta Iglesia que sirve al mismo tiempo en otra diócesis o un obispo que ha renunciado a esta Iglesia; en ambos casos, debe ser aprobado por la Convención Diocesana de la diócesis que de manera temporal o permanente se encuentra sin Obispo Diocesano. El Obispo Diocesano *Pro Tempore* ejerce jurisdicción de manera temporal en una diócesis hasta que se elige un nuevo Obispo Diocesano, o mientras el Obispo Diocesano se encuentra ausente durante un tiempo (Artículo II.5; Canon III.13.1). Los otros títulos nuevos son Obispo Eventual (un obispo que efectúa actos episcopales ocasionales o que oficia predicando, administrando los Sacramentos o celebrando servicios públicos ocasionales en una Diócesis [Canon III.12.3(f)]; y Obispo Provisional (un obispo que sirve de manera temporal, pero sin ejercer jurisdicción, cuando no hay obispo en una diócesis durante un período limitado [Canon III.13.2]).

En los Materiales Complementarios se incluye una tabla en la que se resumen los tipos y títulos de los obispos.

## **D. Obispos Asistentes**

### **1. Elección y Titularidad**

Las disposiciones actuales del Canon III.12.5 se han interpretado de diversas formas con respecto a los requisitos y procesos para nombrar a un Obispo Asistente. Las enmiendas propuestas por el grupo de trabajo al Canon III.12.5 cambiarían el puesto de Obispo Asistente, de un puesto por nombramiento a un puesto por elección. De acuerdo con las enmiendas propuestas, la diócesis que desee convocar a una elección para un Obispo Asistente primero tendría que pasar por el proceso de evaluación misional [Canon III.11.1(c)], y los obispos con jurisdicción y los Comités Permanentes deberían dar su consentimiento para efectuar la elección. Después de recibir dichos consentimientos y completar cualquier otro discernimiento diocesano y los pasos para su planificación, la convención diocesana elegiría a un Obispo Asistente. Sería permisible tener solo un candidato para el puesto nominado, y los candidatos podrían ser presbíteros u obispos que estén calificados para ser electos. El requisito de que la titularidad del servicio del Obispo Asistente en la diócesis termine al finalizar la jurisdicción del Obispo Diocesano no ha cambiado. La diócesis estaría limitada a tres Obispos Asistentes.

Estas enmiendas hacen que el proceso de seleccionar a un Obispo Asistente sea más similar al proceso de seleccionar a Obispos Diocesanos y a Obispos Sufragáneos. El proceso de elección aumenta la participación de los laicos y del clero en el proceso de selección de un Obispo Asistente, incluso si eventualmente se nombra solo a una persona para el puesto. Someter el proceso a una evaluación misional y a un proceso de consentimiento ayudaría a la diócesis a determinar si es necesario contar con un Obispo Asistente o si deberían explorarse otras opciones. El proceso permitirá que las diócesis elijan a un Obispo Asistente de un grupo más diverso de posibles candidatos, en lugar del método

actual de seleccionar a alguien que ya ha sido electo como obispo de entre un grupo que se compone principalmente de hombres blancos. Para poder encontrar a un Obispo que no sea blanco y nombrarlo como Obispo Asistente, las diócesis con frecuencia buscan fuera de las diócesis de los Estados Unidos, y de este modo toman talento que quizás sea necesario a nivel local de la diócesis actual de ese Obispo. La enmienda les dará a las Diócesis la opción de elegir a un Obispo Asistente entre la diversidad de presbíteros de las diócesis de los EE. UU. Además, cuando termine la titularidad del Obispo Asistente, contará con un historial que podría ser útil en una elección episcopal posterior.

## 2. Obispos Asistentes de Jurisdicciones Distintas a la Iglesia Episcopal

En su evaluación de los Obispos Asistentes, el Grupo de Trabajo determinó que los procesos respecto a los obispos de otras jurisdicciones necesitaban pautas más prescriptivas en los cánones. Para ayudar a asegurar que los obispos de otras jurisdicciones tengan un conocimiento básico de la Iglesia Episcopal y hayan recibido capacitación en las áreas pertinentes que se requieren para la ordenación episcopal, se agregaron ciertos requisitos para recibir al clero de otras jurisdicciones establecidos en el Canon III.10 al Canon III.12.5.

## E. Proceso de Consentimiento y Evaluación Misional

El Grupo de Trabajo recomienda reducir de 120 a 60 días el período para que los obispos y los Comités Permanentes de las diócesis aprueben la elección de un obispo, en los Cánones III.11.3(a) y III.11.4. Con la habilidad generalizada de votar y comunicarse electrónicamente, debería ser factible utilizar un período más corto para el consentimiento, y esto permitirá que el obispo recién electo comience a trabajar con la diócesis más rápidamente. El período de transición más corto será especialmente útil para las diócesis que están tratando de tomar una nueva dirección o de hacer cambios en sus procesos o ministerios.

El Grupo de Trabajo recomienda también hacer enmiendas al Canon III.11.1 para estipular los consentimientos de una mayoría de los obispos que ejercen jurisdicción y una mayoría de los Comités Permanentes, antes de que una diócesis u otra jurisdicción pueda convocar a la elección de un Obispo Diocesano. Las enmiendas consolidarían en un canon la lista de obispos para la que se debe obtener consentimiento para convocar a una elección. Este sería un requisito nuevo para la elección de Obispos Diocesanos, Obispos Misioneros y Obispos Asistentes. Actualmente se requieren consentimientos previos a las elecciones de Obispos Coadjutores [Canon III.11.9(a)(1)] y Obispos Sufragáneos [Canon III.11.9(b)(2)]. Las enmiendas mantienen el requisito de que se obtengan los consentimientos de la mayoría de los obispos que ejercen jurisdicción y de los Comités Permanentes *después* de la elección con respecto al obispo electo. Las enmiendas funcionan en conjunto con la adición propuesta de un proceso de evaluación misional al Canon III.11.1, según lo que se describe en la Sección IV.A de este informe.

Las enmiendas propuestas, incluida la evaluación misional, están diseñadas para alentar a las diócesis a estudiar periódicamente sus fortalezas y sus desafíos, así como a discernir el tipo de liderazgo que

necesitan para el futuro. Este discernimiento se llevará a cabo tanto dentro de la diócesis como también en consulta con las diócesis vecinas, y con la asistencia de consultores. Aunque el proceso de evaluación misional, especialmente si no se lleva a cabo con regularidad, podría aumentar el tiempo necesario para un proceso de elección, la reducción del período de consentimiento ayudará a disminuir el tiempo total. El proceso de evaluación misional comenzaría a ser un requisito para todas las elecciones a partir del 1.º de enero de 2019, y su uso se alentaría en todas las elecciones que se convoquen antes de ese momento.

De la misma forma, el requisito de que las diócesis obtengan consentimientos de la mayoría de los obispos y Comités Permanentes para convocar a una elección de Obispo Diocesano, Obispo Asistente (si se adopta la enmienda propuesta respecto a los Obispos Asistentes) u Obispo Misionero, además del requisito actual de obtener los consentimientos antes de la elección de un Obispo Coadjutor o de un Obispo Sufragáneo, les ayuda a determinar si deberían considerar otras opciones antes de gastar sus recursos en una elección. Por lo menos una de las mismas razones para el requisito actual de obtener consentimientos para la elección de Obispos Coadjutores y Obispos Sufragáneos se aplica también a estas elecciones, para ayudar a asegurar que la diócesis haya examinado si la elección es la mejor opción en ese momento o si sería mejor que la diócesis tuviera a un obispo que sirviera de manera provisional durante un período, si debería asociarse con otra diócesis para compartir recursos, si debería considerar una posible fusión u otras opciones.

## **F. Aclaración del Significado de “Vacante en el Episcopado”**

La Comisión Permanente sobre la Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones recibió una pregunta, que a su vez le envió al Grupo de Trabajo, acerca de lo que constituye una vacante en el episcopado, incluido el hecho de si debería considerarse que existe una vacante cuando el obispo se encuentra en un período sabático o está temporalmente incapacitado debido a enfermedades, lesiones u otras circunstancias. El Grupo de Trabajo consideró estos asuntos en el contexto de los cánones existentes y otros factores, incluida la relativa facilidad de comunicarse, en la mayoría de las circunstancias, con un obispo que se encuentra en un período sabático. Las circunstancias bajo las cuales hay una vacante en el episcopado, incluida la vacante que se analiza en el Canon III.5.1(c), se aclaran en el Canon III.12.4(d) propuesto. Las ausencias, enfermedades o períodos sabáticos de corta duración no constituyen una “vacante” y se alienta a los obispos a organizar la cobertura de sus deberes mientras se encuentran alejados de su oficio diocesano por estas razones y otras similares. En la mayoría de estos casos, es posible comunicarse con el obispo dentro de un período razonable para tomar una decisión, incluso en una emergencia. Una verdadera vacante es un evento que hace surgir la necesidad de una cobertura a más largo plazo de los deberes episcopales, debido a que no se espera que el obispo regrese a su oficio dentro de un período razonable o de manera definitiva.

## **G. Enmiendas Propuestas a la Constitución**

El Grupo de Trabajo recomienda las siguientes enmiendas a la Constitución:

## **Resolución A150 Enmienda al Artículo I.2 de la Constitución**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Artículo I, Sección 2 de la Constitución para que diga lo siguiente:

### Artículo I

Sec 2. Todo Obispo de esta Iglesia con jurisdicción, todo Obispo Coadjutor, todo Obispo Sufragáneo, todo Obispo Asistente y todo Obispo que, en razón de su edad avanzada o fragilidad física, o quien en razón de haber sido electo a un cargo creado por la Convención General o que, respondiendo a motivos de estrategia misionera determinada por acción de la Convención General o la Cámara de Obispos, hubiese renunciado a una jurisdicción, tendrá asiento y voto en la Cámara de Obispos. Será necesaria una mayoría de Obispos con derecho a voto, excluidos los Obispos que hubiesen renunciado a su jurisdicción o cargo, a fin de constituir quórum para evacuar las diligencias. *Los obispos que ejercen o tienen jurisdicción son los que ejercen la autoridad eclesiástica en una diócesis u otra jurisdicción de esta Iglesia.*

### EXPLICACIÓN

La enmienda del primer enunciado permite uniformar el uso del término en inglés “Bishop Suffragan” en toda la Constitución y Cánones. El enunciado final aclara el significado de “ejercer” o “tener” jurisdicción, incluida la jurisdicción sobre áreas que no son diócesis como Navajoland, la Convocación de Iglesias Episcopales de Europa y Guam (sobre las cuales ejerce jurisdicción el Obispo Presidente).

\*\*\*

## **Resolución A151 Enmienda al Artículo II de la Constitución**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Artículo II.4-8 de la Constitución para que diga lo siguiente:

### ARTÍCULO II

Sec. 4. Una Diócesis podrá, a solicitud del Obispo de esa Diócesis, elegir a no más de dos Obispos Sufragáneos, sin derecho de sucesión, y con asiento y voto en la Cámara de Obispos. El Obispo Sufragáneo será consagrado y desempeñará su cargo con las condiciones y limitaciones, aparte de las dispuestas en este Artículo, que pudiesen disponer los Cánones de la Convención General. El Obispo Sufragáneo será elegible para la elección como Obispo Diocesano u Obispo Coadjutor de una Diócesis, o como *Obispo Sufragáneo* en otra Diócesis.

Sec. 5. Una Diócesis podrá, mediante la Constitución y Cánones de dicha Diócesis, prescribir que al fallecimiento, *destitución o deposición* de un Obispo, o *si este renuncia o es destituido de su oficio en cumplimiento con el Canon III.12.12(7)*, un Obispo Sufragáneo de esa Diócesis podrá ~~encargarse de dicha Diócesis~~ *devenirse temporalmente en la Autoridad Eclesiástica de la misma, sirviendo como el Obispo*

*Diocesano Pro Tempore* hasta que se escoja y consagre a un nuevo Obispo; o que, durante la incapacidad o ausencia del Obispo, un Obispo Sufragáneo de la Diócesis podrá encargarse de dicha Diócesis y devenirse temporalmente en la Autoridad Eclesiástica de la misma *para servir como el Obispo Diocesano Pro Tempore de la Diócesis*.

Sec. 6. Un Obispo no podrá renunciar a su jurisdicción sin el consentimiento de la Cámara de Obispos.

Sec. 7. La Cámara de Obispos podrá elegir a un Obispo Sufragáneo que, bajo la dirección del Obispo Presidente, estará a cargo del trabajo de aquellos capellanes de las Fuerzas Armadas de los Estados Unidos, de los Centros Médicos de la Administración para Veteranos y de las Instituciones Correccionales Federales que sean Ministros ordenados de esta Iglesia. El Obispo Sufragáneo así elegido será consagrado y desempeñará su cargo con las condiciones y limitaciones, aparte de las dispuestas en este Artículo, que dispongan los Cánones de la Convención General. El Obispo Sufragáneocalificará para ser electo como Obispo *Diocesano*, o Obispo Coadjutor u Obispo Sufragáneo de una Diócesis.

Sec. 8. Un Obispo Diocesano o Coadjutor que haya ~~ejercido jurisdicción, por lo menos durante los cinco años precedentes, como el Ordinario,~~ *servido como Obispo Diocesano o como Obispo Coadjutor de una Diócesis durante cualquier período de tiempo*, podrá ser elegido como Obispo *Diocesano*, Obispo Coadjutor u Obispo Sufragáneo de otra Diócesis *solo si han transcurrido cinco o más años desde que sirvió como Obispo Diocesano u Obispo Coadjutor en la diócesis en la que se encuentra actualmente o en la que sirvió por última vez como Obispo Diocesano u Obispo Coadjutor*. Antes de la aceptación de dicha elección, presentará una renuncia a la jurisdicción en la Diócesis en la cual el Obispo se encuentre sirviendo, con sujeción a la obligatoria aceptación de los Obispos y de los Comités permanentes de la Iglesia, ante la Cámara de Obispos y, si el Obispo fuese Obispo Coadjutor, una renuncia a su derecho de sucesión. Dicha resignación y renuncia al derecho de sucesión en el caso de un Obispo Coadjutor requerirá el consentimiento de la Cámara de Obispos.

## EXPLICACIÓN

Las enmiendas permiten uniformar los títulos de los obispos en toda la Constitución y Cánones. La enmienda a la Sección 5 aclara que un Obispo Sufragáneo se puede poner a cargo de una diócesis y ejercer jurisdicción como Obispo *Diocesano Pro Tempore* hasta que se consagre a un sucesor, en caso de que el Obispo *Diocesano* fallezca, renuncie o sea destituido de su oficio o hasta que regrese al mismo en caso de que la ausencia sea temporal. La enmienda a la Sección 8 aclara que se requiere un total de cinco años de servicio combinado y consecutivo como Obispo Coadjutor y después como Obispo *Diocesano* antes de que el obispo pueda ser electo en otro lugar.

\*\*\*

### **Resolución A152 Enmienda al Artículo III de la Constitución**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Artículo III de la Constitución para que diga lo siguiente:

#### **ARTÍCULO III**

Se podrá consagrar a Obispos para territorios en el extranjero con la debida petición y con la aprobación de una mayoría de los Obispos de esta Iglesia con derecho a voto en la Cámara de Obispos, certificada por el Obispo Presidente y según las condiciones que pudieran ser prescritas por los Cánones de la Convención General. Los Obispos así consagrados no podrán ser elegidos para el cargo de Diocesano o de Obispo Coadjutor de ninguna Diócesis en los Estados Unidos, ni tendrán derecho a voto en la Cámara de Obispos; tampoco harán ningún acto episcopal en ninguna Diócesis o Diócesis Misionera de esta Iglesia, a menos que la Autoridad Eclesiástica de la misma así lo solicite. Si un Obispo así consagrado fuese posterior y debidamente elegido Obispo de una Diócesis Misionera de esta Iglesia, entonces gozará de todos los derechos y privilegios otorgados por los Cánones a Obispos semejantes.

#### **EXPLICACIÓN**

Con la enmienda se corrige un error tipográfico.

\*\*\*

### **Resolución A153 Enmienda al Artículo IV de la Constitución**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Artículo III de la Constitución para que diga lo siguiente:

#### **ARTÍCULO IV**

En cada Diócesis, la Convención nombrará un Comité Permanente, salvo cuando haya una disposición para llenar vacantes entre reuniones de la Convención en los Cánones de la Diócesis respectiva. Si hubiese un Obispo a cargo de la Diócesis, el Comité Permanente será el Consejo Asesor del Obispo. Si no hubiese Obispo, Obispo Coadjutor u Obispo Sufragáneo autorizado por los Cánones para actuar, el Comité Permanente será la Autoridad Eclesiástica de la Diócesis para todos los propósitos declarados por la Convención General. Los derechos y deberes del Comité Permanente, salvo los que dispongan la Constitución y Cánones de la Convención General, podrán ser prescritos por los Cánones de las respectivas Diócesis.

#### **EXPLICACIÓN**

La enmienda permite uniformar los títulos de los obispos en toda la Constitución y Cánones.

\*\*\*

## H. Enmiendas Propuestas a los Cánones

### Resolución A154 Enmendar el Canon I.13.3(a)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Canon I.13.3(a) para que diga lo siguiente:

Sec. 3(a) Cuando los límites parroquiales no estén definidos por ley, por ~~la Autoridad Diocesana~~ la acción de la Convención de la Diócesis según la Sección 2 de este Canon, ni de ninguna otra manera, se definirán de acuerdo con las divisiones civiles del Estado en la forma siguiente:

#### EXPLICACIÓN

En esta enmienda se elimina el término no específico “Autoridad Diocesana” y se reemplaza con un lenguaje más claro que se aviene al término “Convención de la Diócesis” que se utiliza en otras partes de los cánones.

\*\*\*

### Resolución A155 Enmendar el Canon III.5(c)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Canon III.5(c) para que diga lo siguiente:

(c) En caso de producirse una vacante en el episcopado de una Diócesis como se define en el Canon III.12.4(d), la Autoridad Eclesiástica podrá autorizar y pedir al Presidente de la Cámara de los Obispos de la Provincia, o a otro Obispo, que lleve a cabo una ordenación.

#### EXPLICACIÓN

Esta enmienda aclara que el término vacante está definido en los Cánones [consulte el Canon III.12.4(d) propuesto].

\*\*\*

### Resolución A156 Enmendar el Canon III.11.1

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Canon III.11.1 para que diga lo siguiente:

Sec. 1(a) El discernimiento de la vocación de ser Obispo ocurre mediante un proceso de elección de conformidad con las reglas prescritas por la Convención de la Diócesis y conforme a las disposiciones de la Constitución y Cánones de esta Iglesia.

(b) Con respecto a la elección de un Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo u Obispo Asistente, la Diócesis o, en el caso de un Obispo Misionero, la Diócesis Misionera o la Cámara de Obispos, de conformidad con la decisión de la Diócesis Misionera y en cumplimiento con el Canon III.11.9(c)(1)-(3), deberá establecer un proceso de nombramiento, ya sea por Canon o por la adopción de reglas y ~~procedimiento~~ procedimientos, para la elección del Obispo Sufragáneo en una Convención Diocesana regular o especial con suficiente tiempo antes de la elección del Obispo Sufragáneo. La elección se efectuará de conformidad con este Canon III.11.

(c) (i) No más de doce meses antes de que una Diócesis o Diócesis Misionera solicite los consentimientos de conformidad con la subsección (d) para convocar a una elección de Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente u Obispo Misionero, la Diócesis o la Diócesis Misionera deberá efectuar una evaluación misional para determinar y articular las necesidades, esperanzas, aspiraciones y recursos de la diócesis en su participación en la misión de Dios. La evaluación misional deberá incluir una consulta con las diócesis vecinas, y cuando sea posible se deberían utilizar consultores extradiocesanos. El requisito de una evaluación misional deberá aplicarse a las elecciones convocadas a partir del 1.º de enero de 2019, y este enunciado deberá eliminarse de los cánones al levantarse la 80a Convención General sin necesidad de que dicha Convención emprenda acciones posteriores, a menos que se determine lo contrario.

(ii) Los resultados de dicha evaluación misional se comunicarán al Obispo Presidente y al Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal, quienes ofrecerán una determinación de la Evaluación.

(iii) Las determinaciones del Obispo Presidente y del Consejo Ejecutivo se comunicarán a cada Obispo que ejerza jurisdicción y al Comité Permanente antes de su consentimiento al llamado para convocar la elección de Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente u Obispo Misionero.

(d) Antes de la elección de un Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente u Obispo Misionero en una Diócesis o Diócesis Misionera, debe obtenerse el consentimiento de una mayoría de los Obispos que ejercen jurisdicción y de una mayoría de los diversos Comités Permanentes para convocar a la elección.

(e) Debe obtenerse el consentimiento de una mayoría de los Obispos que ejercen jurisdicción y de la mayoría de los Comités Permanentes para la elección de la persona que sirva como Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente u Obispo Misionero, según lo establecido en el Canon III.11.3.

~~(b)~~ (f) En lugar de elegir a un Obispo, la Convención de una Diócesis podrá solicitar que la Cámara de Obispos de la Provincia a la cual pertenece la Diócesis haga la elección en su nombre, con sujeción a la confirmación por parte del Sínodo Provincial, o bien podrá solicitar que sea la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal la que realice la elección en su nombre.

(1) Si no se elige ninguna de las opciones de la Sección ~~1(b)~~ 1(f), se podrá nombrar un Comité de Candidatura Conjunto especial a menos que la Convención Diocesana haya dispuesto lo contrario para el proceso de nominación. El Comité estará compuesto de tres personas de la Diócesis, nombradas por su Comité Permanente y tres miembros del órgano electoral, nombrados por el Presidente de ese órgano. El Comité de Candidatura Conjunto deberá elegir a sus propios directivos y deberá nominar a tres personas cuyo nombre será comunicado al Presidente del organismo electoral. El Presidente comunicará los nombres de los candidatos al organismo electoral por lo menos tres semanas antes de la elección cuando los nombres serán formalmente colocados en el nombramiento. Se ofrecerá oportunidad para que la sala presente candidaturas. Se ofrecerá oportunidad para que la sala o por petición se presenten candidaturas, en cualquier caso con disposición para las correspondientes investigaciones de antecedentes.

(2) Si se escogiera cualquiera de las opciones de la Sec. ~~1(b)~~ 1(f), la prueba de la elección será un certificado firmado por el Oficial Presidente y el Secretario del órgano electoral, con un testimonial firmado por una mayoría constitucional del órgano, de la manera dispuesta en el Canon III.11.3, el cual será enviado al Comité Permanente de la Diócesis en cuyo nombre se realizó la elección. El Comité Permanente procederá como se dispone en el Canon III.11.3.

~~(e)~~ (g) El Secretario del órgano que elija a un Obispo Diocesano, un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo, informará inmediatamente al Obispo Presidente el nombre de la persona electa. Será deber del Obispo electo notificar al Obispo Presidente de la aceptación o declinación de dicha elección, al mismo tiempo en que notifica a la Diócesis electora.

~~(d)~~ (h) Ninguna diócesis elegirá un Obispo en el plazo de los treinta días previos a una reunión de la Convención General.

#### EXPLICACIÓN

Las enmiendas disponen que se efectúe una evaluación misional y que se obtengan los consentimientos de una mayoría de los obispos que ejercen jurisdicción, así como de los Comités Permanentes de las diócesis, antes de que una diócesis o diócesis misionera reciba autorización para convocar a una elección de Obispo Diocesano, Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente u Obispo Misionero. Actualmente, los cánones disponen que antes de convocar a una elección para un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo, la diócesis debe recibir el consentimiento de los obispos y de los Comités Permanentes; esta enmienda extiende ese requisito a otras elecciones episcopales. La Junta piloto para Transiciones Episcopales Propuesta en la Sección IV.C.3 de este informe ayudaría a las diócesis que participen en una evaluación misional a obtener servicios de consultores para dicha evaluación.

\*\*\*

### **Resolución A157 Enmendar el Canon III.11.2**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmienda el Canon III.11.2 para que diga lo siguiente:

Sec 2. En un plazo de seis meses antes de la fecha de entrada en vigor de la renuncia o jubilación de un Obispo Diocesano, el Obispo, con el consejo y consentimiento del Comité Permanente, podrá convocar a una reunión especial de la Convención Diocesana para elegir a un sucesor; siempre y cuando la Convención se reúna en sesión ordinaria entretanto, podrá celebrar la elección durante tal sesión ordinaria. Los procedimientos relacionados con los preparativos para la ordenación del sucesor serán los estipulados en este Canon, pero el Obispo Presidente no dispondrá que la ordenación tenga lugar en ninguna fecha antes de aquella en que la renuncia ha de hacerse efectiva.

#### **EXPLICACIÓN**

Estas enmiendas permitirían uniformar los títulos de los obispos en toda la Constitución y Cánones, así como corregir un error tipográfico.

\*\*\*

### **Resolución A158 Enmendar el Canon III.11.3(a)(1)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmienda el Canon III.11.3(a)(1) para que diga lo siguiente:

Sec. 3 (a) El Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo, a través de su Presidente o alguna(s) persona(s) especialmente nombrada(s), deberá enviar inmediatamente al Obispo Presidente y a los Comités Permanentes de las distintas Diócesis, una certificación de la elección suscrita por el Secretario de la Convención de la Diócesis, que incluya una declaración de acuse de recibo de:

(1) pruebas de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero, y *si es Presbítero, de que se encuentra en buena posición ante esta Iglesia;*

#### **EXPLICACIÓN**

La enmienda aclara que, de conformidad con esta Sección, una de las calificaciones necesarias para ser electo obispo de una diócesis es que, si la persona electa es presbítero (es decir, que anteriormente no ha sido electo obispo), entonces debe ser un presbítero en buena posición ante esta Iglesia.

\*\*\*

### **Resolución A159 Enmendar el Canon III.11.3(a) (tercer párrafo) y el Canon III.11.4**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_, que el Canon III.11.3(a) (tercer párrafo) y el Canon III.11.4 se enmienden por la presente, para que digan lo siguiente:

#### **Sec. 3 (a) (tercer párrafo)**

El Obispo Presidente, sin dilación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia que ejercen jurisdicción que ha recibido los certificados mencionados en esta Sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobación *que se enviará al Obispo Presidente en un plazo máximo de 60 días*. Cada Comité Permanente, en no más de ~~120~~ sesentadías después de que el cuerpo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo el testimonial de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo (b) de esta sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros certificados necesarios que se disponen en esta Sección (documentos descritos en la Sec. 3(a)(2) de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de los Obispos con *jurisdicción* consenten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

Sec. 4 En caso de que una mayoría de todos los Comités Permanentes de las distintas Diócesis no diera su consentimiento a la consagración del Obispo electo en el término de ~~120~~ sesentadías a partir de la fecha en que el Comité Permanente de la Diócesis electora notificara la fecha de elección, o en caso de que una mayoría de todos los Obispos con jurisdicción no expresara su consentimiento en el término de ~~120~~ sesenta días a partir de la fecha en que el Obispo Presidente les notificara de la elección, el Obispo Presidente declarará la elección nula e inválida, y notificará al respecto al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo. La convención de la Diócesis podrá entonces proceder a hacer una nueva elección.

#### **EXPLICACIÓN**

Las enmiendas reducen el período para obtener consentimientos para la ordenación de un obispo electo de 120 a 60 días.

\*\*\*

### **Resolución A160 Enmendar el Canon III.11.9(a)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Canon III.11.9(a) para que diga lo siguiente:

#### **Sec. 9. Otros Obispos**

(a) Obispos Coadjutores

(1) Si una Diócesis discierne la necesidad de otro Obispo a fin de facilitar una transición disciplinada, la Diócesis podrá elegir a un Obispo Coadjutor quien tendrá el derecho de sucesión. ~~Se deberá obtener el consentimiento de una mayoría de los Obispos con jurisdicción y de los diferentes Comités Permanentes.~~ La elección se efectuará de conformidad con el *Canon III.1.1* y este *Canon III.11.9(a)*.

EXPLICACIÓN

La enmienda elimina las disposiciones que se cubrirán con las enmiendas al *Canon III.11.1*.

\*\*\*

**Resolución A161 Enmendar el Canon III.11.9(b)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmienda el *Canon III.11.9(b)* para que diga lo siguiente:

(b) Obispos Sufragáneos

(1) Si una diócesis discierne la necesidad de otro Obispo debido a la vastedad del trabajo diocesano, la diócesis podría elegir a un Obispo Sufragáneo de conformidad con el *Canon III.11.1* y con este *Canon III.11.9(b)*.

~~(2) Antes de la elección de un Obispo Sufragáneo en una diócesis, se deberá obtener el consentimiento de la mayoría de los Obispos competentes y de los diversos Comités Permanentes.~~

~~(3)~~ (i) (2)(i) Un Obispo Sufragáneo actuará como asistente y bajo la dirección del Obispo Diocesano.

(ii) Antes de la elección de un Obispo Sufragáneo en una diócesis, el Obispo Diocesano deberá presentar un consentimiento con una descripción de la función y obligaciones del Obispo Sufragáneo ante la Convención de la Diócesis.

~~(4)~~ (3) El ejercicio del puesto de Obispo Sufragáneo no estará determinado por el ejercicio de la función de Obispo Diocesano.

~~(5)~~ (4) Ningún Obispo Sufragáneo, en esa capacidad, podrá ser Rector pero puede ser Miembro del Clero a cargo de una congregación.

EXPLICACIÓN

La enmienda elimina las disposiciones que se cubrirán en las enmiendas al *Canon III.11.1* y cambia la numeración de la Sección 9(b).

\*\*\*

### **Resolución A162 Enmendar los Cánones III.11.9(c)(1) and III.11.9(c)(4)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_, Que los Cánones III.11.9(c)(1) y III.11.9(c)(4) se enmienden por la presente, para que digan lo siguiente:

(c) Obispos Misioneros

(1) La elección de una persona para ser Obispo en una Diócesis Misionera se celebrará de conformidad con los procedimientos establecidos en la Constitución y en el ~~y Cánones de esta Iglesia~~ Canon III.11 Secciones 1-8, en este Canon III.11. 9(c) y en el Canon III.12.6.

(4) Cuando una Diócesis ~~facultada para elegir un Obispo~~ *elige a un Obispo Misionero* como su Obispo Diocesano, Coadjutor o Sufragáneo ~~o como Obispo Asistente, a un Obispo misionero de esta Iglesia~~ y, el Comité Permanente de la Diócesis electora deberá proporcionar pruebas debidamente certificadas de la elección a cada Obispo de esta Iglesia que tenga jurisdicción, así como al Comité Permanente de cada Diócesis. Al ser notificado de la coincidencia de una mayoría de dichos Obispos y de los Comités Permanentes en cuanto a la elección, y de su expreso consentimiento de la misma, el Comité Permanente de la Diócesis electora notificará al efecto a la Autoridad Eclesiástica de todas las Diócesis de Estados Unidos. Dicho aviso indicará cuáles Obispos y cuáles Comités Permanentes han dado consentimiento para la elección. Al recibo de esta notificación, el Obispo Presidente dará constancia al Secretario de la Cámara de Obispos con respecto al cambio de estado y cargo del Obispo así electo. El Comité Permanente de dicha Diócesis enviará a todas sus congregaciones, para su lectura pública en las mismas, una notificación de la elección concluida de este modo y pedirá también que se difunda públicamente en cualquier otra forma que lo estimen conveniente.

#### **EXPLICACIÓN**

La enmienda al Canon III.11.9(c)(1) aclara los procesos para la elección de un Obispo Misionero, incluida la necesidad de cumplir con el proceso de consentimiento y evaluación misional que se disponen en el Canon III.1.1. La enmienda al Canon III.11.9(c)(4) aclara ese lenguaje del Canon y dispone que se puede elegir a un Obispo Misionero como Obispo Asistente.

\*\*\*

### **Resolución A163 Enmendar el Canon III.11 para agregar el Canon III.11.10**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.11 se enmiende por la presente para agregar la Sec. 10 que dirá lo siguiente:

*Sec. 10. Los obispos que ejercen o tienen jurisdicción son los que ejercen la autoridad eclesiástica en una diócesis u otra jurisdicción de esta Iglesia.*

## EXPLICACIÓN

Este Canon refleja la enmienda propuesta al Artículo I de la Constitución para aclarar lo que significa ejercer o tener jurisdicción. En este momento se presenta como una enmienda a los Cánones para proporcionar orientación, antes de que se pueda votar sobre una segunda lectura de la enmienda a la Constitución. Al aprobarse una segunda lectura de la enmienda propuesta al Artículo I, podría eliminarse el Canon III.11.10.

\*\*\*

### **Resolución A164 Enmendar el Canon III.12.2**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Canon III.12.2 para que diga lo siguiente:

#### Sec 2. Ampliación de Estudios

La Cámara de Obispos requerirá y dispondrá la educación continua de los Obispos. ~~y mantendrán un registro de tal educación.~~ *Cada Obispo deberá reportar toda la educación continua que haya recibido durante el año calendario al Secretario de la Cámara de Obispos, quien mantendrá un registro de la educación continua que reciban los Obispos.*

## EXPLICACIÓN

La enmienda agrega un requisito de informe al requisito de educación continua.

\*\*\*

### **Resolución A165 Enmendar el Canon III.12.3 para agregar la Sección 3(f)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.12.3 se enmiende por la presente para agregar la Sección 3(f) que dirá lo siguiente:

*(f) Un Obispo que ha renunciado y que podría ser nombrado por la Autoridad Eclesiástica para servir como Obispo Eventual para efectuar actos episcopales ocasionales o para oficiar al predicar, enseñar, administrar los Sacramentos o efectuar servicios públicos ocasionales en la Diócesis.*

## EXPLICACIÓN

La enmienda permite que un Obispo que ha renunciado efectúe ocasionalmente servicios episcopales o de otro tipo, por nombramiento de la Autoridad Eclesiástica de la Diócesis.

\*\*\*

### **Resolución A166 Enmendar el Canon III.12.4(c) y agregar el Canon III.12.4(d)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que el Canon III.12.4(c) se enmiende por la presente, y se agregue el Canon III.12.4(d) para que diga lo siguiente:

#### Sección 4. Residencia; Vacante en el Episcopado

(c) El Obispo Diocesano, toda vez que se aleje de la diócesis por seis o más meses consecutivos, será su deber autorizar por escrito, con su firma y sello, al Obispo Coadjutor, al Obispo Sufragando (si la Constitución y Cánones de la Diócesis lo estipula) o, en su defecto, al Comité Permanente de la Diócesis para actuar como la Autoridad Eclesiástica de la misma durante su ausencia. El Obispo Coadjutor, el Obispo Sufragáneo (si así lo estipula la Constitución y Cánones de la Diócesis) o, en su defecto, el Comité Permanente podrá ~~ser~~ *fungir como* la Autoridad Eclesiástica en cualquier momento a petición escrita del Obispo y continuar actuando como tal hasta que el Obispo Diocesano revoque esta petición también por escrito.

(d) *Se considerará que existe una vacante en el episcopado cuando ocurra cualquiera de los siguientes: (i) la muerte, renuncia, deposición o destitución del Obispo que ejerce la jurisdicción, o (ii) la declaración por parte del Obispo Presidente, o la resolución del Comité Permanente de la Diócesis, de que una orden judicial o la certificación de por lo menos dos doctores en medicina, psicólogos o psiquiatras han declarado que el Obispo no está en pleno uso de sus facultades mentales.*

#### EXPLICACIÓN

Con la enmienda se aclara cuándo ocurre una vacante en el episcopado.

\*\*\*

### **Resolución A167 Enmendar el Canon III.12.5**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmiende el Canon III.12.5 para que diga lo siguiente:

#### Sec. 5. Obispos Asistentes

(a) Cuando una Diócesis, en opinión de su Obispo *Diocesano*, requiere servicios episcopales adicionales, el Obispo *Diocesano* podrá, con el consentimiento del Comité Permanente de la Diócesis, pedir que la Convención de la Diócesis apruebe la creación del puesto de Obispo Asistente, y que ~~autorice al Obispo para que nombre a un Obispo para ocupar el puesto~~ *convoque a una elección para el puesto. Si la Convención aprueba la creación del puesto, el Obispo Diocesano podrá, con el consentimiento del Comité Permanente de la Diócesis, en las condiciones que el Obispo determine convocar a la elección para el puesto, que se llevará a cabo en cumplimiento con el proceso dispuesto en el Canon III.11. Una Diócesis no deberá tener más de tres Obispos Asistentes en servicio.*

(b) Se podrá ~~nombra~~ elegir a un Obispo Asistente entre los siguientes:

(1) *Presbíteros de esta Iglesia debidamente ordenados, u Obispos Diocesanos, Obispos Coadjutores y Obispos Sufragáneos que, de conformidad con la Constitución y Cánones de esta Iglesia, se puedan elegir en esa Diócesis; siempre y cuando al momento de aceptar tal nombramiento al ser electos renuncien a su oficio actual;*

(2) *Obispos de esta Iglesia cuya titularidad como Obispos Asistentes de una Diócesis haya terminado o que, habiendo renunciado a sus responsabilidades previas, además de aquellos que hayan alcanzado los setenta y dos años de edad, estén calificados para efectuar actos episcopales en esta Iglesia; y*

~~[(3)]~~ (b) *Las personas que sean Obispos de otras Provincias de la Comunión Anglicana, en buena posición ante la misma, podrán ser nominadas para su elección como Obispos Asistentes si han: Obispos de una Iglesia en comunión con esta Iglesia, y solventes en la misma, si hubiesen:*

(i) renunciado previamente a sus anteriores obligaciones;

(ii) recibido aprobación de una autoridad competente dentro de la Iglesia de su ordenación ~~para su designación al cargo de Obispo asistente~~ como Obispos de esa Iglesia;

(iii) mostrado pruebas satisfactorias de su carácter piadoso y moral, y cumplido los requisitos teológicos;

(iv) prometido por escrito al Obispo ~~Diocesano que hace la designación~~ que se someterá a la Doctrina, Disciplina y Culto de esta Iglesia;

(v) pasado satisfactoriamente un examen completo que cubra su estado médico, psicológico y psiquiátrico y sea realizado por facultativos reconocidos designados por la Autoridad Eclesiástica de la Diócesis con la aprobación del Obispo Presidente. A tal efecto se usarán los modelos para informes médicos, psicológicos y psiquiátricos preparados por el Church Pension Fund.

(vi) *han sido sometidos a una investigación de antecedentes y, si es factible, a las investigaciones de antecedentes que se disponen en el Canon III.11x (de conformidad con la Sección IV.C.4 de este Informe).*

(vii) *han sido examinados por el Obispo Diocesano y por lo menos por otro Obispo respecto a su conocimiento de esta Iglesia, de su culto y su gobierno:*

(1) *Historia de la Iglesia: la historia de la Comunión Anglicana y la Iglesia Episcopal.*

(2) *Doctrina: las enseñanzas de la Iglesia, tal como se establece en los Credos y en un Bosquejo de la Fe, comúnmente llamado Catecismo.*

(3) *Liturgia: los principios e historia del culto anglicano; el contenido del Libro de Oración Común.*

(4) *Teología práctica:*

(i) *El oficio y la labor de un Diácono y un Presbítero en esta Iglesia.*

(ii) *La realización del culto público.*

(iii) *La Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal y de la Diócesis en la que el solicitante reside.*

(iv) *El uso de la voz en lectura y oratoria.*

(5) *Los puntos de doctrina, disciplina, orden y culto en que difieran la Comunión de la cual procede el solicitante y esta Iglesia. Esta parte del examen se llevará a cabo, al menos parcialmente, mediante preguntas y respuestas escritas, y las respuestas se mantendrán archivadas por lo menos durante tres años.*

(i) *han recibido la siguiente capacitación:*

(1) *prevención de la conducta sexual inapropiada*

(2) *requisitos legales de reportar y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso*

(3) *la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV del mismo.*

(4) *las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.*

(ii) *han servido en la Iglesia Episcopal durante un período de dos años, han recibido el consentimiento de una mayoría de los Obispos que ejercen jurisdicción y de una mayoría de los Comités Permanentes, y han sido recibidos como Obispos en la Iglesia Episcopal.*

*Un Obispo de otra Provincia de la Comunión Anglicana no se convierte en Obispo de esta Iglesia tan solo en virtud de ser elegido como Obispo Asistente de una Diócesis.*

~~(4) Antes del nombramiento de un Obispo asistente que no sea miembro de la Cámara de Obispos un Obispo de esta Iglesia como obispo asistente de conformidad con las disposiciones de las Secs. 5(b)(2)~~

~~o 5(b)(3) de este Canon, el consentimiento de la mayoría de los Comités Permanentes de la Diócesis y debe obtenerse el consentimiento de la Cámara de Obispos o, si el nombramiento se hará más de tres meses antes de una reunión de la Cámara de Obispos, el consentimiento de una mayoría de los obispos que ejercen jurisdicción en un plazo de sesenta días a partir del recibo de la notificación del Comité Permanente de la Diócesis que busca el nombramiento del Obispo Asistente. [Se cubre en las enmiendas al Canon III.11.1]~~

~~(c) Antes de que un Obispo Asistente así nombrado comience a prestar servicios en dicho puesto, el Obispo de la Diócesis entregará un certificado de dicho nombramiento al Secretario de la Cámara de Obispos y transmitirá el aviso del nombramiento al Obispo Presidente y a la Autoridad Eclesiástica de todas las Diócesis. [Nota del Grupo de Trabajo: se cubre en III.11]~~

(d) El Obispo Asistente servirá a la discreción y bajo el control y dirección del Obispo Diocesano.

(e) Ninguna persona podrá servir como Obispo Asistente *de una Diócesis* más allá del término de la jurisdicción del Obispo ~~que lo ha nombrado~~, *Diocesano de la Diócesis* o después de cumplir los setenta y dos años de edad.

#### EXPLICACIÓN

Estas enmiendas disponen la elección de Obispos Asistentes en lugar de que un Obispo Diocesano los nombre. También aclaran los requisitos para los obispos que son miembros de las Provincias de la Comunión Anglicana. Los requisitos son paralelos a los de los presbíteros de iglesias que están en comunión con la Iglesia Episcopal.

\*\*\*

#### **Resolución A168 Enmendar el Canon III.12.9(a)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la Sección 9(a) del Canon III.12.9 quede enmendada por la presente para que diga lo siguiente:

(a) Todo Obispo, al cumplir los setenta y dos años de edad, presentará su renuncia tal como lo dispone el Artículo II, Sec. 9 de la Constitución. La renuncia deberá enviarse al Obispo Presidente, quien de inmediato se la comunicará a todos los Obispos de esta Iglesia. *Ningún Obispo que haya alcanzado los setenta y dos años de edad deberá ejercer jurisdicción.*

#### EXPLICACIÓN

La enmienda aclara que se requiere que los Obispos no solo renuncien a la jurisdicción al alcanzar los 72 años de edad como se dispone en el Artículo II.9, sino que tampoco están autorizados a ejercer jurisdicción después de alcanzar los setenta y dos años de edad de manera provisional o en ninguna otra capacidad.

\*\*\*

### **Resolución A169 Enmendar el Canon III.12.9(l) y el Canon III.12.9(m)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que las Secciones 9(l) y 9(m) del Canon III.12.9 queden enmendadas por la presente para que digan lo siguiente:

(l) Un Obispo que ha renunciado, ~~con la aprobación del Obispo de la diócesis en la que resida,~~ podrá aceptar un nombramiento del Obispo Diocesano a cualquier puesto creado bajo la autoridad de la Convención Diocesana, ~~incluse el de Obispo Asistente, para el cual se permita un nombramiento y al mismo tiempo,~~ podrá ocupar un cargo pastoral.

(m) Un Obispo mayor de setenta y dos años de edad que haya renunciado podrá aceptar un nombramiento por parte de un Obispo Diocesano, *incluido el de Obispo Eventual*, por un término que no podrá superar doce meses, y este término se podrá renovar.

#### **EXPLICACIÓN**

La enmienda a la Sección 9(l) aclara que los Obispos Asistentes ya no son nombrados y que el Obispo Diocesano puede nombrar a Obispos que han renunciado para puestos en los que se permite hacer nombramientos. La enmienda a la Sección 9(m) aclara que un obispo de más de setenta y dos años que ha renunciado podría fungir como Obispo Eventual para proporcionar un reemplazo temporal cuando el Obispo de la Diócesis esté temporalmente indispuerto, como en el caso de vacaciones o períodos sabáticos, podría proporcionar otros servicios episcopales o sacramentales de forma temporal o a tiempo parcial.

\*\*\*

### **Resolución A170 Enmendar el Canon III.12.12(a) y el Canon III.12.12(7)**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que la Sección 12(a) del Canon III.12.12 quede enmendada por la presente para que diga lo siguiente:

Sec. 12. Disolución de la relación pastoral entre el Obispo y la Diócesis

(a) Si por alguna razón urgente, un Obispo, una mayoría de dos tercios de todos los miembros del Comité Permanente o un voto de una mayoría de dos tercios de la Convención Diocesana, con base en una votación en una reunión debidamente convocada, desea una disolución de la relación pastoral, y las partes no pueden convenir, cualquiera de las partes podrá notificar por escrito al Obispo Presidente, con copia al Obispo ~~e~~ y además al Comité Permanente si la decisión proviene de la Convención Diocesana. Dicho aviso deberá incluir suficiente información para informar al Obispo Presidente y a las partes interesadas la naturaleza, las causas y detalles que requieren la disolución de la relación pastoral. Si las partes han participado en procesos de mediación o consulta se presentará un informe separado preparado por el mediador o consultor al Obispo Presidente con copias para el Obispo y el Comité Permanente.

## EXPLICACIÓN

La enmienda a la Sección 12(a) aclara que el Obispo siempre recibe una copia de la notificación y que el Comité Permanente recibe una copia si la decisión proviene de la Convención Diocesana.

\*\*\*

### **Resolución A171 Enmendar el Canon III.13**

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de \_\_\_\_\_, Que por la presente, se enmienda el Canon III.13 para que diga lo siguiente:

CANON 13: De las Diócesis sin Obispos

Sec. 1(a). *A la muerte, renuncia, deposición o destitución de un Obispo Diocesano, un Obispo Sufragáneo o un Obispo Coadjutor de la Diócesis podría servir como Obispo Diocesano Pro Tempore, de conformidad con el Artículo II de la Constitución y la Constitución y Cánones de la Diócesis. Si un Obispo Sufragáneo o un Obispo Coadjutor de la Diócesis no está sirviendo como su Obispo Diocesano Pro Tempore, la Diócesis sin Obispo Diocesano podría, por medio de un acto de su Convención y en consulta con el Obispo Presidente, colocarse bajo la responsabilidad y autoridad provisionales de un Obispo de esta Iglesia, de otra Diócesis, o de un Obispo que ha renunciado de esta Iglesia, quien, por ese acto, estaría autorizado a servir como Obispo Diocesano Pro Tempore y- a ejercer jurisdicción y efectuar todas las tareas y oficios del Obispo Diocesano de la Diócesis hasta que un Obispo Diocesano sea electo y ordenado para esa diócesis, o hasta que el acto de la convención sea revocado.*

~~Sec. 3.~~ (b) *Mientras se encuentre al cuidado provisional de un Obispo Diocesano Pro Tempore, la Diócesis no deberá invitar a ningún otro Obispo a visitar y ejercer ningún acto episcopal ni autoridad alguna sin el consentimiento del Obispo Diocesano Pro Tempore encargado.*

Sec 2. *Cualquier Obispo, a invitación de la Convención o del Comité Permanente de cualquier Diócesis donde no haya Obispo, podrá visitar y ejercer los oficios episcopales, pero no deberá ejercer jurisdicción en esa Diócesis ni en ninguna de sus partes como Obispo Provisional de la diócesis. Esta invitación podrá incluir una carta de acuerdo, será establecida por un período determinado y se podrá revocar en cualquier momento. Una Diócesis podría tener más de un Obispo Provisional en servicio, y en ese caso las tareas y responsabilidades de los Obispos Provisionales respectivos deberán disponerse en las cartas de acuerdo.*

## EXPLICACIÓN

La enmienda a la Sección 1 permite que la Diócesis haga que su Obispo Sufragáneo, Obispo Coadjutor o otro Obispo sirva como Obispo Diocesano Pro Tempore y ejerza jurisdicción, si el Obispo Diocesano muere o renuncia . Algunas diócesis han permitido que el Obispo Sufragáneo u otro Obispo actúe en esta capacidad, y esta enmienda proporciona un proceso Canónico para estas opciones. La Sección 3 actual se movió para convertirse en la Sección 1(b) modificada. La enmienda a la Sección 2 dispone

que un Obispo Provisional servirá durante un período específico de tiempo, de conformidad con una carta de acuerdo, sin ejercer jurisdicción. Las diócesis, en especial las que cubren un área geográfica grande, cuentan con la opción de llamar a más de un Obispo Provisional para asegurarse de que la diócesis completa esté correctamente cubierta o que cuente con un Obispo Provisional que cubra ciertas tareas mientras el otro cubre otras.

\*\*\*

## Resoluciones propuestas

En la versión digital de este documento, los títulos de las resoluciones que se presentan a continuación tienen hipervínculos al texto de cada resolución de la sección del Resumen del Trabajo de este informe.

[Resolución A138 Transmisión de Datos Demográficos de las Elecciones Episcopales](#)

[Resolución A139 Análisis de los Datos de las Elecciones Episcopales](#)

[Resolución A140 Pautas para la Diversidad en las Elecciones Episcopales](#)

[Resolución A141 Capacitación de los Consultores de Transición](#)

[Resolución A142 Adopción de los Procedimientos de Elección Episcopal por parte de las Diócesis](#)

[Resolución A143 Estudio sobre el Desarrollo Profesional del Clero Femenino y de Minorías](#)

[Resolución A144 Evaluación Misional Diocesana](#)

[Resolución A145 Exhortación a la Adopción de Cánones Locales en Relación con las Elecciones Episcopales](#)

[Resolución A146 Modificaciones para La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición](#)

[Resolución A147 Junta Piloto para Transiciones Episcopales](#)

[Resolución A148 Enmendar los Cánones III.11.1, III.11.3 y III.11.9\(c\)](#)

[Resolución A149 Reorganización de la Junta Directiva del Colegio para Obispos](#)

[Resolución A150 Enmienda al Artículo I.2 de la Constitución](#)

[Resolución A151 Enmienda al Artículo II de la Constitución](#)

[Resolución A152 Enmienda al Artículo III de la Constitución](#)

Resolución A153 Enmienda al Artículo IV de la Constitución

Resolución A154 Enmendar el Canon I.13.3(a)

Resolución A155 Enmendar el Canon III.5(c)

Resolución A156 Enmendar el Canon III.11.1

Resolución A157 Enmendar el Canon III.11.2

Resolución A158 Enmendar el Canon III.11.3(a)(1)

Resolución A159 Enmendar el Canon III.11.3(a) (tercer párrafo) y el Canon III.11.4

Resolución A160 Enmendar el Canon III.11.9(a)

Resolución A161 Enmendar el Canon III.11.9(b)

Resolución A162 Enmendar los Cánones III.11.9(c)(1) y III.11.9(c)(4)

Resolución A163 Enmendar el Canon III.11 para agregar el Canon III.11.10

Resolución A164 Enmendar el Canon III.12.2

Resolución A165 Enmendar el Canon III.12.3 para agregar la Sección 3(f)

Resolución A166 Enmendar el Canon III.12.4(c) y agregar el Canon III.12.4(d)

Resolución A167 Enmendar el Canon III.12.5

Resolución A168 Enmendar el Canon III.12.9(a)

Resolución A169 Enmendar el Canon III.12.9(l) y el Canon III.12.9(m)

Resolución A170 Enmendar el Canon III.12.12(a) y el Canon III.12.12(c)(7)

Resolución A171 Enmendar el Canon III.13

## Presupuesto

Para el Presupuesto Trienal 2019-2021, el Grupo de Trabajo solicita una partida total de US\$450,000.00 para asignarse de la siguiente manera:

Para la actualización del Manual de Elecciones Episcopales: US\$100,000.00. Esto incluye la recolección de datos, videos de capacitación y materiales educativos.

Para la capacitación de los Consultores de Misiones Episcopales y Evaluaciones Misionales: \$75,000.00

Para el estudio y la investigación demográfica: US\$30,000.00. Esto incluye obtener y analizar información demográfica de las diócesis, el Church Pension Group, la Cámara de Obispos, los Comités Permanentes y otros Comités Diocesanos con el fin de investigar las elecciones episcopales y analizar los aspectos de la diversidad en el liderazgo de la Iglesia. El Grupo de Trabajo prevé que se contrataría a un profesional con experiencia en análisis de datos para este trabajo.

Para el Discernimiento Episcopal en los grupos Infrarrepresentados (incluido el sitio web): US\$95,000.00. Inicialmente, el Grupo de Trabajo prevé efectuar dos reuniones al año para el clero de grupos demográficos infrarrepresentados. Esta cantidad incluye becas.

Para el otorgamiento de Subvenciones a las Diócesis para la Evaluación Misional: US\$50,000.00. Ayuda financiera para las diócesis que están sometiendo a evaluaciones misionales antes de un proceso de elección episcopal.

Para la Junta Piloto para Transiciones Episcopales: US\$100,000.00. Para costos organizacionales y dos reuniones al año. Como se presentó en la Sección (IV.C.3) de este informe, esto financiaría el trabajo para supervisar la modificación de los recursos de discernimiento, el reclutamiento y la capacitación de Consultores de Transición, la recaudación y análisis de datos demográficos, el desarrollo de pautas para la investigación médica, de referencias y de antecedentes, y la ayuda con recursos para la evaluación misional.

## Recomendación de continuidad

El Grupo de Trabajo no recomienda la continuación de su existencia en el siguiente trienio.

## Materiales suplementarios

### A. TABLA DE LOS TÍTULOS Y LOS TIPOS DE OBISPOS

Tipos de Obispos						
Tipo de Obispo	¿Ejerce jurisdicción	¿Ejerce jurisdicción si el diocesano está fuera temporalmente?	¿Ejerce jurisdicción si el diocesano está fuera permanentemente?	¿Necesita aprobación de comités permanentes y CdO para convocar elecciones?	¿Necesita aprobación de comités permanentes y CdO para la persona electa?	¿Requiere Evaluación misional?
<b>Obispo Diocesano</b>	Sí	N/A	N/A	Sí	Sí	Sí
<b>Obispo Coadjutor</b>	No	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí	Sí	Sí
<b>Obispo Sufragáneo de una Diócesis</b>	No	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí	Sí	Sí
<b>Obispo Sufragáneo</b> Art II.7 - CdO elige	No	N/A	N/A	CdO elige	CdO elige	No
<b>Obispo Misionero</b> Canon III.11.9	No	N/A	N/A	Sí	Sí	Sí
<b>Obispo de Misión de Zona</b> Canon I.11 asignado por CdO	Sí	N/A	N/A	CdO asigna	CdO asigna	No
<b>Obispo- En el Extranjero</b> Art III - electo por CdO	No	N/A	N/A	CdO elige	CdO elige	No
<b>Obispo Asistente</b> la titularidad termina cuando el Obispo Diocesano se va Canon III.12.5	No	No	No	Sí	Sí	Sí
<b>Obispo Diocesano Pro Tempore</b> Canon III.13.1(a) Obispo Coadjutor, Sufragáneo, que ha renunciado, u obispo de otra diócesis	Sí	Sí	Sí	No	No	No
<b>Obispo Eventual</b> hace trabajo ocasional Canon III.12.3(f)	No	No	No	N/A	N/A	N/A
<b>Obispo Provisional</b> cobertura temporal de conformidad con los términos de una Carta de Acuerdo si no hay Obispo Diocesano Canon III.13.2	No	No	No	N/A	N/A	N/A

## **B. FUENTES Y BIBLIOGRAFÍA DE LA SECCIÓN SOBRE DIVERSIDAD**

Banaji, Mahzarin R. y Anthony G. Greenwald. 2013. *Blindspot: Hidden Biases of Good People*. New York, NY: Bantam Books.

Bielby, William T. y Denise D. Bielby. 1992. "I Will Follow Him: Family Ties, Gender-Role Beliefs, and Reluctance to Relocate for a Better Job." *American Journal of Sociology* 97 (5): 1241–67.

Bohnet, Iris. 2016. *What Works: Gender Equality by Design*. Cambridge, MA: Belknap Press of Harvard University Press.

Oficina de Investigación del Church Pension Group. 2012. "The State of the Clergy 2012: A Report for the Episcopal Church." New York, NY: Church Pension Group. <https://www.cpg.org/linkservid/DC3EE5A8-F95C-2278-107475F87BFDB2AA/showMeta/0/?label=State%20of%20the%20Clergy%202012>.

Correll, Shelley J., Stephen Benard e In Paik. 2007. "Getting a Job: Is There a Motherhood Penalty?" *American Journal of Sociology* 112 (5): 1297–1338. doi:10.1086/511799.

Dobbin, Frank y Alexandra Kalev. 2016. "Why Diversity Programs Fail." *Harvard Business Review* 94 (7): 52–60.

Dougherty, Debbie S y Marlo Goldstein Hode. 2016. "Binary Logics and the Discursive Interpretation of Organizational Policy: Making Meaning of Sexual Harassment Policy." *Human Relations* 69 (8): 1729–55. doi:10.1177/0018726715624956.

Goldin, Claudia y Cecilia Rouse. 2000. "Orchestrating Impartiality: The Impact of 'Blind' Auditions on Female Musicians." *The American Economic Review* 90 (4): 715–41.

Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal. 2015. "Demographics of the House of Deputies." Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal. <http://houseofdeputies.org/2015/08/04/demographics-house-deputies/>.

"Libro de Actas de la 77a Convención General de la Iglesia Episcopal". 2012. New York, NY: Oficina de la Convención General. <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/9899.pdf>.

Nesbitt, Paula. 2015. "Why Gender Still Matters." A143 toolkit.

Neumark, David, Roy J. Bank y Kyle D. Van Nort. 1996. "Sex Discrimination in Restaurant Hiring: An Audit Study." *The Quarterly Journal of Economics* 111 (3): 915–41. doi:10.2307/2946676.

Pager, Devah y Hana Shepherd. 2008. "The Sociology of Discrimination: Racial Discrimination in Employment, Housing, Credit, and Consumer Markets." *Annual Review of Sociology* 34:181-209.

Paluck, Elizabeth Levy y Donald P. Green. 2009. "Prejudice Reduction: What Works? A Review and Assessment of Research and Practice." *Annual Review of Psychology* 60: 339–67. doi:10.1146/annurev.psych.60.110707.163607.

Pew Research Center. 2017. "Miembros de la Iglesia Episcopal". <http://www.pewforum.org/religious-landscape-study/religious-denomination/episcopal-church/>.

Price, Matthew J., Anne Hurst y Philip Munyua. 2017. "El Informe de Compensación Eclesiástica de 2016". New York, NY: Church Pension Group.

"Informes ante la 78a Convención General (conocido como el Libro Azul)". 2015. New York, NY: Oficina de la Convención General. <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/13159>.

Rivera, Lauren A. 2012. "Hiring as Cultural Matching: The Case of Elite Professional Service Firms." *American Sociological Review* 77 (6): 999–1022. doi:10.1177/0003122412463213.

Sorenson, Olav y Michael S. Dahl. 2016. "Geography, Joint Choices, and the Reproduction of Gender Inequality." *American Sociological Review* 81 (5): 900–920. doi:10.1177/0003122416656360.

Tilcsik, András. 2011. "Pride and Prejudice: Employment Discrimination against Openly Gay Men in the United States." *American Journal of Sociology* 117 (2): 586–626. doi:10.1086/661653.