

La Iglesia Episcopal

Informes para la

79ª Convención General

Conocido como

El Libro Azul

Volumen II



Informes de Comisiones, Comités, Agencias, y Juntas para
La Convención General de La Iglesia Episcopal
Austin, en el Estado y en la Diócesis de Texas
del 5 de julio al 13 de julio de 2018

Copyright 2018. La Iglesia Episcopal
Oficina de la Convención General

815 Second Avenue

New York, New York, 10017

Contenido

Volumen I

Prefacio.....	3
Agradecimientos	5
El Consejo Ejecutivo	
El Consejo Ejecutivo	10
Comité Permanente Conjunto de Redes y Abogacía para la Misión	13
Comisión Permanente Conjunta de Finanzas para la Misión	17
Comité Permanente Conjunto sobre Gobierno y Administración para la Misión	20
Comité Permanente Conjunto sobre Misión y Ministerio Local	24
Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Mundial	32
A Igreja Episcopal Anglicana do Brasil.....	39
Informe del Comité de Alianza IARCA (Iglesia Anglicana de la Región Central de América).....	40
Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo.....	43
Comité del Consejo Ejecutivo sobre la Responsabilidad Social Corporativa.....	111
Comité del Consejo Ejecutivo sobre Colegios y Universidades Tradicionalmente para Alumnos Negros	115
Comité de Préstamos para la Justicia Económica del Consejo Ejecutivo	119
Comité de Inversiones del Consejo Ejecutivo	120
El Comité Conjunto De Auditoría Del Consejo Ejecutivo Y La DFMS.....	124
Junta Directiva de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias	128
Resoluciones de la 79a Convención General aprobadas por el Consejo Ejecutivo	134
Informe Sobre Las Resoluciones Remitidas a Diócesis	148
Comité de Revisión de Alcúotas	151
Los Consejos Asesor	
Concilio Asesor del Obispo Presidente	155
Concilio Asesor de la Presidenta de la Cámara de Diputados.....	156
Las Comisiones Permanentes	
Comisión Permanente sobre Liturgia y Música	158
Subcomité del <i>Ritual para Ocasiones Especiales</i>	169

Subcomité del Calendario de la Iglesia.....	175
Subcomité de Cantos Congregacionales	187
Subcomité de Justicia Racial y Reconciliación.....	191
Subcomité de Ritos Nupciales para Parejas del Mismo Sexo	206
Subcomité de Revisión del <i>Libro de Oración Común</i>	209
Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones	390
Los Comités Permanentes Conjuntos	
Comité de Candidatura Conjunto Para La Elección del Obispo Presidente	491
Comité Permanente Conjunto de Candidatura	492
Candidatos para Elección.....	498
Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos	558
Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.....	564
Volumen II	
Los Comités de la Cámara de Obispos	
Comité de la Cámara de Obispos sobre el Desarrollo Pastoral	575
Comité de Teología de la Cámara de Obispos	581
Los Comités de la Cámara de Diputados	
Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia.....	584
Los Grupos de Trabajo de la Convención General	
Comité para Estudiar la Relación del Seminario Teológico General y la Convención General.....	605
Consejo Asesor sobre la Mayordomía en la Creación	627
Grupo Asesor para Plantación de Iglesias	647
Grupo de Trabajo para Políticas sobre Conducta Sexual Inapropiada.....	664
Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo	717
Grupo de Trabajo para el Desarrollo y la Sostenibilidad Congregacional Latino-Hispana	738
Grupo de Trabajo para Estudiar el Liderazgo dentro de la Iglesia y su Compensación	755
Grupo de Trabajo para Estudiar las Provincias	770
Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas Donde Ambos Han Sido Llamados a Servir.....	786
Grupo de Trabajo sobre el Episcopado.....	792
Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio	870

Grupo de Trabajo sobre la Formación de Clérigo Líderes en Congregaciones Pequeñas	996
Grupo de Trabajo sobre la Iglesia Episcopal de Cuba	1010
Grupo de Trabajo para la Evaluación de la Elección y el Proceso de Transición del Obispo Presidente	1015
 Otros informes a la 79.ª Convención General	
Forward Movement	1037
Investigación de las Condiciones en las Prisiones	1041
Junta de Archivos de la Iglesia Episcopal	1064
Junta Episcopal de Ayuda y Desarrollo	1085
Junta de Gobierno del Seminario Teológico General de la Iglesia Episcopal	1092
Junta Disciplinaria para Obispos	1106
Junta General de Capellanes Examinadores.....	1109
Junta para el Ministerio de Transición	1116
Reporte del Church Pension Fund	1124
Grupo de Directores C019 Encomendados con la Respuesta a la Injusticia Racial.....	1149
 Informes adicionales	
Informe del Personal del Obispo Presidente.....	1160
 Índices	
Abreviaturas y Acrónimos Utilizados en el Libro Azul	1190
Índice de Resoluciones Propuestas	1192

Los títulos en español a lo largo de este documento pueden ser inconsistentes. En el momento de la publicación todavía no había un acuerdo completo dentro de la Iglesia con respecto a qué estilo debería usarse. La traducción literal de títulos episcopales a menudo no transmite adecuadamente el verdadero significado de los títulos. El problema se complica aún más por el uso de los mismos títulos en otras iglesias para diferentes propósitos, por lo que los precedentes de otras iglesias pueden no ser aplicables a la Iglesia Episcopal.

Los Comités de la Cámara de Obispos

Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral

Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral

COMITÉ DE LA CÁMARA DE OBISPOS SOBRE DESARROLLO PASTORAL

Miembros

La Rvma. Gayle E. Harris, Obispa, <i>Presidente</i>	Massachusetts, I	2018
La Rvma. Jennifer L. Baskerville-Burrows, Obispa	Indianapolis, V	2018
El Rvmo. Oge Beauvoir, Obispo	Haiti, II	2018
La Rvma. Susan Goff, Obispa	Virginia, III	2018
El Rvmo. Herman Hollerith, Obispa	Southern Virginia, III	2018
El Rvmo. Whayne Hougland, Obispo	Western Michigan, V	2018
El Rvmo. Robert J. O'Neill, Obispo	Colorado, VI	2018
El Rvmo. Todd Ousley, Obispo	Eastern Michigan, V	2018
El Rvmo. Jake W. Owensby, Obispo	Western Louisiana, VII	2018
El Rvmo. Lawrence Provenzano, Obispo	Long Island, II	2018
El Rvmo. James E. Waggoner, Jr., Obispo	Spokane, VIII	2018
El Rvmo. Déan E. Wolfe, Obispo	New York, II	2018
La Rvda. Betsy Fisher, <i>SPG Representante</i>	Western Massachusetts, I	2018
El Rvmo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	

Representación en la Convención General

La Obispa Gayle Harris tiene autorización para recibir modificaciones no sustanciales a este informe en la Convención General.

Mandato

Generar “shalom” en la Iglesia Episcopal con atención a la vida y obra de los obispos y de sus familias. Para este fin, el Comité:

1. Se ocupa del bienestar corporativo de la Cámara de Obispos, evaluando las necesidades y dando respuestas programáticas cuando corresponde y es necesario;
2. Ayuda al bienestar de los obispos individuos mediante la puesta en marcha de sistemas que ofrecen cuidado pastoral y promueven relaciones saludables; proporcionando oportunidades de educación y capacitación que forman prácticas de liderazgo misericordioso concentrado en servir y empoderar a la comunidad de los bautizados en su misión; y
3. Es la principal fuente de asesoramiento y apoyo para la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Resumen de las actividades

REUNIONES

El Comité normalmente se reúne dos veces al año, una vez en persona y una vez por teleconferencia durante el trienio. Además, se encuentra en las reuniones regularmente programadas de la Cámara de Obispos. Durante 2016-2017, se tuvo un pequeño cambio en los patrones de reunión para permitir las transiciones en la Oficina de Desarrollo Pastoral.

El Comité se concentró en los siguientes asuntos durante el trienio:

1. Promover e incorporar los valores básicos en cada reunión para continuar desarrollando una comunidad de aprendizaje, discernimiento y sanación dentro de la Cámara de Obispos;
2. Continuar actuando como consejo asesor y apoyar al Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral;
3. Trabajar con el Comité de Planificación en la continuidad de los programas entre reuniones de la Cámara de Obispos;
4. Apoyar la colaboración y episcopalidad entre la Red de Cónyuges y Parejas de Obispos y la Cámara de Obispos;
5. Facilitar atención pastoral directa a los obispos y sus familias;
6. Hacer investigaciones e informes para la Cámara de Obispos acerca del uso adecuado de las redes sociales dentro de la Cámara;
7. Continuar el debate sobre las inquietudes y posibles ediciones del Título IV;
8. Continuar con conversaciones sobre los ministerios, el cuidado y el apoyo de los Obispos Sufragáneos;
9. Ayudar con los procesos de discernimiento de los Comités Permanentes para otorgar consentimiento en toda la Iglesia Episcopal para las elecciones de nuevos obispos con el formulario titulado, “Questions Bishops and Standing Committees Might Consider Asking Before Offering Consent To an Episcopal Election” (Preguntas que los Obispos y los Comités Permanentes pueden considerar hacer antes de dar consentimiento para una elección episcopal);
10. Continuar asesorando al Obispo de Desarrollo Pastoral sobre la creación de normas benévolas para los cónyuges de obispos recientemente electos cuando el cónyuge de dicho obispo está ordenado o actualmente presta servicio, o desea prestar servicio, dentro de la misma diócesis;

RECOMENDACIONES DE LA COMISIÓN SOBRE INCAPACIDAD Y LIDERAZGO

El Obispo de Desarrollo Pastoral, el Canciller de la Obispa Presidenta y el Consejo Especial de la Obispa Presidenta se reunieron en junio de 2017 para presentar un informe ante el Presidente y los miembros de la Comisión sobre Discapacidad y Liderazgo para identificar las áreas del Informe que tienen un

impacto directo en la labor de la Oficina de Desarrollo Pastoral. A continuación se presentan las recomendaciones que debe emprender la Oficina de Desarrollo Pastoral y las medidas que se han tomado hasta el momento:

1. **Recomendación:** “ . . . [la] Cámara de Obispos incorpore en sus reuniones un proceso regular y continuo de educación (sobre adicciones y abuso de sustancias nocivas) . . . específicamente, . . . un análisis de la relación que tiene un nuevo obispo con el alcohol y las adicciones; . . . capacitación acerca de todas las políticas y las prácticas de la Iglesia y todas las disposiciones canónicas que aplican a los clérigos en temas de alcohol, sustancias nocivas o adicciones de comportamiento; . . . capacitación acerca de las mejores prácticas para detectar de manera oportuna, intervenir, tratar, supervisar y apoyar continuamente a clérigos que tienen problemas de adicciones; . . . (y) capacitación acerca de las mejores prácticas para aprobar y evaluar a las personas que se encuentran en distintas etapas de discernimiento, ya sea antes de ordenarse o en cualquier momento durante su empleo, en relación con su adicción y recuperación. ”

Medida tomada: Derivación al Comité de Planificación de la Cámara de Obispos para coordinación con el Colegio para Obispos.

2. **Recomendación:** “. . . el obispo con supervisión sobre la Oficina de Desarrollo Pastoral, con base en la investigación de esta comisión, establezca un proceso para llevar a cabo elecciones episcopales”.

Medida tomada: Evaluación continua, junto a los consultores y las diócesis episcopales, de las mejores prácticas ya establecidas para elecciones episcopales con incorporación de nuevas recomendaciones para las diócesis que están en proceso de elecciones episcopales desde el 1 de julio de 2017. Las nuevas recomendaciones son:

- a) Exámenes psiquiátricos y médicos requeridos por canon para la elección de obispos que todas las personas consideradas para ser nominadas como obispos tomen voluntariamente. Este proceso mejorado incrementa la probabilidad de identificar incapacidades antes de la elección y no después.
- b) Con la colaboración de la Obispa Presidenta y un Psiquiatra Consultor recientemente contratado, una revisión y mejora de los procesos para los exámenes médicos y psiquiátricos para que incluyan pruebas médicas de laboratorio más extensivas concentrándose particularmente en temas de incapacidad.
- c) Consulta con los Ministerios de Recuperación Episcopal de la Iglesia Episcopal sobre cómo proporcionar a todos los participantes de un proceso electoral episcopal listas de verificación y asesoría competente para reconocer y atender cualquier problema con adicciones o incapacidad que pueda surgir durante el curso de su trabajo.

3. **Recomendación:** “ . . . el Comité de Desarrollo Pastoral de la Cámara de Obispos, en colaboración con un consultor experto y calificado, evalúe las políticas y las prácticas de reunión de la Cámara de Obispos y los cambios recomendados que puedan contribuir a tener un entorno saludable en relación con el alcohol y las adicciones”.

Medida tomada: Derivación al Comité de Planificación de la Cámara de Obispos para un proceso conjunto de evaluación y recomendaciones de cambios.

4. **Recomendación:** “ . . . la Obispa Presidenta . . . establezca un equipo de consejeros y consultores para que actúen como un recurso contra el alcoholismo y otras formas de adicción para proporcionar una respuesta rápida a los asuntos de incapacidad cuestionable, proporcionar asesoría confidencial a los clérigos o a otros individuos involucrados, y ayudar con la supervisión, la recuperación y la reincorporación al ministerio. ”

Medida tomada: El Obispo de Desarrollo Pastoral ha consultado con los Ministerios de Recuperación Episcopal de la Iglesia Episcopal para que le den recomendaciones sobre la creación de un equipo asesor.

INICIATIVAS/OTROS PLANES DE LA OFICINA DE DESARROLLO PASTORAL Y EL COMITÉ DE DESARROLLO PASTORAL DE LA CÁMARA DE OBISPOS

1. **Diversidad en la Cámara de Obispos:** están en marcha planes para involucrar al Obispo Presidente y a la Presidenta de la Cámara de Diputados en la creación de un Grupo de Trabajo sobre Diversidad para ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral a que identifique otras mejores prácticas para mejorar la diversidad en la Cámara de Obispos, haciendo referencia particular a la elección de mujeres, personas de color y personas LGBTQ.

Petición de presupuesto: US\$20,000 para tener dos (2) reuniones presenciales del Grupo de Trabajo y cualquier costo por consultoría relacionado.

2. **Materiales de discernimiento:** Bajo recomendación del Obispo de Desarrollo Pastoral, el nombramiento conjunto de un Grupo de Trabajo sobre Discernimiento y Proceso por parte del Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados. El objetivo del Grupo de Trabajo será colaborar con el desarrollo continuo de:
 - a) Materiales/procesos de discernimiento para las personas que estén considerando el episcopado;
 - b) Materiales/procesos para el cuidado pastoral y discernimiento para cónyuges y familias;

- c) Creación de una guía de mejores prácticas basada en la web para procesos electorales episcopales que le permitirá a toda la Iglesia tener acceso fácil a las prácticas recomendadas y mayor transparencia.

Petición de presupuesto: \$50,000 para dos (2) reuniones del Grupo de Trabajo y los costos relacionados con el desarrollo de materiales y procesos, más la creación un “manual” de mejores prácticas basado en la web.

Resolución propuesta

Propuesta de revisión canónica

RESOLUCIÓN A084: REMPLAZO DEL TÍTULO III.12.9 (P) Y (Q) INCAPACIDAD DEL DIOCESANO E INCAPACIDAD DEL OBISPO COADJUTOR

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____ que el Canon III.12 se enmiende como sigue:

Sec. 9 La Renuncia o Incapacidad de los Obispos

~~(p) Cuando al menos dos médicos, psicólogos o psiquiatras que hayan examinado el caso certifiquen ante el Obispo Presidente que el Obispo de una Diócesis es incapaz de facultar al Obispo Coadjutor, si lo hay, o al Obispo Sufragáneo, si lo hay, o al Comité Permanente para actuar como la Autoridad Eclesiástica, entonces el Obispo Presidente declarará, por consejo de cinco Obispos de Diócesis vecinas seleccionados por él, que el Obispo Coadjutor o el Comité Permanente será la Autoridad Eclesiástica para todos los fines establecidos en estos cánones y retendrá dicha autoridad canónica hasta que, emitiendo un certificado semejante, el Obispo Presidente declare al Obispo de la Diócesis competente para desempeñar sus deberes oficiales.~~

~~(q) Si dos médicos, psicólogos o psiquiatras con licencia escogidos por la Autoridad Eclesiástica certificasen ante la Autoridad Eclesiástica de una diócesis que el Obispo Coadjutor de dicha Diócesis está incapacitado permanentemente de desempeñar sus deberes como Obispo coadjutor, ya fuere en razón de su estado médico, psicológico o psiquiátrico, la Autoridad Eclesiástica, asesorada por tres Obispos de tres Diócesis vecinas, podrá declarar concluido el derecho de sucesión del mencionado Obispo Coadjutor y se podrá elegir a un nuevo Obispo Coadjutor de conformidad con las disposiciones del Canon III.11.9.~~

Sec. 10 Discapacidad

Quando ya sea que (i) un Obispo de una Diócesis, incluido un Obispo Diocesano, un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo de esa Diócesis, (ii) una mayoría de dos terceras partes de todos los miembros del Comité Permanente de una Diócesis, (iii) una mayoría de dos terceras partes de la Convención de una Diócesis o (iv) por lo menos cinco Obispos concluyan que un Obispo de la Diócesis antes mencionada tiene una discapacidad, física, psicológica o emocional avanzada, y que la incapacidad está provocando daño sustancial o representa un riesgo importante de provocar daño sustancial, al Obispo en cuestión, a su familia, a la Diócesis, a la Iglesia o a cualquier otra persona o comunidad, la persona u órgano que llegue a esta conclusión puede solicitarle al Obispo Presidente, por escrito, que intervenga y atienda el

asunto. La petición escrita deberá incluir suficiente información para informar al Obispo Presidente y a las partes interesadas los datos específicos sobre la presunta incapacidad. El Obispo Presidente tomará las medidas correspondientes dependiendo de las circunstancias con el fin de confirmar la naturaleza y la severidad de cualquier incapacidad y para atender dicha incapacidad, las medidas pueden incluir, entre otras, el nombramiento de un médico u otro profesional, consultor o mediador, así como el seguro de la Directiva Pastoral.

Y asimismo

Se resuelve, Que a las Secciones III.12.10, 11 y 12 se les asignen nuevos números para que ahora sean Sección 11, 12 and 13.

COMITÉ DE TEOLOGÍA DE LA CÁMARA DE OBISPOS

Miembros

El Rvmo. Thomas Breidenthal, Obispo, <i>Presidente</i>	Southern Ohio, V	2018
La Rvma. Laura Ahrens, Obispa	Connecticut, I	2021
El Rvmo. Larry R. Benfield, D.D., Obispo	Arkansas, VII	2018
La Rvda. Dra. Kelly Brown Douglas	Maryland, III	2021
El Rvdo. Sathianathan Clarke, Th.D.	Maryland, III	2018
Dr. Stephen Edward Fowl	Maryland, III	2018
El Rvmo. R. William Franklin, Obispo	Western New York, II	2021
Dr. Charles T. Mathewes	Virginia, III	2018
Dra. Beverly Mitchell	Washington, III	2021
El Rvmo. Allen Shin, Obispo	New York, II	2021
El Rvmo. Prince G. Singh, Obispo	Rochester, II	2021
El Rvmo. George Wayne Smith, Obispo	Missouri, V	2018
Dra. Kathryn Tanner	Connecticut, I	2018
El Rvmo. G. Porter Taylor, Obispo	Western North Carolina, IV	2018
El Rvdo. Canónigo James F. Turrell, Ph.D.	Bethlehem, III	2018

Sra. Jacqueline B. Winter, *Directora Ejecutiva de The Anglican Theological Review*

Resumen de las actividades

La Comisión de Teología de la Cámara de Obispos es designada por el Obispo Presidente y sirve como un recurso para los obispos mientras persiguen su ministerio de enseñanza en la iglesia. En la actualidad, el comité está compuesto por ocho (8) obispos y siete (7) teólogos académicos.

El comité estuvo en suspenso durante la primera parte del trienio. Yo fui nombrado presidente por el Obispo Presidente en 2016 y comencé a crear una nueva lista de miembros (como de costumbre, ocho (8) obispos y siete (7) teólogos académicos). El Obispo Presidente hizo esos nombramientos y nos reunimos en mayo de 2017 en Cincinnati para organizarnos. Decidimos que nuestro trabajo debía apoyar y alinearnos con el llamado del Obispo Presidente a trabajar para convertirnos en la Comunidad Amada, y nos dividimos en tres (3) subgrupos para comenzar a desarrollar puntos de partida para avanzar con esa finalidad. Estos subgrupos se concentraron en tres (3) áreas relacionadas con el racismo y/o la reconciliación racial: (1) documentos históricos; (2) narrativas que nos dan forma; y (3) recursos bíblicos, patrísticos y litúrgicos.

Nos volvimos a reunir en enero de 2018 en Nueva York. Allí cimentamos nuestro enfoque en la reconciliación racial, sobre la base del trabajo de nuestros subgrupos. Consideramos que este enfoque será continuo por lo menos durante varios años, a medida que reflexionamos y buscamos expresar la relación de la Comunidad Amada con nuestra creación a la imagen de Dios, y a la Iglesia como el cuerpo de Cristo. A corto plazo, esperamos proporcionar a la Cámara de Obispos (y a cualquier otra parte interesada) recursos teológicos fácilmente accesibles antes de la Convención General. Pensando en eso, nos reuniremos en Chicago en mayo para finalizar esta primera fase de nuestro trabajo.

Los miembros del comité son:

El Rvdo. Dr. Sathi Clarke – término de tres (3) años
La Rvda. Dra. Kelly Brown Douglas – término de seis (6) años
Dr. Stephen Fowl – término de tres (3) años
Dr. Charles Mathewes – término de tres (3) años
La Rvda. Dra. Beverly Mitchell – término de seis (6) años
Dra. Kathryn Tanner – término de tres (3) años
El Rvdo. Canónigo Dr. James Turrell – término de tres (3) años
La Rvma. Laura Ahrens, Obispa – término de seis (6) años
El Rvmo. Larry R. Benfield, D.D., Obispo – término de tres (3) años
El Rvmo. Thomas Breidenthal, Obispo, *Presidente del Comité*
El Rvmo. R. William Franklin, Obispo – término de seis (6) años
El Rvmo. Allen Shin, Obispo – término de seis (6) años
El Rvmo. Prince G. Singh, Obispo – término de seis (6) años
El Rvmo. George Wayne Smith, Obispo – término de tres (3) años
El Rvmo. G. Porter Taylor, Obispo – término de tres (3) años
Sra. Jacqueline B. Winter, *Directora Ejecutiva de The Anglican Theological Review*

Presentado por: El Rvmo. Thomas E. Breidenthal, Obispo

Los Comités de la Cámara de Diputados

Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia

COMITÉ DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS SOBRE EL ESTADO DE LA IGLESIA

Miembros

La Rvda. Winnie S. Varghese, <i>Presidenta</i>	New York, II	2018
El Rvdo. Ernesto R. Medina, <i>Vicepresidente</i>	Nebraska, VI	2018
Sra. Sarah E. Lawton, <i>Secretaria</i>	California, VIII	2018
El Rvdo. Gary Commins	Los Angeles, CA, VIII	2018
Sr. Cliff Craig	Northwest Texas, VII	2018
El Rvdo. Kim Fonder	South Dakota, VI	2018
El Rvdo. Evan D. Garner	Alabama, IV	2018
La Rvda. Jane S. Gould	Massachusetts, I	2018
Sr. Roger Graham	West Texas, VII	2018
La Rvda. Ivette Linares	Puerto Rico, IX	2018
El Rvdo. Eric Metoyer	California, VIII	2018
Sr. Gary A. Moore	Central Gulf Coast, IV	2018
Sr. Brendan O'Sullivan-Hale	Indianapolis, V	2018
Sra. Laura Russell	Newark, NJ, II	2018
El Rvdo. Patrick F. Strohl	Central Pennsylvania, III	2018
Sra. Bonnie Weaver	Southeast Florida, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

La Presidenta de la Cámara de Diputados, Gay Jennings, designó al Sr. Cliff Craig para que forme parte del comité

Representantes de la Comisión en la Convención General

La Diputada Sarah Lawton está autorizada para recibir enmiendas menores para este informe.

Mandato

El mandato del Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia, de acuerdo con el Canon 1.6.5 (b), es preparar y presentar en la próxima reunión de la Cámara de Diputados un informe sobre el Estado de la Iglesia, el cual, una vez aprobado por dicha Cámara, será enviado a la Cámara de Obispos. Al Comité sobre el Estado de la Iglesia también se le encomienda establecer el formato del Informe Parroquial con la aprobación final del Consejo Ejecutivo. Al inicio de este trienio, la Presidenta de la Cámara de Diputados le encomendó al comité enfocarse en tres (3) áreas: Los Ministerios de Justicia Social y Abogacía en la Iglesia Episcopal, los Ministerios Étnicos y Multiculturales, así como las necesidades y la labor del Church Pension Group y sus servicios relacionados con la iglesia cambiante.

La Comisión comenzó su labor durante la reunión presencial de Baltimore, Maryland, que se llevó a cabo del 19 al 21 de noviembre de 2015. Nos reunimos en persona en otras dos (2) ocasiones: en Chicago, Illinois, del 3 al 5 de noviembre de 2016, y en Seattle, Washington, del 28 al 30 de septiembre de 2017. También tuvimos otras catorce (14) reuniones breves por video/teleconferencia: 11 de febrero de 2016; 5 de mayo de 2016; 12 de diciembre de 2016; 9 de enero de 2017; 13 de febrero de 2017; 13 de marzo de 2017; 10 de abril de 2017; 8 de mayo de 2018; 12 de junio de 2017; 10 de julio de 2017; 14 de agosto de 2017; 11 de septiembre de 2017; 9 de octubre de 2017; y 13 de noviembre de 2017.

La Resolución 2015-A084, una (1) resolución de la 78a Convención General, fue remitida a la Comisión, la cual tomó medidas para modificar el Informe Parroquial para que incluyera a las comunidades de culto que antes en él no se consideraban y para abundar sobre el alcance de la misión y el ministerio dentro de las congregaciones. Proponemos hacer el siguiente cambio al Informe Parroquial de 2017: los idiomas en que se celebra el culto, las comunidades de culto emergentes, y las actividades distintas a los servicios dominicales y la difusión directa. El Consejo Ejecutivo aceptó estas añadiduras durante la reunión de junio de 2017 y ahora se incluyen en la versión más reciente del Informe Parroquial.

Resumen de las actividades

GENERALIDADES

Los mandatos al comité se concentran en las áreas que reflejan el contexto tan cambiante de la Iglesia Episcopal. El informe acerca de la membresía general, la mayordomía y la asistencia dominical media, el cual puede consultarse en este enlace (<https://www.episcopalchurch.org/research-and-statistics>), narra la historia sobre la disminución moderada de estos factores en relación con el pasado reciente, la historia sobre su disminución radical en comparación con el apogeo posterior a la Segunda Guerra Mundial en las décadas de 1950 y 1960, y su disminución profunda e impactante cuando se comparan con el crecimiento de la población en Estados Unidos. En 1969, la población de Estados Unidos era de ciento ochenta (180) millones. En la actualidad es de trescientos veintiséis (326) millones.¹ Los datos del Informe Parroquial, cuando se comparan con la población de Estados Unidos que crece a una tasa de una (1) persona por cada quince (15) segundos, nos indican que representamos aproximadamente el 0.5% de la población de Estados Unidos en 2016.

En el sitio del censo, se puede también observar cuáles son las regiones del país en las que está creciendo la población; quién somos como nación en términos de género, debido a que el censo registra el género; y en quién nos estamos convirtiendo como nación en términos de raza e inmigración, gracias a que el censo también lleva dichos registros. Estos hechos sobre la Iglesia Episcopal en Estados Unidos son descriptivos, no juiciosos. No estamos proporcionando datos sobre las partes de la Iglesia Episcopal fuera del territorio estadounidense, los cuales narran sus propias historias de migración y cambios en la población.

Uno de los puntos interesantes que señala el censo es que estamos creciendo por nacimientos, los cuales superan por muy poco las muertes en Estados Unidos, pero continuamos creciendo más rápido por inmigración. Es oportuna la encomienda de analizar el estado de los ministerios Étnicos y Multiculturales. Como Iglesia, cada vez más congregaciones son visiblemente diversas y debemos contar con las herramientas para servir de manera eficiente en contextos donde existen múltiples normas sociales y se hace presente el peso de la discriminación y el privilegio dentro de nuestras congregaciones.

Por ser una organización de iglesias tradicionales de “campanario alto” y líderes comunitarios, la Iglesia Episcopal tiene una larga historia de pronunciarse de manera práctica y profética en el ámbito público. La Oficina de Relaciones Gubernamentales dirige esta labor hábilmente a nivel nacional y la Convención General emite informes al respecto. El comité exploró una manera en que podamos conectar, comunicar y fortalecer aún más el trabajo local de servicio y abogacía con la influencia de la Iglesia Episcopal durante estos tiempos tan divisorios y turbulentos.

Este informe pretende observar las nuevas realidades en las que clérigos de medio tiempo, bivocacionales y no remunerados ocupan cargos de liderazgo en las congregaciones, a menudo como únicos presbíteros. Lo anterior no es una forma nueva de conducir a la Iglesia, pero durante algún tiempo no ha sido la “norma” y eso parece estar cambiando. Esta situación tiene consecuencias para nuestro Pension Fund y sus productos mientras cambian las expectativas de poder contar con empleos remunerados de tiempo completo para clérigos en la Iglesia Episcopal. Además, el cambio vertiginoso que se está sufriendo el panorama de la atención a la salud en Estados Unidos ha puesto las iniciativas de la Iglesia Episcopal por lograr la paridad, en un contexto completamente diferente al que originalmente se había previsto. Es momento de replantearnos lo que significa para nosotros la paridad.

Finalmente, el comité llegó a la conclusión de que el Informe Parroquial necesita un reajuste considerable. Los estadísticos nos dicen que “valoramos lo que medimos”. Parece claro que el Informe Parroquial actual aún no registra, informa ni comunica debidamente lo que entendemos a nivel local como vitalidad. Le pedimos al próximo Comité sobre el Estado de la Iglesia que proponga cambios sustanciales al Informe Parroquial para concentrar sus preguntas en lo que nosotros, como Episcopales, creemos que son señales de fidelidad en nuestra congregación, para lo cual deberá detectar información y métodos para poder obtener y compartir los datos que son más útiles para las congregaciones, las diócesis y los buscadores; y que se divulgan a lo largo del Mapa de Recursos Episcopales.

MINISTERIOS ÉTNICOS Y MULTICULTURALES

Para ser más claros, hemos optado por definir los Ministerios Étnicos y Multiculturales bajo los títulos asignados por el Centro Episcopal. Entre los que se encuentran: Ministerios Latinos/Hispanos, Ministerios Asiáticos, Ministerios Negros y Ministerios Nativoamericanos.

Nuestro trabajo comenzó con una exploración sobre cómo cada uno de los Ministerios Étnicos y Multiculturales comenzó a tener un rol oficial fuera del Centro Episcopal. Entrevistamos a líderes de la Iglesia para aprender sobre las dinámicas y las estrategias recientes y actuales de los distintos ministerios. Finalmente, buscamos comprender la dirección actual del liderazgo de la Iglesia en lo que respecta a los Ministerios Étnicos y Multiculturales.

Nuestro hallazgo más importante es que el racismo está activo dentro de las estructuras de La Iglesia Episcopal [TEC]. Los Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal están definidos por los valores de la cultura predominante como en cualquier otro ministerio.

Los orígenes de todo ministerio, si bien son particulares, comparten la realidad de que cada uno fue fundado en la Doctrina del Descubrimiento y no en un modelo de ministerio mutuo y compartido. La consecuencia importante es que las labores con las comunidades percibidas como marginadas quedan “aisladas” por definiciones limitantes de raza o etnia, y no han tenido la libertad de cambiar de categoría para desarrollarse por completo y poder compartir los beneficios que traen a la Iglesia Episcopal las comunidades con diversidad.

Historia

“La Iglesia Episcopal ha estado involucrada en el ministerio, particularmente en programas de salud y educación, entre comunidades negras y nativoamericanas desde el inicio del siglo diecinueve.”²² Esta declaración de la Iglesia Episcopal describe la percepción del programa de difusión para gente de color de la Iglesia en los términos misionales tradicionales de este tipo de ministerio: llevando el Evangelio de Jesucristo a estas comunidades y creando agencias e instituciones para proporcionar atención a la salud, servicios sociales y educativos, desde las fechas en que se les encomendó tal ministerio a los primeros clérigos ordenados, el Rev. Absalom Jones (diácono 1795, presbítero 1804) y el Rev. Enmegahbowh (diácono 1859, presbítero 1867). Los clérigos servían a la gente de la Iglesia a través de su trabajo como ministros y líderes comunitarios; sin embargo, la abogacía de las comunidades y por las comunidades, se llevaba a cabo fuera de la estructura formal de la Iglesia. En la Iglesia Afroamericana, la Conferencia de Trabajadores de la Iglesia entre Personas de Color (*Conference of Church Workers Among the Colored People*) [CCWACP] fue fundada en 1883 por el Rev. Alexander Crummell y el Rev. Winston Ching lideró la institución del Ministerio Asiático Estadounidense Episcopal en la década de 1970. Estos grupos, entre otros, abogaron por sus propias comunidades fuera de las estructuras formales de la Iglesia.

Dentro de la estructura de la Iglesia Episcopal, el Movimiento de los Derechos Civiles de la década de 1960 llevó al Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal a “dar forma a la política para comunidades de minorías étnicas.”³ El financiamiento por parte de la Convención General ayudó al trabajo de las comisiones étnicas, cuyos miembros fueron designados por el Consejo Ejecutivo y recibieron apoyo de un Director de Personal (para fines de este informe, nos referiremos a estos misioneros multiculturales como ‘recursos étnicos’, un término muy empleado dentro de las estructuras de la Iglesia). Cada una de las cuatro (4) comisiones, que supervisan a los ministerios negros, nativoamericanos, hispanos y asiáticos, quedó definida bajo los llamados Estatutos Étnicos Estándares del Consejo Ejecutivo. Los estatutos dirigieron el financiamiento y las políticas hacia comunidades de minorías étnicas en la Iglesia Episcopal. Mientras tanto, la abogacía por estas comunidades minoritarias se mantuvo fuera de las oficinas de la Iglesia Episcopal en grupos tales como el Sindicato de Episcopales Negros (Union of Black Episcopalians) [UBE] (el UBE es sucesor de la CCWACP).

Más historia reciente

Está claro que nuestra Iglesia ha sido una voz profética que condena el pecado del racismo en nuestra sociedad. A través de nuestras estructuras y oficinas de gobierno, hemos estudiado, orado, predicado y escrito cartas pastorales para expresar nuestro rechazo a incidentes de racismo en nuestras comunidades. Nuestros líderes publican en las redes sociales la conmoción que genera la forma en que el racismo está activo en nuestro entorno y la necesidad de predicar en contra de este pecado. Aun así se escucha poco al respecto cuando se exploran las realidades dentro de nuestra Iglesia. Estas son solo algunas de nuestras observaciones:

- Nuestros sesgos dan forma a nuestras actividades de alcance y ministerio y nuestras iglesias, en general, no reflejan la diversidad de sus comunidades locales.
- Los Clérigos de culturas no dominantes continúan enfrentando acceso desigual a la educación teológica, compensación desigual, así como capacitación y educación continua dispar.
- La estructura actual de las Oficinas de los Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal supone que todas las oficinas sirven a una comunidad unificada, por lo que no facilita los contextos multinacionales, multilingües y multiculturales.
- En nuestras estructuras actuales dentro de la Iglesia Episcopal, los diferentes contextos de las diócesis que no son estadounidenses no reciben el debido apoyo.
- La mutualidad del intercambio de beneficios, habilidades, subvenciones y obsequios pecunarios es necesaria para tener ministerios saludables, pero la manera en que se ha estructurado históricamente el trabajo y la manera en que tendemos a contar nuestras historias, supone que los obsequios solo van de los ministerios dominantes hacia los “étnicos”.
- Raras veces reconocemos que, aunque ha sido la cultura eclesiástica dominante, el sector blanco de la Iglesia también es un “ministerio étnico”. Ponemos nuestra etnia (o etnias) sobre la mesa.

Señales de esperanza

En el plan “La Comunidad Amada” de la Obispa Presidenta, vemos el avance hacia el entendimiento y la necesidad de la mutualidad en los Ministerios Étnicos y Multiculturales. Cuando nos preguntamos, “¿dónde está Jesús en esta comunidad?”, tomamos la concepción de que nosotros llevamos a Jesús y la cambiamos por la concepción de que Jesús ya está con y en las otras personas.

Hemos hecho hallazgos interesantes durante nuestras entrevistas con los cuatro (4) Misioneros Multiculturales. Por una parte, detectamos que nuestros marcos laborales actuales y nuestras estructuras misionales no están diseñados para compartir los dones de los empleados, los líderes y las comunidades de culturas no dominantes entre sí ni con el resto de la Iglesia. Las estructuras han sido históricamente diseñadas para mantener cada programa como un área distinta, para integrarse a la cultura dominante y no para compartir de manera mutua. Por otra parte, los cuatro (4) Misioneros comprenden que cada uno está sirviendo individualmente a comunidades diversas, a grupos diversos en términos tanto de nacionalidad como de cultura. El resultado ha sido el desarrollo de habilidades sólidas para convivir con éxito con una comunidad pluralista. Esta es una habilidad que es muy necesaria para la Iglesia en general.

Además, descubrimos que estas comunidades, las cuales son marginadas de muchas maneras, también ofrecen habilidades y beneficios específicos:

1. Ministerio entre poblaciones diversas.
2. Habilidades de colaboración altamente desarrolladas.
3. Herramientas para empoderar a los laicos.

Es importante crear estructuras y procesos para que haya mutualidad en el intercambio con otros sectores de la Iglesia. La Iglesia Episcopal tiene beneficios para ministerios colaborativos en distintas culturas, un ministerio realmente multicultural. Los miembros del personal de la iglesia en todos sus niveles tienen una posición que les permite identificar, compartir y apoyar estas oportunidades de aprendizaje para la Iglesia en general. Además, las estructuras actuales del personal no aprovechan la posición única de abogacía que facilitan los cargos de misioneros étnicos dentro de la Iglesia Episcopal. Una visión holística de la misión, el programa y la abogacía por la justicia social, invita a la Iglesia Episcopal a usar al máximo sus conexiones en la comunidad a favor de la justicia.

Alcanzar un acuerdo

El comité considera que la Iglesia tiene un llamado, como institución, a adoptar una inclusión más radical.

Por muchas generaciones, la Iglesia Episcopal ha prosperado en comunidades e iglesias multiculturales, pero hemos ocultado la luz de estas comunidades en lugar de traerlas al centro de la vida eclesial. La Iglesia Episcopal puede hacer mucho más para explorar la abundancia de la gracia

de Dios en otros, especialmente cuando nos saca de nuestra zona de confort, una Iglesia que durante décadas ha avanzado con gracia paso a paso.

Al final de este informe, ofrecemos varias resoluciones para fortalecer a los Ministerios Étnicos y Multiculturales. Estas se presentan a modo de pasos que pueden tomarse a nivel institucional, reconociendo que también es necesario que las grandes estructuras de la Iglesia divulguen este trabajo entre las diócesis y congregaciones en sus contextos locales. Estas resoluciones distan de ser integrales; no resolverán el pecado del racismo en la Iglesia. Proponemos nuestras resoluciones como pasos prácticos y factibles de compromiso con un proceso largo que ya se ha iniciado y que continuará por mucho tiempo, un proceso que puede comenzar a ayudarnos a desenvolver los profundos beneficios que provienen de la construcción de puentes y de la mutualidad en la rendición de cuentas y las comunicaciones.

TRABAJO DE LA IGLESIA EN MATERIA DE JUSTICIA SOCIAL Y ABOGACÍA

El subcomité de Justicia Social y Abogacía exploró el compromiso y la implicación de toda la Iglesia y nuestras congregaciones con la justicia social. Con este objetivo, hablamos con varios miembros del personal del Centro Episcopal y distribuimos vía electrónica una encuesta dirigida a discernir qué estaban haciendo las diócesis y las parroquias por impulsar los ministerios sociales. En esta encuesta, le pedimos a quienes respondieron que pensarán sobre cómo diferenciar el trabajo de beneficencia y el trabajo de justicia (considerando que algunos programas tienen elementos de ambos) y también que distinguieran entre el trabajo que fue creado y alimentado por la congregación, el trabajo que llevaban a cabo individuos de la congregación, y el trabajo que se desempeña en el espacio congregacional.

Teología de justicia social

Con la encuesta de la Iglesia, descubrimos que las definiciones y el entendimiento de la “justicia social” varían ampliamente. Escuchamos lo que dijeron muchas congregaciones que tienen ministerios a los que tradicionalmente se les llamaría “de beneficencia” en lugar de “justicia social”; hemos definido el trabajo de justicia como las actividades dirigidas a atender y reparar la causa raíz de la injusticia que ocasionó la necesidad de hacer trabajos de beneficencia en un principio. Esta distinción provocó ansiedad en algunos de los encuestados por dos motivos, por tratar de definir el trabajo de beneficencia como “justicia” y porque algunos consideran que la Iglesia no debería hacer trabajo de justicia. Hubo comentarios en la encuesta que expresaron, con cierta frecuencia, que la Iglesia debería “alejarse de la política y concentrarse en el trabajo de justicia social”. La Obispa Barbara Harris ha comentado que la Iglesia tiende a confundir la encomienda del profeta Miqueas “practica la justicia y ama la misericordia”. Durante el sermón, la enseñanza y la oración, usamos lenguaje profético sobre cómo debemos llevar a cabo la labor de Dios a favor de la justicia; no obstante, las respuestas a la encuesta sobre justicia social sugieren que nuestros actos en la Iglesia tienden a caer más a menudo en ámbito de la elevación del sufrimiento y en el trabajo de beneficencia que en el trabajo de justicia.

En referencia al trabajo de justicia, el Arzobispo de Cantórbery, Justin Welby, expresó, “Cuando los Cristianos hablan en público sobre el florecimiento de las comunidades o sobre justicia, siempre hay alguien que se levanta y pregunta por qué nos estamos inmiscuyendo, como si estos temas estuvieran muy distantes de las inquietudes pertinentes de la Cristiandad... Concéntrense solo en Dios, nos demandan. Así que hacemos lo que nos dicen y encontramos no solo los pasajes que he mencionado, sino también que Jesús dice: Ama a Dios, ama a tu prójimo... El bien común de la comunidad y la justicia son temas absolutamente centrales de lo que significa ser Cristiano”. Además, “No hablamos del bien común y la justicia porque pensamos que tenemos algún tipo de derecho automático de ser escuchados,” agregó, “sino porque amar al prójimo conlleva responsabilidades para nosotros. Tenemos la obligación de hablar, incluso cuando sería más fácil quedarnos callados, de señalar la injusticia y de desafiar a otros a unírse nos para rectificarla”.⁴

No obstante, algunos individuos que conforman las propias bases de la Iglesia han expresado esta inquietud y, hasta cierto punto, una sensación de estar desconectados de las palabras de la Iglesia en general y de la Convención General en lo que respecta a la teología de justicia social. Por ejemplo, algunos consideraron que el sermón sobre justicia social no debe abogar por una visión correctiva en particular o que el énfasis debe ponerse en el “ministerio de divulgación” y no en la justicia social. Nos expresaron inquietudes de que la justicia social se trata “solo sobre política.” En las charlas en todos los niveles de la Iglesia, hablamos sobre justicia en términos de promover el cambio social y responder a las necesidades de largo plazo, combinándolo todo con la labor de aliviar el sufrimiento que tenemos ante nosotros.

Por ejemplo, tenemos muchas alacenas de alimentos importantes a nivel congregacional que ayudan a aliviar el hambre por un corto plazo (una semana o un mes), pero también ofrecemos financiamiento para una Red Episcopal de Políticas Públicas y muchas coaliciones a nivel estatal que abogan por un cambio en todo el sistema para atender el problema del hambre entre la población. Estas redes instan a los Episcopales a abogar por prestaciones públicas importantes como alimentos escolares o ayudas con alimentos para familias en situación de pobreza, y por mejores políticas para un salario mínimo y decoroso con el fin de que las familias trabajadoras no se queden sin dinero al final del mes. En la encuesta, no encontramos muchas respuestas referentes a estos dos (2) tipos de ministerios.

Ministerios de la Iglesia en materia de justicia social

La encuesta fue útil para resumir nuestros ministerios actuales de justicia social a nivel local y diocesano. La encuesta se distribuyó en todas las diócesis y, por medio de ellas, después se envió a todas las congregaciones. Recibimos de las congregaciones mil doscientas ochenta (1,280) respuestas. De las cuales, el treinta y dos (32) por ciento indicó que existen ministerios de justicia social en sus comunidades. La gran mayoría de las iglesias señalaron la existencia de ministerios de beneficencia como alacenas de alimentos, tiendas de segunda mano y ministerios de albergues. Los ministerios de justicia incluyeron trabajo de abogacía para inmigrantes, refugiados y personas sin hogar; centros de abogacía para ayudar a recibir prestaciones públicas, atención de la salud y reformas

salariales; colaborar con escuelas públicas y concentrarse en una reforma educativa; y trabajar para reducir el encarcelamiento masivo. Según lo informado, los ministerios de justicia social eran diversos y no había un tipo de trabajo que predominara sobre los demás; en general, se hacía muy poco trabajo de cualquier tipo.

De acuerdo con las respuestas a la encuesta, nuestros ministerios de justicia social tienden a ser creados y guiados por laicos, y muy pocos de ellos fueron creados por clérigos. Sin embargo, aunque estamos llevando a cabo muchos tipos de trabajo distintos, el trabajo de justicia social no es sólido en toda la Iglesia. Si extrapolamos las respuestas a la Iglesia en general, con un margen de error del diez (10) por ciento, solo el treinta y dos (32) por ciento de las congregaciones tienen un ministerio activo de justicia social.

Muchos de los encuestados señalaron que sus congregaciones están intentando hacer esta labor. Describieron sus congregaciones como pequeñas pero con deseos de ayudar; muchas de las que están haciendo trabajos de justicia social se están uniendo a otras organizaciones (algunas provenientes de otras comuniones y con una fe distinta, en redes de organización comunitaria) para marcar la diferencia. Los encuestados están ansiosos por recibir recursos, sugerencias y gente para ofrecer ayuda. Casi todas las personas reconocieron la necesidad de hacer este trabajo y muchos expresaron el deseo de hacerlo. Querían ponerse en contacto con otras personas que ya hacen este trabajo pero no sabían cómo encontrarlas.

Otras respuestas indicaron desconexión entre los laicos de la Iglesia. Por ejemplo:

- Solo unos pocos de los encuestados usaban los recursos del Centro Episcopal o sabían dónde se encuentran, solo el veintinueve (29) por ciento los consideraron útiles.
- Pocos pensaban que las resoluciones de la Convención General informaban sobre su trabajo, y solo el veintidós (22) por ciento expresó que eran útiles para sus ministerios (aunque muchos admitieron no conocer resoluciones específicas).
- Más del cincuenta (50) por ciento mencionó que la Iglesia necesita que la Convención General emita más resoluciones sobre justicia social.
- Muchos otros declararon que debería haber más conocimiento público acerca de la Convención General y la labor que lleva a cabo la Iglesia Episcopal en materia de políticas públicas y resoluciones sobre justicia social.
- La mayoría de los encuestados indicaron que no tienen muy claro el trabajo realizado en el Centro Episcopal ni a quién recurrir en caso de tener dudas.
- Algunos cuantos agradecieron a las organizaciones que se desempeñan en el campo de la justicia social a nivel nacional, incluidas oficinas y redes oficiales de la TEC como la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Red Episcopal de Políticas Públicas, además de grupos externos a las estructuras oficiales como la Fraternidad de Paz Episcopal y la Red Episcopal para Justicia Económica.

- Muchos buscan una oficina de recursos e información para que los apoyara en sus ministerios.

Este es un claro ejemplo de la desconexión entre lo que dice la Iglesia y lo que saben las congregaciones acerca de lo que expresa la Iglesia: Una congregación señaló que ellos trabajaron con inmigrantes y también que la Convención General no aprobó resoluciones que los ayudaran con su labor. El mismo encuestado rogó a la Convención General que emita más resoluciones sobre inmigración. Una investigación rápida de los Archivos Episcopales revela que la Convención General ha emitido treinta y nueve (39) resoluciones sobre inmigración. Al parecer las resoluciones emitidas por la Convención General no han sido comunicadas a la gente en los reclinatorios. Las respuestas a la encuesta también indicaron que existe el deseo de recibir más información y comunicación sobre el trabajo que se está llevando a cabo a nivel de toda la iglesia y en otras congregaciones. Al final de este informe, se encuentran las resoluciones para reforzar el apoyo al trabajo de justicia social en toda la Iglesia y crear un grupo de trabajo encargado de estudiar la teología de la justicia social de nuestra Iglesia, y una enmienda de las Reglas de Orden para encomendarles a los diputados que informen sobre la labor de la Convención General en sus diócesis.

CHURCH PENSION Y PLAN DE SEGURO MÉDICO CONFESIONAL

Una de las tres (3) áreas que exploró nuestro comité fue determinar hasta qué grado el Church Pension Group está cumpliendo con las necesidades de la Iglesia Episcopal [TEC] en el siglo XXI. En ese proceso, han surgido muchas preguntas: ¿Los métodos corporativos y de inversión del Church Pension Group (CPG) reflejan los valores de la Iglesia? ¿El establecimiento de un sistema obligatorio de pensión para laicos logra la paridad entre los trabajadores de la iglesia laicos y ordenados? ¿El Plan de Seguro Médico Confesional [DHP] cumple con un propósito útil desde que se promulgó la Ley de Atención Médica Asequible (Affordable Care Act)? Resumimos estos hallazgos a continuación y, como resultado, proponemos dos (2) resoluciones.

Inversión socialmente responsable

Al parecer existe una brecha considerable entre los valores que expresa la Convención General y algunas de las inversiones en específico del Church Pension Fund [CPF]. Si bien debe darse mérito al CPF por aceptar el gran compromiso de hacer inversiones que tengan un impacto social positivo, también este se ha negado a considerar solicitudes de desinversión en compañías o industrias cuyas actividades puedan contradecir las enseñanzas de nuestra fe, con lo cual se refleja una brecha en la comunicación y en los cuestionamientos sobre cómo la Iglesia expresa sus valores mediante el uso de sus fondos. Estas brechas y las respuestas que ofrecen la Convención General, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS] y el CPF, sugieren que existen asuntos más profundos de colaboración, autoridad y responsabilidad que no se han atendido como es debido.

Cuando se conversa sobre estos temas, el CFP apela a la obligación fiduciaria que tiene con los participantes del plan. El CPF señala correctamente que los recursos contenidos en los planes no son recursos de la TEC sino que están en un fideicomiso para beneficio de los retirados actuales y futuros; por lo tanto, el CPF sería negligente si hiciera inversiones que pusieran en riesgo el cumplimiento con las obligaciones que tiene ante los retirados. Respecto a la inversión de impacto y responsabilidad social, el CPF está dispuesto a comprometer los fondos del plan a ese tipo de inversiones siempre y cuando se espere que ofrezcan retornos comparables o superiores a otras oportunidades en el mercado.

El CPF ha hecho esfuerzos considerables por alinear una fracción significativa de recursos con los asuntos que son de interés para la TEC. En la actualidad, se han invertido aproximadamente US\$1,000 millones de los recursos del fondo en oportunidades que se espera que tengan retornos atractivos sobre la inversión y un impacto social positivo. La pequeña escala de muchas de las inversiones individuales que constituyen esta cartera, significa que es necesario comprometer seriamente recursos para construir y mantener una cartera de estas dimensiones y también que es necesario reconocer los esfuerzos del CPF.

Además, el CPF, en sociedad con el Comité del Consejo Ejecutivo sobre la Responsabilidad Social Corporativa y con otras entidades ecuménicas, utiliza su influencia como accionista directo de compañías que cotizan en la bolsa para influir en su actividad empresarial entorno a los asuntos de cambio climático, diversidad de los miembros en juntas corporativas y tráfico de seres humanos; mediante participación corporativa directa y voto por representación. Por ejemplo, un miembro sénior del personal nos describió las interacciones que tuvieron con una (1) compañía de carteras, una aerolínea, para convencerlos de adoptar políticas que ayudaran a identificar pasajeros que puedan ser víctimas de tráfico de seres humanos.

Si se consideran en conjunto, el paquete de acciones individuales que permite oportunidades para tener participación como accionistas y la cartera de impacto positivo, representan alrededor de veinte (20) por ciento de los recursos del CPF. Con los recursos restantes, el CPF no hace un esfuerzo real por garantizar que los fondos se inviertan con la intención de fomentar los valores de la Iglesia. Esta situación no se limita al CPF, pero representa de manera razonable la forma en que por lo general la Iglesia invierte. De hecho, el CPF señala que aunque ofrece una opción de fondo socialmente responsable con valores estadounidenses dentro de sus planes definidos de contribución, solo aproximadamente el cinco (5) por ciento de los participantes del plan invierten en este fondo. Así como con el plan definido de prestaciones, el comportamiento de los participantes del plan definido de contribución refleja los objetivos que compiten entre sí, invertir con respeto a los valores de la Iglesia y el interés por retirarse.

Para esto, la Iglesia necesita expresar con mayor claridad los valores que espera expresar a través de la cartera de inversiones. A la fecha, la voluntad de la Convención General se ha expresado en

resoluciones fragmentadas sobre la participación corporativa o la desinversión en compañías que incluyen, entre otras, a aquellas que obtienen beneficios económicos del conflicto entre Israel y Palestina, la extracción de combustible fósil y prisiones privadas. Aunque las visiones fragmentadas quizá siempre sean necesarias hasta cierto punto por emergencias que puedan presentarse, la Iglesia puede y debe ser capaz de expresar una visión general sobre cómo deben reflejarse sus valores en las inversiones que hace ella directamente o a través sus representantes. Esto debe plantearse de manera que puedan llevarlo a cabo los inversionistas profesionales con la suficiente flexibilidad para tener distintas estrategias como desinversión, participación corporativa u otros enfoques para maximizar el impacto deseado; e incluir un mecanismo para informar a la Iglesia al respecto. Los lineamientos deben informarse por la experiencia de otras instituciones religiosas y seculares que buscan alinear sus inversiones con sus valores. Finalmente, para expresar una filosofía de inversión basada en valores, la Iglesia debe ofrecer guía pastoral práctica y misericordiosa a sus miembros y al público en general cuyos sustentos dependan de industrias o compañías que se identifiquen por algún tipo de acción inversora. Este comité propone una resolución que establezca un grupo de trabajo que defina tales lineamientos de inversión, sus miembros idealmente deben incluir representantes del CPF y accionistas de otros grandes paquetes de inversión de la iglesia y deben contar con experiencia en los asuntos legales en cuestión.

Para poder tener conversaciones productivas sobre estos temas, es importante que los diputados y las otras partes interesadas comprendan por completo el punto de vista del CPF. En un panorama donde la mayoría de los encabezados sobre el tema de las pensiones hablan de cómo las obligaciones de prestaciones futuras reducen la capacidad de sus recursos para poder pagarlas, de acuerdo con el GAAP, el plan de pensiones clerical presenta un excedente y los fondos del plan laico están casi completos. La administración del CPF hace la observación de que considerando los aspectos particulares del sector demográfico de nuestro plan, el GAAP sobrevalora el excedente del plan clerical, pero de cualquier modo, se puede decir con seguridad que el estado financiero de las pensiones de la Iglesia es mucho mejor que el del resto de las pensiones en general.

El personal sénior del CPF insiste que es de vital importancia proteger la sólida posición financiera del plan para poder cumplir con las promesas hechas a sus beneficiarios y tienen buenas razones para mantener esa postura. Los planes de pensión secular que tienen insuficiencia de fondos pueden recurrir a un patrocinador de planes corporativos con gran capacidad financiera o a la base fiscal de una municipalidad para compensar un déficit en los fondos, o en el peor de los casos pueden apoyarse en la Pension Benefit Guaranty Corporation [PBCG] para contar con un seguro a favor de los beneficiarios que los proteja contra la pérdida total en caso de que el plan fracase. Como todos los planes eclesiásticos, nuestros planes están exentos de los requerimientos y también de las protecciones de la PBCG y la TEC, y sus entidades constituyentes no se encuentran en una situación financiera suficientemente firme como para compensar por un posible déficit de fondos. En otras palabras, excepto por el dieciocho (18) por ciento y el nueve (9) por ciento de las contribuciones a los planes clericales y laicos, respectivamente; el CPF está operando sin una red de seguridad en caso de

que tener un déficit. Por lo tanto, el CPF desea tener la máxima flexibilidad de inversión para minimizar la probabilidad de que se presente dicha situación.

La obligación fiduciaria por lo general se define como la maximización del retorno con cierto nivel de riesgo y, a su vez, el riesgo se define por lo general como un nivel particular de volatilidad de los retornos. Para la Iglesia, el riesgo puede incluir lógicamente también la posibilidad de que se usen los recursos invertidos en su nombre de una forma que ponga el riesgo nuestro compromiso con las enseñanzas de la fe. También existe un debate secular sobre el uso de los estándares Ambientales, Sociales y Gubernamentales [ESG], bajo la teoría de que las compañías que participan en industrias destructivas, con estándares laborales o de gobernabilidad por debajo del promedio, generalmente deben ser peores inversiones al largo plazo. Los datos reales al respecto son inconclusos.

El retorno meta establecido por el CPF es de CPI+4.5%. Por lo tanto, el éxito de inversión para el CPF no es obtener el máximo retorno posible, mientras que las entidades eclesiásticas hagan la contribución del dieciocho (18) por ciento y el CPF alcance un retorno anual promedio de CPI+4.5%; el CPF debe poder cumplir con sus obligaciones, siempre que sus suposiciones actuariales sean correctas. Es deseable obtener un retorno superior a este nivel para generar un colchón que le permita al fondo seguir pagando las prestaciones con las condiciones prometidas durante momentos económicos adversos, como fueron la caída del sector tecnológico (Tech Bust) o la crisis económica mundial de 2008, y para absorber los posibles cambios futuros en las suposiciones actuariales, como pueden ser los ajustes a la cambiante expectativa de vida. Asimismo, en tanto que sea posible una reducción en el nivel de las cuotas del dieciocho (18) por ciento al tiempo que se mantiene el mismo nivel de prestaciones, no existe otra fuente posible más que un sobrerrendimiento sostenido del retorno meta establecido por el CPF. Sin embargo, no estamos convencidos de que para tener un sobrerrendimiento del retorno objetivo establecido, se requiera maximizar el retorno sobre la inversión del plan clerical a costa de incumplir con las disciplinas de la fe Cristiana en todos los aspectos de nuestra vida diaria.

Con respecto a alcanzar las necesidades y las metas establecidas del sistema actual de pensiones, notamos con gran gratitud y reconocimiento el trabajo del CPF. También vemos que existe una necesidad de tener mayor claridad para comprender la relación entre el CPF y la Iglesia. En una resolución presentada más adelante en este documento, recomendamos la creación de un grupo de trabajo cuyos miembros serían nombrados por los Oficiales Presidentes, para que analicen y comuniquen los asuntos en materia de colaboración, autoridad y responsabilidad entre el CPF y la Iglesia Episcopal que aquí se mencionan, con recomendaciones de la 80a Convención General para mejorar, aclarar o efectuar cambios en la relación en lo sucesivo.

Paridad en las pensiones

En 2009, la Convención General estableció un sistema de pensión obligatorio para empleados laicos por medio de la Resolución 2009-A138. Aunque fue un paso importante hacia la valoración total de los

trabajadores laicos de la Iglesia por parte de la TEC, persiste la falta de paridad entre la pensión y las correspondientes prestaciones para trabajadores laicos y ordenados.

Además de esta desigualdad, nuestro comité también nota la falta de paridad entre las pensiones de los trabajadores de la Iglesia nacionales y de otros países, y el hecho de que la estructura actual de pensiones, la cual se basa en un modelo puro de sustitución de ingresos, perpetua y reafirma en el retiro las disparidades de ingresos en las que se incurre durante el ministerio activo; dichas disparidades a menudo se manifiestan entre géneros, razas o etnias. Con un modelo de sustitución de ingresos, estas disparidades en la remuneración en consecuencia generan pensiones proporcionalmente dispares.

Durante este trienio, recibimos las respuestas a la encuesta de más de mil treientos (1,300) trabajadores de la Iglesia (mayormente diputados y obispos). En cuanto a la propuesta de cambiar la forma en que se calculan las pensiones en el futuro para que exista una mayor paridad entre las diferencias de los ingresos, el veinticuatro (24) por ciento de los encuestados expresó estar muy de acuerdo, el veintiuno (21) por ciento expresó estar algo de acuerdo y el veinticuatro (24) por ciento se dijo indiferente. La encuesta arrojó que el diez (10) por ciento señaló estar un poco en desacuerdo y el veintiuno (21) por ciento muy en desacuerdo con ese cambio. Aunque no es un mandato claro, esta respuesta nos ha motivado a hacer un llamado a explorar nuevos modelos de pensión que se ocupen de las formas en que el modelo actual refuerza, durante el retiro, las disparidades de ingresos en las que se incurre durante el ministerio activo.

Reconocemos que un llamado a una verdadera paridad representaría un cambio en las metas establecidas para las pensiones y, por lo tanto, debe provenir de la Convención General. Con ese propósito, recomendamos que se le dé una segunda encomienda al grupo de trabajo de pensiones antes mencionado para que analice a profundidad la falta de paridad entre los trabajadores de la Iglesia laicos y ordenados, entre los trabajadores de la Iglesia nacionales y extranjeros, y entre los trabajadores de la Iglesia que tienen ingresos dispares, concentrándose particularmente en las disparidades que se presentan entre géneros, razas y etnias. Alentamos al grupo de trabajo para que colabore con los Fideicomisarios y funcionarios del CPF para que desarrollen nuevos modelos para el sistema de pensión que no se concentren necesariamente solo en la sustitución de ingresos y los presenten ante la próxima Convención General.

Plan de Seguro Médico Confesional [DHP]

En 2009, por medio de la Resolución 2009-A177, la Convención General solicitó la creación del DHP con las metas establecidas de lograr una contención de costos y proporcionar acceso equitativo a las prestaciones de atención de la salud para los empleados laicos y clérigos elegibles, quienes se definieron como aquellos trabajadores que laboraban al menos mil quinientas (1,500) horas al año. Desde entonces, ha crecido la participación para incluir a todas las diócesis del país, pero no todas las

parroquias ni las diócesis se han beneficiado. La encuesta arrojó que el veinte (20) por ciento de los encuestados que cuentan con un seguro de salud por medio del Fideicomiso Médico de la Iglesia quisieran poder participar en un plan médico fuera del DHP.

El Church Pension Fund informa que el setenta y cinco (75) por ciento de las diócesis tienen primas iguales o similares al promedio de todos los participantes del DHP (entre cinco (5) por ciento más altas y diez (10) por ciento más bajas). El otro veinticinco (25) por ciento pagan primas que son más bajas del promedio porque representan áreas geográficas donde se pueden obtener costos sustancialmente menores fuera del DHP. Además, el CPF informa que, en comparación con los planes disponibles en los mercados creados por la Ley de Atención Médica Asequible (Affordable Care Act), el noventa (90) por ciento de las diócesis tienen primas competitivas y el otro diez (10) por ciento pagan no más de diez (10) por ciento arriba que las primas disponibles en el mercado.

Nuestra encuesta señaló que el DHP tiene otras consecuencias negativas. De los encuestados que trabajan para una iglesia o en una organización relacionada con la iglesia que ofrece un seguro médico por medio del Fideicomiso Médico de la Iglesia, las reducciones del treinta (30) por ciento en el número de cargos laborales o de horas compensadas de cargos remunerados fueron resultado directo de la Resolución 2009-A177.

Sin embargo, en este punto no creemos que sea necesario tomar alguna medida legislativa. La Ley de Atención Médica Asequible (Affordable Care Act) ha cambiado el panorama de los seguros médicos, y puede ser que en el futuro el DHP ya no cumpla con un propósito significativo pero, por ahora, a pesar de reconocer sus limitaciones, creemos que es benéfico para toda la Iglesia.

Resoluciones propuestas

RESOLUCIÓN A053: NUEVO INFORME PARROQUIAL

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General le encomiende al Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia colaborar con la Oficina de la Convención General y el Consejo Ejecutivo para diseñar un nuevo informe parroquial apropiado para el contexto actual de la Iglesia Episcopal que incluye, entre otros, a congregaciones multiculturales; poblaciones que envejecen; puestos remotos de ministerios en contextos económicos difíciles; y el uso creativo del espacio y la participación local, para administrarlo y compartirlo por medio de medios visibles y conectados a redes como el Mapa de Recursos Episcopales.

RESOLUCIÓN A054: UNA OFRENDA DE ORACIÓN PARA TODA LA IGLESIA

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General invite a los ministerios de la Iglesia que tienen la encomienda de apoyar la labor de las comunidades negras,

latinas/hispanas, estadounidenses asiáticas y nativas a que trabajen con liturgistas y ministros en sus comunidades con el fin de crear un pequeño libro de oración, liturgia y música como un obsequio para la Iglesia en reconocimiento y testimonio de la presencia de Cristo en todas nuestras comunidades, tradiciones y expresiones culturales, sabiendo que mientras tengamos vida, oraremos, y que mientras oremos, tendremos vida; y asimismo

Se resuelve, Que el libro que produzcan sea presentado en la 80a Convención General para su uso en toda la Iglesia Episcopal; 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\$15,000 para la implementación de esta Resolución.

RESOLUCIÓN A055: CAMINOS PARA MINISTERIOS MULTICULTURALES

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General invite a los ministerios multiculturales del Centro de la Iglesia a seguir desarrollando canales y caminos para compartir los beneficios ministeriales que nos ofrece la abundancia de comunidades negras, latinas/hispanas, estadounidenses asiáticas y nativas con el resto de la Iglesia, por ejemplo: un reunión más concurrida de Nuevas Comunidades; capacitaciones regionales o provinciales para directores de desarrollo ministerial, con el fin de compartir las mejores prácticas para el desarrollo de liderazgo multicultural que ya están bien desarrolladas en la diócesis de la Provincia IX y en las comunidades periféricas de toda la Iglesia; 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\$15,000 para la implementación de esta Resolución.

RESOLUCIÓN A056: GRUPO DE TRABAJO PARA LA TEOLOGÍA DE ABOGACÍA POR JUSTICIA SOCIAL COMO MINISTERIO CRISTIANO

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General pida a los Oficiales Presidentes de la Iglesia Episcopal que conformen un Grupo de Trabajo para la Teología de Abogacía por Justicia Social como Ministerio Cristiano, constituido por tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos que representen la diversidad de la Iglesia, con la encomienda, durante este trienio, de considerar las escrituras, los recursos litúrgicos aprobados, otros textos teológicos y las medidas anteriores de la Convención General, para resumir las maneras en que la Iglesia Episcopal considera a la labor por la justicia social como una misión y un ministerio esenciales de la Iglesia Cristiana; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo estudie cómo la Iglesia Episcopal actualmente promueve el entendimiento y el liderazgo teológico de la justicia social y recomiende maneras para fomentar las conversaciones teológicas y prácticas sobre el tema por toda la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le solicite al Grupo de Trabajo que informe sus hallazgos y recomendaciones a la 77a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$15,000 para llevar a cabo esta resolución.

RESOLUCIÓN A057: RECURSOS DE PERSONAL PARA LA INTEGRACIÓN DE JUSTICIA SOCIAL Y RACIAL, Y MINISTERIOS ÉTNICOS Y MULTICULTURALES

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General apoye el fortalecimiento continuo y adicional de los recursos y la colaboración de todo el personal de la Iglesia para impulsar el trabajo fundamental de la Iglesia Episcopal en las áreas de abogacía por justicia social y ministerios étnicos y multiculturales en todos los niveles de la institución.

RESOLUCIÓN A058: PROMOVER EL USO DEL MAPA DE RECURSOS

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General lance un reto a todas las congregaciones para que completen totalmente su perfil en el Mapa de Recursos Episcopales, un proyecto conjunto entre la Iglesia Episcopal y Episcopal Relief & Development; y asimismo

Se resuelve, Que la Cámara de Diputados del Comité de la Iglesia analice el Mapa de Recursos Episcopales e informe sobre el nivel de involucramiento de los ministerios de justicia social que llevan a cabo las congregaciones dentro de la Iglesia Episcopal.

RESOLUCIÓN A059: ENMENDAR LAS REGLAS DE ORDEN III DE LA CDD - DEBERES ADICIONALES DE LOS DIPUTADOS

Se resuelve, Que la Cámara de Diputados por medio de la presente enmiende las Reglas de Orden para agregar III.C.1-4:

(C) Deberes de los Diputados

1. *Los Diputados deberán informar a su Diócesis dentro de los sesenta (60) días posteriores a la Convención General, sobre la legislación aprobada que sea de interés para las congregaciones de su Diócesis. Los Diputados prepararán un informe, en un formato fácil de comprender, donde describan la legislación aprobada y otros temas de importancia para la Diócesis y distribuirán este informe a todas las congregaciones de la Diócesis.*

2. *Los Diputados presentarán durante la Convención Diocesana, toda la legislación de la Convención General que deba adoptarse a nivel diocesano e informará a la Oficina de la Convención General sobre el estado de dicha legislación.*
3. *Los Diputados continuarán siendo un recurso informativo para su Diócesis en relación a la legislatura aprobada en la Convención General hasta que se elija una nueva diputación.*
4. *Los Diputados actuarán en su Diócesis como un conducto para cualquier asunto importante que divulgue el Presidente de la Cámara de Diputados hasta que se elija a sus sucesores.*

Y asimismo

Se resuelve, Que de acuerdo con el Canon I.1.2, permanecerá en vigor hasta que la Cámara la enmiende o derogue.

RESOLUCIÓN A060: CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR EL SISTEMA DE PENSIONES DE LA IGLESIA

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General pida a los Oficiales Presidentes de la Iglesia Episcopal que nombren un Grupo de Trabajo para el Sistema de Pensiones de la Iglesia constituido por tres (3) obispos, 3 (tres) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos y que por lo menos una (1) de las personas designadas al Grupo de Trabajo tenga conocimientos y experiencia en el gobierno y la estructura de la Iglesia Episcopal; por lo menos una (1) de las personas designadas al Grupo de Trabajo tenga conocimientos y experiencia en estructuras de rentabilidad y gobierno, y por lo menos una (1) de las personas designadas tenga conocimientos y experiencia sobre la legislación, la estructura o la administración de los planes de pensión; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que estudie

- *la historia de la creación del Church Pension Fund con énfasis en su relación histórica con la Iglesia Episcopal y el involucramiento de la Iglesia en su creación;*
- *su estructura, gobierno y relación actual con la Iglesia Episcopal incluyendo, entre otros, el derecho que tiene la Convención General de ordenar a Church Pension Fund;*
- *las obligaciones y las responsabilidades que el Church Pension Fund tiene con la Iglesia Episcopal;*
- *la titularidad de los datos proporcionados por varias personas y organizaciones de la Iglesia al Church Pension Fund en su carácter de Registrador de Ordenaciones;*
- *el grado de derecho que tiene la Iglesia para establecer los términos y las disposiciones de los planes de pensión y de otros programas de prestaciones proporcionados o administrados por el Church Pension Fund o por cualquiera de sus filiales;*
- *la autoridad que tiene la Convención General para limitar o ampliar los negocios en los que está involucrado del Church Pension Fund o cualquiera de sus filiales, incluyendo la prestación de productos o servicios a grupos o individuos no relacionados con la Iglesia Episcopal;*
- *y cualquier otro asunto que detecte el Grupo de Trabajo durante su labor; y asimismo*

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo estudie los documentos de gobierno del Church Pension Fund y de todas sus filiales; consulte con la Junta de Fideicomisarios y los Fideicomisarios individuales del Church Pension Fund, así como con su personal; consulte según sea necesario a expertos en temas jurídicos, en organizaciones sin ánimos de lucro y en pensiones; y asimismo

Se resuelve, Que se le instruya al Grupo de Trabajo para que informe a la 80a Convención General y haga cualquier recomendación que considere necesaria, incluidas, entre otras, recomendaciones para mejorar, aclarar o hacer cambios en la relación entre el Church Pension Fund y la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que también se le solicite al Grupo de Trabajo que estudie el estado actual de la paridad entre las pensiones de trabajadores de la iglesia laicos y ordenados, trabajadores de la iglesia nacionales y extranjeros, y trabajadores de la iglesia con ingresos dispares concentrándose en especial en cómo estas disparidades salariales se manifiestan por género, raza o etnia; y que presente a la 80a Convención General las formas específicas en las cuales el sistema actual de pensión refleja y no refleja paridad en toda la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que solicite ideas a los Fideicomisarios y a los funcionarios del Church Pension Group sobre nuevos modelos para el sistema de pensiones con los cuales se lograría una verdadera paridad; y que presente a la 80a Convención General su recomendación sobre la adopción de nuevos modelos para el sistema de pensiones con los cuales se lograría una verdadera paridad; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$50,000 para llevar a cabo esta resolución.

RESOLUCIÓN A061: GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA TEOLOGÍA DEL DINERO

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de ____, Que la 79a Convención General pida a los Oficiales Presidentes de la Iglesia Episcopal para que conformen un Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero de la Iglesia, constituido por cuatro (4) obispos, cinco (5) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos, que representen la diversidad de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que use las escrituras, los recursos litúrgicos aprobados, otros textos teológicos y los actos previos de la Convención General para resumir las formas en que la Iglesia Episcopal valora el dinero y otros recursos financieros; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que estudie las inversiones y otros recursos de la Iglesia Episcopal, entre otros, las participaciones del Church Pension Fund, para encontrar formas en las que esas inversiones y activos reflejen la teología del dinero de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de trabajo que estudie las prácticas corporativas empleadas en la Iglesia, entre otras, en la Oficina de la Convención General, el Consejo Ejecutivo y el Church Pension Fund, y que encuentre formas en las que esas prácticas reflejen la teología del dinero de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que presente sus hallazgos y recomendaciones a la 80a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 dólares para la puesta en práctica de la presente resolución.

Notas finales

¹ <https://www.census.gov>

² Historical Report on Ethnic Ministries, 20 de mayo de 2016, The Archives of the Episcopal Church. Documento de publicación privada, Derechos de Autor 2016. The Archives of the Episcopal Church, DFMS p1

³ Historical Report on Ethnic Ministries, 20 de mayo de 2016, The Archives of the Episcopal Church. Documento de publicación privada, Derechos de Autor 2016. The Archives of the Episcopal Church, DFMS p1

⁴ El Arzobispo de Cantórbery, Justin Welby, primer orador de la Conferencia “Tackling Poverty Together” (Hacer frente juntos a la pobreza) del Church Urban Fund, Old Town Hall, Stratford, Londres, RU, el 13 de noviembre de 2013.
<http://www.archbishopofcanterbury.org/articles.php/5181/seeking-justice-is-absolutely-central-to-christian-faith-says-archbishop>

Grupos de Trabajo de la Convención General

- Comité para Estudiar la Relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General
- Consejo Asesor Sobre La Mayordomía En La Creación
- Grupo Asesor Para Plantación de Iglesias
- Grupo de Trabajo para Políticas sobre Conducta Sexual Inapropiada
- Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo
- Grupo de Trabajo para el Desarrollo y la Sustentabilidad Congregacional Latino-Hispana
- Grupo de Trabajo para Estudiar el Liderazgo dentro de la Iglesia y su Compensación
- Grupo de Trabajo para el Estudio Sobre las Provincias
- Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas donde Ambos Han Sido Llamados a Servir
- Grupo de Trabajo sobre el Episcopado
- Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio
- Grupo de Trabajo sobre la Formación de Clérigos Líderes en Congregaciones Pequeñas
- Grupo de Trabajo sobre la Iglesia Episcopal de Cuba
- Grupo de Trabajo para la Evaluación del Proceso de Elección y Transición del Obispo Presidente

COMITÉ PARA ESTUDIAR LA RELACIÓN ENTRE LA CONVENCIÓN GENERAL Y EL SEMINARIO TEOLÓGICO GENERAL

Miembros

El Rvmo. Arthur B. Williams, Jr., Obispo, <i>Presidente</i>	Ohio, V	2018
La Rvda. Cathy Caimano	North Carolina, IV	2018
Sr. William Cathcart, Esq.	Oklahoma, VII	2018
Sra. Diane Audrick Smith	Ohio, V	2018
La Rvda. M. Sylvia O. Vásquez	California, VIII	2018
El Rvdm. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

No hubo cambios de miembros.

REPRESENTANTES DE LA COMISIÓN EN LA CONVENCIÓN GENERAL:

Sra. Diane Audrick Smith

Mandato

D075 Revigorizar la Responsabilidad del STG ante la Convención General

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la Presidencia nombre un comité de no más de 5 miembros, incluyendo uno de los Fideicomisarios elegidos en la 78a Convención General, para evaluar la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General para determinar si esta relación es mutuamente beneficiosa en este momento de la vida de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que el comité presente un informe a la 79a Convención General de la Iglesia Episcopal con la medida recomendada, incluida la posibilidad de poner fin a esta relación.

Resumen de las actividades

REUNIONES

El Comité para Estudiar la Relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General se reunieron en la ciudad de Nueva York, Nueva York en febrero de 2017 y en Cleveland, Ohio, en agosto de 2017. El Comité también se reunió por videoconferencia once (11) veces: junio, julio, septiembre y diciembre de 2016; enero marzo, mayo, agosto, octubre y noviembre de 2017.

En su reunión organizacional, el Obispo Williams nombró a William Cathcart como Secretario. Posteriormente, el Obispo Williams asignó a la Rev. Catherine Caimano como Secretaria, para que el Sr. Cathcart pudiera fungir como anfitrión de las reuniones en línea. En la reunión inicial, y en reuniones subsiguientes, el Comité recibió los comentarios y dispuso las medidas que se reflejan en este informe. Para los relatos detallados sobre las reuniones del Comité, se remite al lector a las actas de las reuniones del Comité, las cuales se encuentran en la página web de la Convención General.

RESUMEN DEL TRABAJO DEL COMITÉ

Basándose en su mandato, el Comité encuentra que la relación actual entre la Convención General y el Seminario Teológico General no es mutuamente beneficiosa y el Comité **no** recomienda terminar la relación. El Comité recomienda que se tomen medidas para mejorar y fortalecer la relación. El Comité también recomienda fortalecer la relación entre la Convención General y **todos** los seminarios episcopales.

RESUMEN BREVE DE LOS ANTECEDENTES ENTRE LA CONVENCIÓN GENERAL Y EL SEMINARIO TEOLÓGICO GENERAL

El Seminario Teológico General fue establecido por la Convención General de 1817. La Convención General de 1821 redactó la Constitución del Seminario Teológico General. Uno de los artículos de la Constitución original determinó que cualquier enmienda en ese documento requeriría la aprobación tanto de la Convención General como de la Junta de Fideicomisarios del Seminario. Hasta la fecha sigue en pie el requisito de que la Convención General y la Junta de Fideicomisarios actúen al mismo tiempo.

En los últimos doscientos (200) años, unas veintiocho (28) Convenciones Generales han considerado resoluciones relacionadas con el Seminario Teológico General. Cuando la institución fue formada, el Seminario debía “tener el apoyo unido de toda la Iglesia en estos Estados Unidos, y quedar bajo la superintendencia y el control de la Convención General”. Las resoluciones iniciales incluyeron sufragar al Seminario Teológico General hasta que pudiera ser auto suficiente. La Convención General no le ha proporcionado fondos desde hace tiempo. El esfuerzo realizado por el Comité para determinar exactamente cuándo cesaron dichos fondos no dio respuestas concretas.

Quince (15) Convenciones Generales le han impuesto cambios a la Constitución del Seminario Teológico General. Nueve (9) Convenciones Generales impusieron cambios en la configuración de la Junta de Fideicomisarios.

El tamaño de la Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General ha sido tema de varias enmiendas en su Constitución. Cuando la Convención General de 1820 estableció la Junta de Fideicomisarios, esta incluyó a todos los Obispos Episcopales, doce (12) presbíteros y doce (12) laicos nombrados por la Cámara de Diputados. En algún momento, cada diócesis de la Iglesia nombraba fideicomisarios basándose en la cantidad de clérigos en la diócesis. En 1874, la Cámara de Diputados adoptó la resolución de formar un comité para estudiar la cantidad de Fideicomisarios del Seminario General y determinar cómo reducirlos a fin de mejorar su eficiencia. En 1985, la Convención General aprobó una enmienda en la Constitución del Seminario Teológico General para establecer la configuración actual de la Junta de Fideicomisarios del Seminario General: dos (2) obispos nombrados por la Cámara de Obispos, dos (2) presbíteros y dos (2) laicos nombrados por la Cámara de Diputados, veinticuatro (24) nombrados por la Junta de Fideicomisarios en sí, y nueve (9) Fideicomisarios nombrados por ex alumnos del Seminario Teológico General.

La Constitución y los Cánones de la Convención General no hacen referencia del Seminario Teológico General. Se le menciona únicamente en el Reglamento Parlamentario Conjunto de la Cámara de Obispos y de la Cámara de Diputados:

VII. Comité Permanente Conjunto de Candidatura

17. Habrá un Comité Permanente Conjunto de Candidaturas que presentará candidatos para la elección de:

(a) Fideicomisarios del Church Pension Fund, sirviendo como el Comité Conjunto referido en el Canon I.8.2.

(b) Miembros del Consejo Ejecutivo en virtud del Canon I.4.1(d)

(c) El Secretario de la Cámara de Diputados y el Tesorero de la Convención General bajo los Cánones I.1.1(j) y I.1.7(a).

(d) Los Administradores del Seminario Teológico General.

(e) Junta General de Capellanes Examinadores.

(f) Junta Disciplinaria para Obispos

El requisito de que la Convención General y la Junta de Fideicomisarios actúen al mismo tiempo para enmendar la Constitución del Seminario Teológico General, es la única relación formal entre estas dos (2) entidades.

RECONOCIMIENTO DEL ORIGEN DEL COMITÉ

El Comité reconoce que la Resolución D075 original (la cual generó eventualmente la resolución enmendada y la formación de este Comité), surgió de las inquietudes relacionadas con los eventos

ocurridos en el Seminario Teológico General durante el otoño de 2014. Dichos eventos, que culminaron con el despido y la renuncia de varios miembros del profesorado bajo circunstancias conflictivas, reverberaron en toda la Iglesia. Cada una de las partes vivió la frustración: quienes participaron en los acontecimientos, las personas vinculadas con el Seminario Teológico General y personas quienes, sencillamente, aman a la Iglesia y desean lo mejor para todas sus relaciones. Aún se siguen cuestionando las líneas de comunicación, la responsabilidad y el deber que nos tenemos mutuamente como miembros del Cuerpo de Cristo.

La Resolución D075 no abordó específicamente los problemas del 2014 en el Seminario Teológico General, y, por ende, tampoco lo ha hecho el Comité. No obstante, el Comité sí ha escuchado a otras personas expresar ira, dolor y pena sobre cómo se percibieron esos eventos. El Comité siente que eso es lo primero que se debe reconocer, y espera que su labor sea un paso hacia el fortalecimiento de las relaciones formales e informales en toda la Iglesia Episcopal.

INVESTIGACIÓN Y RECOPIACIÓN DE DATOS

El Comité evaluó su mandato y determinó rápidamente que era necesario obtener información de parte de la mayor cantidad de fuentes posibles: Se preparó una encuesta con nueve (9) preguntas:

- 1 ¿Qué estado tiene dentro del ministerio en la Iglesia Episcopal?
- 2 ¿Es miembro de la comunidad del Seminario Teológico General?
- 3 ¿Es miembro de Convención General?
- 4 ¿Qué tanto sabe de los antecedentes históricos entre la Convención General y el Seminario Teológico General?
- 5 ¿Cree usted que es benéfica la relación actual entre la Convención General y el Seminario Teológico General?
- 6 ¿Cree que la Convención General y el Seminario Teológico General deberían estar relacionados en la actualidad?
- 7 ¿Cree usted que debería fortalecerse la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General?
- 8 ¿Desea compartir cualquier otra cosa relativa a lo que usted entiende sobre la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General?
- 9 ¿Estaría dispuesto a que nos comunicáramos con usted para hacerle preguntas de seguimiento?

La encuesta fue publicada en línea el 10 de agosto de 2016. Posteriormente, el Comité utilizó una variedad de métodos dentro de la Iglesia para difundir la disponibilidad de la encuesta y fomentar la participación.

Se envió correo electrónico directamente a los miembros de la Convención General a través del Hob/D listserv; así como al Decano del Seminario Teológico General y al Comité Ejecutivo de Ex

Alumnos del Seminario Teológico General. El Comité no tuvo a su disposición otras listas de direcciones correo electrónico.

El Episcopal News Service publicó un artículo describiendo la encuesta y con un enlace a la misma. El 29 de noviembre de 2016, Episcopal Cafe publicó nuevamente el artículo junto con el enlace. El enlace fue difundido en varias páginas de Facebook. El Comité también se reunió en persona con varios grupos en el Seminario Teológico General (el 2 y 3 de febrero de 2017). En cada reunión el Comité promovió que se llenara la encuesta.

La recopilación de datos concluyó el 10 de agosto de 2017, habiéndose recibido un total de quinientas y treinta y nueve (539) respuestas. Se anexa a este informe un resumen de los resultados de la encuesta.

El 2 de febrero de 2017 el Comité se reunió por separado con miembros del Comité Ejecutivo de la Asociación de Ex Alumnos del Seminario Teológico General, con representantes del cuerpo estudiantil del Seminario Teológico General y con representantes del profesorado. El 3 de febrero, el Comité se reunió con la Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General. En cada una de las reuniones se solicitó que se consideraran tres (3) preguntas de la encuesta:

- 1 ¿Es beneficiosa la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General?
- 2 ¿Debería continuar?
- 3 ¿Debería fortalecerse?

Como Presidente del Comité, el Obispo William sostuvo varias conversaciones con personas que pudieran darle puntos de vista más amplios aparte de lo que se obtuvo a través de las encuestas escritas y orales. Esas charlas incluyeron al Presidente de la Cámara de Diputados, el Secretario de la Cámara de Diputados, el Canónigo del Obispo Presidente, el Presidente de la Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General, el Presidente de la Asociación de Ex Alumnos del Seminario Teológico General, y los Decanos de los seminarios acreditados de la Iglesia Episcopal, incluido el Decano del Seminario Teológico General.

La información obtenida por el Comité arrojó temas en todas las entidades que merecen ser mencionados. Fue difícil comentar acerca de la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General sin plantear la relación entre la Convención General y todos los seminarios episcopales. Los comentarios se convirtieron en planteamientos sobre la situación general de la educación teológica en toda la Iglesia y lo que significa recibir una educación teológica Episcopal. Surgió una variedad de temas en la mayoría de las charlas, tales como: formación local, educación en línea, educación seminarista no Episcopal y educación teológica para líderes eclesiásticos laicos y ordenados.

La gran mayoría de los participantes, en persona o en la encuesta, expresó el gran deseo de que se fortalezcan las relaciones y haya responsabilidad entre la Convención General y el Seminario Teológico General y los demás seminarios. Casi todos estuvieron de acuerdo con el hecho de que las relaciones actuales no son mutuamente beneficiosas, aunque pocos tuvieron ideas concretas sobre las cualidades que representarían una relación de beneficio mutuo.

CONCLUSIONES

Este Comité concluye que la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General no es mutuamente beneficiosa.

Desde la perspectiva de la Convención General:

1. La Convención General no supervisa al Seminario Teológico General.
2. El Seminario Teológico General y la Iglesia Episcopal no están conectados entre sí, en términos de la comunicación oficial. En los momentos difíciles no existe un mecanismo para influir sobre la Junta del Seminario Teológico General.
3. El Seminario Teológico General tiene una relación formal con la Convención General, la cual queda establecida en la Constitución del Seminario. Los demás seminarios y las facultades de teología locales no están relacionados formalmente con la Convención General.
4. La estructura del gobierno de la Iglesia no tiene medios para abordar adecuadamente la educación teológica ni su reforma.

Desde la perspectiva del Seminario Teológico General:

1. La relación actual restringe la habilidad del Seminario Teológico General para enmendar su Constitución.
2. El requisito de que la Convención General y la Junta de Fideicomisarios actúen al mismo tiempo para enmendar la Constitución del Seminario Teológico General, pide un lapso de hasta tres (3) años.
3. El tamaño actual de la Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General es poco manejable y dificulta la agilidad requerida para gobernar eficazmente.
4. No existe un mecanismo claro para identificar la visión ni delinear las inquietudes entre las entidades, lo cual impide que la Iglesia en general le proporcione instrucciones y apoyo al Seminario Teológico General.
5. La Convención General no aporta fondos ni recursos de ayuda al Seminario Teológico General.
6. No existe un mecanismo para que el Seminario Teológico General tenga acceso a la Iglesia Episcopal en general ni para que colabore con esta en su visión y misión.
7. La Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General cuenta con la participación de varios Obispos pero aún no existe un mecanismo oficial de comunicación entre el Seminario y la Cámara de

Obispos. Al final de cuentas, los miembros de esta son los responsables de la forma y el enfoque de la formación residencial teológica.

8. No hay requisitos para presentar informes ante la Convención General destinados a proporcionar datos sobre el estado del Seminario Teológico General.

9. No existe un mecanismo oficial para que el Seminario Teológico General aporte sus comentarios acerca de la educación y capacitación teológica, en lo relativo a la evolución que esta atraviesa actualmente dentro de toda la Iglesia Episcopal, y con el tema de los nuevos modelos de formación local, regional, en línea y residencial.

Los beneficios potenciales que resultarían de mejorar la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General podrían incluir:

1. Un compromiso claro de parte de la Iglesia Episcopal en cuanto al éxito y los retos del Seminario Teológico General.
2. Eliminar el aislamiento del Seminario Teológico General conforme este se enfrenta a los retos de la ejecución de su misión.
3. Todos los seminarios se beneficiarían de formar una relación con la Convención General. La Convención General y los seminarios podrían asociarse para abordar asuntos de educación teológica y formación residencial. Este tipo de relación existe en la mayoría de las denominaciones comunes. Los recursos de la Iglesia se podrían utilizar entonces a nivel seminario y diócesis con el fin de lograr el mayor impacto y desarrollar la diversidad y la voz teológica.
4. El sistema de seminarios actual de la Iglesia Episcopal enfrenta retos: costos que van en aumento, menos inscripciones y la factibilidad de un modelo residencial de tres (3) años. Eso forma un ambiente competitivo en lugar de fomentar la colaboración. Cosas como comunicaciones claras, rendimiento de cuentas y recursos compartidos, podrían fortalecer la capacidad de la Iglesia para enfrentar estos desafíos en el Siglo XXI.

RECOMENDACIONES

Partiendo del Mandato D075, en las opiniones de una variedad de constituyentes de toda la Iglesia Episcopal, y en el tiempo dedicado al discernimiento y a la contemplación, el Comité presenta las siguientes recomendaciones acerca de la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General:

1. Reducir la cantidad de fideicomisarios de la Junta del Seminario Teológico General elegidos por la Convención General, de dos (2) obispos, dos (2) presbíteros y dos (2) laicos, a un (1) obispo, un (1) presbítero y un (1) laico.

2. Adoptar una resolución para enmendar el Artículo III de la Constitución del Seminario Teológico General para reducir el tamaño de la Junta de Fideicomisarios en general. En la actualidad, la Junta del Seminario es una de las más grandes de los seminarios Episcopales.
3. Requerir que los Fideicomisarios del Seminario Teológico General elegidos por la Convención General se reporten anualmente al Consejo Ejecutivo con el fin de mejorar las comunicaciones y la rendición de cuentas ante el organismo que los eligió.
4. Requerir que el Presidente y el Decano del Seminario Teológico General se reporten anualmente al Consejo Ejecutivo con el fin de mejorar su relación, y ayudar a desarrollar un sentido de responsabilidad por el éxito del Seminario Teológico General y por la visión de la inclusión destinada a que el Seminario sea parte integral de la Iglesia Episcopal en general.
5. Crear un mecanismo para integrar el trabajo de la Convención General y el Seminario Teológico General por medio de la supervisión u otra dinámica oficial.

EL COMITÉ TAMBIÉN PRESENTA LAS SIGUIENTES RECOMENDACIONES RELATIVAS A LA CONVENCIÓN GENERAL, A SU RELACIÓN CON TODOS LOS DEMÁS SEMINARIOS, Y AL APOYO GENERAL DE LA EDUCACIÓN TEOLÓGICA.

1. Crear un Comité Permanente de Educación Teológica.
2. Crear el puesto de Director de Personal para Educación Teológica.
3. Establecer relaciones entre la Convención General y todos los seminarios Episcopales, lo cual incluiría reuniones anuales con el Consejo Ejecutivo e informes presentados ante este por los miembros de las juntas y decanos de los seminarios.
4. Establecer una línea presupuestal para respaldar la educación teológica en todos los seminarios Episcopales. Este tema deberá ser planteado, apoyado e incorporado dentro del presupuesto general de la Iglesia Episcopal.
5. Implementar la Resolución adjunta.

Resumen: la Iglesia Episcopal/la Convención General deberían coordinar sus esfuerzos para garantizar un rendimiento de cuentas mutuo con los seminarios establecidos y los programas emergentes de educación teológica, para incluir personal, informes, fondos, desarrollo e implementación de una visión común.

Resolución propuesta

Resolución A007 Propuesta para Estudiar la Relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General, Entre los Seminarios, y Entre Estos y la Iglesia en General.

Por cuanto, a medida que nos adentramos en un tiempo de evangelización y clarificación en nuestra rama del Movimiento Jesús, tener una visión coherente y una misión para todos los seminarios

ayudará a fortalecer la formación y educación de líderes laicos y ordenados. Y, por cuanto, una visión coherente supone relaciones funcionales con todos los seminarios para que podamos ser mayordomos propios de todos los recursos y cubrir las necesidades de la Iglesia en el Siglo XXI,

Se resuelve, Que se debería formar un comité para llevar a cabo una investigación relacionada con esta labor. Dicho comité contaría con autorización para estudiar y presentar recomendaciones específicas sobre la reestructuración de la relación entre la Convención General y los líderes dedicados a la formación teológica, a incluir los seminarios Episcopales. Su trabajo también incluiría:

- Explorar formas de compartir recursos entre seminarios.
- Revisar la estructura y la relación de otras judicatorias y sus seminarios (sobre todo el ELCA).
- Consultar con la Asociación de Escuelas Teológicas sobre el tema de la acreditación.
- Encuestar a los Obispos y a las Comisiones Diocesanas sobre el Ministerio para determinar sus necesidades de educación teológica.
- Revisar los presupuestos y los planes de estudios de los seminarios.
- Encuestar a los cuerpos estudiantiles para determinar sus tamaños y diversidad.
- Considerar la posibilidad de que haya representación de la Convención General, por elección o nombramiento, en las juntas de fideicomisarios de los seminarios.
- Asignar fondos del presupuesto de la Convención General al trabajo de los seminarios.
- Explorar las formas y los sitios de la Iglesia Episcopal en los que se persigue actualmente la formación para la ordenación en formas distintas a los seminarios acreditados. Esto incluye explorar y evaluar los programas de formación locales y alternativos.
- Explorar/evaluar la formación teológica de líderes laicos.

El comité se reportaría al Consejo Ejecutivo en forma regular entre las convenciones y presentaría un informe final en la Convención General en 2024. Se presentaría un informe interino en la Convención General de 2021.

Miembros:

El comité estaría integrado por: dos (2) obispos, dos (2) presbíteros/decanos, dos (2) laicos, un (1) decano de alumnos/decano académico, un (1) presidente de seminario, un (1) miembro del Consejo Ejecutivo y un (1) representante del personal/consultor de la Iglesia Episcopal.

Presupuesto del Comité:

La mayor parte del trabajo del comité se llevaría a cabo por comunicación en línea, aunque se programarían reuniones presenciales periódicamente. Los presidentes/decanos de seminarios podrían reunirse en persona para plantear estrategias. Los miembros del Comité podrían reunirse con las juntas de los seminarios Episcopales y seminarios de otros tipos. Durante el trienio el Comité también podría programar una reunión de representantes de seminarios y alumnos.

Presupuesto

Petición inicial: US\$33,000 anuales.

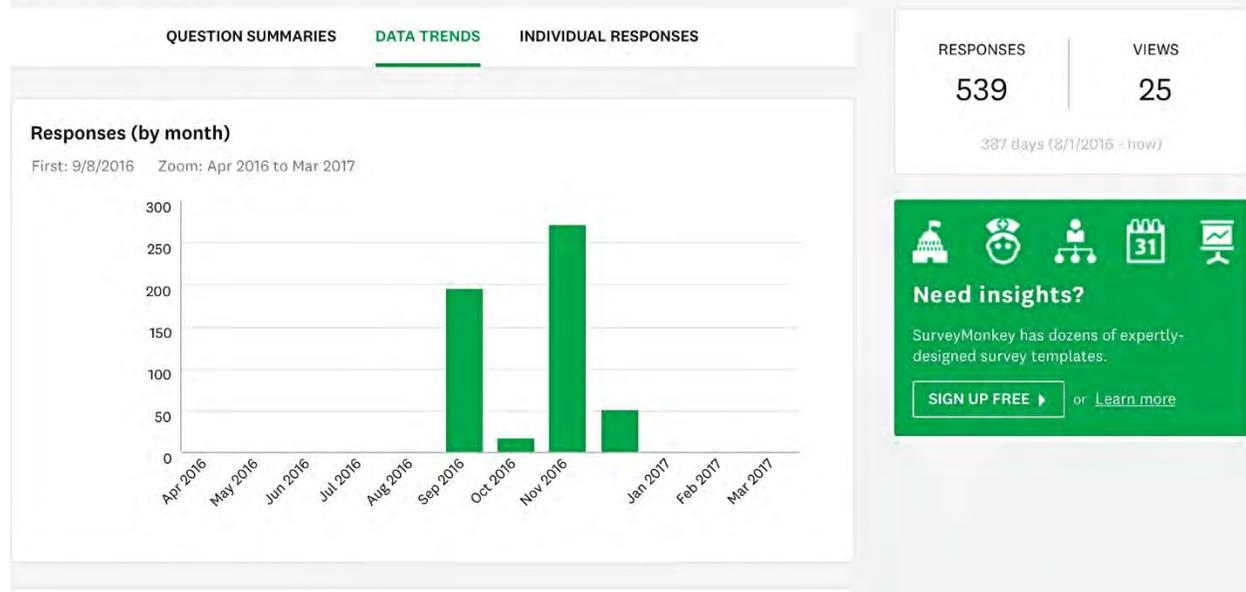
Recomendación de continuidad

Este Comité recomienda que se implemente un comité nuevo para continuar el trabajo identificado en nuestras recomendaciones.

Material complementario

Comité para Estudiar la Relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General
Datos de la encuesta en línea llevada a cabo del 10 de agosto de 2016 al 10 de agosto de 2017.

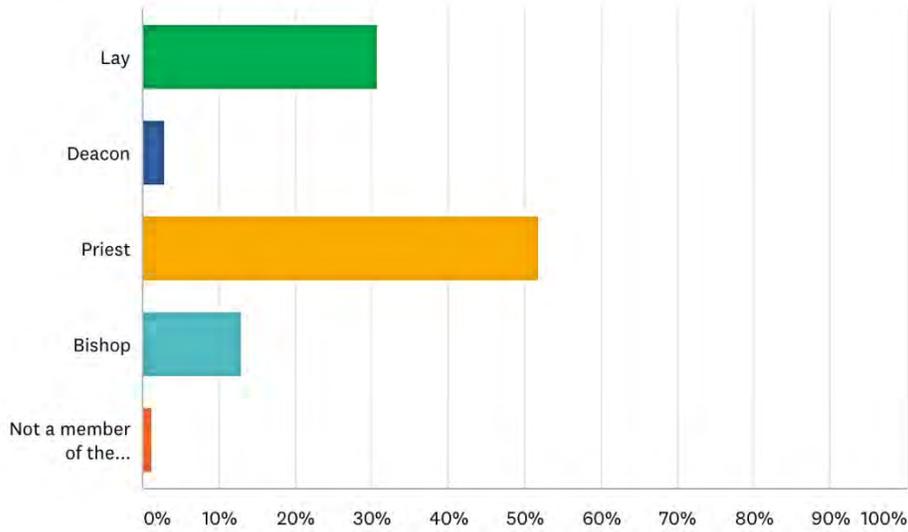
Survey from the Committee to Study the Relationship of General Seminary and General Convention



Q1

What is your ministry status in the Episcopal Church?
(choose one)

Answered: 539 Skipped: 0

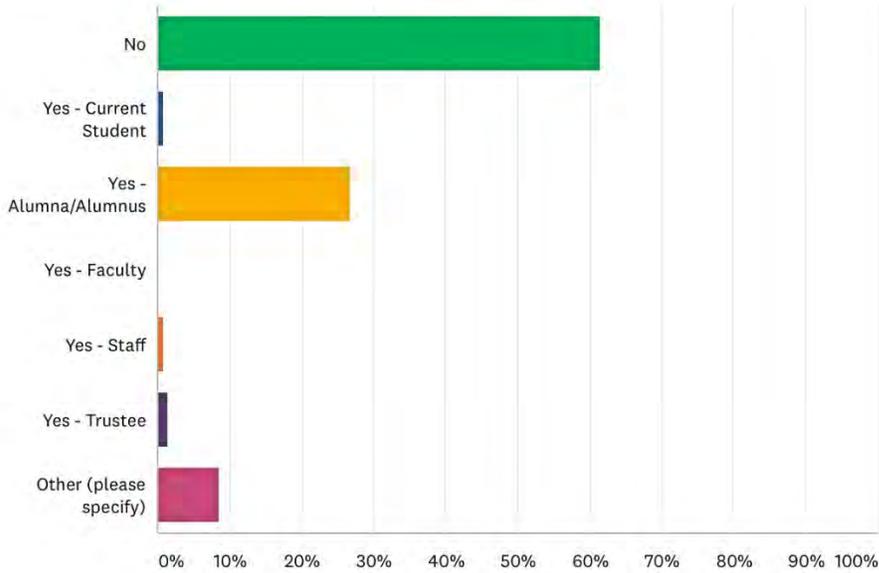


ANSWER CHOICES	RESPONSES	
Lay	30.80%	166
Deacon	2.97%	16
Priest	51.95%	280
Bishop	12.99%	70
Not a member of the Episcopal Church	1.30%	7
TOTAL		539

Q2

Are you a member of the General Seminary community?
(choose one)

Answered: 539 Skipped: 0

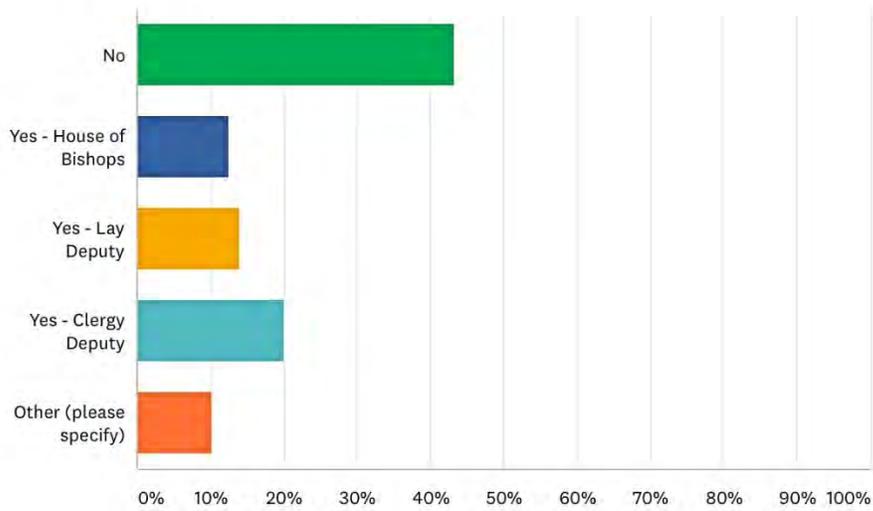


ANSWER CHOICES	RESPONSES	
No	61.60%	332
Yes - Current Student	0.74%	4
Yes - Alumna/Alumnus	26.72%	144
Yes - Faculty	0.19%	1
Yes - Staff	0.74%	4
Yes - Trustee	1.48%	8
Other (please specify)	Responses 8.53%	46
TOTAL		539

Q3

Are you a member of General Convention? (choose one)

Answered: 539 Skipped: 0

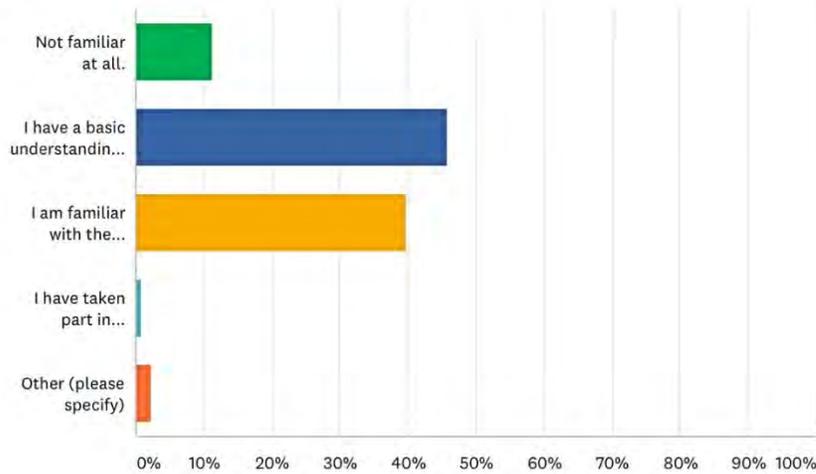


ANSWER CHOICES	RESPONSES	
No	43.23%	233
Yes - House of Bishops	12.62%	68
Yes - Lay Deputy	13.91%	75
Yes - Clergy Deputy	20.04%	108
Other (please specify)	Responses 10.20%	55
TOTAL		539

Q4

How familiar are you with the historical relationship between General Convention and General Seminary? (choose one)

Answered: 539 Skipped: 0

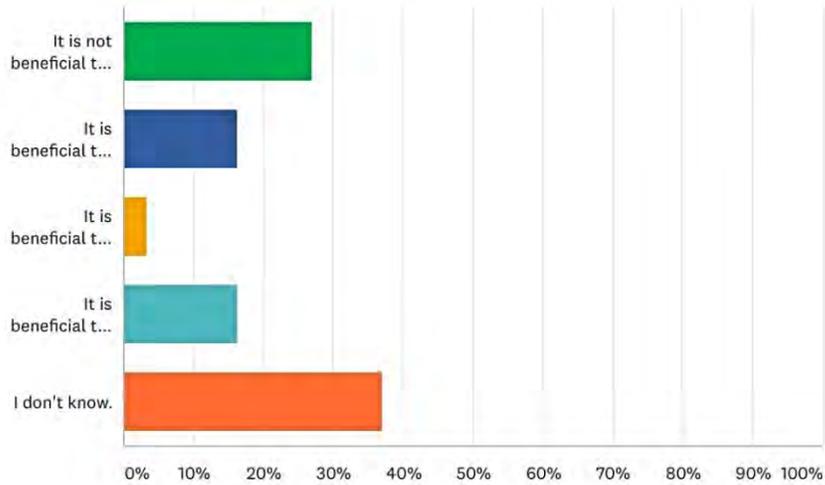


ANSWER CHOICES	RESPONSES
Not familiar at all.	11.32% 61
I have a basic understanding of how General Seminary was started.	45.83% 247
I am familiar with the Canons/Resolutions of the Episcopal Church and what they say about this relationship.	39.70% 214
I have taken part in drafting/establishing Resolutions pertaining to the ongoing relationship.	0.93% 5
Other (please specify)	Responses 2.23% 12
TOTAL	539

Q5

Do you believe the current relationship between General Seminary and General Convention is beneficial? (choose one)

Answered: 539 Skipped: 0



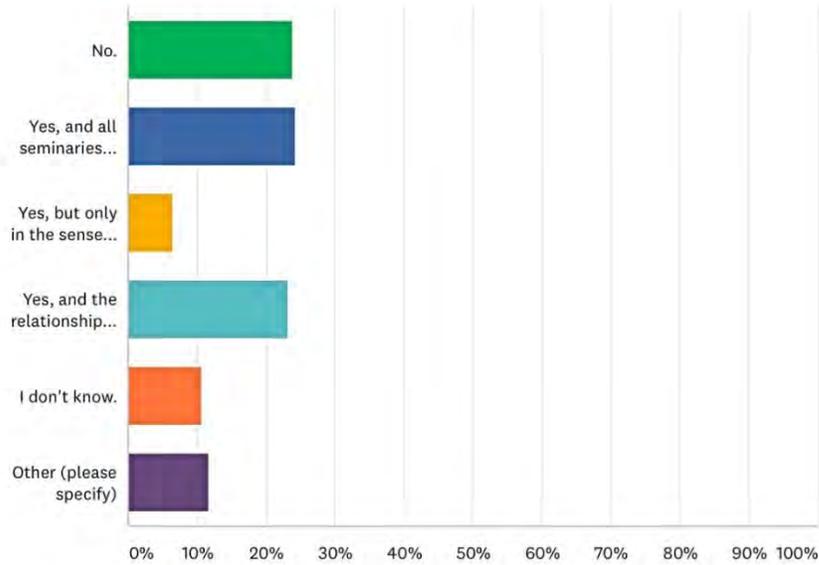
ANSWER CHOICES	RESPONSES	
It is not beneficial to either General Seminary or General Convention.	26.90%	145
It is beneficial to General Seminary but not to General Convention.	16.33%	88
It is beneficial to General Convention but not to General Seminary.	3.34%	18
It is beneficial to both General Seminary and General Convention.	16.33%	88
I don't know.	37.11%	200
TOTAL		539

Comments (248)

Q6

Do you believe that General Convention and General Seminary should have a formal relationship today?
(choose one)

Answered: 539 Skipped: 0

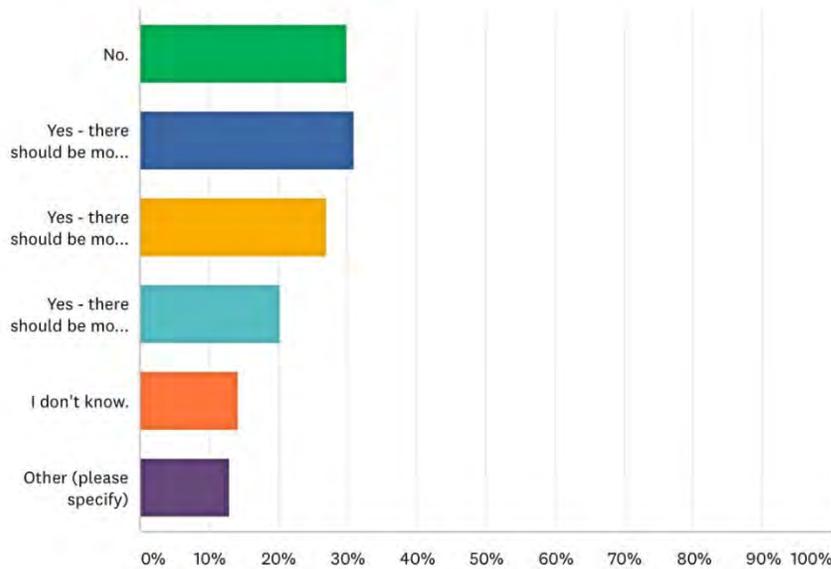


ANSWER CHOICES	RESPONSES
No.	23.75% 128
Yes, and all seminaries should have a formal relationship with General Convention.	24.30% 131
Yes, but only in the sense of preserving the unique history between the two.	6.49% 35
Yes, and the relationship should have some sort of accountability from both.	23.19% 125
I don't know.	10.58% 57
Other (please specify)	Responses 11.69% 63
TOTAL	539

Q7

Do you believe the relationship between General Convention and General Seminary should be strengthened? (select all that apply)

Answered: 539 Skipped: 0



ANSWER CHOICES	RESPONSES	
No.	29.87%	161
Yes - there should be more accountability between them.	30.98%	167
Yes - there should be more education about the relationship.	27.09%	146
Yes - there should be more oversight by General Convention.	20.22%	109
I don't know.	14.29%	77
Other (please specify)	Responses	12.99% 70
Total Respondents: 539		

Q8

Is there anything else you would like to share about your understanding of the relationship between General Seminary and the General Convention?

Todas las respuestas abiertas fueron codificadas y clasificadas. Muchas de las respuestas sólo mencionaron ‘No’, o, ‘No tengo nada que añadir’.

De las respuestas sustanciales, estos veinte (20) enunciados generales resumen los puntos de vista de la mayoría, en orden descendiente:

1. Debemos mirar el tema más amplio de la reforma de la educación teológica.
2. La Convención General debería tener una relación con todos los seminarios y debe existir responsabilidad mutua.
3. La Convención General debe pedir que el Seminario Teológico General rinda cuentas sobre sus decisiones y actos cuestionables durante la crisis del profesorado de 2014.
4. El Seminario Teológico General necesita apoyo económico de la Convención General.
5. La relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General debe terminarse.
6. Sería una pérdida para la Iglesia que terminara la relación histórica entre la Convención General y el Seminario Teológico General.
7. No tengo idea de qué está pasando aquí.
8. El Seminario Teológico General necesita ayuda para volver a ser un lugar fuerte y saludable y la Convención General debería dársela.
9. No hay mucho que la Convención General pueda hacer por Seminario Teológico General.
10. El Seminario Teológico General sufre de años de malas decisiones y falta de liderazgo.
11. El Seminario Teológico General puede convertirse en un modelo para el futuro de la educación teológica y debería hacerlo.
12. ¿Cuál es la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General en estos momentos?

13. El Seminario Teológico General y el Centro Episcopal (815 Second Avenue en Nueva York) deberían de haberse unido cuando tuvieron la oportunidad.
14. Me duele y acongoja lo que ha sucedido en el Seminario Teológico General.
15. El Seminario Teológico General debe ampliar su perspectiva y atractivo.
16. ¿Qué significa ser un seminario 'Episcopal' hoy en día?
17. ¿Cómo se vería una relación de beneficio mutuo entre la Convención General y el Seminario Teológico General?
18. La relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General siempre ha sido tensa y complicada.
19. En estos momentos no existe una relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General.
20. Se debería cerrar el Seminario Teológico General.

Q9

We may be interested in asking follow-up questions of some people who answer this survey. If you are willing to answer follow-up questions, please provide your name and contact info below. We may not contact everyone who offers information.

Answered: 271 Skipped: 268

ANSWER CHOICES	RESPONSES		
Name	Responses	99.63%	270
Company	Responses	0.00%	0
Address	Responses	0.00%	0
Address 2	Responses	0.00%	0
City/Town	Responses	0.00%	0
State/Province	Responses	0.00%	0
ZIP/Postal Code	Responses	0.00%	0
Country	Responses	0.00%	0
Email Address	Responses	99.26%	269
Phone Number	Responses	90.04%	244

Más de doscientos cincuenta (250) encuestados proporcionaron su dirección de correo electrónico o número telefónico para continuar la conversación. Este número superó la capacidad que tuvo el Comité para comunicarse con ellos, por lo que se seleccionó a un subgrupo.

Para ese fin, el Comité primero tomó en cuenta la información demográfica de la mayoría de quienes contestaron la encuesta: Diputados de la Convención General, presbíteros y obispos (con varias combinaciones entre las categorías). El Comité también consideró la información demográfica de los grupos en las reuniones presenciales.

Cuando se evaluó la información junto con la cantidad de encuestados, el Comité seleccionó aleatoriamente una muestra de los contactos de los grupos menos representados: laicos, clérigos que no fueran fideicomisarios o ex alumnos del Seminario Teológico General y personas relacionadas indirectamente con este, tales como alumnos anteriores (no ex alumnos) y cónyuges o familiares de alumnos, fideicomisarios, personal y profesores. El Comité seleccionó a veinticinco (25) personas de

estos grupos con información de contacto y asignó cinco (5) personas al azar a cada miembro del Comité para comunicarse.

La mayoría de las personas contactadas (21) no respondieron, o, sencillamente, indicaron que no tenían nada más que decir. Las personas que respondieron ofrecieron las mismas opiniones generales ya recopiladas:

1. La Convención General debería tener una relación con el Seminario Teológico General, al igual que todos los demás seminarios.
2. La relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General debe fortalecerse.
3. La Convención General debe explorar con más detalle la educación teológica.
4. Sigue habiendo mucho dolor e ira en la Iglesia Episcopal acerca de los eventos que ocurrieron en el Seminario Teológico General en 2014.

CONSEJO ASESOR SOBRE LA MAYORDOMÍA EN LA CREACIÓN

Miembros

El Rvmo. Marc Handley Andrus, Obispo, <i>Copresidente</i>	California, VIII	2018
La Rvda. Stephanie Johnson, <i>Copresidente</i>	Connecticut, I	2018
Sr. Paul Anton	Minnesota, VI	2018
El Rvdo. Jerry Cappel	Kentucky, IV	2018
El Rvdo. Patrick Funston	Kansas, VII	2018
El Rvdo. Luis Alberto García Correa	República Dominicana, IX	2018
La Rvda. Esther Georges	The Virgin Islands, II	2018
Sra. Perry Hodgkins Jones	Atlanta, IV	2018
La Rvda. Martha Kirkpatrick	Delaware, III	2018
La Rvda. Nurya Love Parish	Western Michigan, V	2018
Sra. Kelly Phelan	Los Angeles, VIII	2018
Sr. Peter A. Sergienko	Oregon, VIII	2018
Dr. Andrew R. H. Thompson, Ph.D.	East Tennessee, IV,	2018
El Rvdo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018
Sra. Julia Ayala Harris, <i>Enlace del Consejo Ejecutivo</i>	Oklahoma, VII	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

El Rvdo. Luis Alberto García Correa, 2018
 El Rvmo. John S. Smylie, Obispo 2018 (*Renunció*)

REPRESENTACIÓN EN LA CONVENCIÓN GENERAL

El Obispo Marc Andrus, la Rvda. Nurya Love Parish y el Muy Rvdo. Patrick Funston están autorizados a recibir enmiendas no sustantivas de este informe en la Convención General.

Mandato

2015-A030 Apoyar la mayordomía ecológicamente responsable de los bienes de la Iglesia

Se resuelve, Que se pida a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera que implemente un programa para crear recursos parroquiales y diocesanos con la finalidad de apoyar la mayordomía local ecológicamente responsable de los bienes e inmuebles de la iglesia. El programa debe implementarse en colaboración con un Consejo Asesor sobre la Mayordomía en la Creación, compuesto de una (1) persona de cada provincia, a más tardar el 1 de abril de 2016. Cada miembro provincial del Consejo Asesor se reunirá, en sus respectivas provincias, Grupos Consultivos Regionales (en lo sucesivo, “GCR”) sobre la Mayordomía de la Creación. Cada GCR deberá estar formado por un mínimo de cinco (5) expertos en áreas sostenimiento ambiental apropiado para la

demografía, ecología, cultura y geografía de cada región. Estos deberían incluir, entre otros, consultores en seguridad alimentaria y del agua, en desarrollo de propiedades, en energía alternativa y en ingeniería. Cada GCR también incluirá a teólogos, educadores y liturgistas para proporcionar recursos de educación y formación. Estos GCR deberán:

1. Reunir y crear materiales teológicos y de formación para enseñar la teología de la mayordomía de la creación;
2. Crear redes diseñadas para compartir ideas e información para la aplicación práctica entre las regiones; tales como el desarrollo sostenible y la conversión ecológica de bienes inmuebles relacionados con la iglesia, entre otros, auditorías del consumo de energía, conversión a energía solar y otras alternativas energéticas, jardines comunitarios y el desarrollo de tierras en barbecho.
3. Estar disponibles para asesorar a las Diócesis y a las Parroquias.

El Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación creará una estructura para la asignación de dinero para financiar las iniciativas de GCR a nivel Parroquial y Diocesano en el plazo de un año de la 78ª Convención General, y servirá como el organismo otorgante; y asimismo

Se resuelve, que el Consejo Asesor informe a la 79ª Convención General sobre el progreso y los resultados en curso a nivel local y provincial.

Resumen de las actividades

REUNIONES

El Consejo Asesor se reunió por primera vez en la ciudad de Nueva York, Nueva York, el 19 de julio de 2016 y nuevamente en persona en Healdsburg, California, el 15 de mayo de 2017. Además, el Consejo celebró seis (6) teleconferencias en los dieciocho (18) meses desde su primera convocatoria y la presentación de este informe en diciembre de 2017. El Consejo se reunirá en persona nuevamente en la primavera de 2018 antes de la 79ª Convención General.

INTRODUCCIÓN

En septiembre de 2016, el Obispo Presidente Michael Bruce Curry identificó el cuidado de la creación como una de las tres (3) brazos, junto con la reconciliación y el evangelismo, de la rama episcopal del Movimiento Jesús. Poner a Jesús en el centro significa reconocer que estamos en una relación radical, transformadora y de reconciliación con toda la creación de Dios. Esta es nuestra visión y nuestro cargo e informa todo lo que hacemos.

Cuando el Consejo Asesor se convocó por primera vez en julio de 2016, nos regocijamos. Que la Iglesia dé prioridad a la Mayordomía de la Creación a través del desarrollo de este cuerpo es una respuesta largamente esperada al llamado de Dios a todos nosotros. Dimos gracias por ver entre nosotros

prueba de la obra del Espíritu Santo, bendiciendo al pueblo de Dios para que sea una bendición para el planeta de Dios. También nos preguntamos en nuestra primera reunión quiénes faltaban en la mesa; aquellos que compartieron nuestro cuidado y preocupación por la creación, pero que no estuvieron representados en el Consejo. Más tarde, trataríamos esta importante cuestión de la diversidad y la inclusión durante nuestra siguiente reunión en persona (mayo de 2017), lo que resultaría en nuestra conciencia de la necesidad de capacitación sobre diversidad, parcialidad y antirracismo.

Aun cuando nos mantuvimos conscientes de estas preguntas, nos acercamos a nuestro ministerio con entusiasmo y alegría, reconociendo que el trabajo al que fuimos llamados era profundamente santo e increíblemente oportuno. A medida que aprendimos junto con el resto del mundo que el gobierno de los Estados Unidos había decidido retirarse del Acuerdo Climático de París, esperábamos que la Iglesia Episcopal se sintiera empoderada y comprometida a ser mayordomos de la creación a nivel diocesano, congregacional y regional. Creemos que el trabajo del Consejo en esta iniciativa puede ayudar a guiar al Movimiento de Jesús en la preservación y protección de la creación para las generaciones presentes y futuras.

El Consejo Asesor organizó a nuestros catorce (14) miembros alrededor de tres (3) mandatos: dos (2) asignados en la legislación habilitante 2015-A030 y una (1) tarea afín posterior del Consejo Ejecutivo. Nuestro primer mandato, delineado en 2015-A030, fue comenzar un pequeño programa de subvenciones. Un subgrupo comenzó a trabajar en el desarrollo de un proceso y normas para subvenciones y lanzó la primera ronda de solicitudes dentro de los tres (3) meses de nuestra primera reunión. Tres (3) ciclos de subvenciones condujeron a cien (100) solicitudes de subvención y cuarenta y cuatro (44) asignaciones de subvención durante el curso de un programa de un (1) año. Claramente, con base en esta sólida respuesta, existe un profundo deseo de apoyo a una creciente red de ministerios ambientales que florecen dentro de la Iglesia Episcopal.

Igualmente importante fue nuestro segundo mandato para lanzar Grupos Consultivos Regionales según lo previsto en la resolución de la Convención General. El Consejo comprendió que las configuraciones provinciales, con diferentes capacidades institucionales, cantidades de diócesis y áreas terrestres, podrían significar que las GCR no se lanzarían en todas las regiones durante este Trienio. En este trienio se han puesto a prueba varios GCR basados en las provincias y el Consejo Asesor ha desarrollado una serie de recomendaciones para el futuro desarrollo de la red, como se indica a continuación. Paralelamente, comenzamos a explorar el concepto de que los grupos de afinidad basados en áreas de interés mutuo o grupos biorregionales podrían resultar más eficaces para el futuro.

El consejo formó un pequeño grupo de trabajo para administrar proyectos de ecojusticia en respuesta a una resolución del Consejo Ejecutivo creada en su reunión de junio de 2016. Los proyectos creados a partir de este tercer mandato para el Comité Asesor se concibieron para responder a cuestiones locales críticas de ecojusticia. Estos proyectos de ecojusticia pretendían proporcionar un apoyo

institucional y visionario directo y necesario para las comunidades frente a cargas ambientales injustas y perjudiciales.

En las siguientes secciones, se proporcionan más detalles sobre los tres (3) mandatos del Consejo. También ofrecemos una serie de recomendaciones, incluidos los posibles mandatos futuros y la membresía del consejo, para que la Convención General lo considere para el Consejo Asesor en el próximo trienio. Hemos sido honrados y nos sentimos honrados de servir a la iglesia de Dios y a la creación de Dios estos últimos dieciocho (18) meses.

PEQUEÑAS SUBVENCIONES

El Consejo Consultivo organizó un pequeño programa de subvenciones para implementar la parte de la visión de la Resolución 2015-A030 que solicitó la creación de un órgano que fomente y permita la administración de las iniciativas de creación en toda la Iglesia Episcopal:

El Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación deberá crear una estructura para la asignación de dinero a un fondo para las iniciativas de los GCR al nivel parroquial y diocesano en el plazo de un año a partir de la 78ª Convención General, y desempeñar la función del cuerpo otorgante; y asimismo . .

Se desembolsó un total de US\$334,419 para este trabajo. El comité elaboró un programa de comunicación, recopilación de solicitudes, aprobación y seguimiento en el último trimestre de 2016 hasta 2017.

El Consejo Asesor reconoció la importancia de empoderar el trabajo local de cuidado y administración de la creación en las parroquias y otras organizaciones episcopales que podría servir no solo como actividad local de justicia ecológica y reconciliación, sino que también podría servir como modelo y recurso para trabajos similares en todo el país. Por lo tanto, el método y los criterios para otorgar estos fondos adoptaron la siguiente forma:

1. Las subvenciones se limitaron a US\$10,000 por solicitud para asegurar una amplia oportunidad para un número significativo de proyectos y propuestas.
2. Durante el trienio, las subvenciones se ofrecieron en tres (3) rondas de solicitud, evaluación y aprobación por separado. Cada ronda se coordinó con las reuniones trienales del Consejo Ejecutivo, que fue el organismo de aprobación de la subvención. No hubo límites en la cantidad de subvenciones aprobadas para cada ronda. Cada solicitud se consideró en cada ronda, hasta que se agotaron los fondos. A los solicitantes se les permitió presentar propuestas adicionales o volver a presentar propuestas revisadas en múltiples rondas.

3. Las propuestas de subvención tenían que ser patrocinadas por una organización episcopal reconocida, la cual recibiría los fondos de la subvención. Dichas entidades podrían ser parroquias, diócesis u otras organizaciones episcopales.
4. Los criterios para considerar las propuestas incluyen lo siguiente:
 - a) Encontrar y establecer conexiones entre la justicia ecológica y social.
 - b) Involucrar a la comunidad local como socios y participantes, fomentando la cooperación entre las comunidades de fe, las organizaciones cívicas, científicas y educativas.
 - c) Tener resultados específicos que creen un impacto duradero.
 - d) Mejorar la formación de fe y la comprensión social.
 - e) Servir a grupos y/o regiones que son vulnerables y/o están subrepresentados en la Iglesia.
 - f) Fomentar el compromiso intergeneracional.
 - g) Demostrar innovación y creatividad.
 - h) Promover el aprendizaje, la comprensión y la aplicación práctica en toda la iglesia.

Los fondos de la subvención se agotaron dentro de un (1) año, que incluyó tres (3) rondas de solicitudes y aprobaciones.

En la primera ronda se recibieron veinte (20) solicitudes, de las cuales ocho (8) fueron aprobadas y se aprobaron US\$69,400.

En la segunda ronda se recibieron treinta y nueve (39) solicitudes, de las cuales dieciséis (16) fueron aprobadas y se otorgaron US\$123,910.

En la tercera ronda se recibieron cuarenta y una (41) solicitudes, de las cuales veinte (20) fueron aprobadas y se otorgaron US\$141,109.

Hubo un total de cien (100) solicitudes en total, de las cuales cuarenta y cuatro (44) fueron aprobadas y se otorgaron US\$334,419. Los proyectos que se propusieron pero no se financiaron en rondas anteriores fueron aceptados para reenvío con cambios en rondas posteriores.

El Consejo Asesor estuvo complacido con la variedad de proyectos iniciados y que el trabajo que se estaba realizando no era solo práctico, sino también educativo, espiritual y de reconciliación, lo que puede servir de modelo para otras comunidades de fe. El comité trabajó para alentar a los solicitantes a incluir en su propuesta de trabajo el apoyo para el discipulado, la formación de la fe, el compañerismo y la proclamación.

Una muestra de proyectos aprobados incluye:

Kairos Earth/Church en el proyecto Woods River of Life Pilgrimage Project que conecta a episcopales en varias diócesis de Nueva Inglaterra con prácticas espirituales que valoran el agua.

Honoré Mill and Farm, programa de altar a la finca que siembra trigo para pan de comunión, facilitando educación sobre la agricultura sustentable y la captura de carbono.

Diócesis de Colombia, proyecto de mitigación de la contaminación de Bogotá mediante la construcción particiones comunitarias de plantas nativas de Sudamérica.

Centro Episcopal de la Diócesis de Haití, el desarrollo y uso de un sistema de riego por goteo para la agricultura y un programa educativo afín.

Trinity Episcopal Church, Bloomington, Indiana. Un proyecto de instalación solar con formación de fe, celebración parroquial y capacitación y participación de jóvenes.

The Episcopal Diocese of Arkansas. Un proyecto de permacultura y educación en la cuenca del río Lower Arkansas-Maumelle que involucra a la universidad Arkansas Baptist College (una universidad episcopal históricamente negra), miembros de congregaciones episcopales y un grupo de jóvenes adultos.

The Episcopal Diocese of Delaware. Apoyar a la diócesis en la continuación de su proyecto de lograr que todas las propiedades diocesanas cumplan con el Pacto Génesis.

Recomendaciones

El Consejo Asesor cree que proporcionar pequeños subsidios para alentar y permitir este tipo de trabajo es un uso importante y eficaz de los fondos de la iglesia. El Consejo hace las siguientes recomendaciones:

1. Permitir una amplia oportunidad para que las propuestas sean desarrolladas, organizadas, enviadas y reenviadas. Esto apoya la experimentación, la creatividad, el descubrimiento y el refinamiento y mejora en gran medida la calidad de las propuestas y proyectos.
2. Establecer un criterio que exija que los proyectos incluyan elementos de formación de fe, proclamación del evangelio, compromiso comunitario y reconciliación social. Esto ayuda a los cristianos a encontrar su voz de fe, a las iglesias a entender su papel como comunidades de fe y a la sociedad a escuchar un evangelio de reconciliación de toda la creación.
3. Alentar a los proyectos para que creen artefactos que puedan servir a la iglesia en general, como manuales, planes de estudio, recursos de adoración y otros recursos que permitan a los demás ampliar y expandir el trabajo.
4. Establecer el rol de Director para la Mayordomía de la Creación para fungir como persona de recursos para este trabajo (y otros trabajos de este comité), un enlace entre las parroquias y las instituciones episcopales con sus cuantiosas iniciativas de cuidado de la creación, persona de contacto para la denominación, socios y parroquias, embajador entre el evangelismo, la justicia racial y la mayordomía de la creación, y abogar por fondos, visibilidad y actuación.

GRUPOS REGIONALES DE CONSULTA

La Resolución 2015-A030 pidió al consejo proporcionar parroquias, individuos y organizaciones dentro de la Iglesia Episcopal con experiencia, redes y apoyo general para promover su trabajo y ministerio ambiental a través de los Grupos Consultivos Regionales [GCR]. Los GCR debían formarse a través del Consejo Asesor, que incluye la representación de todas las provincias. Se pensó que los GCR estarían compuestos principalmente por expertos técnicos y personas que proporcionarían asesoramiento experto en temas de sustentabilidad y apoyo parroquial.

La iniciativa del consejo para desarrollar los GCR comenzó con una estrategia para llegar a los oficiales provinciales, obispos y el personal diocesano para identificar posibles miembros del GCR en cada provincia. También se trabajó para identificar a las personas que se sabe que están involucradas en el ministerio ecológico dentro de las distintas provincias. Sin embargo, se reconoció rápidamente cuán desigual y disparado se convertiría este trabajo de organización en cada provincia. En algunos casos, había varios miembros del consejo para una provincia en particular que podrían compartir deberes. Sin embargo, en la mayoría de los casos, solo había un miembro del Consejo Asesor responsable del lanzamiento del GCR y del desarrollo de una iniciativa de contactos basada en las provincias, al tiempo que se apoyaba el trabajo para pequeñas subvenciones o sitios de ecojusticia. Además, algunas provincias estaban muy organizadas, mientras que otras no estaban tan organizadas. Es importante destacar que algunas provincias son geográficamente compactas, mientras que otras se extienden bastante.

A pesar de estos desafíos, se avanzó en la organización de los GCR en varias provincias:

Provincia I. Se formó un GCR basado en las recomendaciones de los obispos de la Provincia, con una conversación con el Director Ejecutivo de la Provincia. Uno (1) o dos (2) representantes de cada una de las siete (7) diócesis designadas. Doce (12) personas se encuentran actualmente en el GCR de la Provincia 1. La primera reunión del GCR de la Provincia 1 se llevó a cabo en mayo de 2017 para presentaciones, fijación de objetivos y planificación. Habrá una reunión en persona en el primer trimestre de 2018 para continuar el trabajo del GCR.

Provincia IV: A cada obispo y diócesis de la Provincia se le envió una invitación para nominar a un miembro para el GCR. Se recibieron siete (7) nominaciones de esas invitaciones y se formó un GCR inicial. Se organizó una videoconferencia de organización y se organizó un retiro en persona en el Centro Dubose en Sewanee. Se establecieron y aclararon las metas y el propósito y se identificaron miembros adicionales para el GCR.

Provincia V: A cada obispo y diócesis de la Provincia se le envió una invitación para nominar a un miembro para el GCR. La información sobre la oportunidad de servir también apareció en el boletín

provincial. Un GCR inicial compuesto por trece (13) individuos de diez (10) de las catorce (14) diócesis en la provincia se formó a través de una combinación de voluntarios y nominados. El grupo celebró dos (2) videoconferencias, estableció el propósito de desarrollar un directorio de referencia de los proyectos actuales para el cuidado de la creación dentro de la provincia y comenzó ese trabajo.

Provincia VII: La Provincia VII ha iniciado conversaciones iniciales con un grupo ambiental provincial ya existente. El grupo aún no se ha reunido, pero se ha comunicado y el liderazgo está discerniendo cómo empezar las funciones del GCR.

Provincia VIII: El Presidente de la Provincia VIII le envió a cada obispo y diócesis de la Provincia una invitación para nominar miembros para el GCR. Los obispos diocesanos también fueron alentados a publicitar la formación del GCR a través de boletines y otros medios. Aunque se han identificado varios miembros, el GCR para la Provincia VIII todavía está en proceso de formación en este momento. Esperamos que el grupo completo se forme a principios de 2018 con reuniones iniciales que se llevarán a cabo a través de videoconferencias.

Recomendaciones

Con base en experiencias compartidas, historias y lecciones aprendidas, el Consejo Asesor recomienda una nueva visión para los GCR que creemos que tiene un gran potencial para fortalecer el testimonio ambiental continuo de la Iglesia.

Muchos miembros de la iglesia que se enfocan en los ministerios de cuidado de la creación han experimentado aislamiento y una necesidad de apoyo en el pasado, anhelando conexiones más profundas y duraderas con otras personas que trabajan en estas áreas como un correctivo a estas inquietudes. Por lo tanto, el Consejo Asesor ha discernido una gran necesidad de crear y fomentar una red flexible en toda la iglesia para inspirar y apoyar a todas las personas que hacen el trabajo de la iglesia para la mayordomía medioambiental y la justicia ecológica. La red se está organizando inicialmente a través de las provincias y, en general, estará formada por personas con pasión por la mayordomía medioambiental y el trabajo de justicia ecológica que estén dispuestas a contar sus experiencias e historias a los demás.

La intención y el objetivo más amplios es ayudar a todos los miembros de la iglesia a intercambiar ideas y establecer nexos importantes en toda la iglesia. Mediante la recopilación y organización adecuada de datos, los usuarios de la red podrán clasificar las consultas de las provincias, diócesis, ecorregiones, biorregiones, países y estados, así como por áreas de experiencia sustantiva, según las circunstancias y las necesidades. Los resultados de las búsquedas en la red conectarán a las personas que sienten amor por el cuidado de la creación, la justicia ecológica y la mayordomía medioambiental con historias para contar, experiencias para compartir y experiencia para construir.

Además de proporcionar acceso a la experiencia religiosa y científica, los grupos servirán para cultivar y apoyar un enfoque genuinamente evangélico de la mayordomía de la creación. Los líderes del GCR desarrollarán redes de ministros medioambientales, clérigos y laicos en toda la región o provincia. Mantendrán comunicación periódica con los miembros de esta red, guiándolos en la reflexión teológica y facilitando relaciones de apoyo mutuo. Creemos que se le ha pedido a la Iglesia que desempeñe una función particular en este trabajo. En lugar de ofrecer apoyo puramente científico o logístico, debemos ofrecer una perspectiva espiritual y ofrecer ayuda al trabajo existente o a las partes interesadas, ayudando a cultivar relaciones que proporcionen conocimientos, narración de cuentos, lecciones y apoyo fundados en la oración, las Escrituras y nuestro Pacto Bautismal.

Prevedemos que, en este trabajo, los líderes aprovecharán las mejores prácticas actuales en el compromiso misional, como las reuniones individuales, la indagación apreciativa, las narrativas personales y públicas; y el Consejo tiene la intención de proporcionar capacitación para estas prácticas. De esta manera, los grupos proporcionarán la conexión y el apoyo necesarios para los que participan en este trabajo y modelarán un enfoque de la mayordomía de la creación que se basa en el Evangelio y se desarrolla en relaciones intencionales.

SITIOS DE ECOJUSTICIA

La ecojusticia es justicia para todos, vista a través de la lente del cambio climático y la degradación ambiental inducidos por el hombre. El trabajo de ecojusticia aborda y abarca a toda la familia de Dios y no solo a la familia humana. Debido a que la ecojusticia es justicia para todos, las relaciones complejas contienen objetivos que compiten y que implican tensiones y conflictos. Trabajar en ecojusticia significa que probablemente no funcione un enfoque directo y lineal de resolución de problemas.

El Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación, bajo la dirección del Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal, dedicó una parte importante de su trabajo a tres (3) sitios de ecojusticia: Arctic Village en Alaska, áreas costeras de Louisiana y la República Dominicana. Cada sitio tenía un enlace del Consejo Asesor. El protocolo para nuestro trabajo fue recurrir a los obispos y diócesis para definir y dar forma a los programas específicos que surgen.

Los sitios de ecojusticia son lugares donde se ha experimentado una degradación ambiental intensa o expresiones violentas del cambio climático. Un ejemplo de esto es el daño potencial causado por la instalación del oleoducto Dakota Access bajo la fuente de agua principal para la Tribu Standing Rock de los Lakota. El aumento del nivel del mar que ya envuelve a las aldeas isleñas del Pacífico es un ejemplo austero y presente de esto. Debido a que las condiciones que llevaron a una experiencia de injusticia ecológica pueden haber tardado cientos de años en gestarse (cambio climático), porque los efectos del cambio climático son sistémicos y complejos y porque la magnitud de la devastación puede ser inmensa, el logro de la justicia ecológica a menudo es una cuestión de compromiso a largo plazo. Se ha logrado un buen comienzo en los tres (3) sitios de ecojusticia con los que el Consejo Asesor trabajó en este trienio, pero el trabajo acaba de comenzar. Pero un período de dieciocho (18) meses

no fue suficiente para iniciar, desarrollar y ejecutar proyectos diocesanos de este tipo. Instamos a un compromiso continuo con estos sitios y la ampliación del trabajo de ecojusticia del Consejo Asesor en otras áreas de necesidad. Las siguientes secciones describen el trabajo en cada lugar hasta el momento.

Alaska

Arctic Village se encuentra en el extremo norte de Alaska, enclavada en un embalse del refugio Arctic National Wildlife Refuge (ANWR). El pueblo gwich'in que vive en Arctic Village es en gran parte episcopal y ha vivido durante muchos cientos de años en una relación íntima de la vida con la inmensa manada de caribú Porcupine (unas 200,000 cabezas). Los terneros de caribú Porcupine nacen en la estrecha zona costera del refugio Arctic National Wildlife Refuge, una extensión de tierra que los gwich'in consideran que es tan sagrada que no se atreven a entrar.

La zona costera del ANWR también es de gran interés para la exploración y perforación de petróleo. El consenso de los biólogos de vida silvestre es que la perforación sería desastrosa para la manada de caribúes, vulnerable en la temporada de parir. La perforación dañaría tanto a los gwich'in como a la manada de caribúes.

Los gwich'in tienen vecinos tribales en el área de ANWR, el pueblo inupiaq. A diferencia de los gwich'in, los inupiaq han adoptado con el tiempo una economía basada en los combustibles fósiles y acogen la expansión de la perforación y más empleos relacionados con el petróleo.

El proyecto propuesto por el obispo Mark Lattime de Alaska es crear un proceso que acercará a los gwich'in y los inupiaq a un diálogo importante y productivo sobre su futuro mutuo. Hasta ahora, el enlace del Consejo Asesor ha trabajado con el Obispo Lattime para definir el proyecto e identificar una lista extensa de recursos de resolución de conflictos para la exploración.

República Dominicana

En colaboración con la Iglesia Episcopal Dominicana y GreenFaith, el Consejo Asesor está apoyando un proyecto de educación ambiental y agricultura sustentable en la República Dominicana. La Diócesis y GreenFaith están planeando un taller de organización y educación comunitaria a principios de 2018 para capacitar a líderes locales que a su vez facilitarán iniciativas de educación ambiental en las veinte (20) escuelas diocesanas. GreenFaith brindará apoyo continuo a estos líderes. Además, el proyecto incorpora un invernadero de tres mil (3,000) metros cuadrados en el campamento diocesano en Jarabacoa. El invernadero será un recurso para la educación ambiental y un potencial modelo para otros lugares.

Así, el importante trabajo que ya se está llevando a cabo a través de esta relación, el Consejo Asesor recomienda el apoyo económico y de personal continuo para el trabajo en la República Dominicana. Este financiamiento apoyará la construcción de invernaderos adicionales en otros lugares, el apoyo

continuo para educadores medioambientales y la creación de una iniciativa de reciclaje a nivel de diócesis.

Louisiana

El año pasado, la Oficina de Relaciones Gubernamentales identificó a la Diócesis de Luisiana como uno de nuestros sitios de ecojusticia. Debido al cambio climático, las comunidades de la Costa del Golfo, Nueva Orleans y las áreas circundantes de la Diócesis han experimentado tanto eventos traumáticos como la devastación a largo plazo de los ecosistemas y las condiciones de vida. Las estaciones de huracanes que cada vez empeoran, varias inundaciones “del siglo” en los últimos años, la desaparición de los humedales que protegen la tierra y la pérdida de especies son tan solo algunos de los ejemplos de lo que la gente de Louisiana ha enfrentado y las repercusiones de están enfrentando hoy. Hace mucho tiempo que debíamos dejar de denominar a estos eventos desastres naturales e incluirlos en nuestras discusiones como síntomas del calentamiento global inducido por los humanos y la destrucción del clima. Los más afectados por la destrucción del clima en Louisiana, como en la mayoría de los lugares, son las comunidades marginadas. Este es un llamado no solo para organizar, sino para hacer trabajo de justicia.

El Consejo Asesor cree que, si bien la Diócesis de Louisiana presenta una situación única en su lucha contra el cambio climático, nuestro trabajo con ellos puede ser como una plantilla para que otras diócesis la utilicen para crear resiliencia climática en sus propios contextos. Al igual que muchas otras diócesis en la Iglesia Episcopal, Louisiana reconoce la necesidad de abordar los síntomas y las causas del cambio climático en sus comunidades, pero no saben cómo ni por dónde comenzar. Creemos que con el apoyo del liderazgo y los recursos asignados como un lugar de ecojusticia, colaboraremos con Louisiana para que sea una experiencia modelo para otras diócesis interesadas en el trabajo de ecojusticia.

Nuestro enlace del Consejo Asesor a Louisiana en colaboración con el Obispo Morris Thompson de Louisiana están formulando las medidas apropiadas para establecer este trabajo en su región. Hay cuarenta y ocho (48) parroquias en la Diócesis de Louisiana. Hemos identificado varias organizaciones locales e instituciones educativas que han estado trabajando en Nueva Orleans y las comunidades circundantes durante años y que han investigado técnicas eficaces para crear resiliencia climática y cambiar hábitos con el fin de reducir nuestros aportes al cambio climático. Estamos coordinando una reunión inicial en Nueva Orleans con los líderes de la parroquia y estas organizaciones para comenzar la conversación sobre la movilización de los recursos existentes y el empoderamiento de los líderes episcopales para estar a la vanguardia de este importante ministerio.

Recomendaciones

El Consejo recomienda que el trabajo iniciado en estos tres (3) sitios continúe en el próximo Trienio ya que el trabajo de justicia nunca se lleva a cabo en un corto espacio de tiempo, sino

que requiere dedicación, visión y paciencia a largo plazo para desarrollar el plan de Dios. Además, se recomienda que el Consejo Asesor en los próximos tres (3) años desarrolle un proceso de solicitud de propuestas y solicite áreas adicionales para el trabajo de ecojusticia en toda la Iglesia.

Resoluciones propuestas

El Consejo Asesor preparó y presentó catorce (14) resoluciones que surgieron de nuestro trabajo y proceso.

RESOLUCIÓN A008: CONTINUAR EL CONSEJO ASESOR SOBRE LA MAYORDOMÍA DE LA CREACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que dado que el trabajo de la Iglesia para la mayordomía de la Creación es integral al discipulado en Cristo, la 79ª Convención General autorice un Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación para continuar desarrollando este aspecto de la misión y el ministerio de la Iglesia Episcopal. El Consejo Asesor continuará y perfeccionará el programa de pequeños subsidios iniciado por el Consejo Asesor de 2015-2018 para apoyar las iniciativas locales y regionales de ecoministerio; comprometerse con proyectos de lugares de ecojusticia y desarrollar redes de cuidado de la creación basadas en límites geográficos y áreas de afinidad (anteriormente conocidos como Grupos Consultivos Regionales); y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo reciba y ayude a difundir información, a través de redes, informes de congregaciones, diócesis y regiones sobre iniciativas de desinversión en combustibles fósiles e informes de progreso para mantener el espíritu del Acuerdo Climático de París; y asimismo

Se resuelve, Que este Consejo Asesor también establezca un Grupo de Trabajo de Teología de la Creación formado por profesores, personal y estudiantes de los seminarios de la Iglesia Episcopal y que facilite ofertas educativas innovadoras en ética ambiental y teología tanto para seminaristas como para el público en general; y asimismo

Se resuelve, Que este Consejo Asesor sea nombrado conjuntamente por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente, con catorce (14) a quince (15) miembros que incluyan una representación diversa de la Iglesia conscientes de incluir a las generaciones más jóvenes, a personas de color y a personas nativas que son y serán afectadas desproporcionadamente por el cambio climático; y asimismo

Se resuelve, Que este Consejo presente un informe a la 80ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas asigne US\$1.1 millones para la implementación de esta resolución y el apoyo del personal y el liderazgo de la Oficina de la Iglesia Episcopal.

RESOLUCIÓN A009: CREACIÓN DE PRÉSTAMOS VERDES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79ª Convención General afirme el testimonio vital de la Iglesia sobre los efectos del cambio climático causado por los seres humanos como parte de nuestro testimonio como cristianos modernos y nuestra preocupación por todos los que nos siguen, a medida que promulguemos nuestro Pacto Bautismal para “perseverar en resistir al mal” y “luchar por la justicia y la paz entre todas las personas”. Y que la ineficacia energética de nuestras casas de culto mina nuestra capacidad de proporcionar este testimonio; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General reconozca que la ineficacia energética de las plantas físicas ya antiguas y las realidades económicas de los presupuestos de las parroquias dificultan que las parroquias puedan llevar a cabo auditorías energéticas y modernizar sus edificios de manera renovable y eficaz; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General pida a la oficina del Obispo Presidente, con el aporte del Fondo de Construcciones de la Iglesia Episcopal, que establezca un mecanismo que respalde la ecologización de las iglesias episcopales a través de préstamos o subsidios de bajo interés y que se asignen US\$500,000 para alcanzar estos objetivos en el trienio 2019-2021. Y que la Oficina del Obispo Presidente presente un informe de estado a la 80ª Convención General.

RESOLUCIÓN A010: PLANTACIÓN DE ÁRBOLES PARA “ARBOLEDAS DE PARÍS”

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79ª Convención General afirme la importancia de las Escuelas Episcopales, los Campamentos y los Centros de Conferencias en la educación de generaciones de episcopales, especialmente en asuntos de mayordomía y relación con la Creación; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General, reconociendo la importancia oportuna de estas conversaciones, elogie a todas las Escuelas Episcopales, Campamentos y Centros de Conferencias por incluir la mayordomía medioambiental y el cuidado de la creación como componentes clave de la formación en el trienio 2019-2021; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General, como parte de la respuesta de la Iglesia Episcopal a la oportunidad de respaldar a los socios de la sociedad civil para mantener el compromiso de los Estados Unidos con el Acuerdo Climático de París, encomiende cada uno de los ochenta y cinco (85) campamentos y centros de conferencias en la Iglesia Episcopal para crear “Arboledas de París”, es decir, plantaciones de árboles en el campus y centros de conferencias que sirvan como un testigo visible de la importancia del Acuerdo de París y para que lleven a cabo el trabajo práctico de secuestrar carbono de la atmósfera; y asimismo

Se resuelve, Que cada campus y centro de conferencias determine las especies de árboles apropiadas para su ecosistema y planten esas especies; y asimismo

Se resuelve, Que cada episcopal sea alentado a donar a uno de nuestros ochenta y cinco (85) campus y centros de conferencias para el establecimiento de Arboledas de París; y asimismo

Se resuelve, Que los episcopales se reúnan en los campus y centros de conferencias de la Iglesia Episcopal para la plantación de árboles, estableciendo Arboledas de París; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General invite a cada confirmado, persona recibida en la Iglesia Episcopal y a cada persona que reafirme sus votos bautismales a plantar un árbol en agradecimiento en una Arboleda de París en un campus episcopal y centro de conferencias; y asimismo

Se resuelve, Que se aliente a los episcopales a donar fondos a un campamento episcopal y centro de conferencias para el mantenimiento de un bosque existente.

RESOLUCIÓN A011: OPOSICIÓN AL RACISMO AMBIENTAL

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General afirme que las centrales eléctricas que usan combustible fósil son la fuente más grande de contaminación por dióxido de carbono en los Estados Unidos y los principales contribuyentes al cambio climático; estas emisiones no solo son una amenaza para la estabilidad medioambiental de nuestro planeta, sino también la salud de los niños pequeños y de sus familias, lo cual afecta a los más pobres entre nosotros; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia se comprometa y dirija la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Red Episcopal de Políticas Públicas para oponerse al Racismo Ambiental expresado de tal manera como la localización de industrias de extracción, producción y eliminación donde dañan desproporcionadamente barrios habitados por personas de color y comunidades de bajos ingresos. Y oponerse a la extracción de carbón, gas, petróleo y uranio y su posterior transporte, que ponen en peligro la salud y la santidad de las comunidades y el sustento de las generaciones futuras; especialmente porque dichas industrias se encuentran desproporcionadamente cerca de comunidades de bajos ingresos y vecindarios habitados por personas de color.

RESOLUCIÓN A012: SOBRE LA IMPORTANCIA DE LAS RELACIONES ECUMÉNICAS E INTERRELIGIOSAS PARA LA MAYORDOMÍA DE LA CREACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General elogie la importancia del ecumenismo para abordar las cuestiones del cambio climático y el racismo ambiental; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reconozca y encomiende la labor de los diversos grupos ecuménicos e interreligiosos que desean encargarse de la creación; y asimismo

Se resuelve, Que como discípulos de Jesucristo, a través de quienes se hicieron todas las cosas y en quienes todas las cosas se cohesionan, elogie a los miembros de nuestra comunión para que reconozcan nuestra oportunidad única de hablar y actuar juntos en nombre de la Creación de Dios; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina de Relaciones Ecuménicas incluya la Mayordomía de la Creación como un elemento prioritario para el diálogo y la acción en las relaciones ecuménicas de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal, se proponga continuar nuestra sólida herencia de asociación interreligiosa como un aspecto esencial de nuestro testimonio evangélico; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia elogie las provincias, los Grupos Consultivos Regionales, las diócesis, las parroquias individuales, el clero y los laicos a fin de cuidar la creación como vecinos y socios de organizaciones ecuménicas e interreligiosas.

RESOLUCIÓN A013: FACILITAR EL DESARROLLO DEL MINISTERIO DE CUIDADO DE LA CREACIÓN DE LA IGLESIA

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General afirme el llamado de la Presidencia a la Iglesia para reconocer el Cuidado de la Creación como parte integral del Movimiento de Jesús; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General establezca la función de Oficial para la Mayordomía de la Creación como miembro del personal del Obispo Presidente para apoyar directamente el trabajo de La Iglesia Episcopal en asuntos de Administración Ambiental y Cuidado de la Creación; y sea más

Se resuelve, Que esta función sea responsable de servir como una persona de recursos para la Iglesia, un enlace entre parroquias e instituciones episcopales con sus muchas iniciativas de cuidado de creación, desarrollador de redes para intercambiar mejores prácticas, persona de contacto para la denominación, socios y parroquias, embajador entre el evangelismo, la justicia racial y la mayordomía de la creación, y abogar por fondos, visibilidad y actuación; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General asigne US\$390,000 para el costo de este puesto para el trienio 2019-2021.

RESOLUCIÓN A014: EL USO DE COMPENSACIONES DE CARBONO

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General reconozca la realidad del cambio climático causado por los seres humanos a través de la dependencia continua en el transporte basado en combustibles fósiles; y asimismo

Se resuelve Que, al contrarrestar el impacto de los viajes realizados en nombre del Movimiento Jesús, la Iglesia da testimonio de su cuidado por la creación de Dios; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General pida a la Oficina del Obispo Presidente redactar una política en 2018 que requiera el uso de Compensaciones de Carbono por parte del Centro Episcopal y que dicho programa sea probado y piloteado durante el trienio para el trabajo de la Iglesia Episcopal incluidos los viajes de su personal, comisiones permanentes y órganos provisionales; y asimismo

Se resuelve, Que se presente un plan para un programa de compensación más amplio para todos los viajes de la iglesia para su consideración en la 80a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que se asignen US\$25,000 para el programa piloto de compensación de carbono.

RESOLUCIÓN A015: CAPACITACIÓN SOBRE SENSIBILIZACIÓN CONTRA EL RACISMO/DIVERSIDAD/PARCIALIDAD PARA ORGANISMOS PROVISIONALES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General afirme que la “misión de la Iglesia es restaurar a todas las personas a la unidad con Dios y entre sí en Cristo” (LOC 855, Catecismo). Y que el trabajo del Movimiento Jesús se articule en la búsqueda de la reconciliación de la humanidad en la búsqueda de la Reconciliación Racial; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reconozca que el trabajo de la Iglesia en los Órganos Interinos es realizado por grupos de vecinos episcopales, inicialmente ajenos entre sí, con limitaciones de tiempo y presupuesto, y que, a medida que los Órganos Interinos trabajan, abundan las oportunidades de que el sesgo consciente e inconsciente se manifieste y puede tomar la forma de opresión y agresión en contra de la obra del Cuerpo y el Evangelio; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General requiera que los Cuerpos Interinos constituidos para el trienio 2019-2021 se sometan a Capacitación de Conciencia contra el Racismo/Diversidad/Sesgo en sus reuniones iniciales y que el costo de tales capacitaciones se incluya en el presupuesto de cada Órgano Interino.

RESOLUCIÓN A016: USO DE PRUEBA DEL LENGUAJE DE CUIDADO DE LA CREACIÓN EN EL PACTO BAPTISMAL

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, al escuchar la oración bautismal que pide que los recién bautizados reciban “el regalo de la alegría y la maravilla en todas sus obras”, autorice el uso de adiciones al Pacto Bautismal en el ensayo nuestra responsabilidad como cristianos bautizados para cuidar de la creación de Dios; y asimismo

Se resuelve, Que haya dos (2) opciones para esta adición;

Primero, se puede agregar una pregunta adicional con la siguiente redacción:

“¿Ateorarás las maravillosas obras de Dios y protegerás y restaurarás la belleza y la integridad de toda la creación?

Pueblo: Sí lo haré, con la ayuda de Dios.»

Segundo, que la pregunta:

“¿Lucharás por la justicia y la paz entre todos los pueblos y respetarás la dignidad de todo ser humano?” pueda ampliarse a “¿luchará por la justicia y la paz entre todas las personas y respetará la dignidad de la Tierra y de todo ser humano?” y asimismo

Se resuelve, Que el uso de esta redacción adicional se autorice para uso de prueba como parte del Pacto Bautismal para el trienio posterior a la 79a Convención General, comenzando el primer domingo de Adviento 2018; y asimismo

Se resuelve, Que la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música acepte comentarios y sugerencias sobre el lenguaje del pacto bautismal de prueba en la 80a Convención General y, según corresponda, considere su futura inclusión en el Libro de Oración revisado.

RESOLUCIÓN A017: LITURGIAS DE LA CREACIÓN EN LA REVISIÓN DEL LIBRO DE ORACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General afirme el principio central anglicano de *lex orandi, lex credendi* (“la ley de orar es la ley de creer” o, más coloquialmente, “la oración da forma a la credulidad”); y asimismo

Se resuelve, Que el Libro de Oración es una forma primaria en que los episcopales se forman a través de *lex orandi, lex credendi*; y asimismo

Se resuelve, Que, a la luz del fracaso catastrófico de la humanidad para vivir en su papel de mayordomos de la buena creación de Dios y nuestro llamado inherente a reconciliarnos con toda la creación de Dios, la Convención General dirija la futura revisión del Libro de Oración para incluir liturgias centradas en la creación que reconozcan duelo y lamentación, alegría y celebración, y arrepentimiento y reconciliación; y asimismo

Se resuelve, Que esta comprensión, aprecio y cuidado de la buena creación de Dios se incorpore explícitamente en las liturgias de Bautismo, Eucaristía, Confirmación y Ordenación.

RESOLUCIÓN A018: EPISCOPALES QUE PARTICIPAN EN EL ACUERDO CLIMÁTICO DE PARÍS

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General reconozca que hay un cambio importante hacia la energía renovable que ayudará a proteger la buena creación de Dios. Apoyar este cambio es parte del llamado de la Iglesia a ser parte del Movimiento Jesús en el mundo; y asimismo

Se resuelve, Que el cambio climático sea reconocido como una amenaza hecha por el ser humano para todo el pueblo de Dios, las criaturas y todo el orden creado, al mismo tiempo que pone cargas y tensiones injustas sobre los pueblos originarios, las comunidades pobres y las personas de color; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General, potencie el compromiso de la Cámara de Obispos de 2011 de la Enseñanza Pastoral sobre el Medio Ambiente de “abogar por un tratado climático justo, ambicioso y vinculante”, que haga todo lo posible para participar plena y completamente en futuras reuniones de la Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático como una voz activa, fiel y comprometida para toda la buena tierra de Dios; y asimismo

Se resuelve, Que como individuos y comunidades de fe, la Iglesia Episcopal dio ejemplo, en el espíritu del Acuerdo Climático de París, al tomar decisiones intencionales acerca de vivir a la ligera y gentilmente en la buena tierra de Dios, por ejemplo, mediante la conservación de energía, energía renovable, prácticas alimentarias sostenibles, jardinería, horas de café sostenibles en las parroquias (teniendo en cuenta la huella de carbono, los recursos, las consecuencias para la salud y las corrientes de residuos de materiales, lugares); y asimismo

Se resuelve, Que las diócesis, parroquias e individuos que se comprometan con el Acuerdo Climático de París consideren la posibilidad de informar sobre sus compromisos, actos y éxitos al Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación.

RESOLUCIÓN A019: CREAR UN GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR E INFORMAR SOBRE LA INTERSECCIÓN DEL EVANGELISMO, LA PLANTACIÓN DE IGLESIAS Y EL CUIDADO DE LA CREACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General pida al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que designen un Grupo de Trabajo para estudiar e informar sobre la intersección del Evangelismo, la Plantación de Iglesias y el Cuidado de la Creación; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo esté compuesta de no menos de seis (6) y no más de doce (12) individuos y que incluya representación de revitalizadores de zonas empresariales de misión, plantadores de iglesias, evangelistas locales y defensores del cuidado de la creación, miembros del Consejo Ejecutivo y miembros del Personal del Obispo Presidente; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo determine cuántos de los nuevos ministerios comenzados con fondos de la Iglesia Episcopal desde el año dos mil (2000) integran el cuidado de la Creación como un componente central del ministerio. El Grupo de Trabajo entrevistará a los fundadores de este ministerio y al equipo central y hará una evaluación sobre las oportunidades, los obstáculos y las bendiciones de esta intersección del ministerio. En particular, el Grupo de Trabajo evaluará si estos métodos de ministerio son eficaces y cómo funcionan para involucrar a las generaciones más jóvenes, definidas como individuos y hogares menores de cuarenta (40) años de edad; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General asigne US\$100,000 para este trabajo en el trienio actual.

RESOLUCIÓN A020: DESINVERSIÓN EN COMBUSTIBLE FÓSIL

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General solicite al Comité de Inversiones del Consejo Ejecutivo, al Fondo de Dotación de la Iglesia Episcopal y a la Fundación de la Iglesia Episcopal que informen al Consejo Ejecutivo de todas las medidas tomadas en el trienio pasado para retirar las inversiones en las compañías de combustible fósil y reinvertir en energías renovables limpias de una manera fiscalmente responsable de acuerdo con la resolución #2015-Co45 de la Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reafirme el lenguaje de la resolución #2015-Co45 instando a todas las diócesis y parroquias de la Iglesia Episcopal a abordar el tema de la desinversión de los combustibles fósiles y la reinversión en energía limpia y alentar a las diócesis y parroquias a compartir el progreso hacia este objetivo con el Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General felicite a Church Pension Fund por su pasión en responder al cambio climático y por su declaración “Esto no significa que nunca nos desharíamos de nuestras inversiones; para hacerlo, sin embargo, tendríamos que creer que la desinversión no tendría un impacto negativo en el rendimiento financiero de nuestra cartera”. (Informe de CPF a la Cámara de Diputados, 2 de noviembre de 2017, página 6) y asimismo

Se resuelve, A la luz de esta declaración, que la Convención General inste a CPF a considerar que su deber fiduciario con los accionistas puede exigirle evitar el riesgo relacionado con el cambio climático, incluida la inversión en compañías de combustibles fósiles, y por lo tanto iniciar una investigación exhaustiva del potencial impacto financiero, tanto de los beneficios como de las desventajas, de la desinversión en compañías de combustibles fósiles y la reinversión en energías renovables limpias, tomar medidas para efectuar dicha desinversión/reinversión de una manera fiscalmente responsable, y reportar los hallazgos de CPF a la 80a Convención General.

RESOLUCIÓN A021: CAMBIO CANÓNICO: INTEGRAR EL CUIDADO DE LA CREACIÓN EN LA EDUCACIÓN TEOLÓGICA PARA LA ORDENACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 79a Convención General reconozca la importancia crítica del liderazgo ordenado en la profecía del cambio en las comunidades y las naciones, especialmente en cuestiones éticas; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General proclame que la degradación y destrucción de la Creación de Dios por los seres humanos es uno de los asuntos éticos más apremiantes de nuestro tiempo y una perversión de nuestro mandamiento original de “tener dominio sobre los peces del mar y sobre los pájaros del aire y de todo ser viviente que se mueve sobre la tierra”(Génesis 1.28); y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General reconozca la falta de capacitación que la mayoría de los clérigos tiene en la ética ambiental cristiana y en la administración de la creación; y asimismo

Se resuelve, Que el Canon I.18.3 se enmiende para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 5 (g) (4) *Ética Cristiana y Teología Moral*, *incluida la ética ambiental y la teología*
Y asimismo,

Se resuelve, Que el Canon III.3.8.5 (g)(6) se enmiende para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 5 (g) (6) La práctica del Ministerio en la sociedad contemporánea, incluidos liderazgo, evangelismo, mayordomía, ecumenismo, relaciones interreligiosas, teología de la misión, *cuidado del medio ambiente y cuidado de la creación*, y la experiencia histórica y contemporánea de los grupos raciales y minoritarios.

GRUPO ASESOR PARA PLANTACION DE IGLESIAS

Miembros

La Rvda. Jane Gerdson, <i>Chair</i>	Southern Ohio, V	2018
La Rvda. Valerie Bailey Fischer	Newark, NJ, II	2018
La Rvma. Mary Gray-Reeves, <i>Obispa</i>	El Camino Real, VIII	2018
El Rvdo. David W. Perkins	Georgia, IV	2018
Sra. Erendira Jimenez-Pike	Kentucky, IV	2018
El Rvdo. Alex Montes Vela	Texas, VII	2018
La Rvda. Katie Nakamura Rengers	Alabama, IV	2018
Sr. Zachary Charles Nyein	East Tennessee, IV	2018
El Rvdo. Canónigo Jesús Reyes	El Camino Real, VIII	2018
La Rvda. Canóniga Janet Waggoner	Fort Worth, TX, VII	2018
El Rvdo. Michael Bruce Curry, <i>Obispo, Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018
El Rvdo. Canónigo Frank Logue, <i>Enlace del Consejo Ejecutivo</i>	Georgia, IV	2018
La Rvda. Canóniga Tanya Wallace, <i>Enlace del Consejo Ejecutivo</i>	Western Massachusetts, I	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

Miembros que han renunciado:

El Rvmo. George R. Sumner, Jr., *Obispo*
 El Rvdo. Mike Michie

Se nombraron miembros adicionales durante el trienio:

La Rvma. Mary Gray Reeves, *Obispa*
 El Rvdo. Mike Michie, *Personal*

Mandato

La **Resolución D005** creó este Grupo Asesor para ampliar el trabajo de la Oficina de Plantación y Revitalización de Iglesias, en sociedad y bajo la guía del Comité Permanente Conjunto sobre Misión y Ministerio Local.

El ministerio de este Grupo Asesor, según lo establece la Resolución D005, ha sido crear una red integral para plantación de iglesias. De acuerdo con la Resolución, el trabajo de este Grupo Asesor incluía:

- Identificar y apoyar a los programas existentes de capacitación sobre la plantación de congregaciones para líderes clérigos y laicos.
- Proporcionar recursos para los plantadores de congregaciones;
- Desarrollar e implementar un programa para capacitar líderes laicos y ordenados bilingües/biculturales para ministerios latinos/hispanos;
- Contratar una persona para que supervise la red de plantación
- Destinar aproximadamente US\$3,000,000 en fondos de subvención para comenzar nuevas iglesias y zonas empresariales de misión.

El Grupo Asesor debía definir criterios para recibir subvenciones, ofrecer un proceso de generación de informes, emitir recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se otorgarán, identificar y evaluar a posibles plantadores, y desarrollar una red de asesores y entrenadores, así como iniciar procesos de capacitación para apoyar la apertura de nuevas iglesias y zonas empresariales de misión. El Grupo Asesor usó como guía la Resolución para colaborar con la Oficina de Comunicaciones de la Iglesia Episcopal en la creación de un sitio Web y una página de Facebook sobre iniciativas de plantación de iglesias y en la producción de nuevas historias y videos para celebrar la labor de plantar iglesias en la Iglesia Episcopal.

También se le solicitó al Grupo Asesor para Plantación de Iglesias que supervisara el financiamiento continuo de las Zonas Empresariales de Misión [MEZ] según lo establecido en la **Resolución A012** y que colaborara con los revitalizadores del Ministerio Hispano y Latino que trabajaban en la **Resolución A086**.

Resumen de las actividades

Enlace al video: <https://www.episcopalchurch.org/mission-developers-report-church>

La Iglesia Episcopal lanzó un nuevo movimiento misional para adentrarse en actividades de evangelismo y plantación de iglesias y para cultivar nuevos ministerios para el Movimiento de Jesús. Debido a que en los últimos años no ha habido una cultura de plantación de iglesias dentro de la Iglesia Episcopal, el nombramiento del Grupo Asesor para Plantación de Iglesias ha ayudado a desarrollar una red a nivel de toda la iglesia para la plantación de congregaciones, la capacitación y el reclutamiento de plantadores y revitalizadores de misiones, y para establecer nuevas congregaciones e iniciativas misionales. A lo largo de este trienio, el Grupo Asesor para Plantación de Iglesias recibió más de ciento veinte (120) subvenciones y recomendó financiar sesenta y seis (66) nuevos ministerios con US\$3,400,000 destinados al financiamiento de nuevas plantas de iglesia y zonas empresariales de misión. Esto incluye:

- Veintiún (21) comienzos de nuevas iglesias

- Veintidós (22) nuevas zonas empresariales de misión y comunidades híbridas misionales
 - Catorce (14) subvenciones de discernimiento para ayudar con evaluación, capacitación y consultoría durante la fase previa al lanzamiento de un proyecto
 - Diez (10) subvenciones de renovación para ministerios que recibieron financiamiento originalmente en 2013-2015.
- Los nuevos comienzos incluyen: ocho (8) nuevos comienzos latinos, otros tres (3) nuevos comienzos multiétnicos y dos (2) para conectarse específicamente con mileniales. Algunos ejemplos incluyen Christ's Beloved Community (NC), Hope Sandwiches (CA), Misa Magdalena (DC), Sudanese Congregation at St. Paul's (Central NY), Epiphany Church (GA).
 - Las MEZs incluyen: tres (3) latinas, aunque casi todas tratan con grupos poblacionales no dominantes entre los que se encuentran mileniales, personas en situación de pobreza o sin hogar, grupos indígenas/nativos o mayordomía del medio ambiente/agricultura. Algunos ejemplos incluyen Plainsong Farm (MI), Franklinton Cycleworks (S. OH), Supper@St. Martins (PA), Table 229 (MN), Four Saints Food Pantry (Ft. Worth, TX), Between the Ridges (WA), Proyecto para una panadería y pastelería (Ecuador),
 - Las subvenciones de renovación incluyen: cuatro (4) renovaciones para latinos, otras dos (2) multiculturales, una (1) para trabajar con mileniales y una (1) agraria. Los ejemplos incluyen: The Abbey (AL), St. Gabriel's (VA), Our Lady of Guadalupe (Olympia), San Pedro y San Paul (OR), the Abundant Table (CA) y Warriors for a Dream (NY).

Cada uno de estos ministerios se encuentra en una fase distinta de desarrollo, algunos aún están en proceso de organización, algunos otros están siendo lanzados en la actualidad y muchas de estas comunidades están prosperando, con más miembros y mayor grado de involucramiento. Cada ministerio informa sobre su avance a través de una plataforma de planeación dinámica que le permite a los revitalizadores de misión mantener al tanto a sus defensores diocesanos, entrenadores y personal central de la iglesia acerca de los planes y el crecimiento. Si quiere saber más sobre cada iglesia o iniciativa misional de manera individual, visite: <https://www.episcopalchurch.org/church-planting-and-missional-development>. Podrá encontrar más estadísticas, un mapa de los ministerios financiados, videos, historias, reflexiones y recursos.

La labor del Grupo Asesor para la Plantación de Iglesias prosiguió a lo largo del trienio en dos (2) vías que se intersectan. La primera de estas vías fue la creación de una infraestructura para misión y desarrollo, por medio de investigación, diseño, asociación, ejecución y evaluación. La segunda vía fue la distribución de US\$3,400,000 en fondos de subvención para seleccionar plantas de iglesia y zonas empresariales de misión, un proceso que conllevó el diseño de una solicitud, apoyo a plantadores de iglesias para aclarar sus metas y llenar sus solicitudes (incluyendo fomentar el establecimiento de sociedades más profundas con sus diócesis), recibir y evaluar las solicitudes, continuar las conversaciones con los plantadores de iglesias acerca de sus solicitudes, otorgar subvenciones, y

establecer y mantener un proceso de seguimiento a estas plantas de iglesia y a la distribución de los fondos de las subvenciones.

El Grupo Asesor se reunió como grupo completo tres (3) veces durante el trienio, en febrero de 2016 en Maryland, en agosto de 2017 en Cincinnati y en octubre de 2017 en Baltimore. Asimismo, el Consejo Asesor sostuvo reuniones mensuales por videoconferencia a lo largo del trienio. Además, los subcomités se reunieron con la regularidad que fue necesaria para llevar a cabo sus labores particulares, y en septiembre de 2017, Tom Brackett y Jane Gerdson, presidentes del Grupo Asesor, se reunieron con Mike Michie, Director de Personal de Infraestructura para Plantación de Iglesias, después de su contratación en septiembre de 2017.

PROCESOS DE SOLICITUD Y OTORGAMIENTOS DE SUBVENCIONES

El Grupo Asesor para Plantación de Iglesias diseñó cuatro (4) solicitudes, cada una para un tipo distinto de iniciativa de plantación de iglesias:

- 1) Una solicitud para Zonas Empresariales de Misión
- 2) Una solicitud para Plantas de Iglesia
- 3) Una solicitud para Ministerios Híbridos (un ministerio, programa de divulgación o zona empresarial de misión en proceso de desarrollo para convertirse en una planta de iglesia)
- 4) Una solicitud para una Subvención de Discernimiento

El Grupo Asesor también consideró solicitudes de renovación para zonas empresariales de misión y plantas de iglesia en desarrollo que habían recibido financiamiento en el último trienio para una zona empresarial de misión, o subvenciones de discernimiento para aquellas que se esfuerzan por aclarar y desarrollar una plantación de iglesias.

El Grupo Asesor consideró cuatro (4) factores principales para evaluar las solicitudes de subvención:

1. La persona o el equipo: Se le daba prioridad a un misionero o equipo claramente identificado. A un equipo local se le solicitaba como mínimo que tuviera nociones sobre las certificaciones y habilidades necesarias para un plantador de iglesias. Los plantadores de iglesias, con el apoyo de financiamientos provenientes de subvenciones, debían someterse a una valoración para evaluar sus fortalezas y debilidades en relación con la labor particular de plantar de iglesias.
2. El lugar: Una noción clara del contexto o comunidad a la que se atenderá. Pruebas de que se ha hecho una buena investigación sobre el contexto y los elementos necesarios para que una planta de iglesia sea exitosa en ese entorno. Pruebas de que las habilidades y los antecedentes ministeriales del plantador de iglesias/revitalizador de misiones son adecuadas para ese contexto.

3. El plan: Un plan y una estrategia claros para el ministerio, un plan bien definido para el crecimiento del ministerio, desarrollo de mayordomía y/o recaudación de fondos, y un entendimiento de los pasos necesarios para alcanzar la sustentabilidad del ministerio.
4. Apoyo de la Diócesis: Un requisito era contar con una carta de recomendación de un Obispo. En la mayoría de los casos, se requerían fondos equiparables, con la excepción de las diócesis donde los recursos financieros son escasos. En esos casos, se solicitaban otras pruebas de que hubiera un sustento sólido sobre la necesidad del proyecto.

Se tradujeron las solicitudes de subvención al español y se presentaron en abril de 2016. El Grupo Asesor recibió solicitudes a lo largo del trienio hasta que se repartieron los fondos. El 1 de junio de 2016 fue la primera fecha límite para considerar las solicitudes. Durante el trienio, se recibieron más de ciento veinte (120) solicitudes y se otorgaron fondos a sesenta y cinco (65) ministerios. A continuación se presenta un resumen de los ministerios que recibieron fondos:

Nuevas Plantas de Iglesia

Beneficiarios de subvenciones por US\$100,000 (a menos que se indique lo contrario)

Christ's Beloved Community – Winston-Salem, NC
Diocese of North Carolina

Good Samaritan – Brownsburg, IN
Diocese of Indianapolis

Millennial Church Start – Savannah, GA
Diocese of Georgia

Southwest Florida Church Plant
Diocese of Southwest Florida

Hope Sandwiches, St. John's – Bernardino, CA
Diocese of Los Angeles

El Corazon – Grand Haven, MI
Diocese of Western Michigan

Chaplain on the Harbor – Grays Harbor, WA
Diocese of Olympia

Episcopal Church of the Resurrection – Plano, TX (\$75,000)
Diocese of Dallas

La Iglesia Episcopal – Lynn, MA
Diocese of Massachusetts

Iglesia Episcopal St. James Portland, OR (\$78,000)
Diocese of Oregon

Church Plant – Hermitage, PA
Diocese of Northwestern Pennsylvania

Slate Project – Baltimore, MD (\$75,000)
Diocese of Maryland

Episcopal Church of Parker County – Parker County, TX
Diocese of Fort Worth

Comunidad Latina de San Dunstan – Tulsa, OK
Diocese of Oklahoma

Misa Magdalena – Aspen Hill, MD
Diocese of Washington (DC)

Sudanese Congregation at St. Paul's – Syracuse, NY (\$50,000)
Diocese of Central NY

Señor de la Misericordia – Denison, IA
Diocese of Iowa

Two Cultures, One Body in Christ - Monmouth County, NJ (\$60,000)
Diocese of New Jersey

North Park Project – San Diego, CA
Diocese of San Diego

Grovetown Episcopal Mission – Augusta, GA
Diocese of Georgia

Bethesda Episcopal Church – Orlando, FL
Diocese of Central Florida

Mission Enterprise Zones [MEZ]

Beneficiarios de subvenciones por \$20,000 (a menos que se indique lo contrario)

Supper @ St. Martin's – Philadelphia, PA

Diocese of Pennsylvania

St. John's Episcopal Church – Cleveland, OH (\$23,000 + \$31,000 después del crecimiento a la comunidad para plantación)

Diocese of Ohio

Table 229 – St. Paul, MN (\$20,000 + \$20,000 después del crecimiento a híbrido/plantación de iglesias)

Diocese of Minnesota

Breaking Bread – Rapid River, MI (\$15,000)

Diocese of Northern Michigan

Plainsong Farm – Rockford, MI

Diocese of Western Michigan

Four Saints' Food Pantry – Fort Worth, TX

Diocese of Fort Worth

The Divine Office – Santa Monica, CA (\$40,000)

Diocese of Los Angeles

St. Luke's Ministry Interns – Seattle, WA (\$20,000)

Diocese of Olympia

Between the Ridges – Wapato, WA (\$20,000)

Diocese of Spokane

The Center for Mission and Ministry at St. Paul's – Kansas City, KS

Diocese of Kansas

Latinos Pa'lante St. Mary's Latino Ministry –Dorchester, MA (Híbrido/MEZ) (\$60,000)

Diocese of Massachusetts

Franklinton Cycleworks – Columbus, OH

Diocese of Southern Ohio

Proyecto para una panadería y pastelería – Guayaquil, Ecuador
Diocese of Ecuador Central

Episcopal Ministries of Corpus Christi – Corpus Christi, TX
Diocese of West Texas

Extending the Table - Steven's Point, Wisconsin (MEZ) (\$20,000)
Diocese of Fond du Lac

Grace Church Red Hill – North Garden, VA (Hybrid MEZ) (\$40,000)
Diocese of Virginia

Justice, Healing, Reconciliation Center – Iowa City, IA (Hybrid MEZ) (\$75,000)
Diocese of Iowa

South Sudanese Congregation – Alexandria, VA
Diocese of Virginia

Church at the Crossroads – Detroit, MI (\$25,000)
Diocese of Michigan

Teens of Santa Cruz County – Santa Cruz, CA
Diocese of El Camino Real

Appleton Episcopal Ministries – Macon, GA
Diocese of Atlanta

Subvenciones de Discernimiento
Beneficiarios de subvenciones por US\$5,000

South Bronx Team Ministry – Bronx, NY
Diocese of New York

The Bridge, St. Peter's – Dartmouth, MA
Diocese of Massachusetts

Emmaus Episcopal Church – Surprise, AZ

Diocese of Arizona

Grace Church – Montpellier, France
Convocation of the Episcopal Church in Europe

Elizabeth Easton (\$2,500)
Diocese of Nebraska

Pamela Mott (\$2,500)
Diocese of Western Massachusetts

Plantas de Iglesia Hispanas en Garland, TX y Mount Pleasant, TX (US\$2,5000 cada una)
Diocese of Dallas

Christ Church – Bayfield, WI (\$3,000)
Diocese of Eau Claire

Garry Commins
Diocese of Newark

Meghan Mullarkey (\$3,000)
Diocese of Olympia

Meg Wagner (\$5,000)
Diocese of Iowa

Ragan Sutterfield
Diocese of Arkansas

Kairos West – Asheville, NC
Diocese of Western NC

Evangelizando con Los Lencas
Diocese of Honduras

Renovaciones
La cantidad de financiamiento por subvenciones según se indica abajo

El Grupo Asesor para Plantación de Iglesias recomendó al Consejo Ejecutivo que a las renovaciones aprobadas se les enviara (previa notificación de financiamiento renovado) una encuesta sobre aprendizaje, salud espiritual y apoyo y necesidades continuas. El Grupo Asesor también recomendó que se le solicitara a las renovaciones que contribuyeran con el crecimiento de la comunidad de práctica de plantación de iglesias, para lo que debían compartir más información, por escrito y en video, sobre lo aprendido, con el fin de motivar el movimiento de plantación de iglesias en toda la Iglesia Episcopal.

Bread and Roses – Charlotte, NC (\$12,500)

Diocese of North Carolina

Church on the Square – Baltimore, MD

Diocese of Maryland

The Abbey – Birmingham, AL (\$75,000)

Diocese of Alabama

Our Lady of Guadalupe – Seattle, WA (\$100,000)

Diocese of Olympia

St. Gabriel's – Leesburg, VA (\$75,000)

Diocese of Virginia

San Pablo – Seaside, CA (\$96,000)

Diocese of El Camino Real

San Pedro/San Pablo – Portland, OR (\$45,000)

Diocese of Oregon

St. James – Pittsburgh, PA (\$50,000)

Diocese of Pittsburgh

The Abundant Table Farm (\$35,000)

Diocese of Los Angeles

Warriors of the Dream – New York, NY (\$20,000)

Diocese of New York

Muchas de las solicitudes para las cuales el Grupo Asesor no pudo conceder financiamiento eran para ministerios que aún están en distintas etapas de desarrollo. Se prevé que, si el financiamiento para la plantación de iglesias continúa como se establece en la siguiente Resolución, algunos de esos ministerios estarán listos para recibir financiamiento en el próximo trienio.

Para que nuevos ministerios (plantas de iglesia, zonas empresariales de misión e híbridos) puedan prosperar en la Iglesia Episcopal, dos (2) áreas en particular necesitan recibir apoyo durante el próximo trienio. La primera, deben identificarse, valorarse y capacitarse los potenciales plantadores de iglesias y revitalizadores de misión. Existe una gran necesidad de líderes talentosos en la plantación de iglesias, personas particulares que sean bilingües o biculturales. La segunda, deben desarrollarse sociedades más profundas y recursos a nivel diocesano. Algunas diócesis tienen la habilidad, la visión y el compromiso de asociarse con nuevas plantas de iglesia, mientras que a otras les hace falta la experiencia y capacitación en esta área. A muchas diócesis les hacen falta recursos económicos o consideran que invertir en nuevas plantas de iglesia es demasiado arriesgado. Se necesita mayor motivación, nivel de asociación y capacitación para motivar el entusiasmo y la acción en algunas de las diócesis. El Grupo Asesor para Plantación de Iglesias e Iniciativas Misionales espera que a través del trabajo hecho en este trienio, podamos inspirar y motivar a la Iglesia Episcopal a conocer con mayor profundidad cómo apoyar y sostener el desarrollo de nuevas misiones a toda la iglesia.

COMUNICACIONES

Además del desarrollo de un proceso de solicitud, el Grupo Asesor trabajó para dar una nueva imagen y diseñar nuevos materiales de mercadeo para la labor de plantar iglesias y desarrollar misiones en la Iglesia Episcopal (TEC), y nombró a esta iniciativa “Génesis – Cultivar Nuevos Ministerios en la Iglesia Episcopal”. En sociedad con la Oficina de Comunicaciones de la Iglesia Episcopal, el Grupo Consultor desarrollo una nueva marca para el movimiento de plantación de iglesias de la TEC, al igual que un sitio Web (con información también disponible en español), blog y cuenta de Facebook. El subcomité de comunicaciones de este Grupo Asesor ayudó a escribir varios comunicados de prensa donde se anunciaba la disponibilidad de los nuevos fondos de subvención y el trabajo del Grupo Asesor, incluyendo la valoración, la capacitación y la guía para los plantadores de iglesias. Además, se lanzó una serie de mensajes en video, destacando estas oportunidades tan emocionantes para la Iglesia y elevando nuestras esperanzas sobre lo que pueda desprenderse de esta labor. El sitio Web, los videos y las historias pueden encontrarse [aquí: https://www.episcopalchurch.org/church-planting-and-missional-development](https://www.episcopalchurch.org/church-planting-and-missional-development).

EVALUACIÓN, ORIENTACIÓN Y CAPACITACIÓN

- Evaluación– La investigación revela que las tres (3) claves para que un nuevo ministerio tenga éxito son (1) contar con un adecuado revitalizador de misión – alguien que tenga habilidades, compromisos y capacidades específicas para dirigir un nuevo comienzo; (2) un sitio adecuado – un contexto en el cual haya compromiso local y un índice alto de crecimiento en la comunidad; y (3) la persona idónea – un revitalizador de misión que encaje correctamente

dentro de la comunidad y el contexto, y que tenga el apoyo de la comunidad episcopal local. El Grupo Consultor identificó asesores expertos en el uso de la herramienta de evaluación desarrollada por la Iglesia Metodista Unida. Estos asesores no solo evaluaron a los plantadores que buscan apoyo de subvención para sus labores, también capacitaron a los asesores episcopales sobre cómo usar la herramienta de evaluación, adaptada para nuestro contexto episcopal.

- Orientación – Investigar métodos de orientación y los informes sobre los resultados obtenidos con plantadores que han recibido orientación, lo cual ha derivado en la decisión de capacitar y desplegar orientadores para plantación de iglesias que cumplan con dos (2) criterios: (1) experiencia en el desarrollo de misiones y (2) capacitación a través de un programa certificado por la Federación Internacional de Asesores (International Coaching Federation). El Grupo Consultor aceptó solicitudes de quienes ya cumplían con estos requisitos, al tiempo que coordinaba capacitación de nuevos orientadores. La capacitación de estos nuevos orientadores se imparte por contrato, a cambio de setenta y cinco (75) horas de orientación que deben ofrecer a plantadores individuales al término de su formación.
- Capacitación - La capacitación de revitalizadores de misión y sus equipos es fundamental para nuestra labor. El Grupo Asesor analizó varios recursos de capacitación, incluyendo planes para el desarrollo ministerial, recursos en línea y capacitaciones presenciales. Debido a que las oportunidades de capacitación presencial también contribuyen con el desarrollo de una comunidad de práctica, el Grupo Asesor instituyó sesiones de capacitación presencial y organizó tres (3) sesiones de este tipo durante el trienio. Después de su participación en las sesiones de capacitación, se invita a los plantadores y a sus equipos a formar parte de las conversaciones en línea que lleva a cabo la comunidad de práctica cada mes, en las cuales se rinde cuentas sobre los planes ministeriales y se comparte conocimiento acerca de las mejores prácticas.

COMUNIDAD DE PRÁCTICA

Se ha creado una Comunidad de Práctica con la organización de reuniones, no solo para los ya beneficiarios de subvenciones y posibles candidatos a recibirlas, sino también para muchos otros que tengan curiosidad o que estén involucrados en los trabajos de plantación de iglesias y desarrollo de nuevos ministerios.

En noviembre de 2016, se llevó a cabo una Reunión Génesis en Dallas, como un evento previo a la Conferencia Asuntos Relacionados con el Evangelismo. Más de cincuenta (50) plantadores de iglesias y revitalizadores de ministerios asistieron a esta Reunión, donde construimos capacidad para estos ministerios, intercambiamos conocimientos y ofrecimos oportunidades de relacionarse con personas en ministerios similares. En abril de 2017, se organizó una Reunión Génesis antes de la conferencia Voces Misionales en el Seminario Teológico de Virginia.

Nuestra Comunidad de Práctica ha continuado desarrollándose a través de conversaciones y capacitaciones en línea. También se ha facilitado una variedad de recursos, muchos de los cuales están disponibles en Internet, para apoyar el trabajo de plantadores y revitalizadores de misiones.

EL DIRECTOR DE PERSONAL PARA INFRAESTRUCTURA DE PLANTACIÓN DE IGLESIAS, PLANTACIÓN Y REVITALIZACIÓN DE IGLESIAS.

La Resolución D005 incluyó específicamente financiamiento para abrir un puesto de personal que apoye las labores de plantación de iglesias e iniciativas empresariales de misión. En la primavera de 2017, se designó un comité para que trabajara con los líderes del Centro Episcopal en el proceso de contratación. Después de un proceso exhaustivo de revisión de solicitudes, entrevistas y contactos con los candidatos, el comité de contratación seleccionó al Rev. Mike Michie. Desde 2005, Michie fungió como rector de St. Andrew en McKinney, TX, una iglesia que él mismo plantó y de la cual es rector fundador. Bajo su liderazgo, la congregación creció hasta tener 650 miembros con una serie de ministerios enfocados en la comunidad, incluyendo un programa de divulgación llamado “The Bless-Mobile”, un ministerio de camiones vendedores de comida.

EN CONCLUSIÓN

Se ha hecho un llamado a nuestra iglesia para que se una a nuevas aventuras dentro del Movimiento de Jesús - para que participe en la acción del Espíritu Santo en el mundo y para que comparta el exuberante amor de las Buenas Nuevas de Dios. Hemos dedicado este trienio a construir una infraestructura robusta para las actividades de plantación de iglesias, incluyendo una comunidad dinámica de práctica. Hemos identificado los sitios donde se están formando nuevas comunidades entorno a la iglesia y hemos creado espacios para que los líderes que encabezan las actividades de plantación de iglesias y desarrollo empresarial de misión, se reúnan para compartir y apoyarse entre sí, así también hemos creado recursos relacionados con la labor de evangelización en el ámbito local. Sabemos que aún hay trabajo por hacer y esperamos que la Convención General apruebe el financiamiento para esta labor tan importante en el siguiente trienio.

Resoluciones propuestas

Por lo tanto, el Grupo Asesor para la Plantación de Iglesias propone que se considere la siguiente Resolución durante la Convención General de 2018.

RESOLUCIÓN A005: CONTINUAR UNA RED EN TODA LA IGLESIA PARA PLANTAR IGLESIAS - 2018

Se resuelve, Que la 79a Convención General y la iglesia Episcopal celebren y apoyen estratégicamente a las comunidades emergentes mediante las buenas acciones emprendidas por el GC2015 – D005 y A012 con el propósito de desarrollar una red en toda la iglesia para plantar congregaciones, capacitar y reclutar plantadores y revitalizadores de misión; y establecer nuevas congregaciones o zonas

empresariales de misión en cada trienio que estén comprometidas especialmente con la misión y el evangelio dirigidos a incluir a grupos que no tienen la debida representación, como son: la juventud y los adultos jóvenes, la gente de color, la gente pobre y trabajadora, la gente con educación a nivel bachillerato o menor, y la gente con poca o ninguna experiencia con la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia honre los sagrados experimentos que están surgiendo por toda la organización, experimentos que construyen sociedades, amplían el idioma del ministerio, crean nuevos medios para atraer a la gente de Dios, cultivan y comparten conocimientos e infunden valor en aquellos que encabezan nuevos ministerios y reducen el costo del fracaso a través de una red que apoya el desarrollo de misiones; y asimismo

Se resuelve, Que el presupuesto para mantener esta red congregacional sea de US\$6,800,000.00 para el periodo 2019-2021 y que se distribuya de la siguiente manera:

- US\$200,000 para identificar y apoyar los programas existentes para producir la formación en plantación de congregaciones para líderes clérigos y laicos
- US\$600,000 para facilitar recursos para los plantadores de congregaciones
- US\$1,000,000 para el desarrollo y la aplicación de un programa de capacitación de líderes ordenados y laicos bilingües/biculturales para varios contextos culturales
- US\$500,000 para apoyar a un empleado que supervise la red de siembra
- US\$3,000,000 para subvenciones dirigidas a apoyar 30 congregaciones, en las que el tamaño y la subvención dependan del contexto y la necesidad de la congregación; y asimismo
- US\$1,500,000 para establecer un banco hipotecario destinado a comprar terrenos para nuevas iglesias. El dinero que se pida prestado para la compra de terrenos se pagará a los prestamistas; y asimismo

Se resuelve, Que la convención inste a la Oficina de Desarrollo de la Iglesia Episcopal a que priorice recaudar US\$6 millones por trienio para plantar nuevas congregaciones, de manera que se cree una red de donadores interesados; y asimismo

Se resuelve, Que las Diócesis que reciban dinero para plantar nuevas congregaciones en virtud de este programa contribuyan igualando los fondos locales para apoyar los costos de cualquier planta nueva, con la excepción de los casos donde existan limitaciones económicas importantes en la diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que el obispo o un defensor diocesano que represente a alguna diócesis que esté recibiendo fondos, participe en un séquito de diócesis plantadoras de iglesias donde se compartan mejores prácticas y métodos de apoyo a revitalizadores de misión, ya que todos estamos aprendiendo

cómo alimentar nuevos ministerios que desafían nuestras suposiciones acerca de la manera de llevar el evangelio a nuevas culturas y generaciones, y también que se invite a las diócesis que no reciben fondos de subvenciones a participar en el séquito diocesano; y asimismo

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados mantengan el grupo asesor no mayor a doce (12) personas, conformado por aquellos con experiencia en plantar congregaciones, dar supervisión diocesana a dichas actividades, trabajar con evangelismo y misión, para llevar a cabo las disposiciones de esta resolución, entre las cuales se encuentran emitir recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se otorguen, ayudar a identificar plantadores potenciales y continuar desarrollando un red de orientadores, y colaborar con el personal en la capacitación de plantadores de iglesias; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité Permanente Conjunto sobre Programas, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$6,800,000 para la aplicación de esta resolución.

Explicación:

Dado que en años recientes, no hemos tenido la cultura de plantar iglesias ni tampoco contamos con infraestructura en la Iglesia Episcopal para plantar nuevas congregaciones, consideramos que es necesario tener la intensión de crear un entorno que fomente el desarrollo de nuevas misiones e iniciativas de evangelización en toda la iglesia. La 78a Convención General estableció el Grupo Asesor para la Plantación de Iglesias y destinó US\$5,000,000.00 para fundar nuevas iglesias y zonas empresariales de misión. Dicho Grupo Asesor ha recomendado al Consejo Ejecutivo otorgar subvenciones para el financiamiento de sesenta y cinco (65) nuevas actividades, sin desatender las actividades actuales y ha comenzado a desarrollar recursos para evaluar y capacitar plantadores de iglesias.

Durante este trienio, el Grupo Asesor ha llevado a cabo tres (3) eventos de capacitación para plantadores de iglesias y revitalizadores de misión, y ha comenzado a establecer una red de orientadores. Este grupo ha organizado reuniones de comunidad de práctica presenciales y en línea, en las que se ofreció capacitación y apoyo para plantadores, revitalizadores de misión y orientadores.

El Grupo Asesor para Plantación de Iglesias está comprometido con continuar involucrado en esta labor y buscar y relacionarse con otras personas en todos los niveles de la Iglesia, quienes se unirán para ayudar con estas iniciativas por fomentar el desarrollo de misiones en el Iglesia Episcopal.

Cita: General Convention, Journal of the General Convention of... The Episcopal Church, Salt Lake City, 2015 (New York: Convención General, 2015), pp. 314-315. - traducción.

Acerca de la Resolución, A006 Reunir Datos Demográficos sobre Liderazgo, dado que también dedicamos mucho tiempo a trabajar para apoyar el desarrollo de nuevas comunidades de personas que no son debidamente representadas en la Iglesia Episcopal, el Grupo Asesor para Plantación de Iglesias también propone la siguiente Resolución para que sea considerada en la Convención General de 2018. Esperamos motivar a la iglesia a que comience a decir la verdad sobre quienes lideran nuestras comunidades de fe y a trabajar hacia la justicia y equidad dentro de los grupos de liderazgo en toda la iglesia.

RESOLUCIÓN A006: REUNIR DATOS DEMOGRÁFICOS SOBRE LIDERAZGO

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara _____, Que la 79a Convención General adopte un estándar de beneficiarios solicitantes de subvenciones para comienzos de nuevas iglesias y zonas empresariales de misión, con el fin de divulgar cómo son los datos demográficos (etnia/edad/rango de ingresos) de los puestos de autoridad en el nuevo ministerio, incluyendo al personal y a cualquier junta asesora o miembros de la sacristía, en comparación con los datos demográficos de la población del área; y asimismo

Se resuelve, Que el Informe Parroquial sea modificado para reunir datos demográficos (etnia/edad/rango de ingresos) de los miembros de la sacristía junto con los datos demográficos de las tres (3) millas a la redonda de la iglesia.

Explicación:

Nuestro trabajo como Grupo Asesor para Plantación de Iglesias ha revelado que para iniciar y mantener la salud de las comunidades de fe y de las comunidades de adoración, se requiere que se evalúen y reevalúen las dinámicas de poder, privilegio y autoridad para garantizar que el grupo de liderazgo de la iglesia sea un reflejo de las comunidades de las que son parte o con las que esperan involucrarse, y para ampliar los conceptos actuales de liderazgo. Con ello se permite al nuevo ministerio crecer con un ADN saludable.

Nuestro trabajo con plantas de iglesia y zonas empresariales de misión es una invitación para que la iglesia tenga una nueva forma de pensar, porque las mejores prácticas de nuevos ministerios proporcionan información sobre el avance con los ministerios existentes. Con ese fin, el Grupo Asesor espera dar testimonio de que en realidad es una mejor práctica para todas las iglesias estar conscientes de que las personas en puestos de autoridad reflejan a la comunidad actual en la iglesia. Creemos que pedirle a las congregaciones que proporcionen esta información todos los años usando el informe demográfico que se encuentra en la página Web “The Episcopal Church Researching Your Congregation and Community” (La Iglesia Episcopal Investigando a su Congregación y Comunidad) junto con la información sobre el personal y la sacristía, sacará a la luz el tema de una manera útil para todas las congregaciones de La Iglesia Episcopal.

Presupuesto

INFORME FINANCIERO RESUMIDO PARA EL TRIENIO 2015-2018

El Grupo Asesor para Plantación de Iglesias emitió recomendaciones a la Misión y Ministerio Local y al Comité Ejecutivo acerca del financiamiento de sesenta y cinco (65) nuevas plantas de iglesia y zonas empresariales de misión, por un total de US\$3,203,500 a la fecha del presente informe. Esperamos haber otorgado los US\$3,400,000 en su totalidad para el final del trienio.

Subvenciones para plantas de iglesia: US\$1,938,000

MEZ/Subvenciones híbridas: US\$609,000

Subvenciones de discernimiento: US\$48,000

Subvenciones de renovación: US\$608,500

Además, el Grupo Asesor gastó fondos presupuestados para viajes y reuniones, en el financiamiento de orientaciones y capacitaciones de asesores, capacitaciones de revitalizadores de misión y reuniones de comunidad de práctica a lo largo del trienio. Se presupuestó US\$240,000 para estas actividades.

	<u>Año a la fecha</u>	<u>Proyectado al fin del trienio</u>
Viáticos/Reuniones del Comité D005:	US\$23,190.53	US\$50,000
Capacitación de asesores/orientadores:	US\$23,945.09	US\$53,000
Capacitación de revitalizadores de misión	US\$49,946.07	US\$120,000
Comunidad de práctica	US\$6,259.48	US\$15,000
Total:	US\$103,341.17	US\$238,000

Recomendación de continuidad

Ahora que se ha establecido una infraestructura para plantación de iglesias y desarrollo de empresas de misión, es esencial mantenerla y utilizarla. Estos recursos deben igualarse con recursos de la Iglesia mayor para que pueda seguir creciendo y prosperando esta labor.

GRUPO DE TRABAJO PARA POLÍTICAS SOBRE CONDUCTA SEXUAL INAPROPIADA

Miembros

Sra. Robin Hammeal-Urban, <i>Presidenta</i>	Connecticut, I	2018
La Rvda. Canónica Carol Cole Flanagan, <i>Vicepresidenta</i>	Washington, D.C., III	2018
La Rvda. Canónica Julia McCray-Goldsmith, <i>Secretaria</i>	California, VIII	2018
Sra. Judith Andrews	Olympia, VIII	2018
Sra. Cookie Cantwell	East Carolina, IV	2018
Sr. Eric Travis	Michigan, V	2018
El Rvdmo. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

Mandato

Este Grupo de Trabajo está a cargo de cumplir los mandatos de dos (2) resoluciones de la Convención General -- una (1) para actualizar las políticas para una iglesia segura y la otra para actualizar los materiales de capacitación para una iglesia segura. Ambas resoluciones requieren políticas y materiales actualizados para reflejar la experiencia que tiene la Iglesia Episcopal (TEC) en el uso de los materiales de capacitación de Salvaguarda y las Políticas Modelo de 2004, y para cubrir temas tales como redes sociales, viajes misionales, peregrinaciones, programas en centros de conferencias y campamentos, y otros eventos con estancia nocturna, además de experiencias de personas LGBTQ.

Si bien la Resolución 2015-A073 se concentra en niños y jóvenes (Actualizar Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes), el alcance de la Resolución 2015-A074 (Actualizar los Materiales de Salvaguarda) es más amplio, ya que abarca tanto a adultos vulnerables, como a niños y jóvenes. Los “Materiales de Salvaguarda” a los que se hace mención en la Resolución 2015-A074 incluyen no solo *Salvaguardar al Pueblo de Dios* sino también *Salvaguardar a los Hijos de Dios*. Considerando que la capacitación actualizada en vigor debe reflejar las políticas más recientes, el Grupo de Trabajo primero necesitó actualizar las políticas para la protección de adultos vulnerables, y de niños y jóvenes, antes de diseñar materiales de capacitación eficientes y actualizados.

El cuarto mandato de la Resolución 2015-A073 requiere que las políticas modelo actualizadas “sean promulgadas después de que el Grupo de Trabajo las apruebe” con lo cual se otorga al Grupo de Trabajo la autoridad y responsabilidad de aprobar políticas modelo actualizadas y promulgarlas en toda la TEC.

No se presupuestaron fondos en este trienio para actualizar materiales de capacitación.

Resumen de las actividades

REUNIONES

A la fecha de este documento, el Grupo de Trabajo se ha reunido con regularidad durante dos (2) años; desde noviembre de 2015. Por invitación de la Oficina de la Convención General, el Grupo de Trabajo tuvo cinco (5) reuniones presenciales: 18-21/11/2015 en Baltimore, MD; 2-4/5/2016 en Nashville, TN; 5-8/11/2016 en Chicago, IL; 27-30/3/17 en Baltimore, MD; y 27-30/9/2017 en Renton, WA. La mayoría de estas reuniones presenciales fueron para analizar los antecedentes y las respuestas a encuestas, consultar con expertos, diseñar capacitaciones actualizadas y redactar Políticas Modelo Actualizadas.

Además de las cinco (5) reuniones presenciales, el Grupo de Trabajo tuvo reuniones periódicas por teléfono, principalmente para poner metas al trabajo realizado entre una reunión presencial y la siguiente, y para evaluar los avances. A la fecha, el Grupo de Trabajo ha llevado a cabo dieciocho (18) reuniones telefónicas: 4/4/16, 28/7/16, 8/12/16, 10/1/17, 9/2/17, 9/3/17, 17/4/17, 8/5/17, 5/6/17, 6/7/17, 3/8/17, 17/8/17, 7/9/17, 12/10/17, 9/11/17, 16/11/17, 28/11/17 y 30/11/17. Para cumplir con nuestro mandato, prevemos tener más reuniones telefónicas, cuatro (4) de ellas están programadas para el 7/12/17, 15/12/17, 11/1/18 y 15/2/18. La Sra. Bronwyn Clark Skov participó en muchas de estas reuniones como enlace de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) con el Grupo de Trabajo.

PROCESO PARA ACTUALIZAR POLÍTICAS MODELO

Antes de comenzar con el trabajo real, el Grupo de Trabajo resolvió fundamentar todas las políticas modelo y los materiales de capacitación en la teología y en nuestro Pacto Bautismal, el cual requiere que todos los miembros bautizados de la TEC cumplan con los estándares más altos de conducta en el momento de interactuar con poblaciones vulnerables. Asimismo, el Grupo de Trabajo se comprometió a generar políticas modelo que sean accesibles para todas las personas a nivel parroquial, diocesano o provincial, para lo cual proporcionará suficiente detalle y orientación para permitir que cualquier persona pueda adoptar y cumplir los estándares establecidos.

El Grupo de Trabajo analizó las Políticas Modelo de 2004 para la Protección de Niños y Jóvenes contra el Abuso según la publicación de Church Pension Group (CPG), llevó a cabo una revisión informal de políticas en varias diócesis y estudió los retos enfrentados para cumplir las políticas de 2004. Además, el Grupo de Trabajo revisó la Política Modelo sobre Prevención de Explotación Sexual de Adultos, también publicada por CPG.

El proyecto inicial que presentó el Grupo de Trabajo sobre las políticas modelo actualizadas contenía información sobre las experiencias de los miembros del Grupo de Trabajo, y de las redes formales e informales con las que interactúan. El Grupo de Trabajo tomó en consideración la necesidad de abordar no solo asuntos tales como redes sociales, viajes misionales, peregrinaciones, programas en centros

de conferencia y campamentos, otros eventos con estancia nocturna y las experiencias de personas LGBTQ (según lo establecen las resoluciones), sino también los retos que se presentan por la diversidad de contextos en los que se implementarán dichas políticas dentro de la TEC: parroquias y diócesis que tienen recursos, otras que tienen menos recursos humanos y financieros, otras con antecedentes de que cumplen con todas las políticas y capacitaciones de iglesia segura, y otras sin tales antecedentes ni experiencia.

El Grupo de Trabajo creó dos (2) proyectos iniciales de políticas modelo; la primera (1) para la protección de niños y jóvenes, y la segunda (2) para la protección de adultos vulnerables. En mayo de 2017, por medio de la Oficina de la Convención General, estos proyectos de políticas modelo fueron enviados a más de cincuenta (50) individuos y redes en toda la TEC para su revisión y comentarios. Entre los revisores se encontraban obispos, miembros del personal de las diócesis responsables de asuntos relacionados con una iglesia segura o con experiencia en la materia, personal parroquial con pago y sin pago responsable de implementar las políticas para una iglesia segura, expertos en ancianos, personas involucradas en ministerios hispanos, y personas que trabajan en la defensa de LGBTQ+.

El Grupo de Trabajo revisó todos los comentarios que presentaron los revisores. Se entrevistaron a algunos revisores para comprender y apreciar mejor sus perspectivas particulares. Y el Grupo de Trabajo consideró, en la revisión final de las Políticas Modelo aprobadas, todos los comentarios presentados.

Las Políticas Modelo adjuntas a este informe como materiales complementarios fueron aprobadas por el Grupo de Trabajo el 28 de noviembre de 2017. Para el 1 de enero de 2019, todas las diócesis deben adoptar políticas de acuerdo con estas Políticas Modelo.

CONTENIDO DE LAS POLÍTICAS MODELO ACTUALIZADAS

Ambas Políticas Modelo actualizadas (para la Protección de Niños y Jóvenes, y para la Protección de Adultos Vulnerables) se fundamentan en la teología y en nuestro Pacto Bautismal. El cuidado que damos a toda la creación de Dios se construye sobre este fundamento. Por lo tanto, las Políticas Modelo Actualizadas comienzan con una afirmación teológica.

Reconociendo que la diócesis y las parroquias están familiarizadas y tienen experiencia con las Políticas Modelo de 2004, según lo promulgado por CPG, el Grupo de Trabajo busca conservar los componente más importantes de estas políticas, principalmente: las definiciones, la solicitud y la selección, la educación y la capacitación, el monitoreo y la supervisión, y la respuesta a inquietudes. Los segmentos de las Políticas Modelo Actualizadas incluyen:

- I. Fundamentos teológicos y éticos
- II. Expectativa e implementación local

- III. Definiciones
- IV. Aplicación y selección
- V. Educación y capacitación
- VI. Monitoreo y supervisión
- VII. Respuesta a inquietudes
- VIII. Adopción de políticas, implementación y auditoría

Apéndice A — Protocolos de selección y capacitación (una tabla que define con claridad el nivel de selección y el tipo de capacitación requeridos para participar en funciones ministeriales específicas).

Apéndice B —Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas para niños y jóvenes O Adultos Vulnerables

Ambas Políticas Modelo (una para el ministerio con niños y jóvenes, y la otra para el ministerio con adultos vulnerables) fueron diseñadas para que fueran tan similares entre sí como fuera posible; la estructura es idéntica, al igual que las disposiciones. Esto facilitará aprender y familiarizarse con los estándares que establecen las Políticas Modelo. Las disposiciones en cada Política Modelo varían solo en lo necesario para atender las necesidades específicas de cada población vulnerable.

Las Políticas Modelo incluyen disposiciones para viajes misionales, peregrinaciones, programas en centros de conferencias y campamentos, y otros eventos con estancia nocturna. Incluyen definiciones que son un reflejo de nuestro entendimiento actual sobre identidad de género y sexualidad, incluyendo cisgénero, género no binario, LGBTQ+ y transgénero, y disposiciones para mejorar la comprensión, la aceptación y la seguridad hacia todas las identidades y expresiones de género.

Las Políticas Modelo también establecen una nueva visión de capacitación para una iglesia segura como se aprecia en la tabla de del Apéndice A - Protocolos de selección y capacitación, y según lo descrito a continuación.

VISIÓN Y DISEÑO PARA ACTUALIZAR LA CAPACITACIÓN PARA UNA IGLESIA SEGURA

Las Políticas Modelo Actualizadas presentan una nueva visión acerca de la capacitación para una iglesia segura, la cual fomenta una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas y conlleva capacitación especializada y personalizada para los roles y funciones dentro del ministerio. En consecuencia, el Grupo de Trabajo creó un plan para producir materiales de capacitación en papel y en la Internet que incluyan recursos web de respuesta en varios idiomas, un sistema moderno de administración de contenido que permita que varios usuarios tengan acceso a las Políticas Modelo, así como oportunidades y recursos de capacitación.

El sitio web proporcionará *Capacitación Universal* accesible para todos los feligreses y participantes del ministerio que promueven una cultura de seguridad e inclusión para toda la gente. Esto incluirá una descripción general de los problemas sobre vulnerabilidad, desequilibrio en el poder y límites saludables; y está diseñado para dar herramientas a las personas para que vivan con plenitud su Pacto

Bautismal. Para aquellas personas que supervisan un ministerio o programa, o que supervisan a otros individuos que están involucrados en un ministerio con una población vulnerable, también habrá *Capacitación Especializada* de fácil acceso conformada por módulos individuales sobre temas directamente relacionados y personalizados para cada rol y función ministerial dentro de una congregación o diócesis. La *Capacitación Universal* y la *Capacitación Especializada* están definidas en el texto de las Políticas Modelo Actualizadas y se hace mención a ellas en los Protocolos de selección y capacitación, como se establece en el Apéndice A de las Políticas Modelo.

El Grupo de Trabajo concibe la arquitectura y el diseño del sitio web de la capacitación para una iglesia segura, de forma que los usuarios sean guiados automáticamente a través de los módulos de capacitación que les corresponden. Por ejemplo, un chaperón en un viaje misional con jóvenes solo necesita entrar al sitio web e identificar su rol en el próximo viaje misional, y el sitio web lo identificará y lo guiará automáticamente a través los módulos que le corresponden de acuerdo a su rol, omitiendo los que no son directamente relevantes para su misión en particular. En este ejemplo, no habría necesidad de capacitarlo sobre cómo hacer verificaciones en registros públicos, entrevistar solicitantes o supervisar a otras personas.

El diseño del sitio web concebido es similar al que está en construcción en estos momentos para proporcionarle a la TEC capacitación sobre procesos disciplinarios clericales como lo dispone el Título IV de la Constitución y Cánones. Este trabajo es supervisado por la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones. El Grupo de Trabajo consultó a Polly Getz, *Presidenta* de la Comisión Permanente, y a Craig Wirth, empleado de la Diócesis de Utah, quien se encuentra diseñando e implementando el producto web que está creando la Comisión para los materiales de capacitación del Título IV. Idealmente, el sitio web de capacitación para una iglesia segura y el sitio web de capacitación del Título IV, estarán enlazados para que el usuario pueda explorar sin problemas las opciones y responsabilidades establecidas en el Título IV y en las Políticas Modelo.

El sitio web debe permitir también que las congregaciones y la diócesis se aseguren de que cada individuo que está tomando la capacitación concluya los módulos. Este sitio web puede proporcionar apoyo adicional a las diócesis y a las congregaciones, ofreciendo en línea foros de discusión y herramientas para intercambiar mensajes privados con las personas a cargo de actuar como recursos para atender asuntos de conducta sexual inapropiada; lo anterior puede ayudar a los líderes de la iglesia a impulsar los debates necesarios para resolver estos asuntos en cada iglesia o diócesis.

El Grupo de Trabajo concibe un programa de capacitación para una iglesia segura reorientado y bien afinado en el que cada módulo es un reflejo de nuestro llamado a tratar a todas las personas con dignidad y respeto. Es por este llamado que todas las personas que tomen la capacitación recibirán herramientas para intervenir cuando haya motivos para sospechar que se están cometiendo abusos, negligencias o explotación, o cualquier otro tipo de violación a la Política Modelo. Las imágenes y los textos contenidos en todos los módulos de capacitación necesitarán ser cuidadosamente revisados

para garantizar que promueven el respeto a la dignidad de todas las poblaciones vulnerables, incluyendo a los individuos LGBTQ+. El contenido no se basará en el miedo y estará diseñado para no provocar estrés emocional o revictimizar a las personas que están tomando la capacitación y que hayan sufrido de abuso en la iglesia o en otro contexto. Un resultado de esta capacitación basada en las Políticas Modelo, será una disminución de los riesgos y litigios derivados; aunque el programa de capacitación no se concentra en el miedo a la responsabilidad ni en el daño.

El Grupo de Trabajo no está recomendando a ningún proveedor en específico para los módulos de capacitación, ni para el diseño o la arquitectura del sitio web. El Grupo de Trabajo considera que podría haber distintos proveedores para los módulos de capacitación que se incluirán en el sitio web. Se estima que gran parte del contenido de los módulos puede conservarse de los recursos existentes. Será necesario crear algunos módulos que reflejen las necesidades y el contexto de la TEC en este momento. El Equipo de Trabajo no pudo implementar la visión de la capacitación actualizada durante este trienio porque no contó con los fondos presupuestados para dicha labor. Esto es parte del trabajo que será necesario hacer durante el siguiente trienio.

TRABAJO RESTANTE PARA EL SIGUIENTE TRIENIO

Durante el siguiente trienio, deberá construirse la herramienta web y será necesario conservar o crear el contenido de la capacitación. Es necesario trazar y ejecutar planes para publicitar y promover las Políticas Modelos y el sitio web, también será necesario diseñar planes para conservar y mantener el sitio web. (La conservación continua permitirá que los materiales reflejen la investigación y las tendencias más recientes, reduciendo la posibilidad de necesitar en el futuro una edición o actualización significativa de los materiales de capacitación.) Además, será necesario hacer ciertos arreglos para generar algunos materiales escritos de capacitación como lo dicta la Resolución 2015-A074 de la CG.

A continuación, se indican las resoluciones que sustentan este trabajo.

Resoluciones propuestas

RESOLUCIÓN A048: COMITÉ DE NUEVE (9) PERSONAS DE LA EC PARA SUPERVISAR LA CREACIÓN DE MATERIALES DE CAPACITACIÓN

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de _____, Que esta 79a Convención General instruya al Consejo Ejecutivo para que establezca un comité del Consejo con el objetivo de supervisar la creación e implementación de nuevos materiales de capacitación para una iglesia segura, los cuales se desarrollarán durante el próximo trienio para que reflejen las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Niños y Jóvenes, así como las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Adultos Vulnerables; dicho comité deberá estar compuesto por máximo nueve (9) personas que ejemplifiquen la diversidad de la Iglesia Episcopal, entre las cuales deben encontrarse: ministros para la juventud, personas que trabajan con adultos vulnerables, educadores de adultos y personas con experiencia en prevención de abusos sexuales; los miembros también deben incluir por lo menos tres

(3) personas del Grupo de Trabajo para Actualizar Políticas sobre Conducta Sexual Inapropiada nombrados en 2015; asimismo

Se resuelve, Que tales materiales de capacitación para una iglesia segura para prevenir la conducta sexual inapropiada, incluyan materiales de capacitación en papel y en la Internet con recursos en la web de respuesta en distintos idiomas, un sistema moderno de administración de contenido y una lista de recursos conservados; y que tal capacitación sea una Capacitación Universal accesible para todos los feligreses y participantes del ministerio para promover una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas, y una Capacitación Especializada compuesta por modelos individuales sobre temas relacionados directamente con los roles y funciones ministeriales; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, que considere una asignación presupuestaria de US\$50,000 para implementar esta resolución.

Explicación: Es fundamental contar con un programa sólido de capacitación para la implementación eficiente de las Políticas Modelo y para el cumplimiento de las mismas. La formación de un grupo de actividades con miembros que tengan experiencia y pericia en la materia, garantizará que los materiales de capacitación cumplan con esta función.

RESOLUCIÓN A049: FUNCIÓN DE LA DFMS PARA ALBERGAR POLÍTICAS MODELO, CAPACITACIÓN PARA UNA IGLESIA SEGURA Y CREACIÓN DE RECURSOS, BAJO LA SUPERVISIÓN DE LA GCO DE LA TEC.

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General instruya a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) para que albergue en su sitio web las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables aprobadas en 2017, las cuales están dirigidas a prevenir la conducta sexual inapropiada, y también los materiales de capacitación para una iglesia segura orientados a dicha prevención, los cuales incluyen una amplia lista de recursos; y para que instaure un procedimiento para actualizar los materiales de capacitación y conservar los recursos contenidos; asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General dirija a la Oficina de la Convención General (GCO) para que supervise dichas responsabilidades de albergar, actualizar y conservar.

Explicación: Para que las diócesis, las congregaciones y los miembros de la iglesia puedan usar las Políticas Modelo, los recursos y los materiales de capacitación para una iglesia segura deben estar disponibles y ser de fácil acceso para todos. El sitio web que mantiene la DFMS es el lugar natural desde dónde se puede tener el acceso amplio necesario para la implementación y el cumplimiento. Además, el sitio web, tal y como fue concebido, requerirá conservación para mantener actualizados y relevantes los materiales y los recursos.

RESOLUCIÓN A050: FINANCIAMIENTO DE LA CAPACITACIÓN PARA UNA IGLESIA SEGURA

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa con el apoyo económico para el desarrollo y mantenimiento de materiales de capacitación para una iglesia segura con el objetivo de que reflejen las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes, y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables

aprobadas en 2017, y para la prevención de la conducta sexual inapropiada, las cuales se potenciarán durante el próximo trienio para elevar el bienestar de los clérigos y reducir la responsabilidad, cuyos costos se repartirán a partes iguales entre la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS] y el Church Pension Group [CPG] para proporcionar la suma igualada de US\$245,000, destinados a facilitar materiales de capacitación para una iglesia segura con el fin de implementar las Políticas Modelo.

Explicación: Es fundamental contar con un programa de capacitación para una iglesia segura que esté actualizado y sea de fácil acceso para la implementación eficiente de las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables tal y como se aprobaron en 2017. Dichos programas de capacitación para una iglesia segura también apoyan la reducción en la responsabilidad, el incremento en el bienestar de cleros y laicos, y la mejora en la habilidad de todos los miembros para vivir plenamente su Pacto Bautismal. Los materiales de capacitación para una iglesia segura constan de materiales de capacitación en papel y en la Internet que incluyen recursos web de respuesta en distintos idiomas, un sistema moderno de administración de contenidos y una lista de recursos conservados. Las Políticas Modelo establecen una Capacitación Universal accesible para todos los feligreses y los participantes de los ministerios que promueven una cultura de seguridad e inclusión para todos, y una Capacitación Especializada compuesta por módulos individuales sobre temas directamente relacionados con los roles y los funciones del ministerio.

El Grupo de Trabajo creó un informe detallado de los costos previstos, el cual se presentó ante el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas en abril de 2017.

RESOLUCIÓN A051: MODIFICACIÓN DEL INFORME PARROQUIAL DIOCESANO

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General solicite al Comité sobre el Estado de la Iglesia que considere agregar lo siguiente con respecto a las *Autoauditorías para una Iglesia Segura* en parroquias y congregaciones como lo disponen las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes y para las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables aprobados en 2017: (1) el número total de Autoauditorías para una Iglesia Segura en parroquias y congregaciones que se esperaba que fueran presentadas a la diócesis, (2) el número de autoauditorías recibidas en la diócesis, (3) el número de autoauditorías pendientes y (4) la fecha en la que se espera recibir las auditorías que están pendientes.

Explicación: Incluir el estatus de las autoauditorías para una iglesia segura en parroquias y congregaciones es la base para dar seguimiento a la rendición de cuentas sobre las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes y las Políticas para la Protección de Adultos Vulnerables según lo aprobado en 2017. Tal rendición de cuentas servirá para identificar a las diócesis y a los sitios que serían beneficiados por recibir mayor apoyo para poder vivir plenamente de acuerdo con las Políticas Modelo.

Materiales complementarios

POLÍTICA MODELO PARA LA PROTECCIÓN DE NIÑOS Y JÓVENES

Esta política modelo incluye los siguientes segmentos:

- Fundamentos teológicos y éticos
- Expectativas e implementación local

- Definiciones
- Aplicación y selección
- Educación y capacitación
- Monitoreo y supervisión
- Respuesta a inquietudes
- Adopción de políticas, implementación y auditoría

- Apéndice A — Protocolos de selección y capacitación
- Apéndice B — Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas para niños y jóvenes

Fundamentos teológicos y éticos

“Y la Palabra se hizo carne y habitó entre nosotros, y contemplamos su gloria, como la gloria del unigénito del Padre lleno de gracia y de verdad.”

— Juan 1:14

Dios expresó la plenitud de la humanidad en Jesús de Nazaret, a quien adoramos como la Palabra hecha carne. Ser humano es vivir con Dios y el resto de la creación en la plenitud de la libertad y el reto de la responsabilidad. El patrón de la vida, la muerte y la resurrección de Jesús resuena sin reservas con el llamado de Dios a perfeccionar la libertad y la responsabilidad.

En el bautizo, Dios, hablando a través de la Iglesia, nos adjudica a Cristo. En Cristo nos convertimos en la comunidad del máximo propósito de Dios: justicia y paz, amor y abundancia para toda la creación. Esta nueva comunidad vive en fraternidad eucarística con Dios y su Creación, como señal e instrumento del propósito de reconciliación de Dios en el mundo.

La Iglesia tiene el llamado de encarnar y promover la misión de Dios. El ministerio es la vocación de toda la comunidad: laicos, diáconos, presbíteros y obispos que juntos representan a Cristo y a la Iglesia en el mundo.

La obligación de buscar y servir a Cristo en todas las personas y de respetar la dignidad de todos los seres humanos recae en todos los bautizados. La autoridad que se les confiere a los **líderes**— ordenados y adultos que conducen ministerios con menores (**niños y jóvenes**), y los jóvenes que juegan roles de liderazgo — crea un desequilibrio inherente de poder en la **relación pastoral**. El desequilibrio de poder deriva del rol de liderazgo y, en el caso del clero, de la autoridad simbólica de una persona ordenada. El liderazgo cristiano pretende proporcionar momentos de guía y gracia, y el abuso de ello, siempre y sin lugar a dudas, es indebido.

El ministerio conlleva una tensión necesaria entre una integridad basada en el Evangelio y una intimidad basada en el Evangelio también, tal y como lo ejemplifica la vida de Cristo. Un apego estricto a un sistema de reglas nos lleva a un legalismo improductivo. Sin embargo, sin el marco de la ley, las relaciones íntimas que Dios nos demanda corren el riesgo de ser distorsionadas y causar daño. Se insta a todas las personas de Dios a que lleven el ministerio cuidadosamente dentro de esta tensión. Estas políticas modelo tienen como objetivo ofrecer un patrón de práctica ministerial cuidadosa.

Este documento es una declaración para la Iglesia Episcopal, que establece expectativas para sus líderes en lo que respecta a sus relaciones con niños y jóvenes. El objetivo de estas políticas modelo es promover los estándares más altos de comportamiento en el contexto ministerial. El documento incluye:

- a. *Protocolos de selección y capacitación* (Apéndice A), los cuales explican el nivel de selección y capacitación requeridos antes de involucrarse en un ministerio con niños y jóvenes;
- b. una descripción de la capacitación requerida que sea especializada y personalizada para el rol y la función ministeriales;
- c. estándares de comportamiento diseñados para garantizar que los niños y los jóvenes, al igual que todas las personas involucradas en ministerios con ellos, sean tratados con dignidad y respeto en cualquier contexto;
- d. *Prácticas Recomendadas y Lineamientos para Redes Sociales y Comunicaciones Electrónicas* (Apéndice B);

Expectativas e implementación local

Esta política modelo establece declaraciones sobre las expectativas generales y los lineamientos de comportamiento para ordenados y laicos dentro de la iglesia cuando se participa en ministerios con niños y jóvenes. Esta política es obligatoria para todas las actividades de ese tipo que sean patrocinadas por cualquier congregación, institución, organización, escuela y agencia de diócesis. El objetivo de estas políticas es crear un espacio seguro y acogedor para todos los niños y jóvenes en nuestras comunidades y para aquellas personas involucradas en ministerios con niños y jóvenes, y prevenir el abuso sexual.

Esta política es un modelo y, como tal, presenta las mejores prácticas para crear dicho lugar seguro. Las circunstancias en muchas localidades pueden dificultar la aplicación de estas mejores prácticas o incluso puede que no sean factibles. Como resultado, las entidades locales pueden aumentar o modificar el desarrollo de la política local siempre y cuando igualen o superen los requisitos de dichas políticas. Esto requiere que los líderes locales comprendan esta política lo suficiente para hacer juicios apropiados sobre circunstancias locales. Cualquier modificación debe presentarse por escrito al Obispo para su aprobación. Ninguna disposición puede ser omitida de una política local.

Los cuerpos de gobierno de la iglesia y todos los líderes deben entender estas políticas y todos los requisitos locales lo suficiente para formar juicios apropiados y deben consultar con la Oficina del Obispo cuando surjan situaciones inesperadas.

Ninguna política puede prever todas las posibles circunstancias a las que se pueda aplicar. Siempre que sea el caso, las cuestiones en materia civil, penal y/o eclesiástica, así como delitos en materia laboral deben atenderse con las autoridades correspondientes de inmediato. Favor de ponerse en contacto con la Oficina del Obispo para hacer consultas u obtener recursos si necesita ayuda.

DEFINICIONES

NOTA: Estas definiciones reflejan nuestro entender sobre los términos que describen la identidad de género y sexualidad, los cuales están evolucionando mientras se escriben estas políticas modelo.

Acoso: Conocido más y más como “bullying” se refiere al comportamiento que intimida, humilla, ofende, denigra o daña a otra persona, puede ser verbal, psicológico, social, físico o de cualquier otra naturaleza.

Adulto: Toda persona de 18 años de edad o mayor y que no cursa el bachillerato.¹

Capacitación: Una actividad organizada que está diseñada para proporcionar información o instrucciones para fortalecer y mejorar el entendimiento, la capacidad y el ejercicio ministerial de quien la recibe.

- **Capacitación especializada:** Un estándar de capacitación adicional que da a las personas los medios para participar en ministerios o tener responsabilidades de supervisarlas. Además de la Capacitación Universal, una persona tendrá acceso a capacitación especializada y personalizada para su rol y función ministerial.
- **Capacitación universal:** Un estándar de capacitación que promoverá una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas y que incluye una descripción general de los problemas en materia de vulnerabilidad, poder y salud. Esta capacitación está diseñada para darle herramientas a las personas para que vivan con plenitud su Pacto Bautismal.

Cisgénero: Un adjetivo que describe a una persona cuyo sentido de identidad personal y género corresponde con su género o sexo de nacimiento. Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Con estancia nocturna: Cualquier evento que comienza en un día y termina al día siguiente.

Conducta sexual inapropiada: Un término amplio que abarca cualquier comportamiento de naturaleza sexual que se cometa sin el consentimiento o sin capacidad de consentir o a la fuerza, por intimidación, coerción o manipulación. Una persona, sin importar su género, puede incurrir en una conducta sexual inapropiada hacia una persona del mismo género o distinto.

Delator por ley: Una persona a la que ley estatal le requiere denunciar sospechas razonables de abuso, negligencia y/o explotación de poblaciones vulnerables ante la agencia estatal pertinente. Las leyes estatales varían mucho entre sí. Por lo general, las leyes estatales dictan que todos los adultos o los adultos que tienen ciertas profesiones están obligados a denunciar si sospechan que se están cometiendo abusos de niños o jóvenes. Es imperativo conocer los requisitos de las leyes estatales aplicables. Normalmente, los individuos que no están obligados a denunciar si sospechan que se están cometiendo abusos pueden hacer una denuncia ante la agencia estatal pertinente, aunque no tengan la obligación legal de hacerlo.

Fuera del lugar: Cualquier lugar que no sea la iglesia Episcopal patrocinadora, la instalación institucional o el campus.

Género no binario: Un término abanico para la gente que no identifica su género ni como masculino ni femenino. Estas personas pueden identificarse tanto como (“bigénero”) o (“agénero”), una mezcla de los dos (“género fluido”) o puede que no estén seguras de cuál es su género (“intergénero”) Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Gestor: La persona (o personas) designada en cada diócesis para recibir información referente a una infracción sobre la cual pueda hacerse responsable a un miembro del clero en virtud del *Título IV de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal*, donde se indica el proceso disciplinario para el clero. Cualquiera puede ponerse en contacto con el Gestor para reportar alguna inquietud.

Investigación de antecedentes de carácter público Una investigación de documentos y datos disponibles al público incluidos registros de tribunales penales y civiles, informes crediticios y registros de conducir del Departamento de Vehículos Motorizados. Por lo regular, dichas investigaciones las lleva a cabo un tercero con experiencia en la materia.

Jóvenes: Cualquier persona que tenga por lo menos doce (12) años de edad pero que aún no haya cumplido dieciocho (18). Un joven también puede ser un individuo que tiene dieciocho (18) años de edad o más, que sigue en el bachillerato.¹

LGBTQ+: Un acrónimo que significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer/con dudas, y otros. Se refiere a las personas cuya identidad de género es distinta al género o sexo asignado de nacimiento, o cuya orientación sexual difiere de la mayoría heterosexual. El símbolo “+” es una iniciativa por incluir otras identidades de género. Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Líder: Una persona, adulto o joven, que, por el beneficio del prójimo, se involucra en un ministerio sin responsabilidad de supervisar a los demás dentro del mismo. Algunos ejemplos son maestros de escuela dominical, consejeros de campamentos y equipos para programas.

Niño: Toda persona menor de 12 años de edad.¹

Organizaciones: Todas las instituciones sobre las cuales las Diócesis o las congregaciones tienen responsabilidad jurídica o fiduciaria (ejemplos: departamentos diocesanos, comisiones, centros de conferencia y retiro, centros para el cuidado diurno de adultos, comunidades de retiro, órdenes religiosas, congregaciones, escuelas, etc.).

Persona responsable: La persona nombrada como responsable del cumplimiento con esta política para cierto evento o programa.

Programas: Actividades y programas oficiales patrocinados por la Iglesia Episcopal y sus Provincias, Diócesis y Congregaciones (algunos ejemplos incluyen: El Evento de Jóvenes Episcopales, Eventos de

¹ Las edades se establecen de acuerdo con las definiciones generalmente aceptadas en Estados Unidos. Estas edades pueden variar en el resto de la Iglesia Episcopal.

Jóvenes Provinciales, Acontecimientos, Encuentros con Cristo para Adolescentes, Peregrinaciones, Experiencias Misionales, Nuevos Principios, programas de campamento, Festival de Acólitos, etc.).

Relación pastoral: Una relación (1) entre un Clérigo y una persona a la que el Clérigo le preste o haya prestado asesoría, cuidado pastoral, orientación espiritual o guía espiritual, o del cual el Clérigo haya recibido información dentro del rito de reconciliación de un penitente, o (2) entre un ministro laico y cualquier persona a la que el ministro laico le esté ofreciendo oración, ministerio o cualquier persona de la que el ministro laico haya recibido información delicada, personal o confidencial mientras ofrecía ministerio.

Servicios de protección infantil: El programa de servicios sociales, Child Protective Services de Estados Unidos, es ofrecido por gobiernos estatales y locales para atender a niños y a sus familias cuando necesiten ayuda. Child Protective Services recibe e investiga informes de presunto abuso, negligencia y explotación.

Supervisor: Una persona que tiene obligaciones de supervisión de un programa ministerial o de los líderes de un programa ministerial.

Título IV: Una sección de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal referente a los estándares profesionales de los clérigos, sus obligaciones y disciplina eclesiástica.

Transgénero: Un adjetivo que describe a una persona cuyo sentido de identidad personal y género no corresponde con su género o sexo de nacimiento. Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Uso sacramental: Vino consagrado o sin consagrar que se usa en el contexto eucarístico.

Aplicación y selección

A las diócesis, las congregaciones y a otras organizaciones se les requiere que seleccionen a todas las personas de acuerdo con los estándares de los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A). Para algunos puestos, la selección consiste en una Investigación de Antecedentes de Carácter Público. Para otras, los requisitos de selección también incluyen solicitud por escrito, entrevista y verificación de referencias.

A. Investigación de antecedentes de carácter público

1. Las congregaciones y otras organizaciones usarán a un proveedor aprobado por la diócesis para efectuar investigaciones de antecedentes de carácter público. Tales investigaciones se llevarán a cabo antes de que el empleado o voluntario comience a interactuar con niños y jóvenes;
2. Las investigaciones de antecedentes de carácter público en materia penal incluirán todos los antecedentes penales disponibles y las listas de delincuentes sexuales;
3. Es necesario hacer una investigación de antecedentes en el Departamento de Vehículos Motorizados, si se transportarán niños y jóvenes como parte del ministerio de la iglesia o para un evento patrocinado por la iglesia, o por actividades relacionadas con los mismos.
4. Se requiere efectuar una investigación crediticia de las personas con poder para firmar cheques; y

5. Deben actualizarse las investigaciones de antecedentes de carácter público cada cinco (5) años.

B. Se requieren solicitud por escrito, entrevista y verificación de referencias antes de que las personas comiencen a desempeñar ciertos roles y ministerios como lo especifican los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A). Cuando se requieran, estos componentes deben efectuarse generalmente en el siguiente orden:

1. La presentación de una solicitud por escrito, completada en su totalidad, para ocupar un rol específico con una “descripción del puesto” claramente definida también por escrito. La solicitud incluye información personal verificable;
2. La entrevista personal;
3. La verificación de referencias que llevarán a cabo las congregaciones y otras organizaciones con el fin de confirmar la información personal y corroborar las referencias indicadas en la solicitud (personas que conocen al solicitante pero que no están relacionadas con el individuo); y
4. El mantenimiento de estos expedientes como se describe a continuación.

Los líderes o supervisores potenciales deben ser conocidos y estar activos dentro de la congregación durante por lo menos seis (6) meses antes de involucrarse en algún ministerio con niños y jóvenes, a menos que se les requiera tener investigaciones de antecedentes de carácter público y verificaciones de referencias personales según se establece en los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A).

Las diócesis, las congregaciones y otras organizaciones deben conservar y mantener todas las solicitudes y los expedientes de selección de manera segura y confidencial en la oficina de la Diócesis, la congregación o la organización. Esto incluye la firma de cada solicitante para dar acuse de haber recibido una copia de esta política, así como cualquier procedimiento o variación local.

Educación y capacitación

La capacitación será la adecuada para la función de cada persona de acuerdo con los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A).

Todos los Líderes recibirán Capacitación Universal, la cual promoverá una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas y abarca una descripción general de los problemas en materia de vulnerabilidad, poder y salud. Esta Capacitación Universal está diseñada para facilitar herramientas a las personas para que vivan con plenitud su Pacto Bautismal. Todos los miembros de la Iglesia Episcopal tendrán acceso a esta capacitación.

Además de la Capacitación Universal, todos los Supervisores y las personas con obligaciones de supervisión de programas ministeriales o a otros adultos que estén involucrados en ministerios con niños y jóvenes, recibirán Capacitación Especializada, la cual se personalizará con base en su rol y función ministerial.

Dependiendo del rol y las obligaciones, la Capacitación Especializada debe incluir:

- la prevención, la identificación y la respuesta a todas las formas de abuso y negligencia;

- la vulnerabilidad dentro de la relación pastoral;
- una introducción al género no binario;
- las necesidades de niños y jóvenes LGBTQ+;
- las maneras en que los niños y los jóvenes pueden autorepresentarse; y
- las necesidades de los niños y los jóvenes con capacidades distintas.

La certificación de la capacitación se renovará cada tres (3) años.

Las diócesis, las congregaciones y otras organizaciones que tienen responsabilidad sobre los programas, los servicios o los ministerios con niños y jóvenes, llevarán un expediente adecuado para comprobar que se está cumpliendo con esta política.

Monitoreo y supervisión de programas

Una persona responsable vigilará y supervisará el comportamiento de adultos, niños y jóvenes para garantizar que sea apropiado y que existan límites saludables.

Todas las personas en un ministerio con niños y jóvenes deben ser supervisadas constantemente. La supervisión constante debe consistir en visitas regulares del Supervisor, quien puede ser un clérigo parroquial o un líder de equipo. Dicha supervisión evaluará el alcance, la rendición de cuentas y la responsabilidad del ministerio con las personas involucradas en el mismo. Cada persona involucrada en dicho ministerio debe saber quién es el Supervisor y cómo poder comunicarse con él o ella en cualquier momento.

Las diócesis, las congregaciones y las organizaciones se asegurarán de que todas las personas involucradas en ministerios con niños y jóvenes reciban capacitación previa sobre el alcance, la rendición de cuentas y la responsabilidad del ministerio.

Las diócesis, las congregaciones y las organizaciones mantendrán listas actualizadas de dichas personas con su información de contacto aprobada para atender a niños y jóvenes. Estas listas deberán guardarse en la oficina de las organizaciones o donde se lleven los expedientes.

Adultos externos requeridos

Habrán por lo menos dos (2) adultos ajenos (mínimo dos (2) años más grandes que el mayor de los participantes) presentes en el entorno y en los eventos ministeriales organizados para niños y jóvenes. Si surgen circunstancias imprevistas que ocasionen que un adulto se quede solo con niños o jóvenes, dicho adulto informará sobre tales circunstancias al Supervisor, al Clérigo a cargo, al coadjutor sénior o la Persona Responsable, tan pronto como sea posible.

Un (1) solo adulto será suficiente si el programa se lleva a cabo en un espacio que esté a la vista de cualquiera y se encuentre bien vigilado, como puede ser un salón de clases de una escuela dominical, siempre y cuando, un segundo adulto pueda tener contacto visual con el adulto que lidera el programa. Esto puede lograrse si se designa a un individuo para que haga visitas inesperadas frecuentes a los salones de clase y a espacios con puertas abiertas en todos los edificios. Estas circunstancias

excepcionales deben describirse específicamente en un documento y ser aprobadas por el cuerpo de gobierno de la congregación. Consulte también las secciones sobre *Programas con estancia nocturna y transporte*.

Crear un lugar seguro para niños y jóvenes

Para crear un lugar seguro, es necesario prever y evitar circunstancias en las que los niños y los jóvenes queden expuestos a consumibles, materiales, contacto con adultos sin monitoreo o contacto con pares sin supervisión.

Por ejemplo:

1. Bebidas alcohólicas. El alcohol (sacramental o de otro tipo) no se almacenará en las áreas abiertas al público dentro los edificios de la iglesia.
2. Computadoras y dispositivos electrónicos. Los niños y los jóvenes serán debidamente supervisados cuando utilicen dispositivos electrónicos propiedad de las diócesis, las congregaciones y otras organizaciones. Los dispositivos estarán protegidos por contraseña como es debido. Cada usuario tendrá su propia cuenta y contraseña. Ver el Apéndice B — Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas.
3. Personas con llaves o acceso a espacios asegurados. Todas las personas que tengan llaves o acceso electrónico a los edificios de la iglesia, cumplirán con todos los requisitos de selección y capacitación según lo establecen los Protocolos de selección y capacitación (Apéndice A).
4. Espacios sin uso. Los espacios que no se usen no deben ser de fácil acceso. Considerando las grandes diferencias que existen en las instalaciones, cada diócesis, congregación y organización debe determinar cuál es la mejor manera para ellos de cumplir con este estándar.

Conversaciones uno a uno con niños o jóvenes

- A. Cuando se lleven a cabo conversaciones uno a uno entre un adulto y un niño o joven, un segundo adulto ajeno deberá estar presente o tener contacto visual para monitorear la conversación. Los ejemplos incluyen:
 1. Las conversaciones planeadas o inesperadas que tengan lugar en las instalaciones pueden llevarse a cabo en un lugar público, lejos de las personas para evitar que los escuchen pero a la vista de otros adultos.
 2. Las conversaciones o reuniones planeadas fuera del lugar pueden ser en un espacio público (como una cafetería o restaurante) a la vista de otros adultos. Debe informarse con anticipación a una persona responsable sobre la cita o los planes.

- B. No puede garantizarse la confidencialidad de la conversación si un niño o joven informa sobre una situación relacionada con abuso, negligencia, autolesión o explotación.
- C. Una actividad impulsiva, apartada o secreta, en persona o por Internet, con niños o jóvenes, puede promover una situación de alto riesgo y, por lo tanto, debe evitarse. Ver el Apéndice B — Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas.

Necesidades básicas

Bajo ninguna circunstancia, se le negará a nadie las necesidades humanas básicas de alimento, agua, albergue, sueño, uso de sanitarios, seguridad y vestido.

Pueden hacerse excepciones para programas que estén dirigidos a enseñar a los niños y los jóvenes sobre pobreza, necesidad y hambre, por ejemplo, un programa de ayuno. En estos casos, los niños y los jóvenes deben aceptar su participación por escrito, y los padres o tutores deben dar una autorización por escrito que certifique que el joven o el niño no tiene algún padecimiento que pondría ponerlo en riesgo en caso de hacer ayuno o no dormir. Deben satisfacerse de inmediato las necesidades básicas de los participantes que deseen retirarse o que no puedan terminar el programa.

Inclusión

A ninguna persona se le negarán sus derechos, su condición de miembro o el acceso a la igualdad en la vida, al culto ni al gobierno de ningún programa o actividad, por motivos de raza, color de la piel, origen étnico, origen nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, capacidades diferentes o nivel socioeconómico. Dentro de lo posible, todos los espacios y entornos donde se lleven a cabo programas, actividades y ministerios serán de fácil acceso.

La Iglesia Episcopal pretende apoyar a todos los niños y jóvenes proporcionando concesiones alternativas razonables, independientemente de las leyes estatales, para darles seguridad y comodidad.

A los niños y jóvenes transgénero, intergénero o género no binario que expresen la necesidad o el deseo de tener mayor privacidad, se les deben proporcionar concesiones alternativas dentro lo razonable. Las concesiones alternativas razonables deben incluir el uso de un área privada, o un horario distinto para usar los vestidores, o el uso de un cubículo exclusivo de sanitario. Todas las concesiones alternativas deben otorgarse de una manera que les permita a los niños y a los jóvenes proteger la confidencialidad de su estado transgénero. No se les debe obligar a usar los vestidores o baños que no correspondan con su identidad de género.

Se ofrecerán instalaciones seguras para baños y duchas por género o, en momentos especiales, se asignará el uso de un solo baño.

Los adultos deben contar con duchas aparte o deben usarlas en otros momentos cuando no haya menores. También debe haber vestidores aparte. Ver la sección sobre *Programas con estancia nocturna*.

Violencia y armas:

- Nunca nadie debe azotar, golpear ni físicamente amenazar o dañar a otra persona.
- Está prohibido intimidar de manera alguna a cualquier persona.
- Los niños y los jóvenes no deberán portar armas de ningún tipo en ningún evento o programa dedicado a menores. Pueden hacerse excepciones a esta restricción para programas de campamento u otros programas específicos con previa aprobación.
- Denuncie de inmediato cualquier presunta violación. Vea la sección *Presuntas violaciones a esta política*.

Estándares de comportamiento para adultos en ministerios con niños y jóvenes:

Se espera que los adultos que trabajan con niños y jóvenes sean un modelo de cómo deben ser las relaciones sanas que merecen tener los niños y los jóvenes en cualquier contexto. Las interacciones deben cumplir con todos los requisitos antes definidos y debe disuadirse a los adultos de iniciar una relación privada con cualquier niño o joven de la iglesia con el que no tenga parentesco, fuera de actividades eclesíásticas aprobadas.

Qué sí hacer

Se invita a los adultos a:

1. Tener prácticas espirituales continuas, como por ejemplo: oración diaria, participación frecuente en el culto y el estudio de la Biblia;
2. Pasar tiempo con niños y jóvenes y escucharlos, además de interceder por su ministerio dentro del Cuerpo de Cristo;
3. Dar expresiones físicas de cariño apropiadas, las cuales pueden incluir:
 - a. chocar las palmas de las manos y los puños;
 - b. tomar de la mano mientras se camina con niños pequeños o durante la oración;
 - c. tocar brevemente los hombros, las manos o los brazos;
 - d. “imposición de manos” bajo la debida supervisión pastoral;
 - e. abrazar brevemente o pasar los brazos por los hombros; y
4. ser ejemplo de cómo demostrar afecto apropiadamente a otros adultos y rendir cuentas ante la comunidad por su comportamiento.

Qué no hacer

Los adultos bajo ninguna circunstancia:

- A. darán a niños o jóvenes alcohol no sacramental, marihuana, drogas, cigarrillos, productos con tabaco, cigarrillos electrónicos, vaporizadores o pornografía;

- B. llegarán bajo el influjo del alcohol, drogas ilegales o uso indebido de drogas legales a ningún evento con niños o jóvenes, ni cuando sean responsables de niños o jóvenes durante algún evento;
- C. consumirán alcohol no sacramental o drogas ilegales, ni harán uso indebido de drogas legales en ningún evento con niños o jóvenes, ni cuando sean responsables de niños o jóvenes durante evento alguno;
- D. incurrirán en comportamientos ilícitos ni permitirán que otros adultos, niños o jóvenes incurran en ningún comportamiento ilícito.
- E. incurrirán en ninguna conducta o relación sexual, romántica, ilícita o secreta con ningún niño o joven; ni tampoco
- F. hablarán con los niños o los jóvenes sobre sus propias actividades sexuales o fantasías, ni sobre como usan o abusan de drogas o alcohol, con excepción de programas educativos organizados con previa autorización.

Cualquier persona que sospeche que se están violando estas políticas debe seguir los pasos definidos en la *Sección VII Respuesta a Inquietudes*.

Consideraciones especiales para programación fuera del lugar

Está permitido organizar programas, viajes y eventos fuera del lugar, los cuales con frecuencia son medios necesarios para el desarrollo espiritual, social y emocional de los niños y los jóvenes. Pero también presentan retos adicionales para cumplir con las mejores prácticas dirigidas a tener un ministerio seguro y saludable. Cuando se trabaje fuera del lugar, debe cumplirse con las previsiones descritas anteriormente para tener un lugar seguro.

En caso de que no se tenga clara la aplicación de una política, la Persona Responsable se podrá en contacto con su Supervisor para aclarar dudas.

Debido a que no siempre se pueden prever todos los riesgos particulares, es importante obtener premisos y tramitar documentación, tal y como se describe a continuación.

1. Aprobaciones previas

- Se requiere aprobación previa del cuerpo de gobierno y del clérigo a cargo; y tal aprobación deberá aparecer en las actas del cuerpo de gobierno. Los programas, viajes y eventos diocesanos patrocinados recibirán previa aprobación por parte de la Diócesis. Se requiere aprobación previa de los padres antes de ver cualquier película, en sitio o fuera, clasificación “Para mayores de 13 años” o más alta, o antes de participar en cualquier conversación o programa que contenga contenido sexual explícito o violento.
- Se requieren las mismas aprobaciones previas cuando el sitio es una residencia privada donde se lleven a cabo eventos tales como parrilladas, fiestas en piscina, cenas de casa en casa, etc.

2. Formularios de Registro, Renuncia y Autorización

- A. Todos los niños, los jóvenes y los adultos llenarán y firmarán un formulario de registro y un formulario de renuncia y autorización antes de participar en cualquier programa. Debe protegerse la confidencialidad sobre información médica y privada en los formularios. Tales formularios pueden abarcar un programa de un año.
 - 1. Todos los formularios de autorización y renuncia de menores deben estar firmados por un padre o tutor. Pregunte en su oficina obispal si las firmas digitales son aceptables en su Estado.
 - 2. Los formularios de autorización y renuncia deben guardarse en un lugar seguro dentro de las instalaciones o en línea. Pregunte en la oficina obispal si dichos formularios deben guardarse electrónicamente y durante cuánto tiempo.
- B. Deben proporcionarse volantes de permiso para cada evento fuera del lugar y deben estar firmados por un padre o tutor.
- C. Se requiere autorización previa del padre o tutor de un menor para fotografiarlo o grabarlo en filme, cinta de video, cita de audio u otro medio electrónico.

3. Primeros auxilios y medicamentos

- Se recomienda firmemente a todas las personas que trabajan con niños y jóvenes que tomen una certificación en primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar y sobre el uso de desfibrilador externo automático.
- Debe tenerse a la mano un botiquín de primeros auxilios, bien abastecido para el evento y los participantes.
- Debe mantenerse un registro de todos los medicamentos o primeros auxilios que se administren a un participante. Este registro incluirá el nombre del participante, la fecha y la hora del servicio, el nombre de la persona que administró el medicamento o tratamiento, y una descripción del medicamento, la dosis y el tratamiento administrados.
- Todos los medicamentos (con o sin receta) propiedad de menores de edad se darán a una Persona Responsable, a menos que los padres y dicha persona acuerden lo contrario. Las excepciones incluyen inhaladores, autoinyectores y pastillas anticonceptivas.
- Solo la Persona Responsable o su adulto designado administrarán los medicamentos.

4. Supervisión

- A. En cualquier reunión de niños o jóvenes, habrá por lo menos dos (2) adultos ajenos, uno de veinticinco (25) años de edad o más, de preferencia con la misma identidad de género y sexo que los participantes.
- B. Las proporciones adultos-niños/jóvenes serán de acuerdo con los lineamientos de la American Camp Association [ACA], que dictan lo siguiente:
 - 1. Cinco (5) años o menos — un (1) adulto por cada cinco (5) participantes que pasarán la noche y un (1) adulto por cada seis (6) participantes durante el día
 - 2. De seis (6) a ocho (8) años — 1:6 durante la noche y 1:8 durante el día
 - 3. De nueve (9) a catorce (14) años — 1:8 durante la noche y 1:10 durante el día
 - 4. De quince (15) a dieciocho (18) años — 1:10 durante la noche y 1:12 durante el día
- C. Los adultos extra pueden aportar habilidades, mentoría, apoyo, motivación, guía espiritual y alegría.
- D. Cuando se tienen nuevos líderes en capacitación, los equipos de liderazgo también deben tener un número razonable de adultos líderes experimentados para dar apoyo.

5. Seguro

Para todos los viajes con destinos fuera del lugar se debe contar con los seguros adecuados en caso de emergencia. Para obtener mayor información, póngase en contacto su agente de seguros.

Programas con estancia nocturna

En programas con estancia nocturna, se debe prestar atención especial a personas históricamente excluidas o no reconocidas, como personas LGBTQ+ y con habilidades diferentes. En una situación de seguridad y desigualdad de poder, las preferencias de este tipo de personas ameritan consideración, concesiones y medidas adicionales para garantizar:

- La privacidad del participante;
- La máxima integración social de todos los participantes;
- La minimización del estigma de cualquiera de los participantes;
- La igualdad de oportunidades de participar; y
- La seguridad de todos los participantes.

Otros lineamientos para programas con estancia nocturna:

- A. Para el uso seguro de baños y duchas por parte de todos los participantes se requiere que las diócesis, las congregaciones y otras organizaciones tomen en consideración varios factores, entre otros, la edad, el sexo, la identidad y la expresión de género, y la privacidad. Los adultos también deben tener regaderas/duchas aparte u horarios distintos para usarlas.

- B. Los programas con estancia nocturna ofrecerán acomodos para dormir seguros y supervisados.
 - 1. No dormirá más de una (1) persona en una misma cama, catre o saco de dormir.
 - 2. Se requiere la supervisión de dos (2) adultos ajenos en cualquier espacio donde duerman uno (1) o más jóvenes.
 - 3. Es aceptable que todos los participantes duerman en la misma área abierta cuando en los vestidores y baños se tenga la debida privacidad.
- C. Cada día completo, los participantes deben recibir tres (3) comidas sustanciosas y suficiente agua.
- D. A los participantes se les dará la oportunidad de dormir por lo menos siete (7) horas cada veinticuatro (24) horas, excepto en programas donde los padres o tutores hayan concedido permisos para no dormir. En estos casos, los niños y los jóvenes deben aceptar su participación por escrito, y los padres o tutores deben dar una autorización por escrito que certifique que el joven o el niño no tiene algún padecimiento que pondría ponerlo en riesgo en caso de no dormir.
- E. Los participantes tendrán algo de tiempo todos los días para descanso o esparcimiento.

Los lineamientos de las mejores prácticas para estancias en hotel indican:

- A. Un (1) niño o joven por cama, incluyendo catres, sofás cama o camas ocultas y camas plegables.
- B. Un niño o joven por cama, incluyendo catres y camas plegables; por lo menos dos (2) niños o dos (2) jóvenes en cada habitación.
- C. Los adultos supervisores y chaperones tienen habitaciones en la misma planta, distribuidas entre las habitaciones de los niños o los jóvenes, y por lo menos un adulto está cerca de las escaleras o los elevadores;
- D. El adulto líder asigna las habitaciones y sus ocupantes;

Transporte escolar:

Para la salud y la seguridad de todos los participantes, se seguirán las siguientes prácticas:

- 1. Para eventos que se originen o concluyan en las instalaciones de las diócesis, las congregaciones y las organizaciones, todos los conductores deben tener por lo menos veintiún (21) años de edad y presentar comprobantes de seguro y licencia para conducir vigente, un formulario completo de conductor voluntario, y se verificará que sus registros en el Departamento de Vehículos Motorizados sean satisfactorios.
- 2. Todos los conductores y pasajeros deben cumplir con las leyes estatales, incluyendo el uso de cinturones de seguridad y teléfonos celulares.

3. Los padres y los guardianes son responsables de la transporte y la seguridad de sus niños y jóvenes para la ida y el regreso del evento. Esta responsabilidad incluye la transporte de todos los pasajeros en sus vehículos.

Campamentos y centros de retiro

Todos los campamentos, los programas de campamento y los centros de retiro de las diócesis seguirán los lineamientos para programación fuera del lugar indicados en esta política. Además, los campamentos deben tener como objetivo cumplir con los estándares de la Asociación Americana de Campamentos hasta donde les sea posible.

Viáticos

Viajar con niños y jóvenes presenta oportunidades fantásticas para que los participantes experimenten la iglesia y el mundo a mayor escala con perspectivas de comunidades de fe y contextos muy diferentes. También presenta retos para seguir los protocolos normales de seguridad y son oportunidades para ser creativos si se manejan bien. Las siguientes políticas ayudarán a los grupos a prepararse para una variedad de posibles escenarios, así como para viajes nacionales e internacionales

A. Adultos líderes y chaperones

1. Las proporciones mínimas de adultos-jóvenes necesitan ser mayores debido a la posibilidad de tener que dejar a un adulto acompañando un participante en el caso de una emergencia médica.
 - a. De nueve (9) a catorce (14) años — 1:5
 - b. De quince (15) a dieciocho (18) años — 1:7
2. Sin importar su tamaño, ningún grupo debe viajar con menos de tres (3) adultos chaperones.
3. Un (1) adulto, de por lo menos veinticinco (25) años de edad, debe actuar como el administrador del viaje que es responsable de todos los aspectos del viaje, incluyendo toda la documentación necesaria, contactos y formularios, entre los que se encuentran:
 - a. autorizaciones médicas;
 - b. autorizaciones de información a los medios;
 - c. pacto comunitario;
 - d. contactos de emergencia;
 - e. itinerarios; y
 - f. capacidad financiera con efectivo y tarjetas de crédito para enfrentar emergencias.
4. Es mejor práctica que un (1) adulto, de veinticinco (25) años de edad como mínimo, cuente con una certificación médica vigente para manejar la administración de medicamentos necesarios y permisibles, administrar primeros auxilios inmediatos y necesarios, e intervenir en situaciones médicas para determinar si un individuo necesita ser llevado para recibir un nivel más

alto de cuidado. Cuando esto no sea posible, debe designarse a una persona para que supervise la administración de medicamentos según se indique en los formularios de autorización médica y debe identificarse con anticipación una clínica cercana a su destino para poder responder en caso de una emergencia de salud tan rápido como sea posible.

Las certificaciones médicas aceptables incluyen:

- a. Respuesta médica en parques naturales
- b. Cuidado de emergencia al aire libre
- c. Paramédico/técnico médico de emergencia
- d. Enfermero — RN/LPN/enfermero titulado
- e. Asistente médico
- f. Médico cirujano

5. La mejor práctica es designar a un adulto para que actúe como apoyo del administrador del viaje y como apoyo para primeros auxilios simples y administración de medicamentos recetados. Puede ser la misma persona.
6. Debe dejarse una copia de todos los documentos con una persona responsable en la oficina de la diócesis, la congregación o la organización. Esa persona debe también actuar como el contacto de emergencia local para tener comunicaciones entre el grupo viajero y las familias que están en casa.

B. Seguro de viaje

1. Por lo menos un mes antes del viaje, debe obtenerse un seguro de viaje o complementario de corto plazo, que se consigue a través de las pólizas de la mayoría de las iglesias y organizaciones como una cláusula añadida.
2. Se recomienda que todos los viajeros traigan consigo, como comprobante de su seguro médico personal, una copia de su tarjeta de asegurado.
3. Debido a que no todos los individuos tienen acceso a un seguro médico asequible y adecuado, se recomienda agregarlo al seguro de viaje.

C. Consideraciones internacionales

1. Consultar con el Departamento de Estado de EE.UU., cuáles son los requisitos para el viaje, incluidas las visas.
2. Asegurarse de que los pasaportes de todos los viajeros sean válidos por lo menos durante seis (6) meses posteriores a su fecha de retorno.
3. Determinar si se requieren o recomiendan vacunas para entrar a ciertos países.
4. Hacer los arreglos necesarios para que su grupo tenga por lo menos dos (2) teléfonos celulares que tengan cobertura activa en sus destinos. Hacer un plan

de respaldo para poder comunicarse con la persona responsable en su lugar de origen.

5. Puede encontrarse una lista de consideraciones para viajes internacionales con enlaces a organizaciones estadounidenses y de otros países en el **Manual para jóvenes en misión** en el sitio web de la Iglesia Episcopal: http://www.episcopalchurch.org/files/7-traveling_7.pdf

Respuesta a inquietudes

A. Presunto abuso, negligencia o explotación de niños y jóvenes

A cualquier adulto que tenga motivos para sospechar que se ha cometido abuso, negligencia o explotación de niños o jóvenes, se le sugiere con firmeza que se ponga en contacto con Child Protective Services y todos los delatores por ley están obligados a hacerlo.

Además, cualquier persona que sospeche que se ha cometido abuso, negligencia o explotación de niños o jóvenes dentro de las instalaciones o de un programa de la diócesis, la congregación u otra organización, debe informárselo de inmediato a una (1) o más de las siguientes autoridades:

- Al obispo o la oficina del obispo en el caso de una Diócesis;
- Al clérigo a cargo o al coadjutor sénior en el caso de una congregación;
- Al director, al jefe o al funcionario de gobierno en el caso de que se trate de alguna otra organización; y/o
- Al Gestor en caso de que se sospeche que un clérigo haya cometido abuso, negligencia o explotación.

B. Presuntas violaciones a esta política.

Cualquier persona que sospeche que se ha cometido una violación de estas políticas, inmediatamente denunciará dicha violación a la Persona Responsable, al clérigo a cargo y al coadjutor sénior.

El clérigo a cargo que reciba informes de violaciones a esta política será responsable de proporcionar cuidado pastoral adecuado a todos los afectados, así como de tomar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, las cuales pueden ser incluso la terminación del empleo o del voluntariado con la Iglesia. Si la Persona Responsable es un laico, él o ella será responsable de asegurarse de que se dé a todos el debido cuidado pastoral.

Cualquier persona que sospeche que un clérigo ha cometido una violación a estas políticas, informará de inmediato sobre dicha violación a la oficina del Obispo, al Gestor o a ambos. Cualquier persona puede hacer una denuncia ante el Gestor.

El obispo, al recibir informes sobre infracciones cometidas por clérigos o por laicos en eventos diocesanos, tendrá la obligación de proporcionar el debido cuidado pastoral a las personas afectadas, así como de tomar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, las cuales contemplan incluso medidas disciplinarias canónicas, como se indica en el Título IV de la Constitución y Cánones y/o la terminación del voluntariado con la Diócesis.

C. Recursos locales para respuesta

Cada diócesis, congregación u organización ofrecerá una lista con los recursos locales, la cual puede dar información y ayuda a cualquier persona que tenga inquietudes sobre situaciones que puedan violar esta política. Tales recursos de información de contacto incluirán a las siguientes autoridades:

- Personas responsables de los programas y ministerios con niños y jóvenes;
- clérigo a cargo de una congregación;
- coadjutores;
- obispo;
- Gestor(es) y
- Servicios de protección infantil:

Adopción de Políticas, implementación y auditoría

A. Adopción e implementación dentro de la Iglesia Episcopal

La Iglesia Episcopal se asegurará de que todos los programas y eventos de la Iglesia Episcopal que involucren a los niños y los jóvenes cumplan con los estándares definidos en esta política modelo.

La Iglesia Episcopal también se asegurará de que todas las diócesis adopten una **Política para la protección de niños y jóvenes** de conformidad con esta política modelo para el primero de enero de 2019.

B. Adopción, implementación y auditoría dentro de las diócesis

Las diócesis adoptarán una **Política para la protección de niños y jóvenes** que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo.

Las diócesis pueden adoptar variaciones de esta política modelo adaptadas a sus lugares cuando así lo permitan sus cuerpos de gobierno, las cuales deberán ser descritas en detalle, incluidas las circunstancias en las que se permitirán dichas variaciones y su justificación. Esta aprobación quedará inscrita en las actas del cuerpo de gobierno.

El obispo o la autoridad eclesiástica de cada diócesis informará a las congregaciones y a otras organizaciones dentro de la diócesis sobre los contenidos de la política diocesana, sobre el requisito de que todas las congregaciones y la otras organizaciones la adopten de acuerdo con la política

diocesana, y sobre los proveedores aprobados en cada diócesis para llevar a cabo investigaciones de antecedentes de carácter público.

Se requiere que todas las diócesis hagan una **Autoauditoría para una Iglesia Segura** cada tres (3) años para confirmar que se cumplen las políticas diocesanas para una iglesia segura.

Los procedimientos que deben confirmarse con la auditoría incluirán (entre otros):

- la existencia de una política diocesana que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo;
- facilitar capacitación accesible y adecuada para todas las personas que trabajan con niños y jóvenes en cumplimiento con los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A). Dicha capacitación incluirá, por lo menos, los temas definidos en esta política modelo;
- verificación de que todas las congregaciones y las organizaciones dentro de la diócesis hayan adoptado una política que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo
- verificación de que todas las congregaciones y las organizaciones tengan procesos para garantizarle a los miembros el acceso a capacitación y para llevar a cabo investigaciones de antecedentes de carácter público.

C. Adopción, implementación y auditoría dentro de las congregaciones y las organizaciones

Las congregaciones y las organizaciones adoptarán una **Política para la protección de niños y jóvenes** que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo y la política diocesana.

Las congregaciones y las organizaciones pueden adoptar variaciones de las políticas diocesanas adaptadas a sus sitios, cuando así lo permitan las sacristías y los cuerpos de gobierno, las cuales se describirán a detalle, incluyendo las circunstancias en las que se permitirán dichas variaciones y su justificación. Esta aprobación quedará inscrita en las actas de la sacristía y del cuerpo de gobierno.

La **Política para la protección de niños y jóvenes** se publicará en un área donde se lleven a cabo actividades y se les hará llegar a los adultos, los guardianes y las personas, que trabajan con niños o jóvenes, sin importar si reciben remuneración o no. Las políticas incluirán los nombres de los clérigos a cargo, el coadjutor sénior y una persona de contacto en la oficina obispal.

Todas las congregaciones y las organizaciones deben llevar a cabo cada año una **Auditoría para una Iglesia Segura** como parte del cumplimiento con las políticas para una iglesia segura y deben informar sobre dicha auditoría a la oficina del Obispo.

Los procedimientos que deben confirmarse con la auditoría incluirán (entre otros):

- investigaciones de antecedentes de carácter público, registros sobre las verificaciones de la selección y las referencias de personas con y sin remuneración.
- registros del cumplimiento con los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A);
- procedimientos para responder a inquietudes e incidentes; y
- comprobantes del cumplimiento con los requisitos para ‘un lugar seguro’

Apéndice A — Protocolos de selección y capacitación

Screening and Training Chart	Ministry Function	Public Records	App/Inter/Ref	Universal Training	Leader	Supervisor
Staff & Contracted Ministers (not covered below)	Church Employees	X	X	X		X
	Diocesan contractors (1099)	Depends		X	X	
	Clergy	X	X	X		X
	Church contractors (1099)	Depends		X		
	Diocesan Employees	X	X	X		X
	Diocesan Staff - unpaid	X	X	X		X
Program Supervisors						
	Child/Youth Choir Director	X	X	X		X
	Choir Director	X	X	X		X
	Commissioned Ministry Teams	X	X	X		X
	Director of Religious Education	X	X	X		X
	Camp Director	X	X	X		X
	Youth Minister	X	X	X		X
Program Participants (non-supervisory)						
	Acolyte Mentor	X		X	X	
	Choir parents			X		
	Church School Teacher	X		X	X	
	Counselor in Training	X- 18 and over	X	X	X	
	Nursery Worker - unpaid	X		X	X	
	Parish Nurse	X	X	X		X
	Teenage assistants			X	X	
	Musicians who work with youth	X	X	X		X
*Off-site	Camp Counselor	X	X	X		X
	Confirmation mentors	X	X	X	X	
	Lay Chaplains	X	X	X		X
	Pastoral Care Teams	X	X	X	X	
*Overnight	Youth Group Leaders	X	X	X		X
Drivers						
	Drivers	DMV		X		
Governance						
	Church Elected			X	X	
	Treasurer	Criminal & Credit		X	X	
	Vestry			X	X	
	Wardens	Criminal & Credit		X		X
Key Access						
	Altar Guild	Recommended		X		
	Building Hosts	Recommended		X		
Home Visitors						
	Eucharistic Visitors	X	X	X	X	
	Home Visitors	X	X	X	X	
	Stephen Ministers	X	X	X	X	
	Church Staff- unpaid	X	X	X		X
*Off-site: Any location other than the sponsoring Episcopal church, institution, facility, or campus.						
*Overnight: Any event that starts on one calendar day and ends on a different calendar day.						

Apéndice B — Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas para niños y jóvenes

Política de redes sociales y comunicaciones digitales - niños y jóvenes

Las redes sociales moldean las vidas de los jóvenes y tienen el potencial de empoderar el ministerio. El comportamiento en la esfera digital nunca es privado. El contenido publicado puede usarse fuera de contexto y sin el control de los individuos u organizaciones que lo compartieron originalmente, lo cual los pone en riesgo. Además, estas herramientas están sujetas a la misma dinámica de desigualdad de poder y abuso potencial, lo que representa un riesgo para todas las relaciones ministeriales. Las iglesias enfrentan el reto de identificar y atender proactivamente las áreas con potencial de riesgo dentro de las redes sociales en medio de la rápida evolución tecnológica. Los siguientes lineamientos y prácticas recomendados están diseñados para ser una plantilla flexible de desarrollo de políticas y pactos que dicten el uso seguro de redes sociales y comunicaciones digitales en el ámbito ministerial.

Información general sobre comunicaciones digitales

- Todas las comunicaciones enviadas en formato digital (correo electrónico, sitios o plataformas de redes sociales, notas, mensajes de texto o publicaciones, etc.) NO SON CONFIDENCIALES y otras personas pueden divulgarlas.
- Las interacciones dentro del mundo virtual deben ser transparentes; es decir, deben llevarse a cabo de manera que los demás puedan observar con claridad lo que se está haciendo.
- En el mundo virtual, deben respetarse los límites sanos y las prácticas para una iglesia segura, tanto como se hace en el mundo físico.
- En el mundo virtual, la palabra “amigo” puede usarse para referirse a cualquier persona con la que se esté dispuesto a tener comunicación por ese medio. En el mundo físico, un amigo puede significar mucho más en términos de intimidad, confianza para divulgar, reciprocidad y expectativas de la relación.
- Las leyes de denuncia obligatoria de presuntos casos de abuso, negligencia o explotación de niños o jóvenes tienen la misma aplicación en el mundo virtual que en el físico. Consulte las leyes correspondientes de su localidad.

Prácticas y lineamientos recomendados para iglesias y organizaciones:

- Establecer una política que defina los estándares profesionales e institucionales sobre los perfiles y las interacciones de los sitios y plataformas de redes sociales.
- Establecer una política de transparencia para cuentas de redes sociales. La mejor práctica es que la diócesis, la congregación y la organización creen y sean “dueñas” de las cuentas de redes sociales que las representan respectivamente, y que tengan varios administradores o supervisores con acceso a ellas. Si se usan cuentas personales, debe establecerse un sistema de monitoreo.
- Establecer una política sobre la identificación o el “etiquetado” de individuos en fotos o videos publicados en la Internet. Por ejemplo, en Facebook, “etiquetar” a alguien en una foto o video crea un hipervínculo a la página de perfil de esa persona y con eso cualquiera puede

acceder a ella. La mejor práctica es que la diócesis, la congregación y la organización no identifiquen ni “etiqueten” a los individuos. Debe prohibirse “etiquetar” a niños y jóvenes. Cuando un padre o tutor otorgue permiso por escrito, se permitirá poner descripciones en las fotos y videos donde aparecen menores. La descripción no debe incluir el nombre del menor, ni crear un enlace que lleve al perfil de una persona con solo hacer clic. También debe establecerse una política sobre si un individuo puede o no “etiquetarse a sí mismo” en la Internet en una foto o video de una diócesis, congregación u organización.

- Ni las diócesis ni las congregaciones ni las organizaciones tendrán la obligación de revisar o monitorear las páginas personales o grupos que ellas mismas no patrocinen, excepto en los casos señalados en el punto #2 arriba. Debe incluirse la declaración anterior en la Política sobre redes sociales de las diócesis, congregaciones y organizaciones.
- Aunque los correos electrónicos pueden ser un método para comunicarse, también puede dar pie a malas interpretaciones. Se recomienda que todas las personas comprendan con claridad cuál es el procedimiento para responder a comunicaciones digitales que generen inquietudes. Las mejores prácticas incluyen no responder de inmediato y consultar sobre la comunicación con un supervisor antes de responder. Es mejor tener reuniones telefónicas o presenciales para responder a comunicaciones motivadas por emociones o a emergencias pastorales.
- Cuando se usen fotos y videos para fines ministeriales, debe obtenerse una autorizaciones de información a los medios para cada persona y solo deben publicarse imágenes que respeten la dignidad de todas las personas que aparezcan en ellas.
- Las diócesis, las congregaciones o las organizaciones deben informar a los participantes cuándo se les esté grabando en video porque los edificios de la iglesia no son considerados espacios públicos. Deben colocarse señalamientos que indiquen que los oficios o las actividades de culto están siendo transmitidos o distribuidos por la Internet o por otros medios de difusión.

Prácticas recomendadas y lineamientos para interactuar con niños y jóvenes:

1. Es necesario ser prudente para decidir la hora del día en que se contactará a los niños y los jóvenes por redes sociales. Bajo circunstancias normales, debe evitarse la comunicación o el intercambio de mensajes de texto, chats o correos electrónicos antes de las 8:00 am y después de las 10:00 pm, a menos que se trate de una emergencia.
2. Deben implementarse configuraciones de privacidad y límites personales.
 - a. Deben crearse y usarse perfiles en sitios de redes sociales que cumplan con los estándares profesionales e institucionales.
 - b. No deben enviarse solicitudes de contacto (como solicitudes de amistad en Facebook o “Agrégame” en Snapchat) a niños o jóvenes para interactuar a nivel personal. Los

- jóvenes quizá no puedan negarse a tales solicitudes debido a la desigualdad de poder entre jóvenes y adultos. Es posible que los jóvenes sean quienes soliciten ser “amigos” y los adultos deben juzgar si la naturaleza del contacto es apropiada para llevar un ministerio saludable.
- c. Deben aplicarse las mismas configuraciones de privacidad con todos los niños y los jóvenes en todos los sitios y plataformas de redes sociales. Deben evitarse favoritismos o que parezca que se tienen favoritismos.
 - d. Debe establecerse un sistema regular consistente y continuo de revisión que se concentre en las configuraciones, el contenido accesible, las fotos y los videos para garantizar que cumplan con los estándares profesionales e institucionales.
 - e. Debe notificarse a los padres de los niños y los jóvenes sobre los sitios y las plataformas de redes sociales empleados dentro del ministerio.
 - f. Cuando sea posible, deben enviarse comunicados (1) en grupos completos, (2) en los “muros” de individuos o (3) en áreas públicas y no en mensajes privados. Lo anterior incluye fotos, imágenes y videos.
 - g. Cuando se envíen correos electrónicos a niños o jóvenes, y estos contengan información personal o privada referente al menor, también debe enviarse una copia a los padres o tutores. Algunos ejemplos de estos tipos de correos electrónicos son: información sobre pagos vencidos, solicitudes o preguntas médicas particulares, etc. No es necesario copiar a los padres o tutores en correos electrónicos masivos que se envían grupos completos.
 - h. Se deben divulgar comunicaciones pastorales digitales **continuas** (i.e.: correos electrónicos, mensajes de Facebook, mensajes de texto, etc.) con niños y jóvenes a uno de los padres y/o a un supervisor para determinar cuándo es necesario recurrir a un recurso o proveedor profesional.
3. Deben crearse acuerdos para administrar grupos digitales, los cuales incluirán:
 - a. cuáles son los comportamientos apropiados e inapropiados de los miembros (intimidación, imágenes que muestran abusos, violencia, actividades ilegales, actos sexuales, etc.) y la consecuencia de dichos comportamientos inapropiados;
 - b. quién puede unirse o ver la actividad de un grupo, cuándo deben salir de un grupo los participantes, y si el grupo debe cancelarse y cuándo debe hacerse;
 - c. la descripción del contenido que puede subirse o publicarse en el sitio o la página;
 - d. una prohibición de “etiquetar” fotos y videos de niños y jóvenes. Sin embargo, sí se permite añadir una descripción a las fotos y videos donde aparezcan menores si se cuenta con el permiso por escrito de un padre o tutor.
 - e. una notificación de que se acatarán las leyes de denuncia obligatoria; y
 - f. las consecuencias de romper el acuerdo.
 4. Debe borrarse material inapropiado que se haya publicado en grupos digitales, atender el comportamiento y denunciarlo, de ser necesario, de conformidad con los requisitos jurídicos e institucionales.

5. En el caso de video llamadas, deben seguirse los mismos criterios que se siguen para las llamadas telefónicas. Además, es necesario ser prudente al elegir el atuendo que se usa y el contexto.
6. Se debe cumplir con las siguientes mejores prácticas sobre “Grupos” en redes sociales:
 - a. Tener por lo menos dos (2) adultos ajenos administradores y por lo menos dos (2) jóvenes administradores para los grupos juveniles;
 - b. Usar grupos juveniles cerrados pero no “ocultos” ni “secretos” para jóvenes;
 - c. Hacer que solo los jóvenes administradores inviten a otros jóvenes a unirse al grupo en línea, a menos que un joven le haya pedido previamente a un adulto administrador que le enviara una invitación para unirse;
 - d. Eliminar cualquier contenido que muestre o describa comportamientos inapropiados fuera de los límites definidos en el acuerdo de comportamiento establecido;
 - e. Abrir los grupos juveniles de redes sociales a los padres de los miembros;
 - f. Retirar a los adultos líderes de los grupos juveniles y a los jóvenes que ya no sean miembros, debido a que se salieron, ya no ocupan el puesto o dejaron de ser candidatos porque “ya crecieron” y no pueden seguir siendo parte de determinado programa de redes sociales, servidor de listas, etc.;
 - g. Cumplir con las leyes de denuncia obligatoria de presuntos casos de abuso, negligencia y explotación.

POLÍTICA MODELO PARA LA PROTECCIÓN DE ADULTOS VULNERABLES

Esta política modelo incluye los siguientes segmentos:

- Fundamentos teológicos y éticos
- Expectativas e implementación local
- Definiciones
- Aplicación y selección
- Educación y capacitación
- Monitoreo y supervisión
- Respuesta a inquietudes
- Adopción de políticas, implementación y auditoría
- Apéndice A — Protocolos de selección y capacitación
- Apéndice B — Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas para adultos vulnerables

Fundamentos teológicos y éticos

“Y la Palabra se hizo carne y habitó entre nosotros, y contemplamos su gloria, como la gloria del unigénito del Padre lleno de gracia y de verdad.”

— Juan 1:14

Dios expresó la plenitud de la humanidad en Jesús de Nazaret, a quien adoramos como la Palabra hecha carne. Ser humano es vivir con Dios y el resto de la creación en la plenitud de la libertad y el reto de la responsabilidad. El patrón de la vida, la muerte y la resurrección de Jesús resuena sin reservas con el llamado de Dios a perfeccionar la libertad y la responsabilidad.

En el bautizo, Dios, hablando a través de la Iglesia, nos adjudica a Cristo. En Cristo nos convertimos en la comunidad del máximo propósito de Dios: justicia y paz, amor y abundancia para toda la creación. Esta nueva comunidad vive en fraternidad eucarística con Dios y su Creación, como señal e instrumento del propósito de reconciliación de Dios en el mundo.

La Iglesia tiene el llamado de encarnar y promover la misión de Dios. El ministerio es la vocación de toda la comunidad: laicos, diáconos, presbíteros y obispos que juntos representan a Cristo y a la Iglesia en el mundo.

La obligación de buscar y servir a Cristo en todas las personas y de respetar la dignidad de todos los seres humanos recae en todos los bautizados. La autoridad que se les confiere a los líderes — ordenados y adultos que conducen ministerios con adultos vulnerables— crea un desequilibrio inherente de poder en la relación pastoral. El desequilibrio de poder deriva del rol de liderazgo y, en el caso del clero, de la autoridad simbólica de una persona ordenada. El liderazgo cristiano pretende proporcionar momentos de guía y gracia, y el abuso de ello, siempre y sin lugar a dudas, es indebido.

El ministerio conlleva una tensión necesaria entre una integridad basada en el Evangelio y una intimidad basada en el Evangelio también, tal y como lo ejemplifica la vida de Cristo. Un apego estricto a un sistema de reglas nos lleva a un legalismo improductivo. Sin embargo, sin el marco de la ley, las relaciones íntimas que Dios nos demanda corren el riesgo de ser distorsionadas y causar daño. Se insta a todas las personas de Dios a que lleven el ministerio cuidadosamente dentro de esta tensión. Estas políticas tienen como objetivo ofrecer un patrón de práctica ministerial cuidadosa.

Este documento es una declaración para la Iglesia Episcopal (TEC), que establece expectativas para sus líderes en lo que respecta a sus relaciones con personas vulnerables. El objetivo de estas políticas modelo es promover los estándares más altos de comportamiento en el contexto ministerial. El documento incluye:

- a. *Protocolos de selección y capacitación* (Apéndice A), los cuales explican el nivel de selección y capacitación requeridos antes de involucrarse en un ministerio con adultos vulnerables;

- b. Una descripción de la capacitación requerida que sea especializada y personalizada para el rol y la función ministeriales;
- c. Estándares de comportamiento diseñados para garantizar que los adultos vulnerables, al igual que todas las personas involucradas en ministerios con ellos, sean tratados con dignidad y respeto en cualquier contexto;
- d. Política de Redes Sociales y Comunicaciones Digitales – Adultos Vulnerable (Apéndice B); la cual contiene Prácticas y Lineamientos recomendados para Redes Sociales y Comunicaciones Digitales

Expectativas e implementación local

Esta política modelo establece declaraciones sobre las expectativas generales y los lineamientos de comportamiento para ordenados y laicos dentro de la iglesia cuando se involucran en ministerios con adultos vulnerables. Esta política es obligatoria para todas las actividades de ese tipo que sean patrocinadas por cualquier congregación, institución, organización, escuela y agencia de diócesis. El objetivo de estas políticas es crear un espacio seguro y acogedor para todos los adultos vulnerables; y para aquellas personas involucradas en ministerios con adultos vulnerables, y prevenir abusos sexuales.

Esta política es un modelo y, como tal, presenta las mejores prácticas para crear dicho lugar seguro. Las circunstancias en muchas localidades pueden dificultar la aplicación de estas mejores prácticas o incluso puede que no sean factibles. Como resultado, las entidades locales pueden aumentar o modificar el desarrollo de la política local siempre y cuando iguallen o superen los requisitos de dichas políticas. Esto requiere que los líderes locales comprendan esta política lo suficiente para hacer juicios apropiados sobre circunstancias locales. Cualquier modificación debe presentarse por escrito al Obispo para su aprobación. Ninguna disposición puede ser omitida de una política local.

Los cuerpos de gobierno de la iglesia y todos los líderes deben entender estas políticas y todos los requisitos locales lo suficiente para formar juicios apropiados y deben consultar con la Oficina del Obispo cuando surjan situaciones inesperadas.

Ninguna política puede prever todas las posibles circunstancias a las que se pueda aplicar. Siempre que sea el caso, las cuestiones en materia civil, penal y/o eclesiástica, así como delitos en materia laboral deben atenderse con las autoridades correspondientes de inmediato. Favor de ponerse en contacto con la Oficina del Obispo para hacer consultas u obtener recursos si necesita ayuda.

NOTA: Estas definiciones reflejan nuestro entender sobre los términos que describen la identidad de género y sexualidad, los cuales están evolucionando mientras se escriben estas políticas modelo.

Definiciones

Acoso: Conocido más y más como “bullying” se refiere al comportamiento que intimida, humilla, ofende, denigra o daña a otra persona, puede ser verbal, psicológico, social, físico o de cualquier otra naturaleza.

Adulto: Toda persona de dieciocho (18) años de edad o mayor y que no cursa el bachillerato.

Adulto vulnerable:

- a. cualquier adulto que haya cumplido o superado la edad en la cual se le considera anciano bajo la ley estatal correspondiente;
- b. cualquier adulto que se encuentre débil o con capacidades reducidas debido a la edad, una enfermedad o discapacidad;
- c. cualquier adulto reciba servicio en su propio hogar (por parte de Visitantes Eucarísticos, Visitantes Proveedores de Cuidado Pastoral, Ministros Stephen u otros);
- d. cualquier adulto que dependa parcial o totalmente de una (1) o más personas para su cuidado emocional, psicológico o físico, o para que lo apoyen, dicha dependencia puede ser temporal como en caso de accidente, enfermedad o nacimiento de un bebé; y
- e. cualquier adulto que debido a una crisis, se vea vulnerable lo cual le ocasiona dependencia de otros o falta de voluntad por participar en una relación pastoral tras la muerte de un familiar o la pérdida de empleo.

Capacitación: Una actividad organizada que está diseñada para proporcionar información o instrucciones para fortalecer y mejorar el entendimiento, la capacidad y el ejercicio ministerial de quien la recibe.

- **Capacitación universal:** Un estándar de capacitación que promoverá una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas y que incluye una descripción general de los problemas en materia de vulnerabilidad, poder y salud. Esta capacitación está diseñada para darle herramientas a las personas para que vivan con plenitud su Pacto Bautismal.
- **Capacitación especializada:** Un estándar de capacitación adicional que da a las personas los medios para participar en ministerios o tener responsabilidades de supervisarlas. Además de la Capacitación Universal, una persona tendrá acceso a capacitación especializada y personalizada para su rol y función ministerial.

Centro de residencia: Cualquier centro institucional o de residencia en grupo donde vive un adulto vulnerable de manera permanente o temporal, como puede ser un asilo, un centro de rehabilitación, una residencia de vivienda asistida, un centro de tratamiento o un centro para personas con problemas de memoria.

Cisgénero: Un adjetivo que describe a una persona cuyo sentido de identidad personal y género corresponde con su género o sexo de nacimiento. Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Con estancia nocturna: Cualquier evento que comienza en un día y termina al día siguiente.

Delator por ley: Una persona a la que ley estatal le requiere denunciar sospechas razonables de abuso, negligencia y/o explotación de poblaciones vulnerables ante la agencia estatal pertinente. Las leyes estatales varían mucho entre sí. Por lo general, las leyes estatales dictan que todos los adultos o los adultos que tienen ciertas profesiones, están obligados a denunciar si sospechan que se están cometiendo abusos de adultos mayores, vulnerables y dependientes. Es imperativo conocer los

requisitos de las leyes estatales aplicables. Normalmente, los individuos que no están obligados a denunciar si sospechan que se están cometiendo abusos pueden hacer una denuncia ante la agencia estatal pertinente, aunque no tengan la obligación legal de hacerlo.

Fuera del lugar: Cualquier ubicación que no sea la iglesia Episcopal patrocinadora, la instalación institucional o el campus.

Género no binario: Un término abanico para la gente que no identifica su género ni como masculino ni femenino. Estas personas pueden identificarse tanto como (“bigénero”) o (“agénero”), una mezcla de los dos (“género fluido”) o puede que no estén seguras de cuál es su género (“intergénero”). Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Gestor: La persona (o personas) designada en cada diócesis para recibir información referente a una infracción sobre la cual pueda hacerse responsable a un miembro del clero en virtud del *Título IV de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal*, donde se indica el proceso disciplinario para el clero. Cualquiera puede ponerse en contacto con el Gestor para reportar alguna inquietud.

Investigación de antecedentes de carácter público: Una investigación de documentos y datos disponibles al público incluyendo registros de tribunales penales y civiles, informes crediticios y registros de conducir del Departamento de Vehículos Motorizados. Por lo regular, dichas investigaciones las lleva a cabo un tercero con experiencia en la materia.

LGBTQ+: Un acrónimo que significa lesbiana, gay, bisexual, transgénero, queer/con dudas, y otros. Se refiere a las personas cuya identidad de género es distinta al género o sexo asignado de nacimiento, o cuya orientación sexual difiere de la mayoría heterosexual. El símbolo “+” es una iniciativa por incluir otras identidades de género. Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Líder: Una persona que, por el beneficio del prójimo, se involucra en un ministerio sin responsabilidad de supervisar a otros adultos dentro del mismo. Los ejemplos incluyen: Visitantes Eucarísticos y miembros de equipos de cuidado pastoral.

Organizaciones: Todas las instituciones sobre las cuales las Diócesis o las congregaciones tienen responsabilidad jurídica o fiduciaria (ejemplos: departamentos diocesanos, comisiones, centros de conferencia y retiro, centros para el cuidado diurno de adultos, comunidades de retiro, órdenes religiosas, congregaciones, escuelas, etc.).

Persona responsable: La persona nombrada como responsable del cumplimiento con esta política para cierto evento o programa.

Programas: Actividades y programas oficiales patrocinados por la Iglesia Episcopal y sus provincias, diócesis y congregaciones.

Relación pastoral: Una relación (1) entre un Clérigo y una persona a la que el Clérigo le preste o haya prestado asesoría, cuidado pastoral, orientación espiritual o guía espiritual, o del cual el Clérigo haya recibido información dentro del rito de reconciliación de un penitente, o (2) entre un ministro laico y cualquier persona a la que el ministro laico le esté ofreciendo oración, ministerio o cualquier persona de la que el ministro laico haya recibido información delicada, personal o confidencial mientras ofrecía ministerio.

Servicios de protección de adultos: Adult Protective Services es un programa de servicios sociales ofrecido por gobiernos estatales y locales que atiende a adultos vulnerables y a sus familias cuando necesitan ayuda. Adult Protective Services recibe e investiga informes de presunto abuso, negligencia y explotación.

Supervisor: Una persona que supervisa las responsabilidades de un programa ministerial o de los líderes de un programa ministerial.

Título IV: Una sección de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal referente a los estándares profesionales de los clérigos, sus obligaciones y disciplina eclesiástica.

Transgénero: Un adjetivo que describe a una persona cuyo sentido de identidad personal y género no corresponde con su género o sexo de nacimiento. Es un término en evolución, a medida que se amplía y madura nuestro entendimiento y lenguaje entorno a la identidad de género y sexualidad.

Uso sacramental: Vino consagrado o sin consagrar que se usa en el contexto eucarístico.

Aplicación y selección

A las diócesis, las congregaciones y a otras organizaciones se les requiere que seleccionen a todas las personas de acuerdo con los estándares de los *Protocolos de selección y capacitación* (Apéndice A). Para algunos puestos, la selección consiste en una Investigación de Antecedentes de Carácter Público. Para otras, los requisitos de selección también incluyen solicitud por escrito, entrevista y verificación de referencias.

A. Investigación de antecedentes de carácter público

1. Las congregaciones y otras organizaciones usarán a un proveedor aprobado por la diócesis para efectuar investigaciones de antecedentes de carácter público. Tales investigaciones se llevarán a cabo antes de que el empleado o voluntario comience a interactuar como parte de un programa con adultos vulnerables;
2. Las investigaciones de antecedentes de carácter público en materia penal incluirán todos los antecedentes penales disponibles y las listas de delincuentes sexuales;
3. Es necesario efectuar una investigación de antecedentes en el Departamento de Vehículos Motorizados, si se transportarán adultos vulnerables como parte del ministerio de la iglesia o para un evento patrocinado por la iglesia, o por actividades relacionadas con los mismos.
4. Se requiere efectuar una investigación crediticia de los tesoreros y las personas con poder para firmar cheques; y
5. Deben actualizarse las investigaciones de antecedentes de carácter público cada cinco (5) años.

B. Se requieren solicitud por escrito, entrevista y verificación de referencias antes de que las personas comiencen a desempeñar ciertos roles y ministerios como lo especifican los *Protocolos de selección y capacitación* (Apéndice A). Cuando se requieran, estos componentes deben efectuarse generalmente en el siguiente orden:

1. La presentación de una solicitud por escrito, completada en su totalidad, para ocupar un rol específico con una “descripción del puesto” claramente definida también por escrito. La solicitud incluye información personal verificable;
2. La entrevista personal;
3. La verificación de referencias que llevarán a cabo las congregaciones y otras organizaciones con el fin de confirmar la información personal y corroborar las referencias indicadas en la solicitud (personas que conocen al solicitante pero que no están relacionadas con el individuo); y
4. El mantenimiento de estos expedientes como se describe a continuación.

Los líderes o supervisores potenciales deben ser conocidos y estar activos dentro de la congregación durante por lo menos seis (6) meses antes de involucrarse en algún ministerio con adultos vulnerables, a menos que se les requiera tener investigaciones de antecedentes de carácter público y verificaciones de referencias personales según se establece en los *Protocolos de selección y capacitación* (Apéndice A).

Las diócesis, las congregaciones y otras organizaciones deben conservar y mantener todas las solicitudes y los registros de selección de manera segura y confidencial en la oficina de la Diócesis, la iglesia o la organización. Esto incluye la firma de cada solicitante para dar acuse de haber recibido una copia de esta política, así como cualquier procedimiento o variación local.

Educación y capacitación

La capacitación será la adecuada para la función de cada persona de acuerdo con los *Protocolos de selección y capacitación* (Apéndice A).

Todos los Líderes recibirán Capacitación Universal, la cual promoverá una cultura de seguridad e inclusión para todas las personas y abarca una descripción general de los problemas en materia de vulnerabilidad, poder y salud. Esta Capacitación Universal está diseñada para facilitar herramientas a las personas para que vivan con plenitud su Pacto Bautismal. Todos los miembros de la Iglesia Episcopal tendrán acceso a esta capacitación.

Además de la Capacitación Universal, todos los Supervisores y las personas que supervisen las responsabilidades de programas ministeriales o a otros adultos que estén involucrados en ministerios con adultos vulnerables, recibirán Capacitación Especializada, la cual se personalizará con base en su rol y función ministerial.

Dependiendo del rol y las obligaciones, la Capacitación Especializada debe incluir:

- a. la prevención, la identificación y la respuesta a todas las formas de abuso y negligencia, incluida la explotación económica;
- b. proceso para denunciar de manera obligatoria y voluntaria sobre presuntos casos de abuso, negligencia y explotación de adultos vulnerables;
- c. la vulnerabilidad dentro de la relación pastoral;
- d. una introducción al género no binario;

- e. las necesidades de individuos ancianos LGBTQ+ a quienes a menudo se les dificulta encontrar centros de residencia con los equipos adecuados que cumplan con sus necesidades; y
- f. las maneras en que los adultos vulnerables pueden autorepresentarse.

La certificación de la capacitación se renovará cada tres (3) años.

Las diócesis, las congregaciones y otras organizaciones que tienen responsabilidad sobre los programas, los servicios o los ministerios con adultos vulnerables, llevarán un registro adecuado para comprobar que se está cumpliendo con esta política.

Monitoreo y supervisión de programas

Todas las personas que sirvan a adultos vulnerables o que tengan relaciones pastorales con otros, deben ser supervisados constantemente. La supervisión constante debe consistir en visitas regulares del Supervisor, quien puede ser un clérigo parroquial o un líder de equipo. Dicha supervisión evaluará el alcance, la rendición de cuentas y la responsabilidad del ministerio con las personas involucradas en el mismo. Cada persona involucrada en dicho ministerio debe saber quién es el Supervisor y cómo poder comunicarse con él o ella en cualquier momento.

Las diócesis, las congregaciones y las organizaciones se asegurarán de que todas las personas involucradas en ministerios con adultos vulnerables reciban capacitación previa sobre el alcance, la rendición de cuentas y la responsabilidad del ministerio.

Las diócesis, las congregaciones y las organizaciones mantendrán listas actualizadas de dichas personas con su información de contacto aprobada para atender adultos vulnerables o involucrarse en relaciones pastorales con otros. Estas listas deberán guardarse en la oficina de las organizaciones o donde se lleven los expedientes.

La mejor práctica para las personas involucradas en ministerios con adultos vulnerables es documentar sus visitas, especificando la hora, el lugar y cualquier observación o inquietud. El Supervisor revisará dicha documentación. Se requiere confidencialidad entre los ministros clérigos y laicos, y toda la documentación se mantiene confidencial. Esta documentación promueve la continuación del cuidado y la transparencia dentro del ministerio.

Todas las nuevas actividades que conlleven relaciones pastorales o ministerio con adultos vulnerables deben tener una Persona Responsable de monitorear y supervisar todos los eventos para garantizar que se siga un comportamiento adecuado y se respeten los límites saludables.

A. Sugerencia sobre la presencia de adultos ajenos

Aunque no es un requisito, estar acompañado por otro adulto ministro capacitado es una mejor práctica para las personas que hacen ministerios con adultos vulnerables o en las casa de otras personas. Las personas involucradas en tales ministerios deben trabajar acompañados por pares.

Si la política de una diócesis, congregación u organización requiere que haya dos (2) adultos ajenos presentes y si por alguna circunstancia un ministro se encuentra solo con un adulto vulnerable, dicho ministro se lo hará saber al Supervisor, al coadjutor sénior o a la Persona Responsable tan pronto como sea posible.

B. Crear un lugar seguro para relaciones pastorales y ministerios con adultos vulnerables

Para crear un lugar seguro, es necesario prever y evitar circunstancias que podrían derivar en que los adultos vulnerables sean expuestos a influencias indebidas o explotación. Los contextos en sitio y fuera de él para llevar a cabo ministerios con adultos vulnerables, relaciones pastorales y conversaciones deben:

- A. Ser lugares donde otras personas puedan monitorearlos; y
- B. Transmitir seguridad y comodidad.

C. Inclusión

A ninguna persona se le negarán sus derechos, su condición de miembro o el acceso a la igualdad en la vida, al culto ni al gobierno de ningún programa o actividad, por motivos de raza, color de la piel, origen étnico, origen nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, capacidades diferentes, nivel socioeconómico o edad. Dentro de lo posible, todos los espacios y entornos donde se lleven a cabo programas, actividades y ministerios serán de fácil acceso. La Iglesia Episcopal pretende apoyar a todos los adultos vulnerables proporcionando concesiones alternativas razonables, independientemente de las leyes estatales, para darles seguridad y comodidad.

A los adultos transgénero, intergénero o género no binario que expresen la necesidad o el deseo de tener mayor privacidad, se les deben proporcionar concesiones alternativas dentro lo razonable. Las concesiones alternativas razonables deben incluir el uso de un área privada, o un horario distinto para usar los vestidores, o el uso de un cubículo exclusivo de sanitario. Todas las concesiones alternativas deben otorgarse de una manera que les permita a los adultos proteger la confidencialidad de su estado transgénero, si así lo desean.

A los adultos transgénero, intergénero o género no binario no se les debe obligar a usar los vestidores o baños que no correspondan con su identidad de género. Se ofrecerán instalaciones seguras para baños y duchas por género (o se asignarán horas especiales para que usen un solo baño).

D. Violencia

1. Nunca nadie debe azotar, golpear ni físicamente amenazar o dañar a otra persona.
2. Nadie debe controlar o intentar controlar a otra persona por medio de intimidación, amenazas, abuso verbal/emocional o aislamiento de otros. Está prohibido intimidar de manera alguna a cualquier persona.
3. Denuncie de inmediato cualquier presunta violación. Vea la sección *Presuntas violaciones a esta política*.

E. Estándares de comportamiento para ministerios con adultos vulnerables

Todas las personas que trabajan con adultos vulnerables deben ser ejemplo de cómo llevar relaciones saludables. Para ello, todos los ministros laicos u ordenados que trabajan con adultos vulnerables deben:

- a. Tener cuidado de no influir indebidamente a una persona a la que prestan servicio;
- b. Aceptar solo regalos simbólicos de las personas a las que prestan servicio; Los ministros que reciben regalos deben informarlo por escrito a su supervisor, clérigo, coadjutor sénior o persona responsable;
- c. Rechazar préstamos de cualquier tipo de las personas a las que prestan servicio;
- d. Rechazar ser nombrados beneficiarios o fungir como administradores o albaceas testamentarios de ninguna de las personas a las que prestan servicio; e
- e. Informar al supervisor, al clérigo, al coadjutor sénior o a la persona responsable sobre cualquier situación que les genere inquietud por la seguridad y el bienestar de las personas a las que prestan servicio.

Qué sí hacer

Se les sugiere a todas las personas que sirvan adultos vulnerables:

- a. Tener prácticas espirituales continuas, como por ejemplo: oración diaria, participación frecuente en el culto y el estudio de la Biblia;
- b. Pasar tiempo con adultos vulnerables y escucharlos, además de interceder por su ministerio dentro del Cuerpo de Cristo;
- c. ofrecer expresiones adecuadas de afecto, siempre y cuando la persona que las reciba se sienta cómoda. Estas pueden incluir:
 1. abrazos breves;
 2. palmadas en el hombro o la espalda;
 3. besos en la mejilla;
 4. apretones de manos;
 5. sujeción de manos durante la oración; y
- d. mantener límites sanos cuando se divulgue información personal.

Qué no hacer

Los adultos bajo ninguna circunstancia:

- a. darán a adultos vulnerables alcohol no sacramental, marihuana, drogas ilegales, cigarrillos, cigarrillos electrónicos, vaporizadores o pornografía;
- b. llegarán bajo el influjo del alcohol, drogas ilegales o uso indebido de drogas legales, cuando sean responsables de servir a un adulto vulnerable;
- c. consumirán alcohol no sacramental ni drogas ilegales, ni harán uso indebido de drogas legales, cuando sean responsables de servir a un adulto vulnerable;
- d. incurrirán en comportamientos ilícitos ni permitirán que otras personas incurran en ningún comportamiento ilícito; ni tampoco
- e. incurrirán en ninguna conducta o relación sexual, romántica, ilícita o secreta con ningún adulto vulnerable.

F. Visitas a residencias privadas

Es fundamental proteger la seguridad de todas las personas y mantener límites saludables cuando se visita a un adulto vulnerable en su hogar.

- Se deben evitar situaciones que puedan poner en riesgo la privacidad; algunos ejemplos comunes son:
 - Hacer una visita en una habitación a puertas cerradas;
 - Sentarse en la cama de la persona a la que se visita; o
 - Visitar a alguien mientras esa persona no se encuentra completamente vestida.
- La mejor práctica es hacer visitas en equipos de (2) o más. Si no es posible ser acompañado por otro adulto ministro, debe estar presente algún familiar del adulto vulnerable. Si ninguna de las dos opciones anteriores es posible, al término de la visita, debe enviarse de inmediato al Supervisor la documentación donde se indique la hora, la duración, los temas generales que se hablaron y cualquier inquietud pastoral.

G. Visitas a centros de residencia

También es fundamental proteger la seguridad de todas las personas y mantener límites saludables cuando se visita a un adulto vulnerable en un Centro de Residencia. Las mejores prácticas incluyen:

- a. Se debe informar al personal del centro sobre la presencia del visitante;
- b. Si se lleva a cabo una reunión fuera de la vista del personal, debe notificárseles con antelación y avisárseles cuando la reunión haya concluido.
- c. Durante las visitas, debe permanecer abierta la puerta de la habitación privada de un residente;
- d. Los visitantes deben estar conscientes de que los residentes LGBTQ+ quizá no se sientan seguros de expresar su identidad u orientación sexual, debido a que es posible que los miembros del personal aún no hayan recibido capacitación; y
- e. En caso de que no se tenga clara la aplicación de esta política, se le sugiere al visitante ponerse en contacto con su Supervisor para aclarar dudas.

H. Visitas, eventos y programas fuera del lugar

Está permitido organizar programas, viajes y eventos fuera del lugar, los cuales con frecuencia son medios necesarios para el desarrollo espiritual, social y emocional de adultos vulnerables. Pero también presentan retos adicionales para cumplir con las mejores prácticas dirigidas a tener un ministerio seguro y saludable. Cuando se trabaje fuera del lugar, debe cumplirse con las previsiones descritas anteriormente para tener un lugar seguro.

En caso de que no se tenga clara la aplicación de esta política, la Persona Responsable se podrá en contacto con su Supervisor para aclarar sus dudas.

Debido a que no siempre se pueden prever todos los riesgos particulares, es importante obtener premisos y tramitar documentación, tal y como se describe a continuación.

5. Aprobaciones previas

- Se requiere aprobación previa del cuerpo de gobierno y del clérigo a cargo; y tal aprobación deberá aparecer en las actas del cuerpo de gobierno. Los programas, viajes y eventos diocesanos patrocinados recibirán previa aprobación por parte de la Diócesis.
- Se requieren las mismas aprobaciones previas cuando el sitio es una residencia privada donde se lleven a cabo eventos tales como parrilladas, cenas de casa en casa, etc.

En caso de que no se tenga certeza, la Persona Responsable se podrá en contacto con la oficina del obispo para aclarar sus dudas.

2. Formularios de registro, renuncia y autorización

Debido a que no siempre se pueden prever todos los riesgos particulares durante visitas, eventos y programas fuera del lugar, es importante obtener premisos y tramitar documentación, tal y como se describe a continuación.

- A. Todos los participantes llenarán y firmarán un formulario de registro y un formulario de renuncia y autorización antes de participar en cualquier programa. Debe mantenerse la confidencialidad de la información médica.
 1. Todos los formularios de autorización y renuncia deben estar firmados. Si una persona no puede dar consentimiento debido a algún impedimento o falta de voluntad, entonces se requiere la firma del tutor, el cónyuge u otro familiar de confianza de la persona. Las leyes estatales determinarán si son aceptables las firmas digitales.
 2. Los formularios de autorización y renuncia deben guardarse en un lugar seguro dentro de las instalaciones. Pregunte en su oficina obispal si dichos formularios deben guardarse electrónicamente y durante cuánto tiempo.
- B. Deben proporcionarse volantes de permiso para cada evento y estos deben estar firmados por el adulto vulnerable, el tutor, el cónyuge u otro familiar de confianza

- C. Se requiere autorización previa de un individuo para fotografiarlo o grabarlo en filme, cinta de video, cita de audio u otro medio electrónico.

3. Primeros auxilios y medicamentos

Se recomienda firmemente a todas las personas que trabajen con adultos vulnerables que tomen una certificación en primeros auxilios, reanimación cardiopulmonar y sobre el uso de desfibrilador externo automático.

- Debe tenerse a la mano un botiquín de primeros auxilios, bien abastecido para el evento y los participantes.

Si un adulto vulnerable requiere ayuda de cualquier tipo con sus medicamentos, debe mantenerse un registro de todos los medicamentos o primeros auxilios que se administren a un participante. Este registro incluirá el nombre del participante, la fecha y la hora del servicio, el nombre de la persona que administró el medicamento o tratamiento, y una descripción del medicamento, la dosis y el tratamiento administrados.

- Todos los medicamentos (con o sin receta) propiedad de adultos vulnerables que requieran ayuda, se darán a una Persona Responsable, a menos que los padres y dicha persona acuerden lo contrario.
- Solo la Persona Responsable o su adulto designado administrarán los medicamentos.

I. Transporte

Para la salud y la seguridad de todos los participantes, se seguirán las siguientes prácticas:

- a. Para eventos que se originen o concluyan en las instalaciones de las diócesis, las congregaciones y las organizaciones, todos los conductores deben tener por lo menos veintiún (21) años de edad y presentar comprobantes de seguro y licencia para conducir vigente, un formulario completo de conductor voluntario, y se verificará que sus registros en el Departamento de Vehículos Motorizados sean satisfactorios;
- b. Se debe mantener una lista de las personas autorizadas para transportar adultos vulnerables en la oficina de la organización;
- c. Todas las personas deben dar su autorización antes de ser transportadas. Si una persona no puede dar consentimiento debido a algún impedimento o falta de voluntad, entonces se requiere la autorización previa del tutor, el cónyuge u otro familiar de confianza de la persona; y
- d. Todos los conductores y pasajeros deben cumplir con las leyes estatales, incluyendo el uso de cinturones de seguridad y teléfonos celulares.

J. Seguros para peregrinaciones y viajes misionales en el extranjero

- a. Por lo menos un mes antes del viaje, debe obtenerse un seguro de viaje o complementario de corto plazo, que se consigue a través de las pólizas de la mayoría de las iglesias y organizaciones como una cláusula añadida.
- b. Se recomienda que todos los viajeros traigan consigo, como comprobante de su seguro médico personal, una copia de su tarjeta de asegurado.

- c. Debido a que no todos los individuos tienen acceso a un seguro médico asequible y adecuado, se recomienda agregarlo al seguro de viaje.

K. Consideraciones internacionales

1. Consultar con el Departamento de Estado de EE.UU., cuáles son los requisitos para el viaje, incluidas las visas.
2. Asegurarse de que los pasaportes de todos los viajeros sean válidos por lo menos durante seis (6) meses posteriores a su fecha de retorno.
3. Determinar si se requieren o recomiendan vacunas para entrar a ciertos países.
4. Hacer los arreglos necesarios para que su grupo tenga por lo menos dos (2) teléfonos celulares que tengan cobertura activa en sus destinos. Hacer un plan de respaldo para poder comunicarse con la persona responsable en su lugar de origen.

L. Centros de conferencia y de retiro

Todos los centros de conferencia y retiro de las diócesis, las congregaciones y las organizaciones seguirán los lineamientos para programación fuera del lugar indicados en esta política

Respuesta a inquietudes

A. Presunto abuso, negligencia o explotación de adultos vulnerables:

A cualquier persona que tenga motivos para sospechar que se ha cometido abuso, negligencia o explotación de adultos vulnerables, se le sugiere con firmeza que se comunique con Adult Protective Services del estado y todos los delatores por ley están obligados a hacerlo.

Además, cualquier persona que sospeche que se ha cometido abuso, negligencia o explotación de adultos vulnerables dentro de las instalaciones o de un programa de la diócesis, la congregación u otra organización, debe informárselo de inmediato a una (1) o más de las siguientes autoridades:

- Al obispo o la oficina del obispo en el caso de una Diócesis;
- Al clérigo a cargo o al coadjutor sénior en el caso de una congregación;
- Al director, al jefe o al funcionario de gobierno en el caso de que se trate de alguna otra organización; y/o
- Al Gestor en caso de que se sospeche que un clérigo haya cometido abuso, negligencia o explotación.

B. Presuntas violaciones a esta política.

Cualquier persona que sospeche que se ha cometido una violación de estas políticas, inmediatamente denunciará dicha violación a la Persona Responsable, al clérigo a cargo y al coadjutor sénior.

El clérigo a cargo que reciba informes de violaciones a esta política será responsable de proporcionar cuidado pastoral adecuado a todos los afectados, así como de tomar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, las cuales pueden ser incluso la terminación del empleo o del voluntariado con la Iglesia. Si la Persona Responsable es un laico, él o ella será responsable de asegurarse de que se dé a todos el debido cuidado pastoral.

Cualquier persona que sepa que un clérigo ha cometido una violación a estas políticas, informará de inmediato sobre dicha violación a la oficina del Obispo, al Gestor o a ambos. Cualquier persona puede hacer una denuncia ante el Gestor.

El obispo, al recibir informes sobre infracciones cometidas por clérigos o por laicos en eventos diocesanos, tendrá la obligación de proporcionar el debido cuidado pastoral a las personas afectadas, así como de tomar las medidas correctivas y disciplinarias correspondientes, las cuales contemplan incluso medidas disciplinarias canónicas, como se indica en el Título IV de la Constitución y Cánones y/o la terminación del voluntariado con la Diócesis.

C. Recursos locales para respuesta

Cada diócesis, congregación u organización ofrecerá una lista con los recursos locales, la cual puede dar información y ayuda a cualquier persona que tenga inquietudes sobre situaciones que puedan violar esta política. Tales recursos de información de contacto incluirán a las siguientes autoridades:

- Personas responsables de los programas y ministerios con adultos vulnerables;
- clérigo a cargo de una congregación;
- coadjutores;
- obispo;
- Gestor(es) y
- Adult Protective Services.

Adopción de Políticas, implementación y auditoria

A. Adopción e implementación dentro de la Iglesia Episcopal

La Iglesia Episcopal se asegurará de que todos los programas y eventos de la Iglesia Episcopal que involucren a adultos vulnerables cumplan con los estándares definidos en esta política modelo.

La Iglesia Episcopal también se asegurará de que todas las diócesis adopten una **Política para la protección de adultos vulnerables** de conformidad con esta política modelo para el primero de enero de 2019.

B. Adopción, implementación y auditoria dentro de las diócesis

Las diócesis adoptarán una **Política para la protección de adultos vulnerables** que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo.

Las diócesis pueden adoptar variaciones de esta política modelo adaptadas a sus lugares cuando así lo permitan sus cuerpos de gobierno, las cuales deberán ser descritas en detalle, incluidas las circunstancias en las que se permitirán dichas variaciones y su justificación. Esta aprobación quedará inscrita en las actas del cuerpo de gobierno.

El obispo o la autoridad eclesiástica de cada diócesis informará a las congregaciones y a otras organizaciones dentro de la diócesis sobre los contenidos de la política diocesana, sobre el requisito de que todas las congregaciones y la otras organizaciones la adopten de acuerdo con la política diocesana, y sobre los proveedores aprobados en cada diócesis para llevar a cabo investigaciones de antecedentes de carácter público.

Se requiere que todas las diócesis hagan una **Autoauditoría para una Iglesia Segura** cada tres (3) años para confirmar que se cumplen las políticas diocesanas para una iglesia segura.

Los procedimientos que deben confirmarse con la auditoría incluirán (entre otros):

- la existencia de una política diocesana que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo;
- facilitar capacitación accesible y adecuada para todas las personas que trabajan con adultos vulnerables en cumplimiento con los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A). Dicha capacitación incluirá, por lo menos, los temas definidos en esta política modelo;
- verificación de que todas las congregaciones y las organizaciones dentro de la diócesis hayan adoptado una política que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo;
- verificación de que todas las congregaciones y las organizaciones tengan procesos para garantizarle a los miembros el acceso a capacitación y para llevar a cabo investigaciones de antecedentes de carácter público.

C. Adopción, implementación y auditoría dentro de las congregaciones y las organizaciones

Las congregaciones y las organizaciones adoptarán una **Política para la protección de adultos vulnerables** que iguale o supere los requisitos establecidos en esta política modelo y en la política diocesana.

Las congregaciones y las organizaciones pueden adoptar variaciones de las políticas diocesanas adaptadas a sus sitios, cuando así lo permitan las sacristías y los cuerpos de gobierno, las cuales se describirán a detalle, incluyendo las circunstancias en las que se permitirán dichas variaciones y su justificación. Esta aprobación quedará inscrita en las actas de la sacristía y del cuerpo de gobierno.

La **Política para la protección de adultos vulnerables** se publicará en un área donde se lleven a cabo actividades y se les hará llegar a los adultos, los guardianes y las personas, que trabajan con adultos

vulnerables, sin importar si reciben remuneración o no. Las políticas incluirán los nombres de los clérigos a cargo, el coadjutor sénior y una persona de contacto en la oficina obispal.

Todas las congregaciones y las organizaciones deben llevar a cabo cada año una **Auditoría para una Iglesia Segura** como parte del cumplimiento con las políticas para una iglesia segura y deben informar sobre dicha auditoría a la oficina del Obispo.

Los procedimientos que deben confirmarse con la auditoría incluirán (entre otros):

- investigaciones de antecedentes de carácter público, registros sobre las verificaciones de la selección y las referencias de personas con y sin remuneración involucradas en ministerios con adultos vulnerables;
- registros del cumplimiento con los **Protocolos de selección y capacitación** (Apéndice A);
- procedimientos para responder a inquietudes e incidentes; y
- comprobantes del cumplimiento con los requisitos para ‘un lugar seguro’.

Apéndice A — Protocolos de selección y capacitación

Screening and Training Chart	Ministry Function	Public Records	App/Inter/Ref	Universal Training	Leader	Supervisor
Staff & Contracted Ministers (not covered below)	Church Employees	X	X	X		X
	Diocesan contractors (1099)	Depends		X	X	
	Clergy	X	X	X		X
	Church contractors (1099)	Depends		X		
	Diocesan Employees	X	X	X		X
	Diocesan Staff - unpaid	X	X	X		X
Program Supervisors						
	Child/Youth Choir Director	X	X	X		X
	Choir Director	X	X	X		X
	Commissioned Ministry Teams	X	X	X		X
	Director of Religious Education	X	X	X		X
	Camp Director	X	X	X		X
	Youth Minister	X	X	X		X
Program Participants (non-supervisory)						
	Acolyte Mentor	X		X	X	
	Choir parents			X		
	Church School Teacher	X		X	X	
	Counselor in Training	X- 18 and over	X	X	X	
	Nursery Worker - unpaid	X		X	X	
	Parish Nurse	X	X	X		X
	Teenage assistants			X	X	
	Musicians who work with youth	X	X	X		X
*Off-site	Camp Counselor	X	X	X		X
	Confirmation mentors	X	X	X	X	
	Lay Chaplains	X	X	X		X
	Pastoral Care Teams	X	X	X	X	
*Overnight	Youth Group Leaders	X	X	X		X
Drivers	Drivers	DMV		X		
Governance	Church Elected			X	X	
	Treasurer	Criminal & Credit		X	X	
	Vestry			X	X	
	Wardens	Criminal & Credit		X		X
Key Access	Altar Guild	Recommended		X		
	Building Hosts	Recommended		X		
Home Visitors	Eucharistic Visitors	X	X	X	X	
	Home Visitors	X	X	X	X	
	Stephen Ministers	X	X	X	X	
	Church Staff- unpaid	X	X	X		X
*Off-site: Any location other than the sponsoring Episcopal church, institution, facility, or campus.						
*Overnight: Any event that starts on one calendar day and ends on a different calendar day.						

Apéndice B — Prácticas recomendadas y lineamientos para redes sociales y comunicaciones electrónicas para adultos vulnerables

Política de redes sociales y comunicaciones digitales - adultos vulnerables

Las redes sociales forman parte cada vez más en las vidas de los adultos y tienen el potencial de empoderar al ministerio. El comportamiento en la esfera digital nunca es privado. El contenido publicado puede usarse fuera de contexto y sin el control de los individuos u organizaciones que lo compartieron originalmente, lo cual los pone en riesgo. Además, estas herramientas están sujetas a la misma dinámica de desigualdad de poder y abuso potencial, lo que representa un riesgo para todas las relaciones ministeriales. Las iglesias enfrentan el reto de identificar y atender proactivamente las áreas con potencial de riesgo dentro de las redes sociales en medio de la rápida evolución tecnológica. Los siguientes lineamientos y prácticas recomendados están diseñados para ser una plantilla flexible de desarrollo de políticas y pactos que dicten el uso seguro de redes sociales y comunicaciones digitales en el ámbito ministerial.

Información general sobre comunicaciones digitales

- Todas las comunicaciones enviadas en formato digital (correo electrónico, sitios o plataformas de redes sociales, notas, mensajes de texto o publicaciones, etc.) NO SON CONFIDENCIALES y otras personas pueden divulgarlas.
- Las interacciones dentro del mundo virtual deben ser transparentes; es decir, deben llevarse a cabo de manera que los demás puedan observar con claridad lo que se está haciendo.
- En el mundo virtual, deben respetarse los límites sanos y las prácticas para una iglesia segura, tanto como se hace en el mundo físico.
- En el mundo virtual, la palabra “amigo” puede usarse para referirse a cualquier persona con la que se esté dispuesto a tener comunicación por ese medio. En el mundo físico, un amigo puede significar mucho más en términos de intimidad, confianza para divulgar, reciprocidad y expectativas de la relación.
- Las leyes de denuncia obligatoria de presuntos casos de abuso, negligencia o explotación de adultos vulnerables tienen la misma aplicación en el mundo virtual que en el físico. Consulte las leyes correspondientes de su localidad.

Prácticas y lineamientos recomendados para iglesias y organizaciones:

1. Establecer una política que defina los estándares profesionales e institucionales sobre los perfiles y las interacciones de los sitios y plataformas de redes sociales.
2. Establecer una política de transparencia para cuentas de redes sociales. La mejor práctica es que la diócesis, la congregación y la organización creen y sean “dueñas” de las cuentas de redes sociales que las representan respectivamente, y que tengan varios administradores o supervisores con acceso a ellas. Si se usan cuentas personales, debe establecerse un sistema de monitoreo.

3. Establecer una política sobre la identificación o el “etiquetado” de individuos en fotos publicadas en la Internet. Por ejemplo, en Facebook, “etiquetar” a alguien en una foto o video crea un hipervínculo a la página de perfil de esa persona y con eso cualquiera puede acceder a ella. La mejor práctica es que la diócesis, la congregación y la organización no identifiquen ni “etiqueten” a los individuos. Debe sugerirse no “etiquetar” a adultos vulnerables. Está permitido poner descripciones de fotos y videos cuando se cuenta con la autorización por escrito del adulto vulnerable (o de su tutor, cónyuge u otro familiar de confianza, cuando el adulto vulnerable no pueda dar su consentimiento debido a un impedimento o falta de voluntad). La descripción no debe incluir el nombre del individuo, ni crear un enlace que lleve al perfil de una persona con solo hacer clic. También debe establecerse una política sobre si un individuo puede o no “etiquetarse a sí mismo” en la Internet en una foto de una diócesis, congregación u organización.
4. Ni las diócesis ni las congregaciones ni las organizaciones tendrán la obligación de revisar o monitorear las páginas personales o grupos que ellas mismas no patrocinen respectivamente, excepto en los casos señalados en el punto #2 antes mencionado. Debe incluirse la declaración anterior en la Política sobre redes sociales de las diócesis, congregaciones y organizaciones.
5. Aunque los correos electrónicos pueden ser un método para comunicarse, también puede dar pie a malas interpretaciones. Se recomienda que todas las personas comprendan con claridad cuál es el procedimiento para responder comunicaciones digitales que generen inquietudes. Las mejores prácticas incluyen no responder de inmediato y consultar sobre la comunicación con un supervisor antes de responder. Es mejor tener reuniones telefónicas o presenciales para responder a comunicaciones motivadas por emociones o a emergencias pastorales.
6. Cuando se usen fotos y videos para fines ministeriales, debe obtenerse una autorización de información a los medios para cada persona y solo deben publicarse imágenes que respeten la dignidad de todas las personas que aparezcan en ellas.
7. Las diócesis, las congregaciones o las organizaciones deben informar a los participantes cuándo se les esté grabando en video porque los edificios de la iglesia no son considerados espacios públicos. Deben colocarse señalamientos que indiquen que los oficios o las actividades de culto están siendo transmitidos o distribuidos por la Internet o por otros medios de difusión.

Prácticas y lineamientos recomendados para adultos vulnerables:

1. Es necesario ser prudente para decidir la hora del día en que se contactará a adultos vulnerables por redes sociales. Bajo circunstancias normales, debe evitarse la comunicación o el intercambio de mensajes de texto, chats o correos electrónicos antes de las 8:00 am y después de las 10:00 pm, a menos que se trate de una emergencia.
2. Deben implementarse configuraciones de privacidad y límites personales.

- a. Deben crearse y usarse perfiles en sitios de redes sociales que cumplan con los estándares profesionales e institucionales.
 - b. Deben aplicarse las mismas configuraciones de privacidad con adultos vulnerables en todos los sitios y plataformas de redes sociales. Deben evitarse favoritismos o que parezca que se tienen favoritismos.
 - c. Debe establecerse un sistema regular consistente y continuo de revisión que se concentre en las configuraciones, el contenido accesible, y en las fotos y los videos para garantizar que cumplan con los estándares profesionales e institucionales.
 - d. Cuando sea posible, deben enviarse comunicados (1) en grupos completos, (2) en los “muros” de individuos o (3) en áreas públicas y no en mensajes privados. Lo anterior incluye fotos, imágenes y videos.
 - e. Se deben divulgar comunicaciones pastorales digitales **continuas** (i.e.: correos electrónicos, mensajes de Facebook, mensajes de texto, etc.) con adultos vulnerables a un supervisor para determinar cuándo es necesario recurrir a un recurso o proveedor profesional.
3. Deben crearse acuerdos para administrar grupos digitales, los cuales incluirán:
- a. cuáles son los comportamientos apropiados e inapropiados de los miembros (intimidación, imágenes que muestran abusos, violencia, actividades ilegales, actos sexuales, etc.) y la consecuencia de dichos comportamientos inapropiados;
 - b. quién puede unirse o ver la actividad de un grupo, cuándo deben salir de un grupo los participantes, y si el grupo debe cancelarse y cuándo debe hacerse;
 - c. la descripción del contenido que puede subirse o publicarse en el sitio o la página;
 - d. advertencia sobre “etiquetar” fotos y videos de adultos vulnerables. Sin embargo, sí se permite añadir una descripción a las fotos y videos si se cuenta con el debido permiso por escrito arriba descrito;
 - e. una notificación de que se acatarán las leyes de denuncia obligatoria; y
 - f. las consecuencias de romper el acuerdo.
4. Debe borrarse material inapropiado que se haya publicado en grupos digitales, atender el comportamiento y denunciarlo, de ser necesario, de conformidad con los requisitos jurídicos e institucionales.
5. En el caso de video llamadas, deben seguirse los mismos criterios que se siguen para las llamadas telefónicas. Además, es necesario ser prudente al elegir el atuendo que se usa y el contexto.
6. Se debe cumplir con las siguientes mejores prácticas sobre “Grupos” en redes sociales:

- a. Debe haber por lo menos dos (2) administradores ajenos.
- b. Usar grupos juveniles cerrados pero no “ocultos” ni “secretos” para adultos vulnerables;
- c. Eliminar cualquier contenido que muestre o describa comportamientos inapropiados fuera de los límites definidos en el acuerdo de comportamiento establecido;
- d. Cumplir con las leyes de denuncia obligatoria de presuntos casos de abuso, negligencia y explotación.

GRUPO DE TRABAJO PARA APROVECHAR LAS REDES SOCIALES PARA EL EVANGELISMO

Miembros

Sr. Walker Adams, <i>Presidente</i>	West Missouri, VII	2018
El Rvmo. W. Nicholas Knisely, Obispo, <i>Vicepresidente</i>	Rhode Island, I	2018
Sr. Benjamin P. Cowgill	North Carolina, IV	2018
El Rvmo. C. Andrew Doyle, Obispo	Texas, VII	2018
Sra. Beth Felice	Missouri, V	2018
El Rvdo. Edgar Giraldo	Litoral Ecuador, IX	2018
El Rvdo. Dr. David T. Gortner	Virginia, III	2018
Dra. Julie Lytle	Massachusetts, I	2018
Sra. Andrea McKellar	South Carolina, IV	2018
Kori R. Pacyniak	Fort Worth, VII	2018
El Rvdo. Steven J. Pankey	Kentucky, IV	2018
Sra. Holli Powell, <i>Liaison of Executive Council</i>	Lexington, IV	
El Rvdo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

A lo largo del trienio se produjeron tres (3) cambios entre los integrantes del Grupo de Trabajo.

El Rvdo. Jake Dell fue reemplazado por el Rvdo. Steven Pankey

El Sr. Randall Curtis fue reemplazado por la Sra. Andrea McKellar

La Rvda. Sara Shisler Goff fue reemplazada por el Rvdo. David Gortner

Mandato

Resolución 2015-A172 *Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 78a Convención General cree un Grupo de Trabajo de tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos y seis (6) laicos para desarrollar dos (2) programas, uno para el clero y uno para la comunidad laica, con el objetivo de aprovechar los medios sociales para el evangelismo; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo elabore los programas en consulta con decanos de seminarios, profesionales de mercadotecnia y otras personas con conocimientos del evangelismo y los medios sociales; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo desarrolle dichos programas a más tardar el segundo año del trienio que comienza, y que estén disponibles para el tercero; y, además, que la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera y los evalúe para garantizar que sean pertinentes; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo colabore con la Oficina de Desarrollo de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera para conseguir fondos para este proyecto, incluso para el personal o los consultores necesarios para supervisar su labor.

Resumen de las actividades

El grupo de trabajo comenzó su trabajo en noviembre de 2015 luchando con su mandato. ¿Cuál debería ser el alcance de un temario? ¿Cómo definimos las redes sociales? ¿Cómo definimos el evangelismo? ¿Este pequeño grupo acaso tiene la autoridad para definir dicho término para toda la Iglesia?

Guiados por la motivación del autor de la resolución, el Rvmo. W. Nicholas Knisely, “para darle a conocer a la gente el poder de la paz en sus vidas mediante un encuentro con Jesús”, en el Grupo de Trabajo llegamos a la conclusión de que nuestro objetivo era enseñar a las personas a ser evangelistas y utilizar las redes sociales de manera más eficaz. Esta visión presupone que los individuos y las comunidades entienden su llamado bautismal como miembros del Cuerpo de Cristo a ser testigos de su fe en la manera de vivir sus vidas y proclamar su fe difundiendo la Buena Nueva de maneras explícitas. Determinamos que debe haber un (1) temario que exprese de qué manera todos los bautizados están llamados a ser evangelistas y que recuerde a cada miembro su rol/posición/función conlleva diferentes obligaciones para determinar cómo expresarse adecuadamente en línea.

Surgieron cinco (5) resultados de aprendizaje que identifican que al final de su participación en el programa, las personas y las comunidades podrán:

- Comunicar a través de las redes sociales su experiencia del amor transformador de Dios (empoderar a los narradores digitales)
- Comunicar su “por qué” personal/comunitario para hacer este trabajo (fundamentos teológicos, teoría de los medios sociales, comprensión del evangelismo, terreno en el compromiso bautismal)
- Identificar, evaluar y usar de forma apropiada las tecnologías de redes sociales (mensaje, método, y luego medios)
- Identificar y establecer límites apropiados basados en el rol/la posición/la función (laico, profesional de la iglesia, clero)
- Diferenciar necesidades/métodos para la comunicación por generación (mileniales, generación X, boomers)

Acordamos que queríamos producir un programa en multimedia que incluyera un glosario de términos, incorporara información ya disponible de fuentes confiables como Pew Internet y Social Life Center y vinculara a recursos actuales, incluso las políticas de redes sociales ya desarrolladas por diócesis y organizaciones de toda la Iglesia. Esperábamos diseñar un programa altamente adaptable que utilizara publicaciones impresas, podcasts, producciones de video y módulos interactivos que podrían usarse como una serie de eventos más cortos como foros para adultos, un retiro de fin de semana o mediante

el aprendizaje autodirigido. Planificamos utilizar plataformas familiares y redes de distribución populares.

Cuatro subcomités se reunieron para analizar la identificación de recursos, la búsqueda de fondos, el diseño del programa y la redacción de un libro blanco de teología. Se redactó una breve encuesta para un refinamiento posterior; se desarrolló una cronología para el desarrollo del programa y las pruebas en reuniones de toda la Iglesia; y se redactó un presupuesto para la presentación al Consejo Ejecutivo antes de que se levantara el Grupo de Trabajo.

Se decidió que lo que se necesitaba era una encuesta de la relación de la Iglesia con las redes sociales y con el evangelismo; y que la recopilación de tales datos sería una tarea que valdría la pena mientras el Obispo Presidente Curry trabajaba para formar su nuevo equipo, que incluiría un Canónigo para la Reconciliación Racial y el Evangelismo.

La encuesta se distribuyó en la Iglesia y arrojó comentarios informativos y datos de los ochocientos (800) participantes en inglés y cuarenta y ocho (48) en español. Demostró que si bien las personas se sienten cómodas usando las plataformas de redes sociales, no se sienten cómodas, autorizadas ni capacitadas para predicar usando estas plataformas. Muchos de los encuestados indicaron el deseo de una guía tipo “cómo redactar mi historia” o ejemplos de testimonios de otras personas. Muchos comentaron sobre la necesidad de ser respetuosos con el espacio de los demás y el temor de ofender a los demás al expresar sus creencias. A lo largo de la encuesta, surgió tensión en torno a lo que significa la palabra “evangelismo”. ¿Es “contar la propia historia” o “deletrear teología sistemática”? La encuesta confirmó para nuestro grupo que, si bien los episcopales necesitan ayuda técnica sobre el uso de plataformas de medios sociales, primero debemos ayudar a la Iglesia a entender lo que es y no es el evangelismo y ayudar a las personas a sentirse a gusto en torno a un tema temible para muchos.

Después de la encuesta, nuestro trabajo no progresó tan rápido como nuestro mandato pretendía. Hubo cambios en la composición del Grupo de Trabajo y se contrataron nuevos miembros del personal en la Oficina de Evangelismo. Una vez que el grupo fue reconstituido, se dividió en dos (2) subgrupos, uno para abordar la teología del evangelismo y un grupo para formar con ese trabajo, y otros materiales, en un plan de estudios.

Grupo del Programa

Sr. Walker Adams

Sr. Benjamin Cowgill

Sra. Beth Felice

El Rvdo. Edgar Giraldo

Dra. Julie Lytle

Sra. Andrea McKellar

Grupo de Teología

El Rvmo. W. Nicholas Knisely, Obispo

El Rvmo. C. Andrew Doyle, Obispo

El Rvdo. Dr. David Gortner

Kori Pacyniak

El Rdo. Steven J. Pankey

El Grupo de Teología presentó un documento que describe el caso teológico de evangelismo en un espacio digital (ver los materiales complementarios). El Grupo del Programa luego tuvo otra reunión presencial en enero de 2016 para dividir la teología en módulos factibles.

El comité diseñó ocho (8) módulos:

1. ¿Qué es Evangelismo?
2. ¿Por qué el Evangelismo?
3. Permiso concedido.
4. Cómo contar historias.
5. ¿Qué son las redes sociales?
6. Entrar en un mundo digital.
7. Cómo contar su historia en línea.
8. Cómo usar las redes sociales (mejores prácticas).

En la presentación de este informe para El Libro Azul, el documento de teología adjunto ha ayudado a dar forma a parte del lenguaje utilizado por el equipo de evangelismo en los avivamientos que se celebran en la Iglesia. El grupo del programa ha tomado el documento y otros materiales y los ha conformado en un programa que actualmente se encuentra en la Oficina de Comunicaciones de la Iglesia Episcopal para edición y producción de videos.

Cuando se redactó este informe, habíamos utilizado poco de nuestro presupuesto y esos costos se han destinado a la celebración de las dos (2) reuniones presenciales y servicios de interpretación para nuestro grupo multilingüe. Se prevé que la mayoría, si no todos, nuestros fondos restantes serán utilizados por el personal de evangelismo en la producción de material de video para acompañar el plan de estudios escrito.

El grupo quisiera ofrecer varios comentarios a la Convención y sus líderes. En primer lugar, recomendamos encarecidamente a la Convención que asigne más dinero para reuniones presenciales. Si bien se puede lograr mucho trabajo en línea, es muy difícil establecer una dinámica de grupo de esa manera. Fuimos mucho más productivos cuando estábamos físicamente reunidos y lejos de las

distracciones de nuestra vida cotidiana. Esto es especialmente cierto cuando se hablan varios idiomas en un comité.

Segundo, alentamos a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera a explorar otras plataformas de reuniones en línea además de Adobe Connect, con atención específica a VOIP. Varias de nuestras reuniones se cancelaron, se retrasaron considerablemente o resultaron totalmente aislantes para ciertos miembros de nuestro grupo debido a problemas de idioma y traducción causados por la plataforma de la reunión. Nuestro equipo de trabajo abandonó Adobe Connect a favor de Zoom, lo que liberó una línea telefónica para que un intérprete la utilizara para traducción simultánea.

Finalmente, queremos agradecer a la Convención la oportunidad de trabajar en este proyecto. Nos sentimos muy alentados por la participación en nuestra encuesta y reconocemos el ansia de la Iglesia por contar con los conocimientos y los medios para la evangelización y la vida en la era digital. Ha sido un placer trabajar con el personal del Obispo Presidente en la creación de estos materiales.

Atentamente,

Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo

Resoluciones propuestas

RESOLUCIÓN A081: UNA TEOLOGÍA EPISCOPAL DE EVANGELISMO

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General encomiende a los líderes provinciales y diocesanos el Libro Blanco, “Una teología práctica del evangelismo episcopal: cara a cara y en el ciberespacio” escrito por el Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo.

RESOLUCIÓN A082: CAPACITACIÓN PARA EVANGELISTAS [DIGITALES]

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General transmita a la Oficina del Canónigo del Obispo Presidente para Evangelismo y Reconciliación Racial el deseo de que el programa iniciado por el Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo de la Convención General se complete en este próximo trienio; y asimismo

Se resuelve, Que dicho programa se utilice como parte del trabajo continuo de capacitación de evangelistas de la Iglesia Episcopal, tanto para evangelistas presenciales como digitales, en preparación para avivamientos y, especialmente, en los lugares donde no es posible un avivamiento debido al tamaño, la logística y otras consideraciones para que los evangelistas [digitales] estén capacitados compartir la Buena Nueva de Jesucristo con poblaciones tradicionalmente desatendidas; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina del Canónigo del Obispo Presidente para Evangelismo y Reconciliación Racial explore el beneficio mutuo de entablar relaciones con organizaciones como Forma, la Sociedad de Evangelismo Episcopal y Comunicadores Episcopales para proporcionar tal capacitación a otros entrenadores cuyo alcance podría facilitar la expansión de los evangelistas episcopales en toda la Iglesia, con el objetivo de tener un evangelista [digital], capacitado y autorizado en cada Diócesis para finales del Trienio; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que contemple una asignación presupuestaria de US\$100,000 para la implementación de esta resolución.

Materiales complementarios

UNA TEOLOGÍA PRÁCTICA DEL EVANGELISMO EPISCOPAL: CARA A CARA Y EN EL CIBERESPACIO

Steve Pankey, Andy Doyle, David Gortner, Nick Knisely y Stephanie Spellers

Miembros del Grupo de Trabajo sobre el Aprovechamiento de las Redes Sociales para el Evangelismo

Independientemente del contexto: el evangelismo es evangelismo. Nuestro llamado a compartir la Buena Nueva no desaparece cuando iniciamos sesión en Facebook o Instagram. Ya sea que estemos cenando con un amigo o transmitiendo en vivo en Facebook, tenemos la oportunidad de seguir la invitación del Espíritu Santo a una aventura alegre y sorprendente que nos cambia tanto como cambia a las personas y a las comunidades con las que nos encontramos. Estamos haciéndole frente a la jungla, llevando nuestra fe a la plaza pública, buscando los indicios del Espíritu Santo, nombrando la presencia de Dios que nos despierta, reclamando y contando nuestras propias historias de la bondad de Dios, poseyendo y ofreciendo la gran historia de Dios, bendiciendo y uniéndonos a la voluntad de Dios en el proyecto restauración, ya en curso.

El Espíritu Santo siempre se ha adelantado a los apóstoles de esta manera. La iglesia en Jerusalén no podía contener, planificar ni dirigir el movimiento de la Palabra viviente de Dios: se extendía como agua corriente, como de sendas de fuego, a través de remolinos y canales de relaciones en los hogares y en el mercado y en la sociedad romana. Ese primer incendio forestal de Pentecostés en Hechos 2 nos da una imagen de la plaza pública cobrando vida, infundida en todas partes con nuevas historias, ideas, pasión y esperanza, fluido en movimiento, saltando las barreras del lenguaje y la cultura y la clase y el grupo. Así pasa hoy con nosotros. No podemos limitar el Evangelio a los muros de la Iglesia o al trabajo de los ordenados. Todo cristiano en todas partes tiene este llamado, buscar dónde se mueve Dios, celebrar la gracia conmovedora de Dios y unirse a la obra de Dios en ese lugar y tiempo.

Seguir ese movimiento significa que tenemos que retirar algunas nociones. Siendo una de las principales la falsa dicotomía entre la comunicación cara a cara y en línea. Después de todo, el tapete de entrada más importante de la Iglesia ahora podría ser su sitio web. Basta con preguntarle a cualquier persona criada en la era de Facebook e Instagram, y le dirá cuán poderosas, íntimas, auténticas e incluso santas pueden ser sus relaciones mediadas por los medios sociales. Algunos de nosotros difícilmente podemos imaginarnos realmente predicar la fe en línea, y mucho menos ampliarla, pero Dios está obrando constantemente en los propósitos de Dios en el mundo, y Dios lo hará siempre que la gente se reúna. Mientras más notemos la línea que conecta practicar la adoración, caminar en la vida cotidiana, cenar con amigos o chatear en Snapchat, más podremos vivir nuestra vocación como portadores de buenas nuevas en el mundo.

Juntos, los miembros del Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo han pasado más de un año encuestando, estudiando y reflexionando sobre lo que se necesita para

ayudar a los episcopales, o a cualquier pueblo de fe, a aprovechar la red informática mundial (World Wide Web) como una frontera de misión. La gente nos dijo que se necesitan herramientas prácticas y espacios intencionales para el aprendizaje experiencial. También admitieron que sería útil una guía actualizada sobre lo que es el evangelismo y cómo practicarlo como cristianos fieles, humildes y respetuosos. Este documento y el currículo adjunto abordan esas necesidades explorando:

- Una definición de evangelismo episcopal
- El vínculo entre la tecnología y predicar la fe
- Principios clave para aprovechar las redes sociales para el evangelismo

¿El evangelismo es algo diferente cuando lo practicas en el ciberespacio? No. ¿El evangelismo ha cambiado fundamentalmente desde el ministerio cristiano central que los apóstoles y los antiguos nos han transmitido? No. Pero el mundo dentro del cual vivimos este llamado cambia constantemente. Es hora de seguir al Dios cuyo amor y anhelo no conoce límites ni fronteras.

Teología Práctica del Evangelismo

Para los episcopales de hoy, el evangelismo está al frente. En la 78a Convención General en 2015, el Obispo Presidente Electo, Michael Curry, prometió que serviría como Director General de Evangelismo de nuestra iglesia. Sabía que no podía hacerlo solo; describió una visión de una iglesia entera recién orientada hacia la proclamación y la encarnación de las buenas nuevas de Jesucristo. Una iglesia firmemente arraigada en las promesas bautismales de “buscar y servir a Cristo en todas las personas, amando a tu prójimo como a ti mismo” y “proclamar con palabras y ejemplos la Buena Nueva de Dios en Cristo”. Una Iglesia que toma en serio la definición de nuestra propia razón de ser, como se detalla en el Contorno de la Fe (también conocido como el Catecismo):

P: ¿Cuál es la misión de la Iglesia?

A: La misión de la Iglesia es restablecer la unión de toda la gente con Dios y entre nosotros a través de Jesucristo.

No existimos para nosotros mismos. Existimos por el bien del movimiento que Jesús lanzó hace unos dos (2) milenios, un movimiento para ayudar al mundo entero a entablar relaciones amorosas, liberadoras y dadoras de vida con Dios, entre sí y con la creación.

Lo qué es el Evangelismo...

El evangelismo es uno de los ministerios más importantes en la vida del Movimiento de Jesús, porque aquí es donde nos enfocamos en caminar con el prójimo y nuestras comunidades a medida que ellos crean sus propias relaciones amorosas, liberadoras y dadoras de vida con Dios. Con los años, los episcopales han definido el evangelismo de varias maneras:

- **Escrituras:** De *evangélion* (griego): evangelio, buena nueva

El Jesús resucitado aparece y las primeras palabras a sus discípulos son: “Vayan por todo el mundo y prediquen el evangelio a toda criatura”. Marcos 16:15

- **Tradición:** Pacto bautismal (Libro de Oración Común, 850)

El celebrante: “¿Proclamarán por medio de la palabra y el ejemplo la buena nueva de Dios en Cristo?”

El candidato: “Así lo haré, con el auxilio de Dios”.

- **Comisión Permanente sobre Misión y Evangelismo (2009):** “Evangelización es compartir el amor de Cristo y la buena noticia de las acciones de Dios en nuestras vidas, la buena noticia del reino que vive entre nosotros, en el lenguaje de la gente, para que las personas puedan convertirse en discípulos de Jesucristo.”

Aquí hay una definición práctica elaborada colectivamente por los miembros del Grupo de Iniciativas para Evangelización del Obispo Presidente, el Grupo de Trabajo para Aprovechar las Redes Sociales para el Evangelismo, y muchos otros aliados: **Buscamos, nombramos y celebramos la presencia amorosa de Jesús en las historias de toda la gente, para después invitarlos a todos a MÁS. #EpiscopalEvangelism**

Téngase en cuenta que la definición es la longitud de un tweet – eso no es un accidente. Por supuesto, hay mucho más que decir sobre el evangelismo, pero también creemos que la mejor manera de practicar el evangelismo es atentos al lenguaje y los modos que la gente real usa para comunicarse.

Ahora, teniendo eso como nuestro marco, vamos a descomprimir la definición de longitud del tweet de evangelismo episcopal. “Evangelismo episcopal: buscar, nombrar y celebrar la bondad de Dios en las historias de nuestras vidas y las de los demás para después invitarlos a todos a MÁS.”

Evangelismo episcopal. Estas dos (2) palabras, por demasiado tiempo, no se han visto juntas. Pero nosotros como Iglesia, ahora estamos yendo más allá de nuestra reacción alérgica a largo plazo a la palabra “evangelismo”. La evangelización episcopal comienza con nuestras creencias presuntas sobre la bondad profunda y fundamental de la creación de Dios y que Dios ya está obrando en cada vida humana y en cada entorno. No salimos como únicos portadores de la luz de un mundo que solo conoce la oscuridad. Siempre vamos cien pasos detrás del Espíritu Santo que ya se está moviendo en las vidas de las personas, y por eso, salimos como buscadores de luz y descubridores de la luz, listos para buscar y servir a Cristo en todas las personas y para nombrar dónde vemos la mano de Dios obrando.

El evangelismo episcopal no es un deber de mano dura. No es una herramienta y no es meramente para utilizar con el fin de obtener más conversos, miembros para la iglesia o unidades de promesas de aportes. En su corazón, el evangelismo episcopal es una práctica espiritual, a la vez activa y receptiva. Cuando lo hacemos, encarnamos la vida y la práctica de Jesús en el mundo (activos). Y nos llenamos del Espíritu y nos formamos cada vez más a la semejanza de Cristo (receptivos).

El evangelismo episcopal es un intercambio gozoso de lo que sabemos es la buena nueva y una verdad profunda, y una celebración de cómo vemos a Dios obrando en la vida de los demás y en el mundo. Surge de la experiencia del amor de Dios derramado por nosotros y dentro de nosotros, tanto amor que no se puede contener y fluye de nuestra historia y la celebración.

Por esto el evangelismo episcopal es bastante diferente de algunas de las ideas más desafortunadas que se le han atribuido a lo largo de los años. Por ejemplo, no “medimos” el evangelismo en resultados. El evangelismo no enmascara una agenda dedicada al crecimiento, la conversión o la coacción de la iglesia. Habla de lo que hemos visto y conocido como la bondad de Dios. Nuestras palabras de testimonio se ofrecen libremente, como semillas en el suelo. Es Dios quien concede crecimiento.

Al igual que la oración, el evangelismo es fundamentalmente una práctica espiritual. No surge simplemente de la nada. Surge principalmente de propia la relación amorosa, liberadora y dadora de vida con Dios. “El verdadero evangelismo surge solo de tu propia transformación”, dice David Gortner en su libro *Transforming Evangelism*. “Su mensaje de esperanza, de fe perdurable, de alegría, Su 'canción de amor desconocida', solo puede volverse natural, libre y abierta cuando recuerde esos momentos de rescate, reorientación, despertar y vigorización que son el resultado del trabajo de Dios dentro y alrededor de usted”. (p.2) En otras palabras, el evangelismo es algo que brota de mí debido al amor de Dios.

Buscar. Como episcopales, prometemos en nuestro Pacto Bautismal “buscar y servir a Cristo en todas las personas”. ¡Esto nos invita a una gran e interminable aventura! Qué don: embarcarnos en el mundo que nos rodea escuchando y buscando a Cristo en cada persona. Escuchar a Dios presente en los demás es una audaz declaración de fe y fundamentalmente diferente de la postura de algunos cristianos que van suponiendo que solo están conociendo la ausencia de Dios. Nos atrevemos a salir como detectives, genuinamente curiosos y suponiendo que encontraremos a Cristo, y que Dios nos ha precedido en todos los lugares y está obrando en todas las vidas. ¡Imagínese diciéndose a sí mismo en cada encuentro (;cara a cara o en el ciberespacio!), “Estoy conociendo a Jesús, el Cristo vivo en esta persona”: ¿cómo cambia esto la forma en que escucha, mira e invita a más en su encuentro?

Buscar es un enfoque activo. No es meramente la escucha pasiva. Es una forma de escuchar y mirar que se activa con el anhelo de encontrar la presencia del Espíritu Santo, una “curiosidad sagrada”. Es la costumbre de estar en sintonía, sintonizando los signos de Dios en el trabajo, preguntándose sobre las vidas de los demás, sus pasiones, anhelos, bendiciones, alegrías y tristezas. Esto significa que buscar a Cristo en cada persona implica una decisión constante: decidir escuchar de cierta manera. Nos encontramos con otros curiosos, incluso ansiosos, de escuchar historias y expectantes de que Dios se está moviendo en las vidas, corazones y actos de las personas que nos rodean. Tal interés atento y entusiasmo por escuchar lo bueno en las vidas de las personas es un acto de evangelismo incluso por sí mismo: piense en el don que es ser tan completamente escuchado y visto.

Nombre. Nadie puede leer la mente. Como muchos de nosotros les hemos dicho a nuestros hijos mientras aprenden a comunicarse, ahora podemos recordarnos a nosotros mismos: “¡Usa tus palabras!” El evangelismo es la narración de la buena nueva de Dios. Involucra nuestras palabras y todos nuestros poderes expresivos. Significa hablar.

Hablamos para nombrar al Santo cuando escuchamos y vemos signos de la amorosa presencia de Jesús.¹ Hablamos para señalar a las personas donde vemos a Dios obrando en sus vidas. Puede ser tan simple: “Escucho a Dios obrando a través de ti en tu historia de cómo tú y tu familia manejaron esa situación.” Este es uno de los grandes obsequios de la evangelización: anunciar la bondad y la presencia de Dios en la vida de las personas y ponerles enfrente un espejo para enseñarles. Imagínese: si no nombramos a Dios como el que vemos, las personas que nos rodean quizás nunca lo conozcan.

Celebrar. ¿Qué no es para celebrar cuando vemos signos de la bondad de Dios en nuestras vidas y las de los demás? Jesús nos invita a una relación amorosa, liberadora y vivificante con Dios, con los demás y con toda la creación. Cuando buscamos y encontramos a Cristo en los demás y en nuestras propias vidas, nos sentimos alentados, agradecidos, sorprendidos y encantados, como la viuda en la parábola de Jesús que encuentra su moneda perdida y sale diciendo: “¡Alégrense conmigo!” (Lucas 15:8-10). Celebramos la buena nueva, especialmente la buena nueva de la presencia de Dios en los demás.

Es importante distinguir esta celebración de una visión ingenua del mundo. Pregúnteles a las comunidades que han tenido problemas, pregúntele a cualquiera que llegue a la fe a través de una lente de liberación y le dirán que la razón más poderosa para celebrar es porque has superado algo por la gracia, el poder y el amor permanente de Dios. Los espirituales afroamericanos celebran a un Dios que sale de ningún lado. Los teólogos latinoamericanos de la liberación hablan de Jesús como el que se solidariza con cualquiera que haya sufrido alguna vez, el salvador que vence a la muerte. Estamos celebrando el triunfo de la vida, cuando las fuerzas de este mundo hicieron que la vida pareciera imposible.

La presencia amorosa de Jesús. Somos cristianos trinitarios: el Padre nos ha creado en amor, el Hijo nos ha redimido en amor, el Espíritu Santo nos sostiene en amor. Muchos de nosotros dudamos al hablar de Jesús, tal vez porque nos preocupan los estereotipos. Somos *Crist-ianos* modelando nuestras vidas sobre quien fue y es Dios entre nosotros, revelando la encarnación real y completa del más Santo que hay puesto pie en la tierra. En nuestro evangelismo, invitamos a la gente a descubrir más de la vida con Él. Sin Jesús, no es evangelismo.

Buscar, nombrar y celebrar la presencia amorosa de Jesús es una práctica espiritual de atención y disposición para ver y hablar del Dios que es amor y que desea atraer al mundo entero hacia Dios mismo. Esa presencia amorosa se encuentra no solo en los momentos alegres y obvios, sino también en los momentos difíciles en las vidas de las personas. Lo reconocemos a través de signos como lo que

San Pablo llama el fruto del Espíritu: alegría, paz, amabilidad, bondad, fidelidad y autocontrol. Reconocemos al Santo en el trabajo en las “virtudes cardinales” clásicas de la sabiduría, el compromiso con la justicia, la moderación y el coraje, y en la flexibilidad, la determinación, la honestidad, el propósito, el vigor y la calidez. Entonces, podemos observar en nuestras interacciones y en nuestro intercambio de nuestras propias historias: Si a usted no le parece una buena nueva y no le parece una buena nueva a la otra persona, no es el “evangelio”, no es el evangelismo.

La presencia amorosa de Jesús es algo que reconocemos con nuestras palabras. También tiene que aparecer en nosotros. Vivimos como su cuerpo, sus manos y sus pies en el mundo. La evangelista Carrie Boren Headington habla de tres (3) prácticas centrales de evangelismo, y una de ellas es el acto y reconciliación social. Como ella explica:

Nos sentimos impulsados por la gratitud de compartir la gracia desbordante de Dios con el mundo que nos rodea, por unirnos al camino de Jesús para alimentar a los hambrientos, por vestir a los desnudos, por dar refugio a los desamparados, por dar la bienvenida al extraño y por deshacer los sistemas de injusticia y pobreza sistémica. Nuestro mensaje adquiere su poder y autenticidad cuando lo vivimos, nos preocupamos, amamos y luchamos por quienes tienen menos, y luego declaramos claramente por qué hacemos lo que hacemos.

Nuestros actos de atención social, justicia y reconciliación son testigos poderosos de la visión y el llamado de Dios para toda la humanidad. Esos actos ganan un testimonio más poderoso cuando están acompañados de palabras. Nuestras palabras, nuestra buena nueva, en estas situaciones son testimonio público de la verdad de Dios como buena nueva. ...Nuestro testimonio público en estos momentos apunta a una visión superior que surge de nuestra fe y de las Sagradas Escrituras.

El teólogo Walter Brueggeman también hace la conexión.

El evangelismo es una invitación y una convocatoria para restablecer nuestra conversación y caminar de acuerdo con la realidad de Dios, una realidad que no es fácilmente evidente en nuestra sociedad. El llamado del Evangelio incluye la afirmación negativa de que el mundo de consumo militarista tecnológico-terapéutico es falso, no fiable ni obediente, y la afirmación positiva de que un camino alternativo en el mundo está legitimado y es apropiado para el nuevo gobierno de Dios que ha regresado.²

Así es la buena nueva de la presencia amorosa de Jesús. El evangelismo episcopal da la bienvenida a las personas para que sean parte de un Movimiento de Jesús dedicado a asociarse con Dios en el cumplimiento de ese sueño amoroso, liberador y vivificante.

Historias. En el corazón de nuestra fe cristiana hay una historia: podríamos llamarla la Gran Historia, la colección de historias del trabajo creador y redentor de Dios que se encuentra en las Escrituras. El corazón de la Gran Historia está en las historias de Jesús, pero nuestras vidas y todas las vidas se vuelven parte de esta Gran Historia. Cada encuentro con Dios produce una historia. Cada momento de regalo y gracia es una historia de la bondad de Dios.

¿Qué cosa de la Biblia y la tradición cristiana atesoras? ¿Por qué? ¿Qué te revela sobre Dios y cómo le habla a tu propia vida? En nuestro contexto postmoderno, la iglesia a menudo se aleja de la proclamación y se enfoca más en la acción social. Todos muy fácilmente damos bebemos agua sin hablar de Jesucristo, el Agua Viva. Sin proclamación, la Iglesia se convierte meramente en una agencia social. Como nos recuerda Headington, el evangelismo incluye demostrar y hablar sobre el Reino de Dios.

Conocer y acoger la Gran Historia. También querer preguntarle a la gente sus historias. En las historias de las personas, escuchamos el movimiento de Dios. Es un don para las personas ofrecerles la oportunidad de que cuenten sus propias historias, especialmente aquellas historias de alegría, gratitud y admiración. Y prepárese para contar su propia historia. Practique contar las historias de la bondad de Dios en su propia vida: cuénteselas a usted mismo y a los demás. Podría comenzar uno de esos diarios de gratitud que promueve Oprah Winfrey. Aprenda y conozca las historias de su propia vida que hablan de la bondad de Dios.

En última instancia, en la interacción de estos tres (3) guiones: la historia de Dios, su historia y mi historia, la Palabra de Dios se vuelve clara y la buena nueva se escucha por completo. Es un baile increíble cuando invitamos las historias de los demás, compartimos nuestras propias historias en respuesta, y dibujamos en porciones de la Gran Historia que hablan de las historias que hemos escuchado. Las historias son el corazón de lo que somos. Son parte de nuestra identidad. Nos definen y nos transforman.

De todas las personas. Para ampliar el evangelismo a una práctica espiritual, debemos comenzar como episcopales a desarrollar nuestra propia capacidad de buscar, ver, poseer y nombrar a Dios en el trabajo de todas las personas. Comencemos con usted. USTED es hecho a la imagen de Dios, y eres un portador de Cristo. Eso significa que sus propias historias ya están llenas de la presencia de Dios, en las experiencias cotidianas de su vida, en las decisiones que toma y las formas en que elige vivir y servir y en importantes momentos de cambios. A medida que contamos más estas historias de nuestras propias vidas, descubriremos que nuestra gratitud crece.

Esta capacidad de ver el movimiento de Dios en nuestras vidas y hablar de ello es lo que Headington llama “proclamación”, la primera de las prácticas centrales del evangelismo.

Las historias de gratitud, asombro y deleite son contagiosas, pero solo si se cuentan. Como dijo Pablo, “¿Y cómo creerán en aquel de quien no han oído? ¿Y cómo oirán sin haber quién les predique? ¡Cuán hermosos son los pies de los que anuncian la paz, de los que anuncian buenas nuevas!” (Romanos 10: 14-15). El corazón de la proclamación es el testimonio, hablar de lo que hemos conocido, experimentado y visto directamente. ¿Cuáles son las historias que son testimonio del movimiento de Dios en su vida?

También podemos ver el movimiento de Dios y la presencia amorosa de Jesús en los demás. Esto requiere estar dispuestos a ver el mundo repleto de Dios y ayudar a los demás a tener una idea de lo vemos de Dios en ellos. La ofrenda de nuestras propias historias puede abrir historias de otros y podemos entrelazar las historias de los demás con la nuestra. Este intercambio de historias nos ayuda a escuchar y nombrar a los Santos entre nosotros e invita a las personas a reconocer la tierra santa de Dios.

Invitar a todos a MÁS. El evangelismo es más que una conversación, ser un amigo, escuchar o incluso caminar junto a alguien en su viaje espiritual. El evangelismo no termina con nombrar y celebrar a Cristo presente en las historias compartidas. Compartir buenas nuevas nos mueve a invitar a los demás a algo más: a un encuentro más profundo con Jesús, a seguir a Jesús a una relación más plena, liberadora y dadora de vida con Dios y a emprender este camino con otras personas que son parte de la comunidad de fe. Invitar es un esfuerzo jubiloso que surge naturalmente del intercambio de historias y la búsqueda y el nombramiento de Cristo obrando en la vida de otra persona: invitarlos al gran banquete de Jesucristo y a la gran aventura de seguir a Jesús.

Muchos de nosotros preferiríamos omitir el paso de invitación. Como señala Headington, la invitación es una de las tres (3) prácticas centrales de evangelismo. En las escrituras, Jesús organiza su ministerio alrededor de la invitación: “Ven, sígueme.” “Ve y haz tú lo mismo.” “Ven a mi casa.” “Vete y no peques más.” “Quédate con nosotros, comparte pan con nosotros.” Incluso la misma práctica del evangelismo tiene sus raíces en nuestra aceptación de la invitación que nos hace Dios. “Dios es el gran evangelista”, dice Headington, “y sin embargo, Dios amablemente nos permite, el Cuerpo de Cristo, ser sus embajadores exhortándose por medio de nosotros (2 Corintios 5:20)”.

Nuestra invitación no puede ni debe tratar a personas como proyectos u objetos. En el momento podría ser natural invitar a alguien a más diálogo (“¿Nos vemos en otra ocasión?”), más reflexión (escrituras, libros, poemas, videos o películas) o más comunidad cristiana (adoración, alcance, grupo de estudio, enlace con otras personas con intereses mutuos). Podría ser la invitación a ver a más de Dios obrando en ellos mismos, en nosotros y en el mundo.

Cuando invitamos a alguien a algo más, nuestra invitación debe ir acompañada desde el principio hasta el final con una bienvenida hospitalaria y un interés mutuo. No hay misterio en la invitación. Invitamos a las personas a cosas que ya sabemos que son amorosas, liberadoras y dadoras de vida. No invitamos

a las personas a cosas aburridas, desinteresadas o divisivas. A veces, la aventura puede conducir a una invitación a la iglesia, al bautismo o a la afirmación y bendición de una comunidad de fe que ya se está formando. Algunas veces no será así. Nuestro trabajo no insistir, sino escuchar con profundo interés e invitar a los demás a meditar con nosotros sobre las posibilidades de un Dios que intenta reunir a cada ser humano en el amoroso abrazo de Dios. Como nombrar lo Sagrado, invitar a un mayor descubrimiento requiere gentileza y sabiduría junto con valentía.

Si estamos practicando bien el evangelismo, buscando y compartiendo la buena nueva de la presencia liberadora, amorosa y dadora de vida de Jesús, es posible que no tengamos que ser nosotros quienes invitan. Quizás otros nos inviten a actuar. En la conversación entre Felipe y el eunuco etíope en el libro de Hechos, Felipe no es quien invita. En cada etapa, el eunuco etíope invita a Felipe a guiarlo en el siguiente paso: ¡incluso lo invita a su propio bautismo!

El evangelismo no es algo que se deba temer. Los evangelistas episcopales no vendemos a Jesús ni a la iglesia, ni estamos a cargo de que alguien siga a Jesús. Ese movimiento pertenece al Espíritu Santo. Sin embargo, cuanto más nos sintonicemos con la presencia amorosa de Jesús, más experimentaremos la plenitud de una relación amorosa, liberadora y vivificante con Dios [quiere desbordarse. Ese desbordamiento es evangelismo.

El Evangelio y la Tecnología

La fe cristiana y la tecnología han estado sincronizadas desde el principio. Algunos argumentarían que la Encarnación ocurrió cuando ocurrió en cierto momento de la historia de la humanidad porque gracias al Imperio Romano por fin fue relativamente seguro viajar por las carreteras y surcar los mares en una próspera industria marítima. Uno podría imaginarse que la Encarnación sucedió en el primer momento en que fue posible que el Evangelio se extendiera con el menor número de obstáculos físicos.

Una lectura detallada de Hechos enseña cuánto dependían la Iglesia primitiva y los apóstoles de la tecnología de su tiempo. San Pablo viaja constantemente en el mar: él y sus compañeros sobrevivieron un naufragio (Hechos 27) y pudieron viajar en otro barco para continuar su viaje a Roma. Cuántas historias no hay en Hechos que ocurren a lo largo de caminos construidos por los romanos, desde el encuentro de Felipe con el eunuco (Hechos 8: 26-40) hasta el encuentro de Pablo con el Cristo resucitado (Hechos 9).

Las tecnologías como las carreteras y los barcos hicieron posible formar comunidad, difundir noticias y observar las vidas de los demás de formas que antes no eran posibles. Las tecnologías de la escritura hicieron lo mismo. La Iglesia fue una de las primeras en adoptar la forma de comunicación escrita del código, que tradicionalmente se dice que fue inventada por Julio César. Los primeros lectores de la Iglesia prefirieron el código al rollo porque facilitaba ver los paralelos entre los Evangelios o ver los nexos entre las escrituras cristianas y hebreas.

Del mismo modo, es difícil imaginar las enseñanzas incendiarias de Martin Luther y otros reformadores que viajan muy lejos sin la invención casi simultánea de la imprenta. Esa tecnología permitió no solo la diseminación de escritos revolucionarios, sino que puso copias de la Biblia, a menudo en idioma vernáculo, en manos de los laicos. Una de las reformas más importantes durante el reinado del rey Enrique VIII fue la impresión de la “Gran Biblia” y su distribución por Inglaterra a las parroquias donde se autorizó su lectura durante el culto público. La Iglesia encontró una tecnología que le permite compartir la Buena Nueva con más eficacia de lo que lo había hecho anteriormente, y la acogió con entusiasmo, a pesar de las consecuencias imprevistas y las controversias subsiguientes que la tecnología potenció.

En el siglo XIX, las iglesias utilizaron las nuevas tecnologías para las expediciones largas de alta mar para llevar el Evangelio a lejanos continentes –si bien con consecuencias mixtas (sobre todo desde el punto de vista de los habitantes originales de las tierras “descubiertas”). En el siglo XX, estamos ya en la era moderna y contamos con una serie impresionante de avances en la tecnología de las comunicaciones. Los telégrafos y teléfonos fueron adoptados rápidamente por las congregaciones de la iglesia y las estructuras estatales y nacionales como una herramienta para coordinar el trabajo misionero en todo el mundo. Las películas se aprovecharon para difundir el Evangelio de maneras destinadas a mover los corazones y las mentes de los públicos –por ejemplo, considérese el impacto de (¡Episcopaliano!) *Los Diez Mandamientos* de Cecile B. DeMille.

La Iglesia hizo aprovechó no solo las películas en sí, sino los lugares donde se exhibieron. La Catedral de Cristal en California tuvo sus orígenes en un teatro de autocinema que Robert Schuller y su esposa Arvella utilizaron para plantar una nueva iglesia. El movimiento de megaiglesias depende de y surgió en respuesta al cambio en la cultura que resulta del uso creciente de automóviles. La televisión y la radio fueron utilizadas rápidamente por predicadores y congregaciones de muchas maneras, apoyando a las congregaciones locales, llegando a públicos nacionales en el caso de predicadores particularmente convincentes o compartiendo eventos importantes de adoración con personas que de otra forma no podrían participar.

Y luego está la computadora. No recuerdo la última vez que compré una edición impresa de un trabajo de referencia bíblico o un conjunto de comentarios en lugar de comprar una versión electrónica para agregarla a la biblioteca de mi computadora. La naturaleza misma de la predicación ha cambiado, desde una experiencia auditiva directa de predicador a feligrés, a una presentación multimedia en tiempo diferido. Algunas congregaciones se forman en línea, como el Proyecto Slate en Baltimore, y otras congregaciones virtuales nunca tienen reuniones presenciales, pero tienen espacios vibrantes de oración y adoración en línea, ya sea en realidad virtual o simplemente usando un recurso web común.

No es sorprendente, entonces, que la Iglesia esté pensando detenidamente sobre las redes sociales y los efectos de enlace que las sustentan. El auge de Facebook, Twitter, Snapchat, Pinterest y todo lo que venga después se basa en el reconocimiento de que la información en un entorno altamente interconectado es publicada por muchos para muchos. Esto está muy lejos de los días en que la información se publicaba principalmente de uno a muchos o de uno a uno. Todavía estamos en los comienzos de esta particular revolución de las comunicaciones, pero debe quedar claro que la Iglesia no es ajena a aprender a usar y adaptar la tecnología para los propósitos de Dios.

El evangelismo y las redes sociales

Todavía estamos aprendiendo cómo aprovechar las redes sociales para el evangelismo. Pero una cosa sabemos: si nos limitamos a la comunicación unidireccional –mirar un sitio web estático por aquí, enviar un correo electrónico por allá– nos estamos perdiendo la mejor parte de las redes sociales y el quid del evangelismo. Como notamos en la sección sobre evangelismo episcopal, esta práctica nunca tiene éxito si tan solo se ponen letreros, se pintan las puertas rojas o se crean destinos. La buena nueva del amor abundante de Dios se extiende a través de las palabras de la conversación cotidiana y de los actos relacionados con las palabras de testimonio y amor de los cristianos en la vida pública. Los cristianos se vuelven más espiritualmente vivos cuando salen a la luz y encuentran al Cristo viviente que nos antecede, listos para escuchar, hablar y actuar en armonía con la bondad de Dios en la urdimbre y la trama de sus relaciones y vida pública.

A medida que avance para practicar el evangelismo episcopal, permita que estos tres principios bíblicamente informados lo arraiguen. Piense en ellos casi como posturas, una forma de posicionarse, especialmente en relación con las redes sociales.

Prepárese a ser convertido

Creo que... el trabajo del misionero es predicar, no predicar la iglesia sino a Cristo. Si predica a Cristo y el mensaje del cristianismo, la iglesia bien podría resultar, bien podría aparecer, pero podría no ser la iglesia en la que pensaba. (Vincent J. Donovan, *Christianity Rediscovered*, 1978, Fides: Indiana, 810)

Si bien esta idea tiene casi cuarenta (40) años, parece especialmente cierta en el nuevo contexto de las redes sociales y la red informática mundial, la web. La web es un nuevo contexto misionero, un lugar real y un mundo de relaciones. El tipo de intercambios de Evangelio que tiene lugar allí es muy real y las personas a las que se nos envía son muy reales. Es más, Dios ya está obrando utilizando los medios de las redes sociales, los motores de búsqueda y medios similares para vincular a las personas con el Evangelio. Para poder salir de nuestra iglesia y ser misioneros en este contexto, primero debemos dejar las viejas formas de pensar y obrar.

En Hechos 10, se habla de que un centurión con el nombre de Cornelio ya está buscando a Dios, buscando con las personas de su casa, conocer a Dios. Él es un buen hombre que da generosamente a los demás y hace buenas obras. Él no es parte de la iglesia, pero le ora a Dios. En el contexto de esa oración, Dios le dice que mande a buscar a un hombre llamado Pedro. Pedro está completamente confundido: ¿Por qué Dios lo enviaría a un centurión romano? ¿Teme este hombre a Dios? ¿Por qué come esas comidas inmundas y acoge a personas que no forman parte de la comunidad cristiana? Si bien en la experiencia de Pedro la fidelidad de Cornelius no se ajusta al molde de una buena persona religiosa respetuosa, Dios ha hecho a Cornelio y Dios está invitando a Cornelio a la comunidad.

Dios obra en el corazón de Pedro. Finalmente pasa tiempo con Cornelio, entra a su casa, come su comida y sus ojos se abren de par en par. “En verdad comprendo que Dios no hace acepción de personas, sino que en toda nación, el que le teme y practica lo que es justo, le es acepto”, dijo Pedro. Luego da testimonio del Evangelio, contando la Gran Historia de Jesús, quien predicó la paz, trajo el poder de sanidad y liberación de Dios, fue asesinado y, sin embargo, resucitó. Mientras aún hablaba Pedro estas palabras, el Espíritu Santo cayó sobre todos los que oían el mensaje. Y todos los creyentes que eran de la circuncisión y habían venido con Pedro, se quedaron atónitos de que el don del Espíritu Santo se hubiese derramado también sobre los gentiles. Todos son convertidos.

El trabajo de evangelización y compartir la Buena Nueva del amor reconciliador de Dios en el contexto de la web va a ser diferente a como era la Iglesia con la que crecimos muchos de nosotros, en nuestras relaciones verbales, cara a cara y virtuales, y en nuestros actos y testimonio en la plaza pública física y virtual. Si lo hacemos bien, el Evangelio será proclamado a muchas personas de cada tribu y nación, la mayoría de las cuales son diferentes a nosotros. Muchos pueden considerarse inmundos o incluso no estar preparados para el Evangelio. Es muy probable que muchos hagan preguntas que nos hagan sentir incómodos y desafíen nuestras nociones sobre lo que es bueno, santo o cristiano. Al final, ejercer el trabajo de evangelismo en el contexto de la Internet y las redes sociales elimina los obstáculos en nuestra propia experiencia de la iglesia. No muy diferente de Pedro, nos romperá, cambiará nuestro corazón, irá en contra de nuestros mejores modales y suposiciones y, al final, nos convertirá.

Al igual que los misioneros lo han redescubierto en todas las edades, no hay un resultado fijo predeterminado en el trabajo de evangelismo. Al igual que sucede con los cristianos fieles que han cruzado culturas desconocidas, a través de las redes sociales y la web, hay una transformación mutua de aquellos que buscan a Dios y aquellos que buscan compartir a Dios con los demás.

Hay que ser curiosos y abiertos a seguir

En Hechos 8 encontramos al eunuco etíope y a Felipe, uno de los discípulos. Felipe es enviado por Dios a ir a un camino desierto, similarmente a cualquiera de nosotros apóstoles (el significado de la palabra es “alguien que es enviado”) que tiene que ir a lugares y desconocidos y hablar con personas que no conoce. Se cuenta que Felipe fue y se encontró con un eunuco temeroso de Dios que va de camino a su casa en el templo de Jerusalén. Dios le dice a Felipe que vaya con él, y entonces él corre para alcanzar

al carro del eunuco. Atraído por la santa curiosidad, se acerca a él para descubrir lo que está leyendo y estudiando.

Resulta que el eunuco está leyendo a Isaías. Felipe pregunta: “Pero ¿entiendes lo que lees?” A partir de ese momento, el eunuco etíope es quien dirige la conversación, abriendo cada nueva puerta. ¿Y cómo podré, si alguno no me guía?, pregunta. Más tarde, después de que Felipe abre las Escrituras con él, el eunuco pregunta: “¿de quién dice el profeta esto; de sí mismo, o de algún otro?” Y mientras cabalgan, y el eunuco descubre su propio deseo de relacionarse con Jesús, pregunta: “Aquí hay agua; ¿qué impide que yo sea bautizado?”

En cada momento, Felipe responde fiel y plenamente, encontrando maneras de decir que sí y seguir profundizando en el viaje como acompañante. Felipe no está liderando, pero constantemente está abriendo espacio al estar presente, siendo atento y curioso, manteniendo una postura que no es agresiva ni defensiva y ofreciendo una interpretación simple y directa. Felipe abre las puertas acercándose, haciendo la primera pregunta inquisitiva y moviéndose sin miedo con el flujo de la conversación.

Esta historia de Hechos debería considerarse como un espejo y ejemplo de lo que hacemos en nuestros encuentros cara a cara y en las redes sociales. El eunuco representa para nosotros este grupo de personas que están buscando y haciendo preguntas sobre el Dios en el que creen. Hay personas a nuestro alrededor en busca de Dios, de significado, de comunidades de propósito, de maneras de ofrecerse a los demás. Muchos de ellos están buscando en la web y usando las redes sociales para obtener más información sobre Dios, la fe o una comunidad. Estamos invitados a emprender el trabajo de las redes sociales y la web de la misma manera en que estamos invitados a entrar más plenamente en los espacios físicos que nos rodean: escuchar, contar la historia, agradecer las historias de los demás, participar en lo que Dios es ya está haciendo entre nosotros.

Ciertamente, podemos crear nuestros propios sitios web atractivos, y esto es bueno, pero sin entrar en conversaciones más amplias, también puede convertirse en otra versión del “evangelismo de puerta roja” (o sea, “pinta la puerta de rojo y la gente vendrá”). Al igual que en nuestras interacciones verbales y cara a cara en la vida diaria, el trabajo de evangelismo en las redes sociales es más diverso que publicar un “cartel” en la Internet (sitio web) o invitar a las personas a visitar un sitio. El evangelismo más profundo, más rico y más completo implica nuestra participación en conversaciones, discusiones y comunidades que ya están presentes en línea y en la web: ser quiénes somos en Cristo, empapándonos en la conversación, escuchando y nombrando a Dios en el trabajo e invitando a una conexión más profunda.

Algunos de los miembros de nuestra familia, por ejemplo, pertenecen a grupos de vecinos en línea. Cada vez que alguien pregunta a dónde ir a la iglesia, comienza una plática sobre lo que están buscando. ¿Por qué no contar historias de las comunidades episcopales? Cuando surjan otros

problemas en línea, ¿por qué no presentarnos y exploran con las personas, señalando los paralelismos con las Escrituras y la tradición cristiana (trabajo importante en una cultura de disminución de la alfabetización religiosa)? Desde películas hasta noticias, podemos hablar con buenas palabras y palabras del evangelio en estas situaciones. Cualquiera puede gritar o pegar horribles memes de odio en Facebook. Comparta historias o invite a las personas a considerar cómo una charla de TED impacta su vida espiritual.

Hay muchas otras posibilidades. Pero primero, como Felipe, es más importante escuchar el llamado del Espíritu, luego acercarse, escuchar y caminar junto a las personas en su contexto. Entonces, como Philip, podemos entrar en conversación con curiosidad y esperar las respuestas de los demás para ayudar a guiarnos y abrir puertas.

Hay que estar expectativa de ver lo Santo de una manera diferente

Lo que argumentando aquí es la disolución total de la falsa idea moderna de una división entre el espacio secular y el profano, ya sea dentro o fuera de la nave de la iglesia o entre la presencia física cara a cara y la red. Reclamamos como episcopales que Dios está obrando en el mundo y que todas las cosas fueron creadas por Dios. De hecho, nuestro credo dice que todas las cosas reflejan la imagen de la Trinidad divina, especialmente la misteriosa segunda persona: Dios en Cristo Jesús. Si esto es cierto, entonces todo puede ser una nave para el Evangelio y un portador de la presencia de Cristo.

Uno de los mayores obstáculos para hacer el trabajo de evangelismo a través de las redes sociales es que a menudo creemos y decimos que no tiene ningún valor [tal como se ha dicho a lo largo de las eras sobre los extranjeros ajenos a la cultura, o los eunucos, o los no circuncidados, o aquellos que comen diferentes alimentos o se reúnen de formas diferentes. Los santos Cirilo y Metodio cruzaron una división impuesta por la Iglesia de su edad, se atrevieron a dirigir el culto y escribir las palabras de las Escrituras en lenguas eslavas en lugar de esperar que los eslavos aprendieran latín para escuchar el Evangelio y reunirse con fe. Decir que cualquier cosa en toda la creación no tiene valor es negar su conexión con el Dios que la creó. En lugar de negar las redes sociales, hay que aceptarlas y ver cómo podrían relacionarse con el Evangelio.

Pablo enseña el curso magistral en esta práctica. En Hechos 17, lo encontramos en Atenas. Él camina por la ciudad de Atenas y ve que está repleta de ídolos y dioses falsos. (Ciertamente, esta podría ser una descripción adecuada de la Internet.) Ahora consideremos esto: un dios falso imita a Dios e incluso puede tener algunos de los atributos de Dios aunque claramente no es Dios. Entonces, Pablo invita a conversar a todos los que representan a las muchas y diversas deidades de esa ciudad, incluso a las autoridades de la ciudad. Y luego él habla...

“Varones atenienses, en todo observo que sois extremadamente religiosos; porque mientras pasaba y observaba los objetos de vuestra adoración, hallé también un altar en el cual estaba esta inscripción: “Al dios desconocido“. Al que vosotros adoráis, pues, sin conocerle, a ése os

vengo a anunciar. El Dios que hizo el mundo y todas las cosas que hay en él, siendo Señor del cielo y de la tierra, no habita en templos hechos por manos humanas, ni es servido por manos de hombres, como si necesitase de algo; pues él es quien da a todos vida y aliento y todas las cosas. (Hechos 17:22-25).

Pablo da testimonio y utiliza los ídolos locales y la estatua y el templo del Dios anónimo para proclamar el mensaje del Evangelio. No todos están convencidos. Tampoco todos quedarán convencidos por nuestros esfuerzos. Sin embargo, él usa los símbolos y el contexto cultural para hablar sobre Dios. Lo que parece profano e impío se convierte en un medio para abrir una visión de Dios.

Todo y todos reflejan la imagen divina, en formas grandes y pequeñas. El desafío de los apóstoles es buscar una visión clara de cómo esto refleja la naturaleza y la misión de Dios en Cristo Jesús. De manera sorprendente, el Movimiento de Jesús ya está obrando en el mundo que nos rodea. La pregunta es, ¿estamos dispuestos a salir y ver esto incluso en lo supuestamente profano e inmundo? La Internet es una calle llena de templos e ídolos y, al igual que Atenas, nos ofrece la oportunidad de entrar en sus confines y murallas, caminar y descubrir, y luego proclamar la gracia salvadora de Dios.

Así como nuestros antepasados compartieron y celebraron la buena nueva en las fronteras de la misión física, hoy las fronteras de la web y los medios son contextos donde la luz, la vida y la esperanza ya están a nuestro alcance para mover todo el mundo hacia Dios.

Nuestra esperanza es que descubrirá este nuevo lugar más plenamente. Entre y sea usted mismo como es en Cristo. Trate a cada persona como tierra santa. Obre francamente para hablar desde su fe. Invite a continuar las relaciones. Esto vale para las conversaciones verbales y los encuentros cara a cara. También para nuestras relaciones a través de las redes sociales. De hecho, quizás la práctica de nuestra presencia evangelística, escuchar y hablar a través de las redes sociales nos pueda llevar más profundamente a una relación amorosa con Jesús. Bienvenido a la aventura.

¹ Para más información sobre “nombrar al Santo”, véase Gortner, David *Transforming Evangelism* (Nueva York: Church Publishing, 2008). P. 32, 44, 137-145.

² Citado en *The Study of Evangelism: exploring a missional practice of the church* ed. Paul W. Chilcote and Lacey C. Warner (Eerdmans, 2008) p. 233.

GRUPO DE TRABAJO PARA EL DESARROLLO Y LA SUSTENTABILIDAD CONGREGACIONAL LATINO-HISPANA

Miembros

Dr. Antonio J. Gallardo, <i>Presidente</i>	Los Angeles, VIII	2018
El Rvdo. Tom Callard	Western Massachusetts, I	2018
El Rvdo. Victor H. Conrado	Chicago, V	2018
El Rvmo. Dan T. Edwards, Obispo	Nevada, VIII	2018
Sra. Karla Fernandez Parker	Texas, VII	2018
El Rvdo. Ed Gomez	Texas, VII	2018
La Muy Rvda. Miguelina Howell	Connecticut, I	2018
Sra. Wendy Pineda	Texas, VII	2018
El Rvdo. Oscar A. Rozo	Milwaukee, V	2018
Sra. Teresa Taboas	Puerto Rico, IX	2018
El Rvdm. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	
El Muy Rvdo. Dr. Brian Baker, <i>Enlace con el Consejo Ejecutivo</i>	Northern California, VIII	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

En septiembre de 2016, el Rvdo. Óscar Rozo reemplazó al Rvdo. Roberto Arciniega (Oregon, VIII) y, en octubre de 2016, la Sra. Ariana González-Bonillas (Arizona, VIII) solicitó retirarse como miembro del Grupo de Trabajo.

Mandato

Resolución 2015-A086:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 78a Convención General afirme el trabajo que la Oficina del Ministerio Latino/Hispano ha realizado para identificar congregaciones ubicadas en áreas con alta población latina/hispana y le proporcione informes demográficos detallados, capacitación en liderazgo, capacitación en conciencia intercultural y recursos de mercadeo y publicidad para ayudar a estas congregaciones y otros recursos; y asimismo

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, con el asesoramiento del Misionero para el Ministerio Latino/Hispano, creen una Red de Aliados Paneclesiástica para el Desarrollo del Ministerio Congregacional Latino/Hispano, con el objetivo de facilitar orientadores y mentores que trabajen con las congregaciones, los líderes laicos, los clérigos y el personal diocesano en la implementación de las disposiciones de la Resolución A-086 de la Convención General [CG].

Que la 78a Convención General instruya a la Oficina del Ministerio Latino/Hispano, en colaboración con la Red de Aliados para el Desarrollo del Ministerio Congregacional Latino/Hispano, para que continúe creando recursos y programas de formación y desarrollo del liderazgo destinados a satisfacer las necesidades de los clérigos y líderes laicos que actualmente presten servicios en los ministerios latinos/hispanos, incluidos los programas con la Iglesia Evangélica Luterana en América y otros asociados ecuménicos enfocados en el desarrollo continuo de la educación y del liderazgo del clero y de los líderes laicos; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina del Ministerio Latino/Hispano, en colaboración con la Red de Aliados para el Desarrollo del Ministerio Congregacional Latino/Hispano, cree mecanismos de mentoría y orientación para los clérigos que actualmente trabajan en los ministerios latinos/hispanos; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina del Ministerio Latino/Hispano, en colaboración con la Red de Aliados para el Desarrollo del Ministerio Congregacional Latino/Hispano, cree recursos para el desarrollo congregacional y la renovación del desarrollo congregacional que se pretenden para el personal diocesano, el clero y los líderes laicos que estén explorando el establecimiento de ministerios de adoración latinos/hispanos bilingües, multiétnicos y multiculturales en sus comunidades; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina del Ministerio Latino/Hispano, en colaboración con la Red de Aliados para el Desarrollo del Ministerio Congregacional Latino/Hispano, cree un programa intensivo de capacitación en competencia cultural para que los miembros del personal diocesano, seminaristas, clérigos y líderes laicos adquieran competencias lingüísticas y culturales para su ministerio en comunidades latinas/hispanas bilingües, multiétnicas y multiculturales, incluso a través de colaboraciones con la Iglesia Evangélica Luterana en América y otras organizaciones ecuménicas; y, que, además, proporcione recursos educativos y medios de comunicación de fácil acceso; y asimismo

Se resuelve, Que la Red de Aliados para el Desarrollo del Ministerio Congregacional Latino/Hispano realice una evaluación anual de los programas y revise el uso de los recursos basándose en una encuesta de las personas atendidas.

Resumen de las actividades

RESUMEN EJECUTIVO

La Oficina del Ministerio Latino/Hispano aspira a lograr su trabajo al: “Desarrollar capacidades, construir comunidades y crear discípulos”.

La Iglesia Episcopal ha tomado nota de las estadísticas demográficas en proceso de cambio radical a través de las cuales se demuestra que la población latina/hispana es una de las de mayor y más rápido crecimiento en Estados Unidos. En virtud de lo declarado en la Visión Estratégica para Alcanzar a los

Latinos/Hispanos (2009), la Iglesia también decidió que tratará de ser valiente, ingeniosa, apasionada y entusiasta en su respuesta a estas nuevas circunstancias”. En ese mismo documento, la Iglesia también declara que “Podemos crecer iglesias dinámicas y fructíferas al invitar a la comunidad latina/hispana a un ambiente acogedor e incluyente y al compartir la riqueza de nuestra vida litúrgica e implementar programas innovadores y pertinentes”.

Con esta Visión en mente, y en los términos expresados en su página de Internet, la Iglesia encomendó a la Oficina del Ministerio Latino/Hispano [MLH] a orientar a la Iglesia “en la formación de comunidades de fe hospitalarias que nutran, fortalezcan y formen discípulos de Cristo en la tradición anglicana dentro de las comunidades de habla hispana”.

En la 78a Convención General la Iglesia afirmó la gran labor que ha desempeñado el MLH al apoyar la Visión Estratégica de la Iglesia para crear iglesias dinámicas y fructíferas; reconoció, asimismo, que existe la necesidad de invertir recursos adicionales a través de la aprobación de la Resolución 2015-A086.

Con el fin de determinar la forma más eficaz y eficiente de invertir esos fondos, los directores del Grupo de Trabajo recibieron la tarea de diseñar e implementar un plan para avanzar aún más la labor que realiza la Iglesia para apoyar las comunidades de habla hispana, tanto existentes como nuevas, al mismo tiempo que se abordan los desafíos sistemáticos que estas comunidades pudiesen enfrentar y que podrían resolverse únicamente con iniciativas de la Iglesia en general.

Hasta la fecha, el menester del Grupo de Trabajo ha fortalecido y ampliado las actividades de los programas existentes del MLH, y ha creado actividades de programación y recursos nuevos cuyo objetivo es ayudar a diócesis, congregaciones y personas en sus caminos de servicio para con las comunidades latinas/hispanas. Esas iniciativas son minuciosas y sirven para apoyar a quienes piensen atender a personas latinas/hispanas, así como a quienes se encuentren en fase de exploración al respecto o ya sirvan a este grupo demográfico.

El Grupo de Trabajo se basó en dos (2) actividades de programación existentes, en el caso de las personas en fase de exploración: New Camino y Adiestramiento para Plantadores de Iglesias. New Camino es un congreso de dos (2) días cuyo objetivo es alentar a las diócesis y equiparlas para iniciar y apoyar los ministerios latinos/hispanos. Hace diez (10) años, las diócesis y parroquias que iniciaban ministerios latinos/hispanos quizás no contaron con conocimientos sólidos para determinar lo requerido para servir a la población latina/hispana; conocimientos que sí proporciona el programa de New Camino. Para este trienio, el Grupo de Trabajo estableció el objetivo de apoyar a por lo menos nueve (9) diócesis; habiendo ya apoyado a cinco (5) de estas anteriormente.

Cuando una diócesis y/o parroquia decide atender a la población latina/hispana, habrán recursos disponibles para apoyar al clero y al personal administrativo en su trayectoria. El Grupo de Trabajo

elaboró una gama extensa de recursos de desarrollo congregacional, tales como programas de capacitación en medios sociales, evangelismo digital, conocimiento cultural y recursos específicos con temas de medios sociales y evangelismo. Para finales de 2017, estos recursos incluirán un surtido inicial de doce (12) plantillas bilingües para campañas masivas de correo electrónico (*e-blast*), veinte (20) videos para Facebook, y veinticinco (25) memes que podrán ser utilizados para iniciativas de acercamiento y formación por las congregaciones que atienden a latinos/hispanos.

El Grupo de Trabajo diseñó e implementó un programa de competencia cultural en conjunto con tres (3) seminarios episcopales (Seminario del Suroeste, Bexley-Seabury y Bloy House), con el fin de abordar la realidad de que existen fuentes limitadas de clérigos ordenados de origen latino/hispano, o clérigos lo suficientemente competentes en cuanto a idioma y cultura, para atender a la población latina/hispana.

El Grupo de Trabajo también capacitará a treinta y un (31) mentores/orientadores quienes trabajarán con congregaciones, líderes laicos, clérigos y el personal de las diócesis que atiendan a latinos/hispanos. Estos orientadores, en cantidades sin precedentes, estarán disponibles para ayudar a clérigos, plantadores de iglesias, empleados de las diócesis, seminaristas y otros, en relación con temas tales como formas para mejorar la toma de decisiones, la efectividad de la interacción interpersonal y, generar confianza al atender a latinos/hispanos.

Para complementar y fortalecer la labor del clero y del personal diocesano y parroquial, el Grupo de Trabajo seguirá desarrollando los recursos necesarios para establecer un programa de formación laica totalmente expansible: La Academia Ecuémica de Liderazgo. Hasta la fecha, más de doscientos (200) facilitadores de más de setenta y cinco (75) congregaciones, que representan a veinticinco (25) diócesis, fueron equipados para difundir materiales de formación en formato totalmente autónomo y portátil, generados para fomentar el liderazgo laico latino/hispano.

Todas las iniciativas para suplir a las diócesis y a las congregaciones de toda la Iglesia, con recursos para respaldar la visión que se tiene de atender a las comunidades de habla hispana, serán fortalecidas, conocidas, difundidas y mejoradas a través de una red cada vez más amplia de socios del desarrollo ministerial congregacional latino/hispano en todos los ámbitos eclesiásticos. La red de Ministros Diocesanos Latinos es un ejemplo de la actividad de promover el apoyo para sus propios ministerios y de aumentar el conocimiento de los recursos disponibles por medio de la oficina del MLH. Los congresos nacionales, tales como Nuevo Amanecer y Nuevos Horizontes, cuentan cada vez más con una mayor asistencia y resultan ser eventos de encuentro para latinos/hispanos y sus aliados y de bienvenida para los dones de esta comunidad de la Iglesia Episcopal.

En el presente informe compartimos lo mucho que se ha logrado con los recursos otorgados por la Resolución 2015-A086 y destinados a avanzar la visión de la Iglesia en cuanto al acogimiento de la comunidad latina/hispana. Todos sabemos que queda mucho por hacer, pero esperamos que por lo

menos se hayan sembrado semillas de esperanza a través de estas iniciativas, las cuales seguirán nutriéndose hasta que florezcan plenamente de la manera concebida por la Iglesia.

Los miembros de este Grupo de Trabajo consideran que esta Resolución es una oportunidad para ampliar la labor de la Oficina del Ministerio Latino/Hispano [MLH] al mismo tiempo que se siembran semillas para tareas futuras. El Grupo de Trabajo también comenzó su labor partiendo desde el principio de que la Resolución no era un nuevo comienzo, ni un segundo comienzo, sino un mandato para ampliar la iniciativa que ya existe en la Oficina del Ministerio Latino/Hispano, y también crear recursos nuevos que solo eran sueños anteriormente.

El Grupo de Trabajo se organizó en estos cuatro subcomités con el fin de lograr nuestro mandato de manera sistemática y productiva:

- Red de socios del desarrollo ministerial congregacional latino/hispano de toda la Iglesia: La Sra. Wendy Pineda y la Muy Rvda. Miguelina Howell.
- Desarrollo de recursos y programas de formación y liderazgo para satisfacer las necesidades del clero y de los líderes laicos que sirven actualmente en el MLH: La Sra. Teresa Taboas y el Rvdo. Óscar Rozo.
- Mentoría y orientación de clérigos que trabajan actualmente en el MLH: Obispo Dan Edwards y el Rvdo. Ed Gómez.
- Desarrollo congregacional y renovación del desarrollo que se pretende para empleados de diócesis, el clero y los líderes laicos que estén explorando el establecimiento de ministerios de adoración latinos/hispanos bilingües, multiétnicos y multiculturales en sus comunidades: El Rvdo. Tom Callard y la Sra. Karla Fernández Parker.
- Programas de capacitación en competencia cultural para personal diocesano, seminaristas, clérigos y líderes laicos: El Rvdo. Víctor Conrado, el Rvdo. Óscar Rozo y el Rvdo. Ed Gómez.

Durante el trienio el Grupo de Trabajo tuvo dos reuniones presenciales y videoconferencias trimestrales. Cada subcomité desarrolló una visión para su área de trabajo, además de un enunciado declarando cómo les gustaría ver al Ministerio Latino/Hispano en la Iglesia al finalizar este periodo. Partiendo desde allí, se establecieron planes de trabajo y mecanismos para seguir fortaleciendo lo ya realizado, identificar el potencial de otras oportunidades y minimizar las debilidades existentes.

Cada subcomité contó también con una partida presupuestal inicial, la cual fue revisada sobre la marcha de acuerdo con el avance de la implementación de los planes de trabajo y conforme se fueron identificando oportunidades y retos.

Los subcomités fueron siguiendo esta dinámica en su labor:

- Entender completamente el trabajo que ya realiza la Oficina del Ministerio Latino/Hispano de la Iglesia Episcopal.

- Continuar el trabajo de campo ya en marcha.
- Hacer un inventario de las iniciativas adicionales existentes.
- Definir objetivos específicos, medibles, logrables, realistas y limitados por tiempo (*SMART: specific, measurable, attainable, realistic, time-limited*) para la labor del trienio.
- Definir el punto mínimo del estado actual de los resultados deseados.
- Integrar las tareas de todos los subcomités para evitar la duplicación y fomentar las sinergias.
- Buscar oportunidades para trabajar con otros Grupos de Trabajo dedicados a áreas de visión común (tales como la Resolución 2015-D005: Crear una Red en toda la Iglesia para Plantación de Iglesias).

A continuación se presenta un resumen detallado de los éxitos logrados en cada área de trabajo durante la implementación de la visión y del mandato de la Resolución 2015-A086.

RED DE SOCIOS DEL DESARROLLO MINISTERIAL CONGREGACIONAL LATINO/HISPANO DE TODA LA IGLESIA

La visión de la labor de este subcomité es que, al finalizar el trienio: “Hemos ampliado la red actual de líderes de ministerios en toda la Iglesia”.

Aun antes de la Resolución, la Oficina del Ministerio Latino/Hispano se había empeñado en el área de crear una red de asociados en toda la Iglesia por medio de actividades tales como su congreso bianual de Nuevo Amanecer, la capacitación de plantadores de misiones, y su fuerte presencia en los medios sociales. Esta Oficina se ha dedicado durante años a desarrollar sus capacidades y el objetivo de esta sección de la Resolución fue ampliar esa labor. Su implementación se enfocó en tres (3) grupos de los Ministerios Latinos/Hispanos poco representados: la Provincia IX, los Misioneros de Diócesis Latinas y los Seminaristas. Fue estratégico seleccionar a dichos grupos, ya que se tomó en cuenta el poder dominante de estos constituyentes dentro de la vida de la Iglesia y debido a que han estado en los márgenes.

La Provincia IX está integrada de siete (7) diócesis en América Latina y el Caribe y durante muchos años, tanto sus obispos como sus líderes laicos han expresado sentirse aislados y separados del ministerio de la Iglesia general. Con el fin de fortalecer la unión del ministerio y su asociación con la Provincia IX, la Oficina del Ministerio Latino/Hispano y el Grupo de Trabajo identificaron formas con las cuales la Provincia IX lograra tener una mayor experiencia de conexión con la Iglesia en general. Y, en virtud de que servimos a Dios y vivimos en el Siglo XXI, también fue imperativo reconocer la fuerza del evangelismo digital, de los medios sociales y de la conectividad virtual.

Por lo mismo, llevamos a cabo dos (2) capacitaciones de comunicación intensivas enfocadas en las siguientes áreas:

- Evangelismo Digital
- Administración de los Medios Sociales
- Comunicaciones Escritas
- Producción de Video
- Destrezas para dar entrevistas

La primera capacitación fue organizada en la República Dominicana del 6 al 9 de septiembre de 2016, habiendo invitado a tres (3) participantes de cada diócesis y sus obispos. En total, se contó con la participación de treinta y una (31) personas, la mayoría de ellas laicos provenientes de las siete (7) diócesis de la Provincia IX, además de un representante de cada uno de estos países: México, Costa Rica, El Salvador y Panamá. También estuvieron presentes cinco (5) obispos. En la capacitación intensiva de cuatro (4) días se ofrecieron temas básicos de fotografía, edición de video, videoconferencias y medios sociales. El producto final fue compartir la estrategia que cada grupo iniciaría en sus respectivas diócesis. Dos (2) de los participantes de este evento fueron seleccionados para servir como instructores de la segunda ronda de capacitación en Panamá.

La segunda capacitación (organizada a petición de las Damas Episcopales, ECW, de la Provincia IX) tuvo lugar en Panamá del 14 al 17 de agosto de 2017. Ese curso fue diseñado para fortalecer la Red Provincial de Mujeres, con el tema de cómo mejorar la comunicación y cómo promover el uso de los medios sociales. Al finalizarlo, cada diócesis presentó el plan que pondría en práctica durante los meses posteriores. Participaron todas las siete (7) diócesis de la Provincia IX junto con la Diócesis de Panamá, para una asistencia total de veintitrés (23) mujeres.

En lo general, las oportunidades ofrecidas para desarrollar capacidades y conectividad ya están rindiendo frutos, siendo que ahora nuestros socios en la Provincia IX participan más en la vida eclesial general en formas numerosas y variadas.

Misioneros de Diócesis Latinas El Grupo de Trabajo tuvo la iniciativa de reunir a un grupo diverso de líderes diocesanos para formar una red de ayuda para sus ministerios locales, y para que estuvieran más conectados con el liderazgo que ofrece la Oficina del Ministerio Latino/Hispano. Pocas diócesis tienen un Misionero Latino de tiempo completo o parcial, por lo que, en muchos casos, el líder diocesano es el presidente de su Comisión de Ministerios Latinos. Treinta y tres (33) de los setenta y dos (72) misioneros que identificamos se reunieron en Miami, Florida, del 8 al 11 de agosto de 2017. Cuatro (4) de los participantes provinieron de la Provincia IX. Durante el evento se exploraron formas para lograr una mayor y mejor conexión con la Oficina del Ministerio Latino/Hispano, crear de una red de apoyo, y determinar cómo compartir más ampliamente el trabajo que se lleva a cabo en la Iglesia a través de esta red. La red es una matriz de cooperación que funcionará en colaboración con la Oficina del MLH.

También funciona como una red recién formada de socios que resultará ser un elemento clave de la nueva etapa de crecimiento de los Ministerios Latinos/Hispanos de la Iglesia Episcopal.

Su visión es que estos socios sean una cultura unificada, conectada y potenciada entre sí y con otras personas en el ministerio, para servir mejor a todo el pueblo de Dios. Se está elaborando una lista de recursos para que las parroquias nuevas no tengan que reinventar la rueda, y se mejorará el Mapa de Activos Episcopales para que las personas que deseen iniciar un nuevo ministerio puedan encontrar a otro con quien conectarse. Un subgrupo se volverá a reunir en la primavera de 2018 para desarrollar planes y crear objetivos SMART antes de la siguiente reunión en el otoño de ese mismo año.

Podría ser que los seminaristas interesados en participar en los Ministerios Latinos (o en aprender acerca de estos), no cuenten con oportunidades para expandir sus conocimientos ni conectarse con una red, en virtud de sus estudios y recursos económicos limitados. Con fondos de la Resolución 2015-A086, nuestro Grupo de Trabajo creó la oportunidad para que los seminaristas acudieran a Nuevo Amanecer 2016 (NA 2016). Ese congreso crea un núcleo para relacionarse y establecer contactos y para desarrollar el liderazgo central de las comunidades estadounidenses en las que unos treinta mil (30,000) Episcopales Latinos rinden su culto. El evento también incluye un pequeño grupo de representantes de la Provincia IX. El programa de cuatro (4) días fue diseñado para conectar a latinos y no latinos involucrados en este ministerio común por medio de actividades de desarrollo de capacidades y compañerismo, y para compartir las mejores prácticas.

Se pidió que los seminaristas becados para asistir a Nuevo Amanecer compartieran su experiencia con un evento formal en su parroquia patrocinadora, para así correr la voz y crear interés por este ministerio que crece cada vez más. También fue requisito que los seminaristas presentaran un testimonio digital del impacto que tuvo su presencia durante NA 2016, dentro del contexto de su interés y de su futura participación en los Ministerios Latinos/Hispanos. Gracias a la iniciativa, nueve (9) seminaristas acudieron a Nuevo Amanecer en 2016 y el Grupo de Trabajo tiene planes para que esa cantidad aumente durante Nuevo Amanecer 2018.

La participación de Episcopales en Nuevo Amanecer se ha más que duplicado en los últimos ocho (8) años, de ciento ochenta y nueve (189) asistentes en 2008, a cuatrocientos sesenta y dos (462) en 2016.

RECURSOS PARA FORMACIÓN Y DESARROLLO DE LÍDERES

La visión de la labor de este subcomité es que, al finalizar el trienio: “Contamos con recursos accesibles para ofrecer formación y capacitación a líderes laicos y clérigos. Existe actualmente un programa de capacitación y nos hemos asociado con otros para ampliar las oportunidades”.

Academia Ecuménica de Liderazgo. El Movimiento de Jesús en nuestro ministerio se encuentra de muchas maneras. Uno de los elementos más importantes del MLH es ofrecer formación cristiana a

líderes laicos y fomentar sus destrezas de liderazgo en sus congregaciones y en toda la Iglesia. La Academia EcuMénica de Liderazgo es un programa combinado (en línea y presencial con grupos pequeños), el cual fue creado en conjunto con la Iglesia Evangélica Luterana en América [ELCA] y es guiado por líderes laicos que sirven como instructores de participantes laicos.

El programa consiste de doce (12) cursos presentados por medio de videos y reflexión con grupos pequeños. Los temas incluyen: Evangelización y la Misión del Siglo XXI, la Biblia, Historia Eclesiástica, Liturgia, el Libro de Oración Común, y Mayordomía, entre otros. La idea es que el grupo vea segmentos de video de aproximadamente treinta (30) minutos para luego hacer una reflexión teológica acerca del tema. Se sintetiza el concepto de la reflexión teológica a fin de poder encontrar a Dios en una situación específica, incluidos los acontecimientos de la vida cotidiana. Se utiliza uno de los métodos más comunes y utilizados en Latinoamérica para la reflexión, mismo que consiste de tres (3) pasos: *ver, pensar, actuar*.

1. Ver y entender lo que se está presentando.
2. ¿Qué nos está tratando de decir Dios? ¿Cómo podemos percibir allí la presencia de Dios?
3. ¿Qué me está invitando Dios a hacer? ¿En qué maneras puedo responderle a Dios?

Una clase típica incluye oraciones, himnos, juegos, la presentación del video y la reflexión teológica.

Dimos la capacitación más de quince (15) veces de la siguiente forma: por lo menos nueve (9) veces en Estados Unidos (Los Ángeles, CA; Alexandria, VA; Nueva York, NY; Miami, FL; Houston, TX; Dallas, TX; Chicago, IL; Connecticut; Nueva Jersey); y en las siguientes diócesis de la Provincia IX: Honduras, Ecuador Litoral, Ecuador Central, República Dominicana y Colombia. Capacitamos a doscientos (200) instructores de setenta y cinco (75) congregaciones que representan a por lo menos veinticinco (25) diócesis. Esas diócesis ya llevan a cabo estos grupos pequeños de capacitación y reflexión en toda la Iglesia, o están listas para hacerlo.

El programa de formación cristiana para adultos no solo incluye esta capacitación, sino que también ofrecemos mentoría y acompañamiento para cada uno de los líderes laicos que hayan cursado el curso, a fin de convertirlos en facilitadores de los grupos de discusión pequeños. Durante la capacitación ofrecemos muchas herramientas para los facilitadores que dirigen grupos pequeños en su propia congregación.

La formación también incluye la mentoría y el acompañamiento que les ofrecemos a los facilitadores. Capacitamos a doce (12) personas que actuarán como mentores de los nuevos facilitadores durante su camino, contestando sus dudas, guiándolos y apoyándolos en lo que puedan necesitar. Hemos también captado muchas señales de lo que está sucediendo con los grupos pequeños en las

congregaciones: entusiasmo, compromiso y mucha gente que se ha acercado a Dios y a entablar una relación mejor con Él y con la Iglesia Episcopal.

MENTORÍA Y CAPACITACIÓN DE CLÉRIGOS QUE TRABAJAN EN MINISTERIOS LATINOS

La visión de la labor de este subcomité es que, al finalizar el trienio: “Tenemos una red accesible de orientadores que se prestan para apoyar a las personas que trabajan en Ministerios Latinos/Hispanos”.

La Resolución 2015-A086 pidió que se estableciera una Red de Asociados en toda la Iglesia para ofrecer orientadores y mentores que trabajen con congregaciones, líderes laicos, el clero y el personal diocesano.

El subcomité decidió que la mejor forma de lograr el trabajo de esta visión, en esta área, sería reclutar y capacitar a orientadores a través de un instituto de capacitación de orientadores con experiencia en trabajo eclesiástico. El subcomité también se reunió con el Grupo de Trabajo de la Plantación de Iglesias (D005), para explorar la posibilidad de trabajar juntos, aunque fue evidente que cada entidad tiene necesidades particulares por lo que se decidió trabajar en forma independiente.

La primera tarea del subcomité fue usar ciertos criterios para identificar a un instructor de orientadores culturalmente competente, por ejemplo, los comentarios de los clérigos que ya trabajan en ministerios latinos/hispanos, así como las recomendaciones de otras denominaciones que proporcionan orientadores a sus clérigos (tales como la Iglesia Presbiteriana y la Iglesia Evangélica Luterana de América). Algo más fue determinar nuestra mejor opción: una capacitación presencial de una semana, o una capacitación en línea. Después de contactar a distintos proveedores de capacitación de orientadores, el subcomité tuvo claro que la capacitación en línea nos daría la oportunidad de capacitar a más orientadores comparados con lo que podríamos ofrecer en entrenamientos presenciales de una semana y, luego de concluir sus investigaciones, el subcomité recomendó la organización CoachNet como el mejor proveedor para capacitar tanto a clérigos como a laicos en su papel de orientadores certificados. CoachNet proporcionaría la capacitación y preparación necesarias para que los nuevos orientadores queden certificados por la International Coaching Federation [ICF] (Federación Internacional de Orientadores).

Después de seleccionar a este proveedor de capacitación, el subcomité fijó el objetivo de entrenar a treinta y un (31) orientadores de acuerdo con el presupuesto disponible. La primera cohorte de orientadores se inició el 21 de febrero de 2017, con un grupo de nueve (9) alumnos, y se espera que completen el curso el 15 de marzo de 2018. El segundo cohorte de veintidós (22) alumnos comenzará en abril de 2018, y deberá concluir la capacitación hacia marzo de 2019.

La capacitación consiste de sesenta y cuatro (64) horas de capacitación en orientación y diez (10) horas de mentoría en orientación. Los alumnos comienzan a orientar a otras personas después de cuatro (4)

meses de capacitación, ya sé que requiere una práctica de cien (100) horas de orientación antes del examen de certificación. Al finalizar este trienio, la Iglesia contará con treinta y un (31) orientadores certificados por la ICF. Estos estarán disponibles en toda la Iglesia para ayudar a clérigos, plantadores de iglesias, personal de diócesis, seminaristas y demás personas, en temas relacionados con mejorar la toma de decisiones, ser más eficaces en la interacción interpersonal y generar confianza.

Denise Trevino-Gómez de la Diócesis Episcopal de Texas comentó lo siguiente después de su experiencia: “Aprender nuevas dinámicas de orientación a través de CoachNet fue fundamental para desarrollar conocimientos requeridos para ayudar a las personas a reflexionar acerca del potencial que tienen para lograr sus metas personales y profesionales. Los consejos prácticos y las metodologías comprobadas para empeñar a las personas al guiarlas a través de encrucijadas a veces desafiantes, se pueden aplicar en muchas situaciones eclesíásticas tanto con individuos como con grupos de personas. Me entusiasma ser parte de esta iniciativa para establecer nuevos ministerios hispanos”.

DESARROLLO CONGREGACIONAL Y RENOVACIÓN DEL DESARROLLO QUE SE PRETENDE PARA EL PERSONAL DIOCESANO, LOS CLÉRIGOS Y LOS LÍDERES LAICOS QUE ESTÉN EXPLORANDO EL ESTABLECIMIENTO DE MINISTERIOS DE ADORACIÓN LATINOS/HISPANOS BILINGÜES, MULTIÉTNICOS Y MULTICULTURALES EN SUS COMUNIDADES

La visión de la labor de este subcomité es que, al finalizar el trienio: “Muchas diócesis entienden la oportunidad evangelista de acoger a la comunidad latina/hispana y saben también que necesitan herramientas y capacitación. Las diócesis reconocen que fortalecer los Ministerios Latinos/Hispanos también fortalece a la Iglesia. Contamos con los recursos publicitarios, los cuales son tan necesarios, así como con suficientes clérigos latinos y clérigos y líderes anglos preparados para compartir el ministerio”.

Este subcomité pretende lograr su visión con las siguientes actividades efectuadas durante el trienio:

- Desarrollar el puesto de Misionero Asociado para Ministerios Latinos/Hispanos y Desarrollo de Programas, dedicado a la tarea de supervisar la implementación de la Resolución 2015-A086; y, contratarlo(a).
- Ampliar los programas existentes para crear un plan de desarrollo congregacional detallado para el MLH.
- Desarrollar y organizar nuevos recursos de MLH para el desarrollo congregacional.
- Evaluar la actividad y el interés actuales en las diócesis con el fin de enfocar los recursos.
- Publicitar el desarrollo congregacional y la renovación del desarrollo del MLH dentro de la Iglesia Episcopal.

Desarrollar el puesto de Misionero Asociado para Ministerios Latinos/Hispanos y Desarrollo de Programas, con la tarea de supervisar la implementación de la Resolución 2015-A086, de parte del

MLH, y contratar dicho Misionero Asociado. En su reunión de noviembre de 2016, el Grupo de Trabajo reconoció que era necesario contar con personal adicional para apoyar a la oficina del MLH en la implementación de las actividades de dicho grupo.

El Grupo de Trabajo aprobó que se asignaran fondos de su presupuesto y se creó la descripción del puesto. El 16 de abril de 2017, el Rvdo. Samuel Borbón fue contratado como Misionero Asociado de los Ministerios Latinos/Hispanos y de Desarrollo de Programas. Su responsabilidad principal es supervisar la capacitación en la Academia Ecuménica de Liderazgo, así como el Programa New Camino y el Adiestramiento de Plantadores de Misión. En solo siete (7) meses, Samuel ha jugado una parte indispensable para avanzar estos programas según se indica en las demás secciones del presente informe.

Ampliar los programas existentes para crear un plan de desarrollo congregacional detallado para el MLH: el subcomité comenzó su labor de seguir desarrollando dos de los ministerios existentes del MLH, New Camino y el Adiestramiento de Plantadores de Misión.

El subcomité propone promover y presentar más congresos de New Camino durante el trienio. New Camino es un programa de dos (2) días organizado por la Oficina del MLH con el objetivo de alentar a las Diócesis y equiparlas para iniciar y apoyar los ministerios latinos/hispanos. Se han llevado a cabo seis (6) eventos hasta ahora. A noviembre de 2017, ya hubo participación en los eventos de New Camino de las Diócesis de Nueva York, Newark, Virginia Sur, Idaho y California Norte; y, cuatro (4) diócesis los han programado (San Joaquín, marzo 2018; San Diego, mayo 2018) o están en proceso de hacerlo (Chicago y Pensilvania).

El Adiestramiento de Plantadores de Misión es un programa basado en el trabajo de los desarrolladores de misión de la ELCA, con el cual se preparan y ordenan líderes para plantar iglesias nuevas y renovar el desarrollo de las iglesias existentes. La Oficina del Ministerio Latino/Hispano adaptó ciertos materiales luteranos y los ha presentado en varias capacitaciones durante los últimos años. Estos Adiestramientos de Plantadores de Misión están bajo evaluación actualmente. En mayo de 2017, los miembros del Grupo de Trabajo acudieron a la Capacitación Génesis presentada por el Grupo de Trabajo D005 y la Oficina para Comenzar Nuevas Iglesias, bajo la dirección del Rvdo. Tom Brackett. La intención fue ver cómo se podría aplicar este programa dentro de los objetivos y las aspiraciones del MLH y de otros ministerios étnicos. Actualmente trabajamos con el Rvdo. Mike Michie, nuevo Director de Personal de la Infraestructura de Plantación de Iglesias, con el fin de desarrollar un nuevo adiestramiento para plantadores de misión en español para el año 2018, así como uno en inglés que incluiría a los demás ministerios étnicos.

La Canóniga Lucinda Ashby de la Episcopal Diocese of Idaho comentó: “Los presentadores de New Camino abrieron muchas mentes y corazones hacia la riqueza y la mutualidad del ministerio que existe entre nuestro(a)s hermanas y hermanos latinos. En virtud de la amplitud del material presentado en

New Camino, la gente en nuestra diócesis ahora tiene ese retiro como referencia aun cuando no haya encontrado todavía la forma de desempeñarse en el Ministerio Latino. Ciertas cosas sencillas comienzan a surgir: letreros de bienvenida, preguntas sobre la Virgen de Guadalupe y conversaciones nuevas sobre DACA”.

Desarrollar y organizar nuevos recursos de MLH para el desarrollo congregacional: la intención principal de estas iniciativas es fomentar la participación en programas de capacitación, existentes y nuevos, que desarrolle el MLH bajo esta Resolución con temas como: capacitación en medios sociales, Evangelismo Digital, programas de capacitación provinciales, diocesanos y de ELCA, programas trans generacionales de ministerio latino y Capacitación en Competencia Cultural.

A través de esta iniciativa, y aparte de la promoción, el Grupo de Trabajo tiene la intención de ofrecer recursos para los medios sociales y de evangelismo, tales como videos, gráficas, campañas masivas de correo electrónico (e-blast) y mejoras en las páginas de Facebook y demás recursos.

Todos estos se encuentran en proceso de desarrollo en estos momentos, y se espera completarlos hacia el 31 de diciembre de 2017. Para esa fecha, el MLH estará equipado con una dotación inicial de:

1. Quince (15) Plantillas bilingües con gráficas y mensajes de correo electrónico masivo (e-blast) (para eventos/acontecimientos tales como Las Posadas, Quinceañeras, etc.).
2. Veinte (20) Videos para Facebook (series en formato corto con temas como oración, diversidad, bienvenida a la Iglesia Episcopal, etc.).
3. Veinticinco (25) Memes Combinados (español, inglés y bilingües, con temas variados tales como inclusividad, Evangelio, etc.).
4. Plan de Auditoría, Estrategia y Contenido en Facebook

Asimismo, se llevó a cabo una auditoría detallada y una evaluación estratégica sobre la participación de los usuarios de la página de Facebook del Ministerio Latino. También se comenzó a elaborar un plan en borrador para aprovechar este sitio al máximo y utilizar la página para promocionar públicamente el MLH, creando aparte un grupo privado dentro de la misma para uso de clero y fines administrativos. Otras iglesias están llevando a cabo una evaluación de las mejores prácticas de Facebook. Eventualmente, contaremos con una estrategia detallada, una estrategia de contenido, material para contenido (incluidos anuncios y posts) y capacitación para el equipo del MLH sobre el tema de las mejores prácticas. Se espera que este proyecto también se complete a fines de diciembre de 2017.

Se llevó a cabo una filmación de videos para Facebook durante una reunión reciente de clérigos y laicos. De las nueve (9) horas de material filmado, se están editando secciones con introducción y un llamado a producir diez (10) videos en inglés y diez (10) en español. Los videos ya van avanzando y se le presentarán a la Oficina del MLH con el objetivo de que se completen a finales de diciembre de 2017.

Evaluar la actividad y el interés actuales en las diócesis con el fin de enfocar los recursos: el subcomité envió una encuesta acerca del MLH a toda la Iglesia, misma que se espera completar hacia fines de 2017. A través de esta encuesta, el subcomité pretende determinar qué ministerios latinos/hispanos ya existen en las diócesis, y en qué lugares hay interés y potencial para ampliarlos.

El subcomité también desea recopilar información acerca de todas las diócesis y las personas que han participado en New Camino y en los Adiestramientos de Plantadores de Misión, con el fin de darles seguimiento, continuar apoyándolos y ofrecerles los recursos nuevos que se han elaborado.

Publicitar el desarrollo congregacional y la renovación del desarrollo del MLH dentro de la Iglesia Episcopal: dentro de esta iniciativa, el objetivo del subcomité es crear materiales publicitarios para cada uno de los MLH principales y para que se compartan dentro de la TEC. Lo anterior incluye Adiestramientos de Plantadores de Misión, Nuevo Amanecer, New Camino, Nuevos Horizontes y la Academia Ecuménica.

PROGRAMA DE CAPACITACIÓN DE COMPETENCIA CULTURAL

La visión de la labor de este subcomité es que, al finalizar el trienio: “El clero y los líderes laicos han tenido capacitación en competencia cultural y están preparados para servir a la Iglesia en el futuro. Entendemos la pregunta: ‘¿Cómo funciona la Iglesia con distintas generaciones de latinos?’.”

Al combinar el aprendizaje académico con la experiencia práctica, el objetivo de este curso intensivo y multifacético es facilitar la competencia cultural en temas de historia, cultura y los aspectos sociales, demográficos y religiosos de la comunidad latina/hispana en los Estados Unidos; así como proporcionar las herramientas fundamentales necesarias que permitirán que los líderes de la Iglesia discernan y exploren el tipo de ministerio latino/hispano que concuerde mejor con la configuración y el contexto de una congregación.

Los participantes de las diócesis de todo el país que completen el Curso de Capacitación de Competencia para el Ministerio Latino Episcopal (Episcopal Latino Ministry Competency, ELMC) podrán:

- Demostrar su familiaridad con la cultura latina en general y con el contexto de la “religiosidad” del culto y la atención pastoral sacramental de la comunidad latina.
- Aprender a administrar y abordar las necesidades de culto de una congregación bilingüe, o prepararse para eventos litúrgicos especiales con asistentes tanto de habla hispana como inglesa.

- Adquirir una competencia fundamental de aprendizaje relacionado con los aspectos generales de los ministerios pastorales y congregacionales establecidos para inmigrantes y sus primeras generaciones, así como con el ministerio enfocado especialmente en los latinos aculturados y de habla inglesa de las segundas y terceras generaciones.
- Definir e interpretar el amplio perfil histórico y demográfico de la población latina/hispana en los Estados Unidos por medio de lecturas selectas, cátedras, reflexión escrita, participación en la clase y viajes para adquirir experiencia.
- Adquirir conocimientos a nivel personal acerca de la misión de la Iglesia en las zonas fronterizas, e identificar los problemas políticos, sociales y pastorales relacionados con la inmigración proveniente de México, América Central, Sudamérica y el Caribe. (El término de zonas fronterizas se refiere a la frontera entre México y Estados Unidos o a los puntos de entrada de inmigrantes en zonas urbanas).

En 2017 se impartió el Curso ELMC en el Seminary of the Southwest en Austin, TX (18 a 27 de junio con un grupo de 27 participantes) y en el Nicholas Center, St. James Commons, St. James Cathedral, Chicago, IL (15 a 24 de octubre, con 26 participantes).

Durante 2018, el curso está programado en Bloy House, Claremont, CA (11 a 18 de junio) y en el Seminario Teológico de Sewanee, TN (6 a 13 de agosto).

Los participantes del Curso ELMC representan a una variedad de intereses de todo el ámbito eclesiástico y provienen de estos estados: California, Washington, Kansas, Texas, Illinois, Indiana, Ohio, Tennessee, Virginia, Carolina del Norte, Nueva York, Nueva Jersey, Pensilvania, Massachusetts y Ontario, Canadá. El curso completo impartido en Austin también se transmitió en vivo por video en Internet a través del servicio de videoconferencia Zoom. El curso completo en Chicago fue grabado y se está editando para luego estar disponible en la página de Internet de <http://www.episcopaleslatinos.org/>, junto con otros recursos y medios educativos fácilmente accesibles.

Ambos cursos fueron evaluados por los participantes y los miembros del equipo. Asimismo, se hicieron entrevistas con muchos de los participantes durante el curso para obtener respuestas inmediatas acerca de lo que vivieron y aprendieron. Los videos son breves y se transmitieron en Facebook además de funcionar como recursos promocionales.

Agradecemos la oportunidad concedida para reunirnos en persona tres veces, llevar a cabo más de treinta (30) reuniones de planificación en Zoom y por teléfono, crear el Curso ELMC y ofrecerlo dos (2) veces en dos (2) ciudades distintas. Los beneficios son tremendos en cuanto a la misión y los objetivos. El curso fue recibido en forma extremadamente positiva. Las partes del curso impartidas en clase, o sea, la mitad del mismo, quedaron configuradas en un “paquete” que se puede utilizar en el campo con un mínimo de planificación adicional.

La segunda mitad del Curso ELMC incluye visitas de campo y entrevistas en lugares específicos, las cuales sí requieren muchas horas de planificación de logística y reclutamiento dependiendo de la ciudad donde tendrán lugar.

El Curso ELMC ha sido posible gracias al apoyo de los siguientes miembros del equipo:

- EL Rvdo. Víctor H. Conrado, Asociado para Ministerios, Diocese of Chicago; Rector Asociado, St. Mark's, Glen Ellyn, IL, Diocese of Chicago; Instructor Docente Adjunto, Seminario Bexley-Seabury;
- El Rvdo. Edward Gómez, Vicario, San Pablo/St. Paul's Houston, TX, Diocese of Texas;
- El Rvdo. Al Rodríguez, Instructor Docente Adjunto y Director Interino de Estudios Latinos-Hispanos, Seminario del Suroeste (Seminary of the Southwest), Diocese of Texas;
- La Rvda. Ema Rosero-Nordalm, Diaconisa, Diocese of Massachusetts, Iglesia Nuevo Amanecer, ELCA, East Boston, MA;
- El Rvdo. Óscar A. Rozo, Sacerdote Encargado, St. Mark's, Beaver Dam, WI, Diocese of Milwaukee; Plantador de Iglesias/Sacerdote Encargado, Comunidad de Todos los Santos, Watertown, WI, Diocese of Milwaukee - ELCA South Central Synod of Wisconsin;
- Virginia Vagt, Miembro de la Junta Parroquial, St. Mark's, Glen Ellyn, IL, Diocese of Chicago;
- Jaime Briceño, Reclutador y Misionero Digital, Seminario Bexley-Seabury; Seminarista, Seminario Bexley-Seabury, Hyde Park, Chicago, IL
- El Rvdo. Canónigo Anthony Guillén, Misionario de la Iglesia Episcopal para el Ministerio Latino/Hispano; Diocese of Los Angeles.

EVALUACIÓN

Durante el año final de la implementación de las iniciativas de esta Resolución, el Grupo de Trabajo contratará un servicio de evaluación independiente con la tarea de evaluar sus programas y revisar el uso de los recursos utilizando métodos cuantitativos y cualitativos. Los resultados de dicha evaluación servirán no solo para demostrar el alcance y el logro de los objetivos establecidos por el Grupo de Trabajo, sino para determinar las lecciones aprendidas y las mejores prácticas que servirán de guía para las actividades posteriores.

Presupuesto

El informe financiero del Grupo de Trabajo (a continuación) se presenta desglosado por subcomité e incluye los gastos reales de 2016, los gastos calculados para 2017 y los gastos calculados de 2018. El informe también incluye gastos de viaje y administrativos (aparte de los gastos reales y calculados de cada subcomité). Los gastos de viaje se dieron en las reuniones presenciales del Grupo de Trabajo,

mientras que los administrativos incluyen salarios y prestaciones del puesto del Ministro Asociado propuesto por el Grupo de Trabajo.

Presupuesto

Área de Trabajo	Total 2016	Calculado para 2017	Calculado para 2018	Total del Trienio
Red de Socios	US\$82,511	US\$66,942	US\$(963)	US\$148,490
Formación y Desarrollo de Liderazgo	US\$47,333	US\$89,484	US\$66,965	US\$203,781
Mentoría y Orientación		US\$87,595	US\$3,358	US\$90,954
Desarrollo de las Congregaciones y Renovación del Desarrollo	US\$57,550		US\$199,901	US\$257,450
Competencia cultural		US\$92,970	US\$75,030	US\$168,000
Evaluación del Grupo de Trabajo		US\$6,250	US\$46,911	US\$53,161
Viáticos y Administración	US\$24,453	US\$83,303	US\$70,407	US\$178,164
TOTAL de Gastos A086	US\$211,847	US\$426,545	US\$461,609	US\$1,100,000

GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR EL LIDERAZGO DENTRO DE LA IGLESIA Y SU COMPENSACION

Miembros

Sra. Diane B. Pollard, <i>Presidenta</i>	New York II	2018
Sr. David Quittmeyer, <i>Vicepresidente</i>	Central Gulf Coast	2018
Sra. Barbara Miles, <i>Secretaria</i>	Maryland	2018
Canónica Bonnie Anderson	Michigan	2018
El Rvdo. Canónigo Stephen Carpenter	California	2018
Canónica Judith Conley	Arizona	2018
La Rvma. Carol Gallagher, Obispa	Montana	2018
Sr. Scott K. Haight	West Tennessee	2018
El Rvmo. William Klusmeyer, Obispo	West Virginia	2018
La Rvda. Ellen Tillotson	Connecticut	2018
El Rvmo. James Edward Waggoner, Jr., Obispo	Spokane	2018
El Rvdm. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

Hubo dos (2) cambios en la membresía del Grupo de Trabajo durante el trienio: la renuncia del Rev. Frank Allen y la llegada del Ilmo. James Edward Waggoner, Jr.

Mandato

El Grupo de Trabajo fue establecido por la Resolución D013 de la 78a Convención General, en la reunión de Salt Lake City en julio de 2015. La Resolución pedía a la Presidente de la Cámara de Diputados y a la Obispa Presidenta que designaran un Grupo de Trabajo para que considerara las obligaciones y la compensación de los líderes de la Convención General, tomando en cuenta lo siguiente:

- que las estructuras de la Iglesia Episcopal están evolucionando;
- que se exige mayor tiempo y energía al cargo de Presidente de la Cámara de Diputados;
- que el Presidente actúa como Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) y como Vicepresidente del Consejo Ejecutivo, entre otras obligaciones;
- que la Convención considera que es muy importante que la Cámara de Diputados pueda elegir a un Presidente sin importar las circunstancias económicas de los candidatos a ocupar el puesto;
- que la Cámara de Diputados ha afirmado lo conveniente que sería que el Presidente recibiera una compensación; y
- que la Cámara de Diputados comprende y valora la contundencia y la legitimidad de los asuntos inherentes al cargo dentro de la Cámara de Diputados.

- Las recomendaciones del Grupo de Trabajo deben informarse a la 79a Convención General.

Resumen de las actividades

La reunión inicial del Grupo de Trabajo se llevó a cabo del 18 al 21 de noviembre de 2015, en el Maritime Institute en Linthicum Heights, Maryland. Fue una reunión de orientación para todos los Cuerpos Interinos y le dio al Grupo de Trabajo la oportunidad de interactuar con colegas de otros Cuerpos Interinos. El Grupo de Trabajo usó el tiempo de esta reunión para crear una agenda para el trabajo por desempeñarse durante el trienio y comenzó a solicitar los puntos de vista de otros Cuerpos Interinos, líderes, Diputados y Obispos, y de otros individuos provenientes de todos tipos de ministerios sobre los antecedentes y la variedad de respuestas a la D013. También se asignaron para su estudio varias investigaciones y escritos de archivo relacionados con los antecedentes y el desarrollo de los deberes públicos y la visibilidad del Presidente de la Cámara de Diputados. El Grupo de Trabajo se reunió otras tres (3) veces; dos en persona y una por vía electrónica.

Por medio de entrevistas y del estudio de los roles y las obligaciones de los anteriores Presidentes de la Cámara de Diputados, el Grupo de Trabajo confirmó que hay barreras importantes para que la Cámara de Diputados pueda elegir a sus líderes con libertad. En particular, la falta de compensación monetaria es un factor limitante para elegir a un Presidente de la Cámara de Diputados con base en sus talentos y habilidades, y sin restricciones por la edad y las circunstancias económicas personales de los posibles candidatos. Esta no es una buena forma de administrar los recursos humanos que tenemos disponibles para que sean nuestros posibles líderes. Además, quizás hace falta comprender de manera integral cuáles son las implicaciones negativas que conllevan estas circunstancias para el gobierno de la Iglesia desde el punto de vista histórico y contemporáneo.

A partir de estos hallazgos, el Grupo de Trabajo se dedicó a reunir documentos gubernamentales de la Iglesia Episcopal para redactar una descripción integral sobre lo que realmente son el trabajo y las obligaciones del Presidente de la Cámara de Diputados. También indicamos que el trabajo requería demasiado tiempo como para que el titular no fuera remunerado por esa labor. De hecho, descubrimos que ningún Presidente de la Cámara de Diputados ha tenido un cargo normal remunerado desde que se eligió al Muy Reverendo David Collins, quien se retiró de manera prematura a los sesenta y dos (62) años de su puesto como Deán de la Catedral en Atlanta para poder desempeñar debidamente sus obligaciones como Presidente de la Cámara de Diputados.

Mientras se editaba y redactaba la descripción del cargo, el Grupo de Trabajo también detectó que el Presidente de la Cámara de Diputados es Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) y es el único funcionario al que no se le paga. Como funcionario, representante y

fiduciario de la DFMS, el Presidente de la Cámara de Diputados es responsable de los bienes de la Iglesia Episcopal y debe ser sujeto a ciertas investigaciones de naturaleza financiera y de antecedentes.

El Equipo de Trabajo observó en el transcurso de su estudio que los Cánones de la Iglesia Episcopal ya hacen un llamado al Consejo Ejecutivo para que establezca un sueldo para todos los funcionarios, representantes y empleados del Consejo Ejecutivo y para todos los representantes y empleados de la DFMS (Canon 1.4.5(c)). De acuerdo con esta disposición, el Presidente de la Cámara de Diputados, en su carácter de Vicepresidente del Consejo Ejecutivo y Vicepresidente de la DFMS, por canon tiene derecho a percibir un sueldo. El Grupo de Trabajo consideró que esta disposición canónica resuelve el asunto en su totalidad. Sin embargo, después de una consideración más a fondo, viendo la forma en que surgió el tema en el D013 como una resolución de la Convención General, el consenso del Grupo de Trabajo fue que sería prudente aclarar y reafirmar el asunto del sueldo de manera directa por medio de una resolución que recomendara la 79ª Convención General en 2018.

El Grupo de Trabajo también consideró otros asuntos relacionados con la Oficina del Presidente de la Cámara de Diputados, algunos de los cuales requieren cambios en los cánones y algunos otros quizá podrían atenderse por medio de las Reglas de Orden o por acción del Consejo Ejecutivo. Estos asuntos incluyen:

Un proceso formal para nominar a los candidatos al cargo.

Debido a que por el momento no hay ningún proceso formal para seleccionar o “vetar” a los candidatos al cargo de Presidente de la Cámara de Diputados, se llevaron a cabo las investigaciones financieras y de antecedentes de la titular Presidenta de la Cámara de Diputados después de la elección.

El Equipo de Trabajo tiene la firme idea de que los individuos que sean candidatos para algún puesto (voluntario o asalariado) deben someterse a investigaciones de antecedentes normales, tal y como se ordena para los empleados de las organizaciones que tendrán obligaciones fiscales y fiduciarias. El Grupo de Trabajo se reunió con el Comité Conjunto de Nominaciones para informar de sus hallazgos y detallar lo que podría ser necesario para desarrollar un proceso como ese. Posteriormente, el Grupo de Trabajo descubrió que la Cámara de Diputados podría establecer un proceso interno para seleccionar posibles candidatos a Presidente de la Cámara de Diputados y que no sería necesario hacer cambios en los cánones para adoptar un proceso así.

El Grupo de Trabajo también debatió la conveniencia de tener un proceso periódico de “revisión ministerial” específico para el Presidente de la Cámara de Diputados, el cual podría estar bajo la dirección del Consejo Ejecutivo como parte de sus labores.

El Grupo de Trabajo considera que estos asuntos sobre el proceso deben atenderse dentro de las estructuras actuales.

Por lo tanto, el Grupo de Trabajo para Liderazgo y Compensación recomienda que esta Convención General solicite que el Consejo Ejecutivo haga valer su mandato canónico existente para establecer e iniciar la compensación al Presidente de la Cámara de Diputados. Además recomienda que el titular Presidente de la Cámara de Diputados considere establecer un Comité de la Cámara como una forma experimental de educar y llevar a cabo selecciones preliminares de posibles candidatos para el cargo en el futuro.

El Grupo de Trabajo ha solicitado al Comité de Finanzas para la Misión del Consejo Ejecutivo que otorgue una asignación provisional para el sueldo de la Presidenta de la Cámara de Diputados en el proyecto presupuestario que presentará ante el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas para su ejecución durante la Convención General. El Grupo de Trabajo no está recomendando una suma en específico, pero considera que esta debe determinarse usando los métodos que actualmente emplea el Consejo Ejecutivo para la compensación de los funcionarios y el personal.

Resolución propuesta

RESOLUCIÓN A028 UN SUELDO PARA EL PRESIDENTE DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de _____, Que esta Convención General reconozca que los documentos gubernamentales de la Iglesia Episcopal requieren que el Presidente de la Cámara de Diputados desempeñe numerosas obligaciones específicas, además de las que corresponden naturalmente al puesto; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General reconozca la constante evolución de la Iglesia Episcopal y el incremento en las demandas de tiempo y energía para el puesto de Presidenta de la Cámara de Diputados; y asimismo,

Se resuelve, Que esta Convención General reconozca que existe un gran obstáculo para identificar y reclutar candidatos calificados para la Presidencia de la Cámara de Diputados, debido a la falta de compensación para este cargo, cuyos deberes le impiden al individuo tener otro empleo de tiempo completo; y asimismo,

Se resuelve, Que la Cámara de Diputados reconozca que en la Resolución D013, la 78ª Convención General de la Iglesia Episcopal (2015) afirmó que “la Cámara de Diputados considera que es importante que pueda elegir a un Presidente sin importar las circunstancias económicas de los candidatos, [y que]

la conveniencia de compensar al Presidente de la Cámara de Diputados es un asunto de justicia” y que “la Cámara de Obispos comprende y valora la contundencia y la legitimidad de los asuntos inherentes al cargo en la Cámara de Diputados”; y asimismo,

Se resuelve, Que esta Convención General reconozca que tener un Presidente de la Cámara de Diputados que recibe compensación, es muestra de que la Iglesia Episcopal da reconocimiento a la importancia que tienen laicos y clérigos en el gobierno de la Iglesia Episcopal; y asimismo,

Se resuelve, Que esta Convención General reconozca que los Cánones de la Convención General de la Iglesia Episcopal dictan que el Presidente de la Cámara de Diputados actúe como Vicepresidente del Consejo Ejecutivo de la Convención General y como Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS); y asimismo,

Se resuelve, considerando que el Canon 1.4.5(c) establece que:

“Los miembros del Consejo Ejecutivo tendrán derecho al reembolso de sus gastos razonables de asistir a las reuniones, de conformidad con los procedimientos dispuestos y aprobados por el Consejo Ejecutivo. Salvo lo determinado por la Convención General, los sueldos de todos los directivos del Consejo y de todos los agentes y empleados del Consejo y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera serán fijados por el Consejo.”,

Que esta Convención General autorice e instruya al Consejo Ejecutivo para que fije un sueldo para el Presidente de la Cámara de Diputados en su carácter de funcionario y representante del Consejo y como representante de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS).

Explicación

Al final de la 78ª Convención General (2015), la Obispa Presidenta y la Presidenta de la Cámara de Diputados nombraron a un Equipo de Trabajo para que considere los asuntos relacionados con el liderazgo y la compensación del Presidente de la Cámara de Diputados, y este Grupo de Trabajo debía presentar sus recomendaciones ante la 79ª Convención General en 2018.

El Grupo de Trabajo llevó a cabo entrevistas extensas con los Oficiales Presidentes de la Cámara de Diputados, y con Obispos y Diputados de gran antigüedad; estudió los Cánones y otros documentos gubernamentales de la Iglesia Episcopal; y revisó las circunstancias y el servicio de los Presidentes de la Cámara de Diputados durante los últimos cuarenta (40) años. Después de mucho reflexionar, debatir y orar, el Grupo de Trabajo llegó a la conclusión de que pagar un sueldo al Presidente de la Cámara de Diputados no solo es una medida justa, sino que también es fundamental para el crecimiento de la Iglesia Episcopal. Además, así lo dicta la buena administración de los recursos

humanos que se nos han confiado en aquellas personas que dedicarían su servicio de tiempo completo a la Iglesia Episcopal.

La Iglesia Episcopal, en sus Convenciones Generales de 1997, 2000 y 2015, buscó establecer y asegurar, por medio de resoluciones, un sueldo para el Presidente de la Cámara de Diputados, tal y como lo consideró y adoptó la Cámara de Diputados durante cada una de estas Convenciones. Debido a que nuestra iglesia ha evolucionado en muchas áreas, ahora es momento de compensar al único Director Ejecutivo que no recibe remuneración, de una forma que sea proporcional a las obligaciones cruciales que desempeña. La base y la autoridad canónica que ordena una compensación para el puesto ya existe dentro del Canon 1.4.5(c) que habla sobre el papel de liderazgo que juega el Presidente de la Cámara de Diputados en el Consejo Ejecutivo y en la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS).

Esta resolución no pretende cambiar el cargo ni las capacidades del Presidente de la Cámara de Diputados, cuyo alcance se describe de manera extensa en los documentos gubernamentales de la Iglesia Episcopal, sino que busca compensar por el trabajo de tiempo completo que le demanda dicha oficina al individuo que acepta cumplir con ese rol.

Materiales complementarios

Deberes y obligaciones del Presidente de la Cámara de Diputados, Vicepresidente del Consejo Ejecutivo y Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS)

El cargo por elección de Presidente de la Cámara de Diputados incluye también los cargos canónicos extra de Vicepresidente del Consejo Ejecutivo y Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS), la entidad corporativa sin fines de lucro por medio de la cual la Iglesia Episcopal tiene titularidad de propiedades y hace negocios. Estos tres (3) cargos están establecidos por los Cánones y son indivisibles. Los deberes que requieren estos cargos están establecidos en los documentos gubernamentales de la Iglesia Episcopal; principalmente, en la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal; en las Reglas Conjuntas de la Cámara de Obispos y de la Cámara de Diputados; y en los Estatutos del Consejo Ejecutivo de la Convención General y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera.¹

I. Bases Canónicas

A. Presidente de la Cámara de Diputados: Habrá un Presidente de la Cámara de Diputados, quien será responsable de las funciones que normalmente corresponden a su cargo o de las que sean especificadas en estos Cánones. (Canon I.1.1(b)).

B. Vicepresidente del Consejo Ejecutivo/Junta Directiva de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera: El Presidente de la Cámara de Diputados es el Vicepresidente del Consejo Ejecutivo de la Convención General. (Canon I.4.2(b)). El Consejo Ejecutivo de la Convención General También desempeña la función de Junta Directiva de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS). (Canon I.3, Constitución de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, Artículo II).

C. Presidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera: El Presidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera es Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS). (Canon I.3, Constitución de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, Artículo III).

II. Deberes y obligaciones requeridas

A. Convención General:

1. Actúa como miembro *ex-officio* de todas las Comisiones de la Convención General o puede nombrar a un representante personal (Canon I.1.2(e)).

2. En un miembro *ex-officio* del Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos de la Convención General, para la cual puede nombrar a un miembro, y tiene el deber de cubrir cualquier vacante (Reglas Conjuntas I.2(e), Reglas Conjuntas I.2(b)).
3. Nombra a miembros laicos y clérigos de las Comisiones Permanentes y cubre las vacantes que puedan presentarse (Canon I.1.2(c)).
4. Nombra a un (1) Laico y un (1) Presbítero o Diacono para el Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos (Reglas Conjuntas VI.16(a)).
5. Establece, con el Obispo Presidente, una fecha y/o duración diferente para la Convención General, con la recomendación del Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos, y con la asesoría y el consentimiento del Consejo Ejecutivo (Canon I.1.14(e)).
6. Reenvía propuestas para su consideración legislativa al Comité Permanente o al Comité Especial de la Cámara de Diputados (Reglas Conjuntas III.11).
7. Asigna, de manera conjunta con el Obispo Presidente, la responsabilidad a la Cámara de Diputados o a la Cámara de Obispos de iniciar legislación como la Cámara de Acción Inicial (Reglas Conjuntas III.13(a)).
8. Hace derivaciones a los Sínodos Provinciales dentro de los sesenta (60) días posteriores a la Convención General, con el Obispo Presidente, como lo dicta la Convención General o según lo consideren recomendable los oficiales presidentes (el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados) (Canon I.9.11).
9. Designa a Presbíteros, Diáconos y Laicos a los Grupos de Trabajo que crea la Convención General de acuerdo con las disposiciones de las Reglas Conjuntas y con las resoluciones correspondientes (Reglas Conjuntas IX).
10. Es un miembro *ex-officio* y nombra a Diputados Laicos y Clérigos para el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas (Reglas Conjuntas II.10(a)), y cubre las vacantes que puedan presentarse (Reglas Conjuntas I.2(b)).
11. Nombra a Laicos y Presbíteros para el Comité Permanente Conjunto sobre Nominaciones y cubre las vacantes que puedan presentarse (Reglas Conjuntas VII.18, Reglas Conjuntas I.2(c)).

12. Nombra a dos (2) jóvenes representantes como miembros del Comité Nominador Conjunto para la elección del Obispo Presidente (Canon I.2.1(a)).
13. Nombra a Diputados Clérigos y Laicos para el Comité Nominador Conjunto para la elección del Obispo Presidente cuando se presentan vacantes (Canon I.2.1(c)).
14. Puede nombrar a miembros clérigos o laicos o al personal del Consejo Ejecutivo, o a otros expertos, para consultar con los Comités Legislativos Conjuntos (Reglas Conjuntas I.2(d)).
15. Nombra conjuntamente, con el Obispo Presidente, a un Tesorero de la Convención General en caso de que se presente una vacante por muerte, renuncia o cualquier otro motivo (Canon I.1.7(b)).
16. Nombra, con la confirmación de la Convención General, a miembros clérigos o laicos para la Junta de Archivos de la Iglesia Episcopal y cubre las vacantes que puedan presentarse (Canon I.5.3(c)).
17. Nombra, con la confirmación de la Convención General, a clérigos o laicos para la Junta del Ministerio de Transición y cubre las vacantes que puedan presentarse (Canon III.16.1(c), Canon III.16.1(e)).

B. Deberes relacionados específicamente con la Cámara de Diputados

1. Actúa como oficial presidente de la Cámara de Diputados (Canon I.1(a)).
2. Nombra a un Secretario *pro tempore* de la Cámara de Diputados en caso de que se presente una vacante durante el tiempo de receso entre Convenciones (Canon 1.1.1(i)).
3. Nombra a uno o más Parlamentarios y Viceparlamentarios (Reglas de la CdD V.D.).
4. Nombra y especifica los deberes de uno (1) o más de los Capellanes para la Cámara (Reglas de la CdD V.E).
5. Nombra a un Sargento en Amas y a los asistentes necesarios (Reglas de la CdD V.F).
6. Nombra a Comités Legislativos para el trabajo de la Cámara en la Convención General (Reglas de la CdD VIII.A(1)(i)).

7. Nombra a Comités Legislativos Especiales para el trabajo de la Cámara en la Convención General (Reglas de la CdD VIII.A(1)(iii)).
8. Nombra a Funcionarios y Asistentes de cada Comité Legislativo (Reglas de la CdD VIII.A(3)(i)).
9. Nombra a Asistentes Legislativos para que ayuden a los Comités Legislativos (Reglas de la CdD VIII.A(3)(iii)).
10. Nombra a otros Comités y Comités de Conferencia para el trabajo de la Cámara de Diputados según se considere necesario (Reglas de la CdD IX.A(1)(i)).
11. Designa Comités Especiales para el trabajo de la Cámara de Diputados durante o entre las sesiones de la Convención General según se considere necesario (Reglas de la CdD X.A).
12. Puede presentar una Resolución o una Memoria a la Cámara de Diputados (Reglas de la CdD VII.D(2)).
13. Nombra a un Consejo Asesor para consulta y consejo con respecto al desempeño de las funciones de la Oficina del Presidente (Canon I.1.1(b)).
14. Nombra al Canciller del Presidente de la Cámara de Diputados como consejero en asuntos relacionados con la descarga de las obligaciones del Presidente (Canon I.1.1(b)).

C. Deberes relacionados con el Libro de Oración Común:

1. Firma la copia del libro de Oración Común aceptada por la Convención General de esta Iglesia, la cual se considera autenticada con las firmas de los Oficiales Presidentes (el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados) y de los Secretarios de las dos (2) Cámaras de la Convención General, y es declarada por este intermedio como el Modelo del Libro de Oración Común de esta Iglesia (Canon II.3.1).
2. Autoriza conjuntamente, con el Obispo Presidente, variaciones y ajustes o sustituciones, o alteraciones, en cualquier sección de los textos de prueba, que parezcan convenientes como resultado de dicho uso experimental, y que no cambien el contenido del rito (Canon II.3.6(c)).

D. Deberes requeridos de acuerdo con el Canon III (Ministerio) y el Canon IV (Disciplina Eclesiástica):

1. Nombra a un (1) Presbítero y a un (1) Laico para un comité convenido por el Obispo Presidente en el caso de diferencias irreconciliables que afecten la relación pastoral entre un Obispo y una Diócesis (Canon III.12(c)(1)).
2. Recibe copias de las notificaciones de Acuerdos y Órdenes concernientes a un Presbítero o un Diácono (Canon IV. 14.12(a)).

E. Deberes requeridos como Vicepresidente del Consejo Ejecutivo de la Convención General:

1. Actúa como Vicepresidente del Consejo Ejecutivo de la Convención General (Canon I.4.2(b)).
2. En ausencia del Presidente (Obispo Presidente), preside y asume las obligaciones de Presidente para una organización del Consejo Ejecutivo (Canon I.4.2(e) y Estatutos IV.2(c)).
3. Informa sobre actos y actividades oficiales al Consejo Ejecutivo (Estatutos IV.2(b)(i)).
4. Actúa como miembro *ex-officio* de todos los comités del Consejo Ejecutivo establecido por una resolución o estatuto (Estatutos IV.2(b)(ii)).
5. Actúa como miembro con derecho a voto del Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo (Estatutos VII.1(b)(ii)).
6. Puede convocar a una reunión del Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo (Estatutos VII.3(c)).
7. En ausencia del Presidente (el Obispo Presidente), preside las reuniones del Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo (Estatutos VII.3(e)).
8. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, al Director Ejecutivo de la Convención General, sujeto a la asesoría y el consentimiento del Consejo Ejecutivo (Canon I.1.13(a)).
9. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, al Director General de Operaciones, sujeto al consentimiento del Consejo Ejecutivo (Canon I.4.2(f)).

10. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, al Director General de Finanzas, sujeto al consentimiento del Consejo Ejecutivo (Canon I.4.2(g)).
11. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, al Director General de Asuntos Jurídicos, sujeto al consentimiento del Consejo Ejecutivo (Canon I.4.2(h)).
12. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, a los miembros de todos los comités, los grupos de actividades *ad hoc* y los grupos de trabajo del Consejo Ejecutivo (Canon I.4.4, Estatutos VIII.2(c)).
13. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, a la persona enlace con el Consejo Ejecutivo para cada Comisión Permanente de la Convención General (Canon I.1.2(d)).
14. Nombra de manera conjunta, con el Presidente, a los presidentes de cada Comité Permanente Conjunto del Consejo Ejecutivo (Estatutos VIII.3(g)).
15. Nomina de manera conjunta, con el Presidente, a los miembros del Comité Conjunto de Auditoría del Consejo Ejecutivo y de la DFMS para su elección por parte del Consejo Ejecutivo (Canon I.4.3).
16. Nomina conjuntamente, con el Presidente, a los miembros del Comité de Inversiones del Consejo Ejecutivo (Estatutos VIII.4(b)(ii)).

F. Deberes del Director Corporativo requeridos como Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS):

1. Actúa como Vicepresidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) (Canon I.3.III).
2. Nomina de manera conjunta, con el Presidente, a los miembros del Comité Conjunto de Auditoría del Consejo y de la DFMS (Canon I.4.3).
3. Actúa *ex-officio* como miembro de todos los comités de la Junta de Directores de la DFMS (Estatutos V.2(a)(ii)).
4. Desempeña y cumple varias obligaciones fiduciarias y jurídicas requeridas para el cargo como son: recibir notificaciones de acciones en procedimientos legales; aprobar con otros funcionarios las investigaciones financieras y de antecedentes para contratación federal; actuar como firmante autorizado de contratos, documentos, instrumentos financieros e investigaciones a nombre de la DFMS;

5. Participa en las reuniones semanales de los Funcionarios de la DFMS.
6. Mantiene presencia en el Centro Episcopal de manera regular, lo cual incluye asistir a eventos tales como reuniones de todo el personal.
7. Se reúne, se comunica y consulta regularmente con el Presidente de la DFMS y con otros Funcionarios de la corporación.
8. Mantiene relaciones con varios miembros del personal de la DFMS y consulta con ellos según sea adecuado.

G. Deberes Tradicionales “Normalmente Apropriados para la Oficina” (Canon I.1.1(b)):

1. Se reúne y se comunica de manera regular con el Director Ejecutivo de la Convención General, quien históricamente (y en la actualidad) también actúa como Secretario de la Cámara de Diputados.
2. Se prepara para todos los aspectos de las operaciones de negocios en la Cámara de Diputados.
3. Construye y mantiene relaciones con varios grupos canónicos y afiliados como The Church Pension Group, Episcopal Relief and Development, The Episcopal Church Women y United Thank Offering.
4. Asiste a todas las reuniones de los Sínodos Provinciales que preceden inmediatamente a la Convención General.
5. Ofrece orientación, información y recursos a Diputados y Diputados Alternos, antes y durante la Convención General.
6. Sujeto al proceso presupuestario, contrata y supervisa al Asistente Ejecutivo del Presidente de la Cámara de Diputados.
7. Sujeto al proceso presupuestario, contrata y supervisa a otros miembros del personal y a contratistas independientes que apoyan la labor del Presidente de la Cámara de Diputados.

8. Se comunica regularmente con los Diputados y los Diputados Alternos a través de comunicados presidenciales, del sitio Web de la Cámara de Diputados, de un boletín informativo electrónico mensual y de redes sociales.
9. Actúa como predicador, orador principal o presentador en una variedad de conferencias, programas y eventos, cuando se le invita para promover la buena voluntad y la misión de la Iglesia Episcopal.
10. Asiste a varios eventos, conferencias y programas a nivel de toda la iglesia, cuando se le invita para promover la buena voluntad y la misión de la Iglesia Episcopal.
11. Se reúne con diputaciones y visita diócesis cuando se le invita para promover la buena voluntad y la misión de la Iglesia Episcopal.

III. Calificaciones legislativas

El Presidente de la Cámara de Diputados debe ser miembro de la Cámara de Diputados al momento de la elección al cargo. El periodo es de aproximadamente tres (3) años, comenzando con el levantamiento de la Convención General en la que es elegido, para concluir con el levantamiento de la siguiente reunión regular de la Convención General. Una persona puede ocupar el cargo de Presidente de la Cámara de Diputados hasta por tres (3) periodos consecutivos. (Canon I.1.1(b)).

IV. Calificaciones generales

El Presidente de la Cámara de Diputados debe tener experiencia considerable en todos los niveles del gobierno de la Iglesia. Las habilidades y competencias críticas incluyen:

- La habilidad de comprometerse con un cargo de tiempo completo que requiere viajar a menudo por un mínimo de tres (3) años;
- Suficiente conocimiento sobre las Reglas de Orden de la Cámara de Diputados;
- Suficiente conocimiento o habilidad de convertirse en un experto en el procedimiento parlamentario;
- La habilidad de presidir de manera eficaz y eficiente ante un cuerpo legislativo de aproximadamente ochocientos ochenta (880) personas durante ocho (8) a diez (10) días;
- Un profundo conocimiento y respeto por el sistema de gobierno y la misión de la Iglesia:

- Excelente presentación, habilidades orales y escritas;
- Habilidad comprobada para involucrarse en la planificación estratégica con sensibilidad sobre las limitaciones de tiempo y los recursos;
- Habilidad comprobada para desarrollar relaciones y percibir los talentos y las habilidades de los líderes de la iglesia para llevar a cabo los aproximadamente setecientos (700) nombramientos, y para cubrir las trescientas (300) vacantes “rotatorias” relacionadas con dichos nombramientos;
- Habilidad demostrada para empoderar a individuos voluntarios y a grupos;
- Experiencia en liderazgo y ministerio colaborativos; y
- La habilidad de aprobar la investigación de antecedentes penales requerida para contratistas federales en EE.UU.

Notas finales

¹ Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal (2015) (“Canon” “Cánones”); Reglas de Orden de la Cámara de Obispos y de la Cámara de Diputados (2015) (“Reglas de la CdD”); y los Estatutos del Consejo Ejecutivo de la Convención y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (adoptados el 17 de junio de 2011 y editados el 10 de junio de 2016) (Estatutos). La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera es una compañía constituida en New York y en ocasiones se le llama “DFMS”.

GRUPO DE TRABAJO PARA EL ESTUDIO SOBRE LAS PROVINCIAS

Miembros

Sra. Ellen Bruckner, <i>Presidenta</i>	Iowa, VI	2018
Sra. Angela M. Daniel, <i>Vicepresidenta</i>	Upper South Carolina, IV	2018
La Rvda. Diácona Nancy Crawford, <i>Secretaria</i>	Oregon, VIII	2018
La Rvma. Mariann Budde, Obispa	Washington, D.C., III	2018
Sr. Richard Jerry Carroll, Jr.	Albany, NY II	2018
Sra. Bonnie Chambers	Central Pennsylvania, III	2018
El Rvmo. Michael J. Hanley, Obispo	Oregon, VIII	2018
Sr. Thomas W. Peters	Connecticut, I	2018
El Rvmo. David M. Reed, Obispo	West Texas, VII	2018
El Rvdo. Bayani Rico	Northern California, VIII	2018
La Rvda. Consuelo Sánchez	Honduras, IX	2018
Sr. Timothy Skimina	Northern Indiana, V	2018
El Rvdo. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018
La Rvda. Sharon Alexander, <i>SCGSCC Liaison</i>	Louisiana, IV	

Nota: Cada provincia tuvo representación en este Grupo de Trabajo.

Mandato

La Resolución “D011 - Eliminar las Provincias” de la Convención General de 2015 estableció este Grupo de Trabajo con el cometido de estudiar los efectos potenciales de eliminar las provincias. La resolución también facultó al Grupo de Trabajo para que considerara qué tipo de estructuras podrían reemplazar a las provincias y facilitar el apoyo del ministerio y la misión de la Iglesia Episcopal. Se le pidió al Grupo de Trabajo que su labor tomara en cuenta la diversidad geográfica, los vínculos, la constitución y los costos generales.

Resumen de las actividades

REUNIONES

El presupuesto de la Iglesia Episcopal permitió que el Grupo de Trabajo de reuniera en persona en estas fechas: del 18 al 21 de noviembre 2015, del 5 al 7 de octubre de 2016, y del 30 de marzo al 10 de abril de 2017.

El Grupo de Trabajo se reunió dos (2) veces en línea y llevó a cabo llamadas en grupo para el trabajo de los subcomités. El material se compartió en Extranet.

ACTIVIDADES

El Grupo de Trabajo reconoció inmediatamente que era necesario recopilar información para obtener una imagen contemporánea del sistema provincial y de su estructura. Para tal ende, se creó una encuesta que posteriormente fue enviada a personas quienes interactúan con el sistema provincial. Estas incluyeron personas con puestos de liderazgo en las diócesis, diputados de la Convención General y otras personas en redes conocidas. Se recibió un total de quinientas cuarenta (540) encuestas contestadas. Luego se cotejaron las respuestas de opción múltiple con porcentajes, así como los comentarios de varias preguntas de la encuesta.

Los miembros del Grupo de Trabajo entrevistaron a personas en sus propias provincias para determinar las percepciones que se tienen en estas acerca del sistema provincial. Los entrevistados incluyeron delegados de sínodos provinciales, líderes diocesanos, personas que participan en redes, el personal de la Iglesia Episcopal y sus diócesis, y coordinadores provinciales. Los miembros del Grupo de Trabajo también se comunicaron con otros grupos y redes que utilizan el sistema provincial, con el fin de obtener comentarios más informales. Se debatieron las preguntas del Grupo de Trabajo en dos (2) de las reuniones anuales de la Conferencia Provincial de Liderazgo (Provincial Leadership Conference, PLC), la cual consiste de los Presidentes, Vicepresidentes y Coordinadores de cada provincia. El autor de la resolución propiciadora fue contactado para explorar la intención de la misma. El Grupo de Trabajo recibió un documento redactado por los obispos de la Provincia VII con sugerencias y comentarios relacionados con el sistema provincial.

Otra información importante fue el informe presentado por los Archivos de la Iglesia Episcopal con un resumen de las resoluciones y la legislación relacionada con las provincias desde que surgiera el tema 1850. El resumen contiene este enunciado:

“Durante las pasadas cinco (5) décadas, la Comisión sobre la Estructura de la Iglesia ha llevado a cabo un proceso iterativo de evaluación sobre la organización del sistema provincial. Los temas que ha examinado la Comisión incluyen el tamaño, la configuración y las funciones de ambas Cámaras de la Convención General, la cantidad de comisiones y comités, las funciones de los puestos y las jurisdicciones regionales de la Iglesia. Estos asuntos fueron abordados repetidamente y desde muchos puntos de vista diferentes. En cada instancia, se han enfatizado los objetivos de mejorar las comunicaciones y fomentar las asociaciones para beneficiar la misión de toda la Iglesia.

La Convención General concluyó que, aunque carezca de un sentido robusto de su misión y de una función organizacional, el sistema provincial satisface una función relacional en la Iglesia, rol que no se puede reemplazar fácilmente sin tener que volver establecer la utilidad del regionalismo geográfico tradicional. La Iglesia se ha visto renuente a explorar

modelos alternativos, aun cuando las coaliciones de las diócesis interesadas hayan lanzado iniciativas sostenidas en áreas tales como justicia social, el ministerio y el evangelismo”.

El informe sigue con una explicación más detallada acerca de los debates que se han llevado a cabo con el tema de las provincias a lo largo de la historia de las Convenciones Generales.

El Grupo de Trabajo extrajo generalidades de la encuesta y de otras fuentes de información para elaborar los datos y las recomendaciones que se presentan en este informe. Es de entender que los datos deben ser interpretados y que, por lo tanto, las respuestas pueden considerarse como subjetivas. El Grupo de Trabajo hizo el mayor esfuerzo posible para mantener la objetividad, sin embargo, las perspectivas personales tienden a influir en la manera en que cada persona “percibe” la información. Conforme fueron surgiendo las recomendaciones que se presentan a continuación, el Grupo de Trabajo se esmeró en garantizar, en lo posible, que estas fueran respaldadas por datos precisos e información bien concebida. El Grupo de Trabajo también se refirió a la resolución propiciadora para asegurar que esta fuera tomada en cuenta.

Se debe notar que los miembros del Grupo de Trabajo no piensan por igual en lo que se entiende o espera de las provincias. Aunque todos tienen experiencia en el sistema provincial, sus vivencias hacen que respalden una variedad amplia de perspectivas. Las conversaciones que dieron lugar a las recomendaciones ampliaron esos puntos de vista y otras oportunidades para explorar con mayor profundidad lo que se entiende y se cuestiona acerca del sistema provincial y de su función dentro del sistema general de la Iglesia Episcopal.

El Grupo de Trabajo identificó ciertos principios rectores en vista de la diversidad de las percepciones y creencias que se tienen sobre las provincias:

- El objetivo de cualquier parte de la estructura es promover la misión de la Iglesia Episcopal.
- La Constitución y los Cánones deben ser lo más flexibles posible.
- Las provincias tienen capacidades distintas para reaccionar ante las peticiones y los mandatos.
- La función de las provincias dentro de la organización política debe reducirse al mínimo y su función en la misión debe maximizarse.
- La demografía y la capacidad de cada provincia guiarán su capacidad de respuesta.
- La estructura debe ser un vehículo para la misión.
- Las provincias atienden a las redes y las colaboraciones.
- Uno de los valores centrales es apreciar la diversidad: reconocer que cada provincia será singular en cuanto a sus dones, destrezas y fecundidad.
- Aún existe la diversidad geográfica.

LA ENCUESTA

La encuesta consistió de diez (10) preguntas de opción múltiple con el tema de la efectividad de las comunicaciones y de la relación entre las provincias y las diócesis que forman parte de estas. Cuatro (4) preguntas con respuesta corta trataron sobre cómo lidiar con los efectos potenciales de eliminar las provincias. Se dirigió una (1) pregunta acerca de las diócesis no contiguas a las Provincias II, VIII y IX. El Grupo de Trabajo utilizó datos numéricos para resumir las primeras diez (10) preguntas de opción múltiple basándose en porcentajes. Las cuatro (4) preguntas de respuesta corta se resumieron por anécdotas provenientes de la gran cantidad de respuestas escritas.

Fue notable que el Grupo de Trabajo recibiera quinientas cuarenta (540) encuestas llenadas, lo cual podría significar que hay interés por el trabajo de las provincias y/o compromiso para con el trabajo de la Iglesia Episcopal. El Grupo de Trabajo agradece la gran variedad de las ideas y opiniones que fueron expresadas

y presenta a continuación un resumen de las respuestas de opción múltiple de las preguntas del 1 al 10:

- Los encuestados sienten que las provincias funcionan de acuerdo con su configuración actual. Un 77.5 % respondió “Altamente funcional” o “funcional”.
- Las mejores comunicaciones son entre la provincia y sus diócesis; un 28 % dijeron “débiles” y un 16 % dijo “No sé”.
- Las peores comunicaciones son entre la provincia y el nivel general de la estructura de la Iglesia, así como entre provincias.
- En cuanto a la pregunta de que si las provincias mejoran el ministerio de las diócesis, un 57 % dijo “sí (24 %)” o “algo (33 %), 43 % dijo “no” o “no sé”.
- Los aspectos económicos de las provincias no parecen ser particularmente inquietantes.
- No hay una sensación clara del origen de la negatividad hacia las provincias.
- La mayoría sintió que apoyar a las diócesis es la función principal de las provincias.

Las preguntas con respuestas cortas fueron más subjetivas.

Pregunta 11: ¿Qué faltaría si se disuelven las provincias?

En resumen: la presencia de una estructura de colaboración preexistente facilita la preparación de diputados para la Convención General; conexión y contacto más allá de la diócesis propia; permiten que los ministerios encuentren personas y recursos para desempeñar su papel dentro de la misión de Dios. Eliminar esta estructura pondría en peligro estas ventajas.

Pregunta 12: ¿Cómo se afectarían sus redes si se disuelven las provincias?

Se obtuvieron cuatrocientas y veintinueve (429) respuestas de las posibles quinientas cuarenta (540). Mucha de ellas fueron breves: “No sé”, “sin efecto”. Aproximadamente ciento sesenta y dos (162) personas, un 37 %, quedaron en la categoría de “ningún efecto”. De lo anterior se interpretó que la mayoría de los encuestados sienten que las redes funcionan

independientemente de las provincias y que las redes continuarían sin estas; o que no hay actividad de redes en las provincias afectadas. En ciertas respuestas se admitió que no se sabía mucho acerca de las provincias ni de las redes. La falta de enfoque en una idea o efecto en particular, podría dar la idea de que existen más bien suposiciones acerca de las provincias y las redes, en lugar de conocimientos o actitudes bien razonadas sobre el tema. Quienes hablaron apasionadamente sobre el posible efecto fueron los encuestados que han tenido cierta experiencia con las provincias; fue claro que, para algunas redes, el efecto de eliminarlas significaría cambios extensos en cuanto a su organización sobre todo en el tema de la representación ante la red. Hubo respuestas que mencionaron una sensación de aislamiento y la pérdida de una identidad central.

Pregunta 13: Aparte de las que desempeñan actualmente, ¿qué funciones podrían tener las provincias?

Se obtuvieron trescientas cuarenta (340) respuestas. Casi la mitad mencionaron la coordinación de recursos y compartir los ministerios entre las diócesis. En esa área se incluyeron actividades de conexión y contacto y de desempeñar la iniciativa de la Iglesia Episcopal. La otra mitad de las respuestas fueron versiones diversas de “no sé”.

Pregunta 14: Si no existiera la estructura provincial, ¿qué percibe usted que serían las tres (3) peores consecuencias?

Fue claro que los encuestados sienten que aumentaría el “sentido de aislamiento” y que disminuiría la comunicación. Sin una estructura organizacional, las actividades de conexión y contacto serían más difíciles o se perderían. Treinta y nueve (39) de las trescientas setenta y tres (373) respuestas dijeron que “no habría consecuencias”. También se mencionó lo siguiente: pérdida de identidad, pérdida de personal remunerado, se extrañaría la convivencia, y, el mecanismo de subvenciones.

RESOLUCIONES Y RECOMENDACIONES

El Grupo de Trabajo presenta su labor en forma de resoluciones y recomendaciones para deliberación. Estas se basan en nuestra investigación y en los principios rectores que se establecieron para nuestro trabajo.

Las provincias son solo parte del sistema complejo denominado la Iglesia Episcopal, la cual es parte de la Comunión Anglicana general. La resolución propiciadora 2015-Do11 pidió que un Grupo de Trabajo observara cuáles serían los efectos de eliminar las provincias, las cuales son solo un elemento de este sistema complejo. También pidió sugerencias acerca de lo que se establecería si estas fueran eliminadas. Cuando se reconoce la complejidad de un sistema también se toma en cuenta que cambiar uno de sus elementos a menudo afectará otras partes del sistema de manera no intencional o reconocible. Basándonos en el informe de los antecedentes históricos proporcionado por los Archivos, así como en las teorías de sistemas y de la complejidad, podría decirse que sí es importante el patrón de tener algún tipo de estructura que conecte el nivel diocesano con la iglesia en general. El patrón sugiere que, si se aboliera la iteración actual del “sistema provincial”, surgiría alguna otra

estructura que trataría de estabilizar el desorden ocasionado por su eliminación. En lugar de inventar algo nuevo, lo recomendado es observar lo que ya existe en cada una de las provincias y maximizar lo que está funcionando, aparte de modificar lo que no esté funcionando. La energía del sistema necesita apoyar la misión de la Iglesia, no utilizarse para mantener la estructura. Existe ya una estructura que funciona con distintos grados de eficacia; y, esta estructura se puede utilizar para seguir construyendo las áreas que respaldan la misión de la Iglesia. Reiteramos que las respuestas afanosas de la encuesta indicaron que es importante que exista una estructura “provincial”. Aunque hubo ciertas voces que desconocían el tema, o que tuvieron información limitada, estas solo son parte de las respuestas y deberíamos ser cautelosos de no suponer que es innecesario que exista el sistema si este es poco conocido.

En estos momentos en particular sí es necesario atender el fortalecimiento de las oportunidades de conexión y contacto. También en estos momentos de discernimiento (véase la resolución a continuación), las provincias podrán determinar cómo mejor utilizar su función como vinculadores y comunicadores. Al reconocer que en las provincias existen coordinadores cuyo propósito es vincular, se permitirá que estas sean capaces no solo de expandir sus experiencias de conexión para incluir las redes que ya se han formado, sino también discernir los asuntos de ministerio y misión que estén surgiendo y que necesiten atención intencional para crecer. Podría suponerse que las redes funcionarían por sí solas debido a las nuevas tecnologías de comunicaciones de hoy en día. Aunque es cierto que la tecnología actualmente mejora las oportunidades para conectarse de algunos, también podía impedir que muchos otros formen parte de una red, en virtud de las variantes geográficas y otras barreras que obstaculizan el acceso amplio a toda la tecnología. Por su posición, las provincias pueden mantener informada a la Iglesia en forma profética acerca de su misión y de las necesidades de ministerio en toda la Iglesia, ya que proporcionan un mapa que guiará a la toda la institución conforme se responde ante la cultura. Esta oportunidad podría perderse si existe la suposición de que las redes surgen automáticamente. Es probable que el propósito requerido para establecer comunicaciones y conexiones de gran amplitud se configure con alguien que se haga responsable de organizar las redes. Cada provincia necesita explorar la idea de obtener fondos para estas redes de conexión y comunicaciones. Es una labor que ha estado bajo el cargo del coordinador provincial o el director ejecutivo, y que se ha llevado a cabo con distintos grados de eficacia. La Iglesia Episcopal trató de establecer oficinas regionales de personal en toda la Iglesia, y, aunque ese formato no duró mucho tiempo, sí fue indicio del deseo que se tiene a nivel general para contar con algún tipo de coordinador/comunicador “regional”. Los coordinadores provinciales llevan quince (15) años haciendo esta tarea de conexión y comunicaciones en toda la Iglesia. También trabajaron entre ellos para desarrollar capacidades para estas actividades y para proporcionar el apoyo de las redes proféticas y de las redes de base. Parece prudente ahondar más en esta parte de la organización ya existente a fin de nutrir el crecimiento de esta parte del sistema.

Hasta que la Iglesia Episcopal pueda iniciar una evaluación completa de todo el sistema, la recomendación será que se mantenga la estructura provincial tal cual, y que el enfoque sea cómo

apoyar y alentar al sistema provincial para que este pueda cumplir con su función de la mejor forma dentro del sistema general de la Iglesia Episcopal.

RECOMENDACIONES ADICIONALES

El Grupo de Trabajo recomienda que las entidades que ya utilizan el Sistema Provincial para apoyar su ministerio y misión, continúen haciéndolo además de buscar formas para mejorar su trabajo y compartir ideas y recursos a través de este sistema.

El Grupo de Trabajo ha tratado de abordar toda esta labor desde un punto de vista positivo y con una actitud de abundancia y no de carencias. Se alienta a que todas las secciones de la Iglesia busquen los aspectos positivos y las formas de respaldarlos y fomentarlos en lugar de enfocarse en las deficiencias percibidas solo en una parte del sistema.

No es necesario que los límites geográficos inhiban la misión. Las diócesis, las congregaciones y las personas deben buscar a quienes compartan sus pasiones y trabajar juntos con ellos y ellas para desarrollarlas. La función principal de las provincias es conectarse y comunicarse con las personas que comparten sus intereses mutuos.

Las provincias deben trabajar sus problemas relacionados con financiación. Aunque las cifras de la encuesta indican que en estos momentos muchos no ven como problema el sufragio de fondos, este tema podría enfatizarse si la Iglesia está dispuesta a fortalecer todas las partes del sistema. Este es un esfuerzo de colaboración con la participación de todas las diócesis, así como la Iglesia Episcopal en general. Conforme avanzamos hacia un sistema más colaborador, es demasiado limitante abordar un problema tan complejo como los recursos económicos de manera que solo se permita una de dos opciones, o sea, que las diócesis apoyen a las provincias, o que sea la Iglesia Episcopal quien disponga de ese apoyo. El Grupo de Trabajo desea que se fomente el diálogo continuo relacionado con las formas en que la Iglesia sufraga su misión. Para que la Iglesia siga fuerte, todas las partes de su sistema deben ser fuertes; no se le puede decir a un elemento que no es de importancia.

El Grupo de Trabajo recomienda que cambie el proceso actual de seleccionar un comité de candidaturas para elegir al Obispo(a) Presidente(a), con el fin de que las provincias no actúen el proceso de la manera en que lo hacen actualmente. Esto requerirá que se modifique el Título 2 del Canon 2 del Obispo(a) Presidente(a). El Grupo de Trabajo sobre el estudio de las Provincias colaboró con el [Grupo de Trabajo para la Revisión del Proceso de Elección y Transición del Obispo\(a\) Presidente\(a\)](#).

El Grupo de Trabajo recomienda que el Obispo(a) Presidente(a) cuente con la libertad de seleccionar a su propio Consejero Asesor sin quedar sujeto a las Reglas del Artículo 27 de la Cámara de Obispos.

Resoluciones propuestas

RESOLUCIÓN A071: VITALIDAD PROVINCIAL

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Conferencia de Liderazgo Provincial exponga las características que significarían un sistema provincial fecundo y vital dedicado a aportar al fortalecimiento de la misión de la Iglesia Episcopal y de la Iglesia en general. Dichos indicadores deben tomar en cuenta la diversidad inherente de las provincias y las diócesis a quienes atienden, y deben poderse aplicar en toda la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que la Conferencia de Liderazgo Provincial se reporte anualmente al Consejo Ejecutivo sobre los avances de esta labor; y asimismo

Se resuelve, Que cada provincia determine cómo se moverá hacia la vitalidad en vista de los indicadores expuestos, reflexionando regularmente acerca de los resultados de cualquier cambio o modificación, e informando acerca de los mismos en la reunión de la Conferencia de Liderazgo Provincial.

Explicación:

El objetivo de esta resolución es que cada provincia sea la mejor que pueda ser. La Conferencia de Liderazgo Provincial fue establecida para supervisar la labor que debe realizar cada provincia, en este sentido, además de mantener un espacio de vigilancia para el rendimiento de cada provincia.

RESOLUCIÓN A072: LÍMITES GEOGRÁFICOS PROVINCIALES

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de _____, Que durante el trienio de 2018-2021, las diócesis revisen, consideren y se alineen con la provincia que mejor concuerde con su identidad y necesidades y según lo permitan la Constitución y los Cánones.

Explicación:

Con los años, ha habido provincias que se identifican más fácilmente con una provincia aparte de la cual pertenecen en términos geográficos. El Grupo de Trabajo sobre las Provincias reconoce que podría ser importante que, conforme la Iglesia Episcopal se comprometa a reevaluar el sistema provincial, también cada diócesis evalúe su conexión y compromiso con una provincia en particular. La Constitución y los Cánones contienen comentarios acerca de las opciones de las diócesis para cambiarse a una provincia distinta.

ARTÍCULO VII

Las Diócesis podrán conjugarse en Provincias en la manera, bajo las condiciones y con las facultades que disponga, por Canon, la Convención General; se dispone, no obstante, que ninguna Diócesis sea incluida en una Provincia sin su propio consentimiento.

Título I, Canon 9, Sección 3 (b)

Por mutuo acuerdo entre los Sínodos de dos (2) Provincias contiguas, una Diócesis o Misión de Área podrá trasladarse de una Provincia a otra; dicho traslado se considerará completo con la aprobación del mismo por la Convención General. Después de dicha aprobación, el Canon I.9.1 se enmendará debidamente.

RESOLUCIÓN A073: MANDATOS PARA LAS PROVINCIAS

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de _____, Que antes de promulgar actos legislativos relacionados con las provincias, los organismos rectores, a incluir la Convención General y el Consejo Ejecutivo, revisen dichos actos a fin de determinar si todas las provincias son capaces de desempeñarlos y de ajustarlos para permitir la diversidad de las respuestas.

Explicación:

Reconociendo que las provincias pueden variar, a veces ampliamente, en cuanto a su capacidad para reaccionar ante las peticiones y los actos expuestos en un enunciado general o mandato dirigido a toda la iglesia, es importante que dichas peticiones y mandatos se evalúen detalladamente antes de ser expedidos y para garantizar su éxito. Es necesario que la provincia sea capaz de responder a lo solicitado, ya que, de lo contrario, se garantiza su fracaso. Cada provincia podría tener la intención de ejecutar lo solicitado pero no tener la capacidad de hacerlo. Eso ocasionaría frustraciones tanto para las provincias como para el organismo que dicte una petición. Existe una variedad de factores para determinar las capacidades de cada provincia, elementos como población, recursos económicos, problemáticas geográficas y estructuras organizacionales.

RESOLUCIÓN A074: LA VOZ PROFÉTICA DE LAS PROVINCIAS

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que durante el trienio de 2018-2021, cada provincia ejerza su visión y voz proféticas en pos de la Iglesia Episcopal, llamando y nutriendo las redes del ministerio y la misión en toda la provincia; y asimismo

Se resuelve, Que la Conferencia de Liderazgo Provincial ayude a desarrollar las colaboraciones entre provincias y con las oficinas del ministerio de la Iglesia Episcopal, notando, en particular, los recursos utilizados y los adicionales que beneficiarían a las redes, para presentar esta información al Consejo Ejecutivo al finalizar cada año presupuestal.

Explicación:

El mejor ejemplo de la labor provincial de vincular y comunicar es el funcionamiento de las redes: los grupos de misión y ministerio que buscan responder al llamado de Dios en sus lugares. El trabajo

profético de las provincias es apoyar al funcionamiento de esas redes en cuanto a mantener el sueño de Dios ante las personas y, sobre todo, a crearlas cuando comience a surgir la necesidad de que exista una red. Debido a su panorama amplio, la provincia ocupa una posición singular para detectar las áreas emergentes que necesiten respuesta de parte de la Iglesia. Al nutrir sus relaciones tanto con las diócesis miembro como con la Iglesia Episcopal, las provincias pueden expresar sus inquietudes y reacciones.

RESOLUCIÓN A075: REPRESENTANTES PROVINCIALES EN EL CONSEJO EJECUTIVO

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Comisión Permanente sobre Candidaturas desarrolle un proceso para asegurar que haya una representación diversa en el Consejo Ejecutivo que incluya personas calificadas de todas las provincias de la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que la elección de esas personas calificadas se lleve a cabo en la Convención General en lugar de ser parte de las elecciones provinciales.

Explicación:

El Grupo de Trabajo recomienda que las provincias enfoquen su energía en la misión de la Iglesia y relajen su enfoque en la organización política de la Iglesia Episcopal. Debido a los avances en las comunicaciones, es más fácil que toda la iglesia revise las calificaciones de las personas dispuestas a servir en el Consejo Ejecutivo con las destrezas requeridas en ciertos momentos. El enfoque requiere que se determinen los conocimientos y las habilidades necesarias en un momento en particular, para luego buscar a las personas que las puedan aportar. Se le está extendiendo cierta confianza a la Comisión Permanente sobre Candidaturas para que esta busque a las personas que se relacionan con todas las partes de nuestra Iglesia. Al dedicar su energía a la misión de la Iglesia, y a las tareas de comunicaciones y coordinación, las provincias serán cada vez más capaces de fortalecer su parte dentro del sistema.

RESOLUCIÓN A076: ENMENDAR EL CANON I.4.1(C)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____ Que el Canon I.4.1(c) de los Cánones, queda enmendado de manera que se lea como sigue:

(c) De los lugares aprobados por la Convención General, el Comité Conjunto, con el consejo y el consentimiento de un voto mayoritario de: los Presidentes y Vicepresidentes de ambas Cámaras de la Convención, ~~los Presidentes de las Provincias~~ y el Consejo Ejecutivo, determinarán la sede para dicha Convención General y procederán a hacer todos los arreglos razonables y necesarios y los compromisos para la celebración de dicha Convención General. Por lo tanto, la sede y la fecha se considerarán de este modo como designados por la Convención General, como se dispone en la Constitución.

Explicación:

El Grupo de Trabajo recomienda que las provincias se enfoquen en la misión de la Iglesia y se alejen de todas las responsabilidades canónicas que podrían serle necesarias a la organización, pero que no corresponden a avanzar la misión de la Iglesia. La tarea de aprobar la sede de la Convención General no parece relacionarse con la misión de la Iglesia.

RESOLUCIÓN A077: ENMENDAR EL CANON I.7.1(A)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____ Que el Canon I.7.1(a) de los Cánones, queda enmendado de manera que se lea como sigue:

Sec. 1. En toda Provincia, Diócesis, Parroquia, Misión e Institución asociada con esta Iglesia, se observarán los siguientes métodos administrativos normalizados:

(a) Todas las cuentas de las Provincias se someterán anualmente a la auditoría realizada por un contador público certificado independiente o un contador independiente con licencia, o algún comité de auditoría autorizado por ~~el Consejo Provincial~~ la Provincia. El informe de auditoría será entregado al ~~Consejo~~ Liderazgo Provincial y al Consejo Ejecutivo, a más tardar el 1 de septiembre de cada año, abarcando el año civil precedente.

Explicación:

Reconociendo que las provincias podrían tener nombres distintos a sus organismos rectores, se cambiará el lenguaje para permitir la flexibilidad. Se incluyó al Consejo Ejecutivo en la notificación.

RESOLUCIÓN A078: ENMIENDA AL CANON I.9.2-13

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____ Que el Canon I.9.2 de los Cánones, queda enmendado de manera que se lea como sigue:

Sec 2. Los objetivos principales de las Provincias son facilitar la colaboración interdiocesana *para avanzar la misión de la Iglesia* y lograr los objetivos diocesanos y de la Iglesia Episcopal, además de permitir comunicaciones más eficaces y la promoción regional de las iniciativas programáticas significativas. *La Convención General no puede dictaminar labores que deban ser completadas por las Provincias. Sin embargo, las Provincias pueden optar por colaborar con el trabajo de las resoluciones de la Convención General;* y asimismo

Se resuelve, que el Canon I.9.3 (a) se enmiende para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 3 (a) Cuando una Diócesis o Misión de Área nueva es creada totalmente dentro de una Provincia, dicha nueva Diócesis o Misión de Área será incluida en aquella Provincia. En caso de que una Diócesis o Misión de Área nueva abarque un territorio en dos o más Provincias, se incluirá ~~y formará parte de aquella Provincia donde se encuentre el mayor número de Presbíteros y Diáconos con domicilio~~

~~canónico a la fecha de la creación de la nueva Diócesis o Misión de Área~~ la Provincia que seleccione según lo permitan la Constitución y los Cánones. Cuando se forme una Diócesis o Misión de Área nueva de territorio no incluido antes en otra Provincia, la Convención General designará la Provincia a la cual se anexará; y asimismo

Se resuelve, que el Canon 1.9.3 (b) se enmienda para que se lea de la siguiente forma:

(b) Por mutuo acuerdo entre ~~los Sínodos de las~~ dos (2) Provincias contiguas, una Diócesis o Misión de Área podrá trasladarse de una Provincia a otra; dicho traslado se considerará completo con la aprobación del mismo por la Convención General. Después de dicha aprobación, el Canon 1.9.1 se enmendará debidamente; y asimismo

Se resuelve, que el Canon 1.9.4 se enmienda para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 4. Para los propósitos de la Provincia, los derechos y privilegios ~~Sinodales~~ de las distintas Diócesis dentro de la Provincia serán aquellos que ocasionalmente determinen ~~el Sínodo que rija los documentos rectores y el Liderazgo~~ de la Provincia; y asimismo

Se resuelve, que el Canon 1.9.5 se enmienda para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 5. ~~Habrà en cada Provincia un Sínodo constituido de una Cámara de Obispos y una Cámara de Diputados, y las mismas se reunirán y deliberarán separada o conjuntamente. El Sínodo se reunirá periódicamente según determine cada Provincia con el propósito de organizar y ejecutar las responsabilidades de la Provincia en la forma dispuesta por los Cánones. Las Provincias deben seleccionar a un(a) Presidente(a), el cual/la cual podrá ser de cualquier orden, y se podrán organizar de cualquier otra forma según lo consideren adecuado y con reglamentos aprobados por el Consejo Ejecutivo. El Consejo Ejecutivo es el responsable de garantizar que los reglamentos cumplan con los intereses tanto clérigos como laicos; y asimismo,~~

Se resuelve, que el Canon 1.9.6 se enmienda para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 6. ~~Todo Obispo Diocesano de esta Iglesia, con jurisdicción dentro de la Provincia, todo Obispo Coadjutor, Obispo Sufragáneo, Obispo Asistente, y todo Obispo cuyo trabajo episcopal haya sido realizado dentro de la Provincia, pero que en razón de avanzada edad o enfermedad física haya renunciado, tendrá asiento y voto en la Cámara de Obispos de la Provincia. Cada Diócesis y Misión de Área dentro de la Provincia tendrá derecho a representación en la Provincial por medio de Obispos, Presbíteros o Diáconos canónicamente residentes en la Diócesis o Misión de Área, y Laicos adultos comulgantes solventes de una Iglesia en la Provincia, pero no necesariamente con domicilio en la Diócesis o Misión de Área, en la cantidad que disponga la Provincia. Cada Diócesis y Misión de Área determinará la forma en que serán seleccionados sus miembros; y asimismo~~

Se resuelve, que el Canon 1.9.7 se enmienda para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 7(a) El Presidente de cada Provincia será uno de los Obispos, Presbíteros, Diáconos o Laicos de la Provincia, elegido por el Sínodo. El método de elección y la duración del cargo serán determinados por las reglas del Sínodo.

(b) Cuando la persona elegida no sea un Obispo, se elegirá un Vicepresidente que será un Obispo miembro de la Provincia. En ese caso el Obispo así elegido servirá, ex officio, como el Presidente de la Cámara de Obispos del Sínodo, y será el representante de la Provincia en todos los asuntos que requieran la participación de un Obispo. La Provincia tendrá facultades para: (a) promulgar Ordenanzas para su propia regulación y gobierno; (b) tratar todo asunto dentro de la Provincia; se dispone, sin embargo, que ninguna Provincia tendrá la facultad de regular o controlar la política o asuntos internos de ninguna Diócesis constituyente; y además, se dispone que toda acción y procedimiento de la Provincia quedan regidos en conformidad con las disposiciones de la Constitución y Cánones que gobiernan esta Iglesia; (c) adoptar un presupuesto para el mantenimiento de cualquier obra provincial emprendida por la Provincia, cubriéndose dicho presupuesto en la forma que determinase la Provincia; y asimismo

Se resuelve, que el Canon I.9.8 se enmiende para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 8. Cada Diócesis y Misión de Área dentro de la Provincia tendrá derecho a representación en la Cámara Provincial de Diputados, por medio de Presbíteros o Diáconos canónicamente residentes en la Diócesis o Misión de Área, y Laicos comulgantes solventes de esta Iglesia pero no necesariamente con domicilio en la Diócesis o Misión de Área, en la cantidad que disponga el Sínodo Provincial, por Ordenanza. Cada Diócesis y Misión de Área determinará la forma en que serán elegidos sus Diputados. Las Provincias deberán trabajar con el Liderazgo de la Iglesia Episcopal para nominar a personas que servirán las necesidades de la misión de toda la iglesia; y asimismo

Se resuelve, que el Canon I.9.9 se enmiende para que se lea de la siguiente forma:

Sec. 9. El Sínodo Provincial tendrá facultades para: (a) promulgar Ordenanzas para su propia regulación y gobierno; (b) desempeñar aquellas funciones que le pudiesen ser encomendadas por la Convención General; (c) tratar todo asunto dentro de la Provincia; se dispone, sin embargo, que ningún Sínodo Provincial tendrá la facultad de regular ni controlar la política o asuntos internos de ninguna Diócesis constituyente; además, se dispone que toda acción y procedimiento del Sínodo estará sujeto a las disposiciones de la Constitución y Cánones que gobiernan esta Iglesia; (d) adoptar un presupuesto para el mantenimiento de cualquier obra provincial emprendida por el Sínodo, recaudándose dicho presupuesto en la forma que determinase el Sínodo; (e) crear por Ordenanza un Consejo Provincial con facultades para administrar y realizar el trabajo que le pudiese encomendar la Convención General, o el Obispo Presidente y el Consejo Ejecutivo, o el Sínodo de la Provincia. Cada Provincia conservará actas, diarios u otros documentos de sus reuniones, y transmitirá una (1) copia de los expedientes al Secretario de la Cámara de Diputados, y una (1) copia de a los Archivos de la Iglesia Episcopal. La Provincia también transmitirá copias de todo expediente inactivo no publicado a Archivos. El Presidente de cada Provincia, presentará anualmente al Consejo Ejecutivo un informe escrito sobre los ministerios, programas y otros trabajos de la Provincia, incluida una descripción de cómo han utilizado los fondos

asignados (en su caso) por la Convención General y darán cuenta de su trabajo al Consejo Ejecutivo, en la fecha y en la forma especificada por el Consejo Ejecutivo; y asimismo

Se resuelve, Que el Canon I.9.10 se enmienda de la siguiente forma:

~~Sec. 10. El Sínodo de una Provincia podrá reemplazar al Consejo Ejecutivo, con su consentimiento y por el tiempo que éste disponga, en la administración de cualquier trabajo dentro de la Provincia. Si la Provincia proporciona los fondos para dicho trabajo, las Diócesis constituyentes entonces miembros y contribuyentes de dicha Provincia,~~

~~recibirán el crédito proporcional en las cuotas que les hayan sido asignadas para respaldar el Programa de la Iglesia, siempre que el monto total de dichos créditos no exceda la suma asignada en el presupuesto por el Consejo Ejecutivo para el mantenimiento del trabajo así asumido. ; y asimismo~~

Se resuelve, Que el Canon I.9.11 se enmienda de la siguiente forma:

~~Sec. 11. Dentro de los sesenta días siguientes a cada sesión de la Convención General, los Presidentes de ambas Cámaras de la misma remitirán a los Sínodos Provinciales, o a cualquiera de ellos, aquellos asuntos que la Convención General pudiese ordenar o estimar conveniente para la consideración de los Sínodos, y será deber de dichos Sínodos considerar los asuntos remitidos durante la primera reunión del Sínodo celebrada después de la clausura de la Convención~~

~~General, e informar acerca de su medida y juicio al respecto al Secretario de la Cámara de Obispos y al Secretario de la Cámara de Diputados, por lo menos seis meses antes de la fecha de la próxima reunión de la Convención General. ; y asimismo~~

Se resuelve, Que el Canon I.9.12 se enmienda de la siguiente forma:

~~Sec. 12. Cada Sínodo Provincial levantará actas, diarios u otros documentos de sus reuniones, y transmitirá una copia de ello al Secretario de la Cámara de Diputados, y una copia de a los Archivos de la Iglesia Episcopal. El Sínodo también transmitirá copias de todo expediente inactivo no publicado a Archivos. ; y asimismo~~

Se resuelve, Que el Canon I.9.13 se enmienda de la siguiente forma:

~~Sec. 13. El Presidente de cada Provincia, presentará anualmente al Consejo Ejecutivo un informe escrito sobre los ministerios, programas y otros trabajos de la Provincia, incluida una descripción de cómo han utilizado los fondos asignados por la Convención General y darán cuenta de su trabajo al Consejo Ejecutivo, en la fecha y en la forma especificada por el Consejo Ejecutivo.~~

Explicación:

El Grupo de Trabajo sobre las Provincias recomienda que se simplifiquen los Cánones relacionados con estas en base a los principios rectores que este grupo estableció para su labor. El Grupo de Trabajo buscó enfocar su labor relacionada con las Provincias en apoyar la misión de la Iglesia, en lugar de mantener partes del sistema enfocadas solo en la organización del sistema en sí. La energía dedicada a mantener el sistema es energía que se le resta al apoyo de la misión o al trabajo del sistema. La redacción también permite que las provincias se organicen por sí mismas determinando lo mejor para

sus necesidades, ubicación geográfica y recursos. En virtud del sentido de diversidad notable en las provincias en estos momentos, no es útil atarlas a un sistema de “sínodos” bajo la suposición de que todas las provincias son idénticas. Se espera que estos cambios creen un sistema más flexible y capaz de responder ante las necesidades de la misión de la Iglesia.

RESOLUCIÓN A079: ENMENDAR EL CANON I.11.3(C)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que el canon I.11.3 (c) quede enmendado por la presente, de manera que se lea como sigue:

(c) En cada Diócesis Misionera habrá una Convención anual compuesta de uno o varios Obispos, los demás Clérigos de la Diócesis, y Delegados Laicos de las Congregaciones organizadas. Dicha Convención elegirá a un Comité Permanente, de conformidad con los Cánones diocesanos, que tendrá las facultades y deberes establecidos para los Comités Permanentes en el Canon I.12 y en otros Cánones de la Convención General. También elegirá los diputados Clericales y Laicos y los Diputados Suplentes a la Convención General, de conformidad con sus Cánones diocesanos y las disposiciones del Artículo 1.4 de la Constitución. Si la Diócesis Misionera es miembro de una Provincia de esta Iglesia, también seleccionará ~~los Diputados Clericales y Laicos y los Diputados Suplentes al Sínodo~~ *representación en la provincia* de conformidad con los Cánones diocesanos y las disposiciones de las ordenanzas de la Provincia.

Explicación:

Los cambios representan la intención de lograr que la redacción sea congruente con los demás cambios propuestos.

RESOLUCIÓN A080: UNA TEMPORADA DE DISCERNIMIENTO PROVINCIAL

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que durante el trienio de 2018-2021, la Iglesia Episcopal se comprometa a una temporada de discernimiento para identificar y fortalecer la labor de las provincias de todo el sistema de la Iglesia Episcopal; esto incluye, pero no se limita a lo siguiente: visionar los tipos de aspiraciones colectivas de las diócesis de una provincia, así como entre las provincias y articular cómo tales aspiraciones e iniciativas apoyarían la misión de la Iglesia Episcopal y la Iglesia en general; desarrollar la capacidad para compartir recursos entre las diócesis de una provincia y entre provincias; articular las problemáticas de sufragio de fondos relacionadas con las comunicaciones y redes de colaboración y encontrar maneras para apoyar esos problemas de financiamiento (incluso la utilización de personal remunerado); y asimismo

Se resuelve, Que esta labor debe ser iniciada por las provincias, y luego ampliarse para incluir a las diócesis y a las oficinas generales de la Iglesia Episcopal en el trabajo y las deliberaciones; y asimismo,

Se resuelve, Que la información enunciada y desarrollada sea recolectada por la Conferencia de Liderazgo Provincial para ser presentada con recomendaciones de cambios sistemáticos en la 80a Convención General.

Explicación:

Partiendo de la investigación realizada por el Grupo de Trabajo sobre las Provincias, queda claro que se están perdiendo ciertas posibilidades de colaboración y comunicación en el sistema provincial. Existe la necesidad de garantizar que estén funcionando todas las partes de este sistema complejo, hasta su mayor potencial y para que todo el sistema funcione óptimamente. El sistema provincial es solo parte del sistema más amplio de la Iglesia Episcopal y, encontrar formas para fortalecer una parte del sistema, afectará al conjunto general del mismo. Es difícil determinar los efectos antes de efectuar los cambios. Será necesario cotejarlos todos para luego observar cómo se ve afectado el sistema en general. La Conferencia de Liderazgo Provincial fue establecida con la capacidad de realizar esta labor. Esperamos que el compromiso para con una iniciativa directa para fortalecer a las provincias durante el próximo trienio, también logrará que surjan oportunidades en todo el sistema.

GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR PAREJAS DONDE AMBOS HAN SIDO LLAMADOS A SERVIR

Miembros

El Rvmo. Douglas Fisher, Obispo, <i>Presidente</i>	Western Massachusetts, I	2018
La Rvda. Dra. Diane E. Vie, <i>Vicepresidenta</i>	Southwestern Virginia, III	2018
El Rvdo. Canónigo Joseph M.C. Chambers	Missouri, V	2018
Canóniga Catherine Massey	North Carolina, IV	2018
Canóniga Karen Olson	Minnesota, VI	2018
El Rvmo. Brian Seage, Obispo	Mississippi, IV	2018
La Rvda. Kammy Young	Florida, 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

Representación en la Convención General

El Obispo Doug Fisher tiene autorización para recibir enmiendas menores a este informe en la Convención General.

Mandato

Resolución 2015-B022:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 78a Convención General solicite que se lleve a cabo, a beneficio de la Iglesia, un estudio de los temas de desplazamiento, igualdad y justicia de parejas en las que ambos han sido llamados a servir, incluso los problemas específicos de las parejas obispo-presbítero; y asimismo

Se resuelve, Que los Oficiales Presidentes designen un grupo de trabajo con un máximo de siete (7) miembros, y que dicho grupo de trabajo incluya parejas donde ambos han sido llamados a servir, personas que en la actualidad investigan esta realidad y la Oficina de Desarrollo Pastoral; y asimismo

Se resuelve, Que este grupo de trabajo cuente con el apoyo de la Oficina de Desarrollo Pastoral e informe sobre sus hallazgos a la 79a Convención General.

Resumen de las actividades

REUNIONES

Las reuniones se llevaron a cabo por teleconferencia, Skype o Zoom el 17 de marzo de 2016, el 12 de mayo de 2016, el 18 de octubre de 2016, el 25 de enero de 2017, el 21 de marzo de 2017 y el 24 de octubre de 2017.

TRABAJO CONCLUIDO

Durante nuestra reunión inicial del 17 de marzo de 2016, acordamos que revisaríamos la Tesis Doctoral titulada “Double Vows Double Blessing: A Study of Dually Ordained Couples in the Episcopal Church” (El doble de votos, el doble de bendiciones: un estudio de parejas donde ambos se han ordenado en la Iglesia Episcopal) escrita por La Rda. Dra. Diane E. Vie y presentada al cuerpo docente de The Virginia Theological Seminary el 6 de enero de 2016. También revisamos las estadísticas sobre Parejas de Clérigos en la Iglesia Episcopal. Los siguientes hallazgos fueron obtenidos por Derik Darvis del Church Pension Fund en octubre de 2013.

Análisis de clérigos casados: Hallazgos clave

Población

- 428 parejas de presbíteros episcopales (PBE)¹
 - 400 PBE de sexos opuestos
 - 28 PBE del mismo sexo

Estadísticas sobre PBE de sexos opuestos

- Edad:
 - La media de edad entre mujeres en PBE es de 57.2 años
 - La media de edad entre hombres en PBE es de 60.4 años
 - En promedio, los hombres en PBE son 4.5 años mayores que las mujeres en PBE
- Salario:
 - US\$136,122 es el salario *familiar* medio para PBE que pagan dos alcúotas (N=137)
 - US\$77,529 es el salario medio para un presbítero casado con una presbítera (N=225)
 - US\$67,389 es el salario medio para una presbítera casada con un presbítero (N=216)
 - Cuando se mide por sexo, la diferencia entre los salarios de PBE y del resto de la población *no* es significativa en términos estadísticos.²
- Compensación gravable:
 - El 67% de las mujeres en PBE menores de 65 años de edad están pagando alcúotas (población = 66%)
 - El 74% de los hombres en PBE menores de 65 años de edad están pagando alcúotas (población = 67%)
- Servicio acreditado:

- La mujer promedio en PBE tiene 12.6 años de Servicio Acreditado por el CPG
- El hombre promedio en PBE tiene 15.9 años de Servicio Acreditado por el CPG
- Tamaño de las parroquias
 - El promedio de asistencia dominical (ASA) para mujeres en PBE es de 161
 - El promedio de asistencia dominical (ASA) para hombres en PBE es de 174
 - La diferencia en la ASA entre hombres y mujeres no es significativa en términos estadísticos.
- Tipo de cargo:
 - El 63% de las mujeres en PBE menores de 65 años de edad son rectoras o presbíteras únicas y el 24% son asistentes (N=201)³
 - El 73% de los hombres en PBE menores de 65 años de edad son rectores o presbíteros únicos, y el 13% son asistentes (N=191)⁴
 - Entre las PBE donde ambos individuos son menores de 65 años de edad, en el 20% de los casos ambos ocupan cargos de rectores o presbíteros únicos de su congregación
- En resumen, *no existen diferencias sustanciales* entre la población de PBE y la población total de presbíteros en lo que respecta a los índices estándar, tales como ingresos, participación en la fuerza laboral y tipo de cargo.

Estadísticas sobre PBE del mismo sexo

- 12 PBE femeninas del mismo sexo , 16 PBE masculinas del mismo sexo
- US\$155,130 es el salario *familiar* medio para PBE del mismo sexo que perciben *dos* salarios con una alícuota del CPG (N=9)
- El salario medio para un clérigo hombre de la TEC casado con otro clérigo hombre de la TEC es de US\$78,590 (N=12)
- El salario medio para una clériga de la TEC casada con otra clériga de la TEC es de US\$74,484 (N=14)
- Hay muy pocas PBE del mismo sexo como para hacer una comparación útil con el resto de la población.

El grupo de trabajo está muy involucrado con La Junta para el Ministerio de Transición (donde el Obispo Doug Fisher también presta servicio). En el documento de amplia divulgación “An Invitation to the Church: to wonder and ponder with The Board for Transitional Ministry” (Una invitación para la Iglesia: a cuestionar y plantear con La Junta para el Ministerio de Transición), la Junta incluye lo siguiente como el segundo de los diez (10) puntos presentados:

Parejas donde ambos han sido llamados a servir. Entre los Clérigos Episcopales se encuentran cuatrocientos veintiocho (428) parejas donde ambos han sido llamados a servir (con ambos miembros ordenados). Aproximadamente el 14 (catorce) por ciento de los presbíteros activos

están casados con otro clérigo episcopal. (Esta cifra no incluye a los clérigos episcopales casados con clérigos de otras tradiciones.) Es razonable esperar que esta cifra siga creciendo. En algunos procesos de candidatura, las parejas donde ambos han sido llamados a servir han sido percibidas como una carga. Vemos la necesidad de un cambio cultural en el cual se considere a las parejas donde ambos han sido llamados a servir como una bendición.

El grupo de trabajo diseñó una hoja de cálculo con ochocientos noventa (890) nombres (cuatrocientos cuarenta y cinco (445) parejas) con la información de contacto de las personas que forman parte de una pareja clériga dentro de la Iglesia Episcopal.

En marzo de 2017, Diane Vie asistió a la Conferencia del Ministerio de Transición en el Duncan Center en Delray Beach Florida durante la cual presentó los temas relacionados con la transición para parejas donde ambos han sido llamados a servir con base en el trabajo de su tesis, creando conciencia al respecto en los Ministerios de Transición. Al mismo tiempo, Diane recolectó datos de los Ministerios de Transición acerca de la colocación de parejas donde ambos han sido llamados a servir.

El 26 de julio, se publicó un comunicado de prensa para presentar un video por el grupo de trabajo titulado “Dual Call Couples: Gifts and Challenges for the Church” (Parejas donde ambos han sido llamados a servir: beneficios y retos para la Iglesia).

El Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas donde Ambos Han Sido Llamados a Servir presenta un video

Publicado el 26 de julio de 2017

[Oficina de Relaciones Públicas de la Iglesia Episcopal] El Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas donde Ambos Han Sido Llamados a Servir ha emitido una actualización sobre sus avances, incluido un video titulado “Dual Call Couples: Gifts and Challenges for the Church” (Parejas donde ambos han sido llamados a servir: beneficios y retos para la Iglesia).

El Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas donde Ambos Han Sido Llamados a Servir

El Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas donde Ambos Han Sido Llamados a Servir, creado por la [Resolución B022](#) en la 78a Convención en 2015, ha presentado un video titulado, “Dual Call Couples: Gifts & Challenges for the Church,” disponible [aquí](#). Los miembros esperan que sea una herramienta útil para las sacristías, los comités de candidatura y las congregaciones.

El Grupo de Trabajo fue designado por el Obispo Presidente y Primado de [La Iglesia Episcopal](#) Michael B. Curry y la Presidenta de la [Cámara de Diputados](#) la Rda. Gay Clark Jennings. Juntos nombraron al Obispo Douglas Fisher para presidir el grupo.

“Es un momento importante para las parejas de clérigos en la vida de la Iglesia”, mencionó la Rda. Dra. Diane Vie de la Diócesis de Southwestern Virginia, vicepresidenta del Grupo de Trabajo. “La resolución lleva el asunto a un nivel de conciencia de todo el sistema y legitima el asunto a un nivel sistemático y promete que se tomarán medidas en el futuro.”

El Fondo de Pensiones de la Iglesia calculó en 2013 que la Iglesia Episcopal es hogar de aproximadamente 428 parejas donde ambos han sido llamados a servir. Aproximadamente el 14 por ciento de los presbíteros activos están casados con otro clérigo episcopal.

Como parte de su labor, el Grupo de Trabajo inició un proceso de escucha. “Gran parte de lo que hacemos es lograr que toda la iglesia hable sobre el llamado a servir de ambos miembros de una pareja, los retos y las oportunidades”, mencionó Fisher. “No hemos hecho declaraciones definitivas, hemos invitado al diálogo”.

El Grupo de Trabajo se acercó a parejas en la diócesis de sus miembros y les hizo algunas preguntas. En el video, las parejas hablan sobre los retos reales que enfrentan los presbíteros que están casados con otros presbíteros: un pareja de la Diócesis de East Tennessee comenta sobre su proceso de discernimiento conjunto y sobre cómo comparten sus vidas en Sewanee; otra pareja de la Diócesis de San Diego habla sobre lo que significa compartir el llamado como co-vicarios.

El Grupo de Trabajo espera que estas reflexiones expresadas por parejas donde ambos han sido llamados a servir den pie a conversaciones a nivel congregacional. El Grupo de Trabajo presentará un informe completo en la 79a Convención General de 2018. Los miembros del Grupo de Trabajo para Estudiar Parejas donde Ambos Han Sido Llamados a Servir y sus respectivas diócesis son: El Obispo Douglas Fisher, Western Massachusetts; el Rdo. Canónigo Joseph Chambers, Missouri; la Canóniga Catherine Massey, North Carolina; la Canóniga Karen Olsen, Minnesota; el Obispo Brian Seage, Mississippi; la Rda. Dra. Diane Vie, Southwestern

Virginia; la Rda. Kammy Young, Florida; el Obispo Presidente Michael Curry, *Ex-Officio*; la Presidenta de la Cámara de Diputados la Rda. Gay Clark Jennings, *Ex-Officio*.

A lo largo de su existencia, el grupo de trabajo ha analizado la posibilidad de crear, en el futuro próximo, una conferencia para parejas donde ambos han sido llamados a servir. Habíamos estado en contacto con Credo para ver si existía la posibilidad de que el grupo de trabajo y Credo trabajaran juntos para organizar una conferencia. Credo ofrecerá una conferencia para Matrimonios entre Clérigos del 25 de septiembre al 1 de octubre de 2018. El grupo de trabajo ha ayudado a correr la voz. Será la primera conferencia organizada por Credo para matrimonios entre clérigos. Los Rdos. Diane y Todd Vie asistirán a la conferencia de Credo.

El grupo de trabajo justo ahora está llegando a la fase de nuestra labor dedicada a matrimonios presbítero/obispo. Antes de todo esto, nos estábamos concentrando en una gran cantidad de parejas donde ambos han sido llamados a servir y esa era nuestra prioridad. Hemos hecho arreglos para que Peggy Treadwell entreviste a matrimonios presbítero/obispo y publique sus historias en forma de narración para que la Iglesia reflexione al respecto en mayo de 2018.

Presupuesto

Aunque aún no hemos gastado todo el presupuesto, lo habremos hecho después del trabajo de Peggy Treadwell y solicitamos la misma cantidad para el nuevo trienio.

Recomendación de continuidad

Nuestro trabajo necesita continuar porque el número de parejas donde ambos han sido llamados a servir es muy grande y continúa creciendo a gran velocidad. Hemos comenzado la labor de contar las historias de parejas donde ambos han sido llamados a servir y a indagar en las estadísticas pero hay más por conocer y compartir. Y este es solo el comienzo del trabajo que se requiere en lo que respecta a parejas presbítero/obispo.

Notas finales

¹ No incluye a clérigos de la TEC casados con un clérigo de otra tradición.

² Específicamente, el salario medio para todas las clérigas de la TEC es de US\$60,342 y el salario medio para todos clérigos de la TEC es de US\$78,121.

³ En el total de la población, las cifras para mujeres también son 63% y 24%, respectivamente.

⁴ En el total de la población, las cifras para hombres son 74% y 13%, respectivamente.

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 Extradocesano 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, *eminentemente* 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 eclesial, 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 facilitaría 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 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 Cantórbery 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 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*consienten 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~~ *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 reside,~~ 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

Tipo de Obispo	Tipos de Obispos					
	¿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?
Obispo Diocesano	Sí	N/A	N/A	Sí	Sí	Sí
Obispo Coadjutor	No	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí	Sí	Sí
Obispo Sufragáneo de una Diócesis	No	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí, como <i>Pro Tempore</i>	Sí	Sí	Sí
Obispo Sufragáneo Art II.7 - CdO elige	No	N/A	N/A	CdO elige	CdO elige	No
Obispo Misionero Canon III.11.9	No	N/A	N/A	Sí	Sí	Sí
Obispo de Misión de Zona Canon I.11 asignado por CdO	Sí	N/A	N/A	CdO asigna	CdO asigna	No
Obispo- En el Extranjero Art III - electo por CdO	No	N/A	N/A	CdO elige	CdO elige	No
Obispo Asistente la titularidad termina cuando el Obispo Diocesano se va Canon III.12.5	No	No	No	Sí	Sí	Sí
Obispo Diocesano Pro Tempore Canon III.13.1(a) Obispo Coadjutor, Sufragáneo, que ha renunciado, u obispo de otra diócesis	Sí	Sí	Sí	No	No	No
Obispo Eventual hace trabajo ocasional Canon III.12.3(f)	No	No	No	N/A	N/A	N/A
Obispo Provisional 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.

GRUPO DE TRABAJO PARA EL ESTUDIO DEL MATRIMONIO

Miembros

La Sra. Joan Geiszler-Ludlum, <i>Presidenta</i>	East Carolina, IV	2018
El Rvdo. Brian C. Taylor, <i>Vice-Chair</i>	Chicago, V	2018
El Rvdo. Philip Dinwiddie, <i>Secretary</i>	Michigan, V	2018
El Rvdo. Stannard Baker	Vermont, I	2018
El Rvmo. Thomas Clark Ely	Vermont, I	2018
La Rvda. Gianetta Hayes-Martin	California, VIII	2018
El Rvdo. Carlye Hughes	Fort Worth, VII	2018
El Rvdo. Canónigo Jordan Hylden	Dallas, VII	2018
La Rvda. Dra. Ruth A. Myers	California, VIII	2018
El Rvmo. Steven A. Miller	Milwaukee, V	2018
El Rvdo. Canónigo Humphrey Paulino	Venezuela, IX	2018
La Rvda. Canóniga Susan Russell	Los Angeles, VIII	2018
La Sra. Deborah J. Stokes	Southern Ohio, V	2018
El Rvmo. Brian Thom	Idaho, VIII	2018
La Sra. Melodie Woerman	Kansas, VII	2018
El Rvdm. Michael Bruce Curry, <i>Obispo Primado, Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio V	2018
El Sr. Christopher Hayes, <i>Enlace, Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones</i>	California, VIII	
El Sr. Drew Nathaniel Keane, <i>Enlace, Comisión Permanente sobre Liturgia y Música</i>	Georgia, IV	

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

El Sr. James Ellis renunció a fines de 2016 y fue sustituido por la Rvda. Carlye Hughes. En diciembre de 2016, la Sra. Joan Geiszler-Ludlum se convirtió en Presidenta y el Rvdo. Brian Taylor en Vicepresidente, a petición de Taylor.

REPRESENTACIÓN EN LA CONVENCIÓN GENERAL

El Obispo Brian Thom y el Diputado Phil Dinwiddie cuentan con autorización para recibir enmiendas no sustanciales de este informe durante la Convención General.

Mandato

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 78a Convención General solicite a parroquias y diócesis que utilicen los materiales de estudio sobre el matrimonio que presentó en el último trienio el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, el recurso llamado "Querido Amado" y los ensayos adjuntos en su informe del Libro Azul ante esta Convención; y asimismo

Se resuelve, Que esta 78a Convención pida a la Obispa Presidenta y a la Presidenta de la Cámara de Diputados que formen conjuntamente, a fin de que se continúe esta labor, un Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio más amplio, de no más de 15 personas, entre ellas teólogos, éticos, pastores, liturgistas y educadores, que representen la diversidad cultural y teológica de la Iglesia; entre los integrantes deberían estar algunos de los miembros del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio designado en 2012, algunos de diócesis fuera de los Estados Unidos y adultos jóvenes; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo explore con más profundidad aquellas tendencias y normas contemporáneas identificadas por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio en el trienio anterior, específicamente en lo concerniente a las personas que optan por seguir solteras; las personas que viven en relaciones íntimas sin estar casadas; las parejas que cohabitan en preparación, o como alternativa, para el matrimonio; las parejas que desean recibir la bendición de la Iglesia pero sin contraer matrimonio; la paternidad de personas solteras o que viven en pareja sin casarse; formas distintas de familia y hogar como en los que hay padres del mismo sexo, adopción y diversidad racial; y las diferencias en los patrones matrimoniales entre grupos étnicos y raciales; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo consulte con (i) individuos y parejas dentro de estos grupos acerca de su experiencia de fe y vida religiosa; y (ii) los resultados del estudio diocesano y parroquial del paquete de pautas "Querido Amado"; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo explore las perspectivas bíblicas, teológicas, morales, litúrgicas, culturales y pastorales de estas cuestiones, y que elabore materiales escritos al respecto que representen el espectro de entendimiento en nuestra Iglesia y que incluyan respuestas de teólogos, especialistas en ética, pastores, liturgistas, científicos sociales y educadores que no son miembros del Grupo de Trabajo ampliado y cuyas perspectivas representen el espectro de entendimientos sobre estos asuntos en nuestra Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo estudie y supervise, en consulta con la Comisión Permanente de Liturgia y Música, el impacto del matrimonio del mismo sexo y los ritos de bendición de nuestra Iglesia; el debate constante sobre la actuación de nuestros clérigos como agentes del estado para officiar en matrimonios; y cualquier otra cuestión relacionada con el matrimonio por acción o recomendación de esta Convención; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo informe de su progreso y haga recomendaciones a la 79a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo prepare recursos educativos y pastorales para uso congregacional en estas cuestiones y que representen el espectro de entendimientos de nuestra Iglesia sobre estos asuntos.

Resumen de las actividades

CONTEXTO HISTÓRICO: GRUPO DE TRABAJO PARA EL ESTUDIO DEL MATRIMONIO 2012-2015

En 2012, la 77a Convención General estableció el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio dedicado a explorar las dimensiones bíblicas, teológicas, históricas, litúrgicas y canónicas del matrimonio y a crear herramientas de reflexión teológica y normas para debate teológico a nivel local. El Grupo de Trabajo respondió con siete ensayos: Marco bíblico y teológico para el análisis del matrimonio; Matrimonio cristiano como vocación; Una historia del matrimonio cristiano; El matrimonio como rito iniciático; Canon del Matrimonio: Historia y Crítica; Discernimiento de la función de agentes del Estado; y, Cambios en las tendencias y las normas del matrimonio. Estos ensayos fueron presentados en el Apéndice 1 de Informe del Grupo de Trabajo para el Libro Azul de 2015 y como documento accesible en PDF.

El Grupo de Trabajo también elaboró el documento “Amados Hermanos”: Paquete con Pautas para el Estudio del Matrimonio”, el cual es un plan de estudios que pueden usar los grupos locales, las parroquias y las diócesis para facilitar los planteamientos sobre el matrimonio y todas sus dimensiones en el contexto de los cambios sociales y culturales y de las estructuras jurídicas de la actualidad. “Amados Hermanos” contiene resúmenes de una página con preguntas de debate basadas en los ensayos preparados por el Grupo de Trabajo. El paquete de pautas de Amados Hermanos se presenta como Apéndice 2 del Informe del del Grupo de Trabajo para el Libro Azul de 2015 y como documento accesible en PDF.

La 77a Convención General también solicitó al Grupo de Trabajo que abordara la necesidad de contar con presbíteros para officiar un matrimonio civil, en consulta con una pareja del mismo sexo en aquellos estados donde sea autorizado, y en consulta con la Comisión Permanente de Liturgia y Música (SCLM) y la Comisión Permanente sobre Constitución y Cánones (SCCC). Conforme se fue tomando en cuenta la mayor cantidad de estados que actualmente permiten el matrimonio de parejas del mismo sexo, la SCLM propuso que se autorizara el uso de liturgias específicas para dichos matrimonios. Para apoyar las liturgias, el Grupo de Trabajo propuso que se redactara nuevamente el Canon del Matrimonio (Canon I.18), a fin de que este:

- Tuviera un orden más práctico en términos del servicio pastoral;
- Se enfocara en los votos del rito matrimonial del Libro de Oración Común en sí, en lugar de los propósitos del matrimonio en general;
- Reflexionara sobre los puntos de vista teológicos expresados en el estudio y los ensayos del Grupo de Trabajo; y
- Respondiera, al usar un lenguaje neutro en términos del género, tanto a lo encomendado por la Resolución 2012-A050 que indica que el Grupo de Trabajo “abordara la necesidad pastoral de que los sacerdotes officiaran en el matrimonio de una pareja del mismo sexo en los estados que lo autorizan”, así como la Resolución 2012-D091 que le fue referida al Grupo de Trabajo.

TRABAJO REALIZADO DURANTE EL TRIENIO DE 2015-2018

Reuniones

El sufragio generoso de la Convención General permitió que el Grupo de Trabajo se reuniera en persona cuatro (4) veces: dos en Baltimore, MD en las fechas del 18 al 21 de noviembre de 2015 y del 27 al 30 de marzo de 2017, facilitando también la consulta con la Comisión Permanente de Liturgia y Música; y, en dos (2) reuniones del Grupo de Trabajo, del 27 al 29 de septiembre de 2016 en Chicago y del 28 al 30 de agosto de 2018 en Salt Lake City, Utah. El trabajo también se desempeñó por correo electrónico, a través de un sitio electrónico asignado por la Convención General, por llamadas en conferencia entre el grupo de trabajo y por medio de once (11) videoconferencias: 24/2/16, 18/3/16, 20/6/16, 30/8/16, 24/2/17, 27/4/17, 31/5/17, 29/6/17, 3/8/17, 9/11/17 y 28/11/17.

El Grupo de Trabajo también buscó conversar con una gama amplia de episcopales a través de medios sociales; boletines de prensa para actualizar a la Iglesia en general acerca del avance de su labor; una página de Facebook que recibió mil seiscientos (1,600) *Me gusta* y cuatro mil trescientas (4,300) visitas durante el trienio; y, encuestas enfocadas para solicitar y recibir respuestas a indagaciones sobre las relaciones, el impacto de las liturgias en prueba, la reacción a los borradores de los ensayos; y, el uso y efecto del conjunto de herramientas “Amados Hermanos” para comentarlo en las localidades.

Cómo se realizó la labor del Grupo de Trabajo

La amplia tarea asignada al Grupo de Trabajo pidió que este revisara un rango extenso de relaciones y hogares aparte del matrimonio que reflejan la experiencia actual de la mitad de la sociedad y de la Iglesia de hoy, por medio de un rango extenso de metodologías, disciplinas y perspectivas. En forma simultánea, el Grupo de Trabajo tuvo la tarea de explorar temas singulares relacionados con el matrimonio, tales como: el impacto del matrimonio entre parejas del mismo sexo en nuestra Iglesia y la relación entre la Iglesia y el Estado en la tarea de officiar un matrimonio.

El Grupo de Trabajo organizó el trabajo en cuatro (4) grupos de acuerdo con las actividades definidas para su labor en la Resolución 2015-A037 (que aparecen entre comillas):

1. Pastorales: “consultar con individuos y parejas” en distintos tipos de relaciones “acerca de su experiencia de fe y vida religiosa”.
2. Eclesiásticas: “estudiar y monitorear... el impacto del matrimonio del mismo sexo y los ritos de bendición de nuestra Iglesia”; y promover y estudiar el uso y efecto del paquete de pautas “Amados Hermanos” presentado por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio anterior ante la 77a Convención General en 2012.
3. Académicas: “explorar las perspectivas bíblicas, teológicas, morales, litúrgicas, culturales y pastorales” de las tendencias y normas contemporáneas que fueran identificadas por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio durante el trienio previo; “redactar materiales que

representen el espectro de entendimientos de nuestra Iglesia sobre estos asuntos”; y, “preparar recursos educativos y pastorales para uso congregacional en estas cuestiones que representen el espectro de entendimientos de nuestra Iglesia sobre estos asuntos”.

4. Funcionales: explorar, estudiar y monitorear el debate constante sobre la actuación de nuestros clérigos como agentes dobles, del Estado y de la Iglesia, al officiar en matrimonios.

A continuación se ofrece un resumen del trabajo de cada grupo de tarea.

1. Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales

Con el fin de cumplir con lo dispuesto en la Resolución 2015-A037, de “consultar con individuos y parejas” en distintos tipos de relaciones “acerca de su experiencia de fe y vida religiosa”, el Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales llevó a cabo lo siguiente:

a. Recolectar Historias: Las actividades del Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales incluyeron reuniones de grupos pequeños para recopilar historias, una encuesta para todos los Diputados y Obispos, y entrevistas individuales. Después de sostener charlas provechosas por vías electrónicas y en persona, las cuales incluyeron temas sobre cómo recopilar datos, asuntos relacionados con los prejuicios, cómo obtener respuestas útiles, grupos a quienes contactar, etc., el Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales creó una plantilla/pauta para discusiones con grupos pequeños. Estas tuvieron lugar entre noviembre de 2015 y septiembre de 2016, utilizando la siguiente plantilla/temario de una página:

El *Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio* de la Convención General de la Iglesia Episcopal fue encomendado para trabajar durante el trienio entre la Convención General de 2015 en Salt Lake City y la Convención General de 2018 en Austin, así como para presentar un informe ante esta. El Grupo de Trabajo fue formado como resultado de la Resolución 2015-A050, *Crear un Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio* aprobada durante la Convención General de 2015. La redacción propiciadora dice así:

Texto de la Resolución (Original)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 77a Convención General pida a la Obispa Presidenta y a la Presidenta de la Cámara de Diputados que formen un grupo de trabajo de no más de doce (12) personas, entre ellas teólogos, liturgistas, pastores y educadores, con el fin de identificar y explorar las dimensiones bíblicas, teológicas, históricas, litúrgicas y canónicas del matrimonio; y **asimismo, se resuelve, Que el Grupo de Trabajo considere los problemas que se plantearían al cambiar las normas de la cultura y la sociedad y las estructuras jurídicas,** incluidas las leyes que autorizan o prohíben el matrimonio, las uniones civiles o los arreglos domésticos entre dos (2) personas del mismo sexo, en los EE.UU. y en los demás países donde se encuentra La Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo prepare materiales para reflexión teológica y normas para discusión teológica a nivel local... (se añade énfasis).

El subcomité de asuntos pastorales enfocará su labor en recopilar datos, información e historias personales acerca de la variedad de las relaciones íntimas que existen dentro y fuera de nuestra Iglesia. En el año 2000, la Iglesia Episcopal aprobó una resolución que describe lo que creemos que son las relaciones íntimas: ... *tales relaciones se caracterizarán por la fidelidad, la monogamia, el afecto y el respeto mutuo, las comunicaciones honestas y prudentes, y el santo amor que permite que quienes viven en estas relaciones vean en el otro la imagen de Dios.* Sabemos que las normas del matrimonio están cambiando rápidamente. Escuchen esta sección del programa de radio *A Prairie Home Companion* del Día de San Valentín de 2016 (se incluye el enlace después del párrafo). Allí se mencionan los cambios de manera mejor y más divertida de cualquier cosa que pudiéramos decir aquí.

http://prairiehome.publicradio.org/listen/?date=2016/02/13&identifier=apm_audio/phc/segments/2016/02/13/phc_segment_09_20160213_128.mp3 (la grabación dejó de estar disponible a partir del 30/11/2017)

Piense en las relaciones íntimas, comprometidas, o, hasta sagradas de *fidelidad, monogamia, afecto mutuo, respeto y comunicación honesta y prudente*, y llenas de *amor sagrado*, que haya conocido o presenciado, o sobre las cuales haya escuchado. Reflexione acerca de esas relaciones unos momentos y luego conteste las siguientes preguntas:

1. Comparta (por escrito o grabación) un recuento breve de una relación como las mencionadas que haya sido formativa o importante para usted, y que exista o existió dentro o fuera de un matrimonio tradicional.
2. ¿Cómo respondería ante la descripción de arriba?
3. ¿Cómo debería responder la Iglesia ante estas relaciones?

b. Realización de una encuesta: Después de evaluar las respuestas de estas charlas, el Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales decidió que se lograría el rango mayor de respuestas necesarias para juntar una variedad de historias sobre las relaciones, si se enviara la encuesta también a todos los Diputados y Obispos de la Convención. Recibimos ciento setenta (170) respuestas de la Encuesta sobre las Relaciones (la cual estuvo disponible en inglés y español) durante el periodo entre septiembre de 2016 y mayo de 2017. Las respuestas incluyeron:

- Ciento cincuenta y siete (157) respuestas de narrativa para la Pregunta 1 (a continuación), las cuales se intercalaron en el ensayo del Grupo de Trabajo para ilustrar varios ejemplos: “*Por favor comente acerca de una relación comprometida o íntima, incluida la dedicación a la soltería o el compromiso con una comunidad religiosa intencional, en la cual esté participando o que conozca. Mencione la forma en que esto ha tenido un impacto (positivo o negativo) en su vida.*”
- Sesenta y ocho (68) respuestas a las Preguntas 2 y 3 (a continuación) que dieron información para el mandato del Grupo de Trabajo de “estudiar y supervisar... el impacto del matrimonio del mismo sexo y los ritos de bendición de nuestra Iglesia...”: “*¿La Iglesia Episcopal (u otra*

iglesia) o una diócesis o parroquia/congregación Episcopal se prestó para ayudar a esa relación? Si no fue así, o su ayuda fue marginal, ¿cómo podría la iglesia mejorar para apoyar o nutrir las relaciones descritas”?

- A finales de otoño de 2016 se agregaron cincuenta y siete (57) respuestas a la siguiente pregunta: *“Desde diciembre de 2015 la Iglesia Episcopal ha ofrecido, en forma equitativa, liturgias de matrimonio a parejas de sexo opuesto y del mismo sexo. ¿Puede contar una historia personal del impacto que esto ha tenido sobre usted, su congregación o su diócesis?*

Los encuestados representaron un rango amplio de provincias, edades y relaciones. Las respuestas se hicieron con narrativa, ya que se solicitó que los encuestados escribieran acerca de sus propias relaciones o sobre las relaciones que conozcan. Las respuestas incluyeron una variedad de opiniones teológicas y políticas acerca del matrimonio y las relaciones. Recibimos casi ciento sesenta (160) historias de este tipo. El sesenta (60) por ciento fueron redactadas desde el punto de vista masculino y el cuarenta (40) desde el femenino. El ochenta y tres (83) por ciento describió matrimonios (tanto de parejas de sexo opuesto como del mismo sexo); mientras que el doce (12) por ciento escribió acerca de las parejas comprometidas pero no casadas; un tres (3) por ciento describió otros tipos de relación; y, un el (2) por ciento escribió acerca de la soltería. El cincuenta y cinco (55) por ciento describió una relación heterosexual; el treinta y ocho (38) por ciento una relación de tipo LGBT; y el siete (7) por ciento de otro tipo (transgénero, solteros, etc.). Las relaciones descritas fueron de un rango de edades desde dieciocho (18) a setenta y cinco (75) años, o más: el grupo con la mayor cantidad de historias sobre parejas fue de entre treinta y seis (36) y sesenta y cinco (65) años de edad. Se recibieron tres (3) respuestas de la Provincia IX. En las historias recibidas fue notable la falta de representación de personas de color. El Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales buscó respuestas adicionales por medio de entrevistas telefónicas. Uno de los encuestados sintió que las entrevistas individuales serían un mejor método para alcanzar una mayor diversidad de constituyentes. Las entrevistas individuales llevadas a cabo fueron útiles y significativas. Según lo permitiera el tiempo, el Grupo de Tarea también se conectó con grupos de la Iglesia Episcopal indicativos de personas diversas.

Después de evaluar las respuestas, el Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales trabajó con el Grupo de Tarea para Asuntos Educativos para identificar extractos que sirvieran para ilustrar los ensayos del Apéndice del presente informe. Se pueden ver todas las respuestas en este enlace: [Respuestas de la Encuesta sobre el Impacto de las Liturgias \(PDF\)](#).

(<https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21173>)

2. Grupo de Tarea para Asuntos Eclesiásticos:

Con el fin de cumplir con lo encomendado en la Resolución 2015-A037, de “estudiar y monitorear... el impacto del matrimonio del mismo sexo y los ritos de bendición de nuestra Iglesia”; el Grupo de Tarea para Asuntos Eclesiásticos llevó a cabo lo siguiente:

- a. Determinó con certeza la política de cada obispo diocesano acerca del matrimonio de parejas del mismo sexo en su diócesis, además de lo establecido en cuanto a acceso de parte de las que no lo permiten (de acuerdo con la Resolución 2015-A054).
- b. Recopiló información proveniente de una muestra de congregaciones que están o no están de acuerdo con la decisión de su obispo diocesano, en cuanto al tema del matrimonio de parejas del mismo sexo, con el fin de buscar sus comentarios acerca del efecto que eso haya tenido en la vida de la congregación.
- c. Solicitó comentarios de los Obispos de la Iglesia Episcopal de la Provincia IX (la cual consiste de siete (7) diócesis del Caribe, Centroamérica y América del Sur), así como de las provincias de la Comunión Anglicana y las iglesias con las cuales la Iglesia Episcopal está en plena comunión o sociedad, acerca del impacto que tuvo la adopción de la Resolución A-054 de la Iglesia.

A continuación se presenta un breve resumen del resultado de este trabajo.

Políticas de los Obispos Diocesanos

El Grupo de Trabajo recolectó datos de ciento y una (101) diócesis nacionales, con el tema de la implementación del uso de las liturgias matrimoniales de prueba autorizadas por la Resolución 2015-A054 de la Convención General. La Iglesia Episcopal incluye diez (10) diócesis en jurisdicciones jurídicas civiles que no permiten el matrimonio de parejas del mismo sexo. Ya que los Cánones de la Iglesia requieren que haya cumplimiento con los requisitos de matrimonio, tanto civiles como canónicos, las liturgias matrimoniales de prueba no se han autorizado en esas diócesis.

Esto es lo que muestran los resultados:

- Noventa y tres (93) obispos autorizaron el uso de las liturgias matrimoniales de prueba.
- Setenta y tres (73) autorizaron el uso de las liturgias matrimoniales de prueba sin condiciones.
- Veinte (20) autorizaron el uso de las liturgias matrimoniales de prueba, con diversas condiciones.
- Once (11): con la aprobación concurrente del Rector y de la Junta Parroquial (Colorado, Eau Claire, Europa, Fond du Lac, Michigan, Milwaukee, Indiana Norte, Dakota Sur, Virginia Sur, Oeste de Texas, West Virginia).
- Tres (3): con aprobación de la Junta Parroquial y permiso obispal (Alabama, Tennessee Occidental, Oklahoma).
- Dos (2): al completar un proceso de estudio/discernimiento parroquial (Texas y la parte superior de Carolina del Sur).
- Una (1): con la aprobación del Obispo (Suroeste de Florida).
- Tres (3); utilizan solo uno (1) de tres (3) ritos (Alaska, Arkansas, Georgia). NOTA: No hubo uniformidad entre estas tres (3) diócesis en cuanto a cuál de las liturgias de prueba fue la autorizada.

- Ocho (8) obispos (Albany, Central Florida, Dallas, Florida, North Dakota, Springfield, Tennessee y las Islas Vírgenes) no han autorizado el uso de las liturgias matrimoniales de prueba.
- Cinco (5) de esos obispos (Albany, Florida Central, Dallas, Springfield, Tennessee) prohibieron el uso de las mismas de parte de clérigos cuya jurisdicción pertenece a esas diócesis, estuvieran dentro o fuera de esta.

Disposición para el Acceso

Posteriormente, el Grupo de Trabajo investigó la forma en que respondieron las ocho (8) diócesis que se rehúsan a autorizar el uso de las liturgias de prueba, en relación con la sección de la Resolución 2015-A054 que indica que los obispos “establecerán disposiciones para que todas las parejas que pidan casarse en esta Iglesia tengan acceso a estas liturgias”.

En Dakota Norte, el obispo diocesano proporcionó Supervisión Pastoral Episcopal Delegada (Designated Episcopal Pastoral Oversight, DEPO) a una parroquia que solicitó acceso a las liturgias, y, en Florida Central, el obispo diocesano tiene un “acuerdo informal” de atención pastoral con el Obispo del Sureste de Florida para las ocasiones que lo necesiten. En Albany, Dallas, Florida y Tennessee, el obispo diocesano ha dirigido a las parejas del mismo sexo que buscan acceso a dichas liturgias, a ir a una diócesis vecina. Albany, Central Florida, Dallas, Springfield y Tennessee prohibieron explícitamente que el clero diocesano presidiera en matrimonios que utilizaran las liturgias en prueba fuera de la diócesis. El Grupo de Trabajo no encontró datos sobre pautas establecidas en las Islas Vírgenes para que las parejas tengan acceso a esas liturgias.

Para resumir, el Grupo de Trabajo encontró que noventa y tres (93) de ciento y una (101) diócesis utilizan las liturgias matrimoniales autorizadas en la Resolución 2015-A-054. La Resolución indica que “cualquier Clérigo de esta Iglesia podrá negarse, a su discreción, a presidir cualquier rito”. De las ocho (8) diócesis en las que los obispos con jurisdicción no han otorgado permiso para que se utilicen los ritos autorizados, ha habido algunas que sí han actuado para proporcionar un camino pastoral para parejas y así cumplir con el cometido de la Convención General de “establecer provisiones para que todas las parejas tengan acceso a estas liturgias”. Hay otros en el grupo que hasta ahora no han actuado al respecto, dejando que las parejas encuentren por sí solas otro lugar para celebrar su matrimonio. Todas las respuestas fueron resumidas en una hoja de datos de Excel, la cual está disponible en el siguiente enlace: [Políticas Matrimoniales Diocesanas \(Hojas de datos de Excel\)](https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21174) (https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21174).

Respuesta de los Obispos de la Provincia IX

Se solicitaron comentarios de los siete (7) Obispos de las diócesis que forman la Provincia IX de la Iglesia Episcopal: Colombia, la República Dominicana, Ecuador Central, Ecuador Litoral, Honduras, Puerto Rico y Venezuela. El Grupo de Trabajo recibió una declaración firmada por seis (6) obispos (cinco (5) diocesanos y uno (1) retirado), en representación de las diócesis de Ecuador Litoral, Ecuador

Central, la República Dominicana, Venezuela y Honduras. Los Obispos de Colombia y Puerto Rico no firmaron dicha declaración.

Su respuesta, de aproximadamente quinientas (500) páginas, comienza con una expresión de angustia por lo que llaman la “desconsideración del llamado de acoger y afirmar lo que establecen las Sagradas Escrituras; prácticas que ahora amenazan con devastar y dividir la Iglesia aún más”. Advierten que, las actualizaciones propuestas para el rito matrimonial del Libro de Oración Común significan que “nuestra Iglesia será obligada a aceptar las prácticas sociales y culturales que no se basan en la Biblia”; y concluyen que, “si la Iglesia aprueba esos cambios, aumentan profundamente la brecha y la división, y que la Novena Provincia tendrá que aprender a caminar sola”. El informe completo está disponible en este enlace: [Respuestas de los Obispos de la Provincia IX \(PDF\)](https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21043) (<https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21043>).

Respuesta de Comunión Ciega a las Diferencias

El Grupo de Trabajo se comunicó con los obispos del grupo de “Comunión Ciega a las Diferencias” para invitarlos a proporcionar una reflexión redactada acerca de la implementación y el impacto de las liturgias matrimoniales que fueron probadas durante el trienio. El grupo no se había reunido y no pudo comentar al respecto.

Información de una muestra de congregaciones

El Grupo de Trabajo determinó que no era factible encuestar a todas las congregaciones de la Iglesia Episcopal para monitorear y estudiar el impacto en cuestión, por el costo de llevarlas a cabo y de interpretar los resultados. Por lo tanto, se tomó la decisión de pedir respuestas de una muestra de dieciséis (16) congregaciones de distintos tamaños y localidades, sobre el efecto que ha tenido el acto de la Convención General de permitir el matrimonio de parejas del mismo sexo.

El Grupo de Trabajo envió un cuestionario a cuatro (4) congregaciones de cada una de estas categorías:

- ❖ Congregaciones que apoyan el matrimonio de parejas del mismo sexo en una diócesis en la cual el obispo autoriza el uso de los ritos (Congregación sí, Obispo sí).
- ❖ Congregaciones que no apoyan el matrimonio de parejas del mismo sexo en una diócesis en la cual el obispo no autoriza el uso de los ritos (Congregación no, Obispo no).
- ❖ Congregaciones que apoyan el matrimonio de parejas del mismo sexo en una diócesis en la cual el obispo no autoriza el uso de los ritos (Congregación sí, Obispo no).
- ❖ Congregaciones que no apoyan el matrimonio de parejas del mismo sexo en una diócesis en la cual el obispo autoriza el uso de los ritos (Congregación no, Obispo sí).

Finalmente, el Grupo de Trabajo recibió respuesta de dos (2) de las cuatro (4) congregaciones de cada una de las cuatro (4) categorías.

El Grupo de Trabajo pidió comentarios tanto del presbítero encargado de la congregación, como del coadjutor sénior. En algunos casos se recibieron respuestas de ambos y en otros, únicamente del presbítero. En ciertos casos, el coadjutor sénior mencionó que su respuesta era la misma que la del presbítero, estando totalmente de acuerdo con lo dicho.

El Grupo de Trabajo sabe que una inmensa mayoría de los obispos (el 92 por ciento) permiten el matrimonio de parejas del mismo sexo en sus diócesis, y que el cincuenta (50) por ciento de las diócesis incluidas en esta muestra de congregaciones son parte del ocho (8) por ciento que no lo hacen. No obstante, lo anterior se hizo para explorar el tema del impacto que ocurre en las congregaciones individuales en cada lado de la dinámica entre obispos y congregaciones.

A continuación se presenta un resumen de las respuestas por categoría.

Congregación sí, Obispo sí

No fue sorprendente que las congregaciones de esta categoría informaran que una inmensa mayoría de sus miembros apoyan el matrimonio de parejas del mismo sexo, por lo que consideran que la postura del obispo es favorable. Un presbítero dijo que el matrimonio de parejas del mismo sexo ha sido beneficioso para la congregación y que ha avanzado su misión.

Otro presbítero, quien apoya la igualdad matrimonial, dijo que en su diócesis se ha perdido cada vez más del debate público acerca de la problemática teológica, lo cual indica que se están perdiendo las diferentes voces. El presbítero también mencionó que el tema fue empujado al nivel local cuando el obispo dio su aprobación, lo cual coloca la carga y responsabilidad de la decisión en el clero parroquial. Esta persona comentó que esta era una situación “vergonzosa”.

Congregación no, Obispo no

Esta categoría tuvo una mayor discrepancia de opiniones acerca del matrimonio de parejas del mismo sexo comparada con los casos en los que la congregación y el obispo están de acuerdo. Cada una de las dos (2) congregaciones que dieron su informe mencionó que existe división entre sus miembros sobre el tema, con una proporción de entre el veinte (20) a treinta (30) por ciento a favor y el otro treinta (30) por ciento, o más, definitivamente en contra, con el resto entre estos porcentajes pero con una tendencia más en contra del matrimonio de parejas del mismo sexo.

En uno de los casos, el presbítero y el coadjutor sénior tuvieron opiniones distintas acerca de lo correcto y deseable para el matrimonio de parejas del mismo sexo en la Iglesia Episcopal. Sin embargo, en ambas congregaciones existe una profunda inquietud acerca de los efectos negativos que se darían si se autorizara la igualdad matrimonial en toda la Iglesia Episcopal, o en esa diócesis, sobre todo si la

decisión de ofrecerlo se tomara a nivel local. Preferían que los actos del obispo los sacaran del proceso de toma de decisiones.

Congregación sí, Obispo no

Ambas congregaciones dijeron que ser la minoría en su diócesis era frustrante y doloroso. Uno de los casos fue tan difícil que la congregación buscó la supervisión episcopal de otro obispo. La otra informó que su calidad de minoría era difícil de tolerar.

Un presbítero dijo sentirse despreciado por otros en la diócesis, y el otro dijo que no poder ofrecer el matrimonio a las parejas del mismo sexo está lastimando la capacidad de esa congregación para aumentar su membresía. Ambos presbíteros mencionaron que el tema está dividiendo a su diócesis y lamentaron profundamente que se les impidiera ofrecer los ritos que desean a las personas de sus congregaciones.

Congregación no, Obispo sí

Ambos presbíteros informaron que su congregación se mantenía firme en su decisión de no usar las liturgias aprobadas para casar a parejas del mismo sexo, siendo que su membresía está totalmente, o casi totalmente de acuerdo con ellos.

Mencionaron que en su congregación se tolera la postura de su diócesis, y de la Iglesia Episcopal en general, siempre y cuando no se vean forzados a estar de acuerdo con esta. Ambas congregaciones dijeron que perderían tanto miembros como ingresos si se les obligara a casar a parejas del mismo sexo y describieron el tema como una distracción inútil por lo general.

Comentarios de otras provincias anglicanas y socios de plena comunión

El Grupo de Tarea para Asuntos Eclesiásticos envió solicitudes para comentarios a cada provincia de la Comunión Anglicana, así como a los cinco (5) socios ecuménicos de comunión plena de la Iglesia Episcopal y a la Comisión Permanente Interanglicana sobre Unidad, Fe y Orden.

A todos se les pidió que contestaran lo siguiente: Desde su perspectiva y en su ambiente específico, ¿cuál ha sido el impacto, en “la Iglesia”, de la autorización y el uso, de parte de la Iglesia Episcopal, de los ritos litúrgicos matrimoniales para parejas del mismo sexo y la bendición de uniones de parejas del mismo sexo? Las respuestas tuvieron desde una (1) a ocho (8) páginas. Contestaron siete (7) provincias de la Comunión Anglicana: Anglican Church of Australia, Anglican Church of Congo, Church of England, Scottish Episcopal Church, Episcopal Church of Sudan, Anglican Church of Tanzania y Anglican Church of West Africa.

Respondieron tres (3) socios ecuménicos de plena comunión: Evangelical Lutheran Church in America, Moravian Church, Northern Province y Old Catholic Churches of the Union of Utrecht.

La Church of Wales y la Comisión Permanente Interanglicana sobre Unidad, Fe y Orden prometieron enviar respuestas más detalladas, aunque estas no estuvieron disponibles a tiempo formar parte del presente informe.

Esto es lo que muestran los resultados:

- Seis (6) de las provincias de la Comunión Anglicana que respondieron dijeron que el acto ha tenido un impacto negativo en sus contextos, o que no aprueban el matrimonio de parejas del mismo sexo (Anglican Church of Australia, Anglican Church of Congo, Church of England, Episcopal Church of Sudan, Anglican Church of Tanzania y Anglican Church of West Africa).
- Una (1) provincia informó que el acto tuvo un impacto positivo y que incluso ha actuado de forma similar (Scottish Episcopal Church).
- Todos los socios ecuménicos de plena comunión respondieron que el acto ha tenido un impacto positivo (Evangelical Lutheran Church in America, Moravian Church, Northern Province y Old Catholic Churches of the Union of Utrecht).

Se pueden ver todas las respuestas en este enlace: [Respuestas de las Provincias de la Comunión Anglicana \(PDF\)](#) y [Respuestas de los Socios Ecuménicos \(PDF\)](#) y [Respuesta de la IASCUFO \(PDF\)](#).

<https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21176>

<https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21177>

<https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21178>

Paquete de Pautas “Amados Hermanos”: Utilización e Impacto

Con el fin de cumplir con su segundo cometido dictado por la resolución propiciadora, de monitorear los resultados del estudio diocesano y parroquial sobre el Paquete de Pautas “Amados Hermanos”, el Grupo de Tarea para Asuntos Eclesiásticos elaboró una encuesta con dos (2) propósitos: determinar si el paquete de pautas se utilizó durante el trienio previo, y de qué forma; y, permitir que los las personas no familiarizadas con este recurso lo conozcan por medio de una explicación del mismo y un enlace en la introducción de la encuesta para descargarlo.

La encuesta estuvo disponible en inglés y español: la versión en inglés fue llenada por quinientos setenta y tres (573) personas y la versión en español por catorce (14). La mayoría de los participantes en ambos casos fueron presbíteros, seguidos por laicos, obispos, diáconos y otros. Además, la mayoría de quienes contestaron ambas encuestas proporcionaron información actuando en representación de una congregación, seguidos por una diócesis u otro grupo. Todos los datos recopilados a través de esta investigación se pueden obtener en el siguiente enlace: [Encuesta sobre el Paquete de Pautas – inglés](#) o [Encuesta sobre el Paquete de Pautas – español](#).

(English: <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21047>,

Español: <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21048>)

Versión en inglés

Cuando se preguntó si se había utilizado el paquete de pautas, ochenta y siete (87) personas (el 17.5 por ciento) contestaron que sí. Trescientas y treinta y tres (333) personas (el 66.9 por ciento) contestaron que no. Las setenta y ocho personas (78), (el 15.7 por ciento), restantes indicaron no saber. (Las cifras no sumaron los quinientos setenta y tres (573) participantes, ya que no todos optaron por contestar cada una de las preguntas).

Se pidió que los que indicaron no haber utilizado el paquete informaran la razón. Ciento diez (110) personas dijeron no tener conocimiento al respecto; cuarenta y nueve (49) mencionaron haber utilizado un recurso diferente sobre el matrimonio; y, ciento treinta y seis (136) indicaron que no era adecuado para usarlo con su grupo. Se obtuvo una variedad de razones en relación a no usarlo, aunque dos (2) de estas tuvieron respuestas múltiples: treinta y tres (33) personas dijeron no haberlo usado debido a que se oponen al matrimonio de parejas del mismo sexo; mientras que treinta (30) dijeron que su grupo ya lo apoya. Setenta y tres (73) personas dieron otros motivos.

De las personas que describieron la experiencia de su grupo al usar el paquete de pautas, los segmentos mayores de respuestas indicaron que fue de utilidad: fue valioso en general para su grupo (40); proporcionó un foro franco para el debate (39) personas; fue una experiencia positiva (38 personas); dio información nueva sobre lo que la Iglesia piensa acerca del matrimonio (33 personas); fomentó un sentido de caridad hacia los demás durante los debates (31 personas); y, ayudó a las personas con opiniones diferentes a respetarse más entre sí (27 personas).

Cuando se pidieron los puntos débiles del paquete de pautas, varias de las respuestas lo describieron como demasiado largo, con demasiadas palabras, complicado, o lleno con demasiado lenguaje eclesiástico. También se mencionó como desventaja que no estuviera disponible en español.

Versión en Español

La poca cantidad de respuestas de la versión en español hace difícil que se estas se clasifiquen, aunque sí se destaca lo siguiente:

- Las respuestas provinieron de: Colombia (2 personas), Honduras (2 personas), República Dominicana (1 persona), Puerto Rico (1 persona) y los Estados Unidos (1 persona).
- Cuatro (4) personas dijeron haber utilizado el paquete de pautas; cuatro (4) no lo habían utilizado; y una (1) no sabía que estaba disponible para su uso. De quienes no lo usaron, tres (3) dijeron que fue porque no sabían al respecto y una (1) dijo haber utilizado materiales diferentes.

- Entre quienes describieron la experiencia de su grupo al usar el paquete de pautas, dos (2) mencionaron que fue una experiencia positiva y una (1) persona de cada grupo mencionó que: fue valioso en general; proporcionó información nueva acerca de cómo la Biblia describe el matrimonio; proporcionó información nueva acerca de cómo la Iglesia piensa sobre el matrimonio; proporcionó un foro franco para el debate; cambió la mentalidad sobre ciertos aspectos del matrimonio o de las bendiciones en la Iglesia; y creó una sensación de división entre los participantes.
- Uno de los encuestados mencionó que prestarle atención a la cultura latina era un punto débil del paquete de pautas.

3. Grupo de Tarea para Asuntos Académicos:

En respuesta a lo encomendado por Resolución 2015-D082, de

- “explorar las perspectivas bíblicas, teológicas, morales, litúrgicas, culturales y pastorales” de las tendencias y normas contemporáneas que fueran identificadas por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio durante el trienio previo;
- “redactar materiales que representen el espectro de entendimientos de nuestra Iglesia sobre estos asuntos”; y,
- “preparar recursos educativos y pastorales para uso congregacional en estas cuestiones que representen el espectro de entendimientos de nuestra Iglesia sobre estos asuntos”,

el Grupo de Trabajo creó un Grupo de Tarea para Asuntos Académicos, el cual logró lo siguiente:

a. Recopilar Recursos Para cumplir con las instrucciones de “incluir respuestas de teólogos, especialistas en ética, pastores, liturgistas, científicos sociales y educadores que no sean miembros del Grupo de Trabajo ampliado y cuyas perspectivas representen el espectro de entendimientos sobre estos asuntos en nuestra Iglesia”, el Grupo de Tarea para Asuntos Académicos comenzó por invitar al cuerpo docente de todos los seminarios episcopales para que sugiriera tanto recursos, como nombres adicionales de académicos, pastores y educadores que podrían ser contactados. El Grupo Académico recibió recomendaciones de más de cien (100) libros y artículos. De estos, una tercera parte fue sobre el tema de la sexualidad y de las relaciones de personas del mismo sexo en particular. Cabe destacar que el profesorado del Seminario Nashotah House envió una bibliografía de treinta y seis (36) títulos con anotaciones. El comité revisó cada uno de los libros y artículos para preparar la redacción de una serie de ensayos.

b. Redacción de Ensayos Partiendo de los recursos reunidos, así como de los ensayos preparados por el Grupo de Trabajo durante el trienio previo, el Grupo de Tarea para Asuntos Académicos elaboró ensayos cortos en borrador para abordar el tema de las tendencias y normas contemporáneas identificadas en la Resolución A037: “lo concerniente a las personas que optan por permanecer solteras; las personas no casadas que tienen relaciones íntimas; las parejas que cohabitan en preparación, o como alternativa, para el matrimonio; las parejas que desean recibir

la bendición de la Iglesia pero sin contraer matrimonio; la paternidad de personas solteras o que viven en pareja sin casarse; formas distintas de formar una familia y hogar, como en los que hay padres del mismo sexo, adopción y diversidad racial; y las diferencias en los patrones matrimoniales entre grupos étnicos y raciales”. El Grupo de Trabajo revisó los primeros borradores de esos ensayos durante su reunión de septiembre de 2016. El Grupo de Tarea para Asuntos Académicos luego reorganizó y actualizó los ensayos tomando en cuenta los comentarios extensos del Grupo de Trabajo.

c. Solicitar Respuesta a los Ensayos El Grupo de Trabajo debatió sobre los ensayos durante su reunión de marzo de 2017 y, conmovidos por las historias de las encuestas llevadas a cabo por el Grupo de Tarea para Asuntos Pastorales, decidió incorporar varias de estas narrativas personales para ilustrar los temas planteados en estos. Habiendo incorporado las actualizaciones, en mayo de 2017 el Grupo de Trabajo envió los ensayos al profesorado de todos los seminarios episcopales, así como a los participantes que fueron identificados al recopilar recursos y a participantes adicionales recomendados por otros miembros del Grupo de Trabajo.

d. Perfeccionar los ensayos en base a las respuestas: El Grupo de Trabajo recibió respuestas de veinte (20) personas u organizaciones y evaluó los comentarios durante su reunión de agosto de 2017, para después perfeccionar y volver a ordenar los ensayos. Los comentarios que no se incorporaron en los mismos se reunieron en un resumen por separado titulado “Respuestas a los Ensayos”.

Los escritos se incluyen en la sección de “Recursos Litúrgicos 2” de los apéndices del presente informe. Este Grupo de Trabajo recomienda que los ensayos anteriores también se publiquen en Recursos Litúrgicos 2, ya que los ensayos se han ido aunando a la labor del Grupo de Trabajo anterior, en particular el titulado, “Cambios en las tendencias y las normas del matrimonio”.¹ La bibliografía con anotaciones también ofrece recursos que el Grupo de Tarea para Asuntos Académicos considera bastante útil para su labor. La bibliografía no incluye obras dedicadas exclusivamente a este tema, en virtud de que la mayoría de las tendencias y normas contemporáneas estudiadas durante el trienio no tienen que ver con las relaciones y los matrimonios de parejas del mismo sexo. Sin embargo, varias de ellas sí lo abordan y ofrecen referencias adicionales.

Invitamos a congregaciones, diócesis y personas a estudiar estos materiales y a aprovecharlos como recurso pastoral. Cada uno de los ensayos incluye preguntas a considerar. En especial, las preguntas al final del ensayo “Cultura, etnicidad y matrimonio” van dirigidas tanto a parejas, como a clérigos que pueden utilizarlas al preparar parejas para el matrimonio o al asesorar a parejas ya casadas. Otro recurso a estudiar en Recursos Litúrgicos 2 incluye, “Amados Hermanos Paquete con Pautas para el Estudio del Matrimonio”, el cual fue elaborado por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio durante el trienio previo.

e. Proponer una resolución para responder a la necesidad pastoral: En el estudio del Grupo de Trabajo sobre las parejas que desean la bendición de la Iglesia pero no el matrimonio, se identificó la necesidad pastoral de las parejas cuyo bienestar se vería gravemente amenazado por las consecuencias de un matrimonio civil legal. La persona de edad avanzada que recibe la pensión de su cónyuge perdería los beneficios de pensión al volverse a casar y podría quedarse destituta al morir su siguiente cónyuge. Los inmigrantes indocumentados podían ser deportados al presentar una identificación requerida para obtener una licencia de matrimonio. El ensayo del nuevo tomo propuesto, titulado “Enriquecer nuestra Adoración” explora estos temas. El Grupo de Trabajo también propone “La Bendición de una Relación”, la cual tiene la única intención de servir como rito religioso de bendición para parejas en esas circunstancias, y propone la siguiente resolución: [“Ao86 Autorizar Ritos para Bendecir Relaciones”](#) (ver a continuación).

Lo estudiado por el Grupo de Trabajo incluyó que se reconozca el creciente número de personas que tienen relaciones con intimidad sexual aparte del matrimonio. El Grupo de Trabajo recomienda que la Convención General establezca un Grupo de Trabajo para elaborar recursos que ofrezcan orientación pastoral y enseñanza acerca de las relaciones que incluyen la intimidad sexual, y propone la siguiente resolución: [“Ao87 Desarrollar Recursos Pastorales”](#) (ver a continuación).

4. Grupo de Tarea sobre las Funciones:

Tomando en cuenta las instrucciones de explorar, estudiar y monitorear el debate sobre la actuación del clero en representación de la Iglesia y el Estado al officiar en matrimonios, el Grupo de Trabajo examinó la función histórica de la Iglesia a través del tiempo, estudió el debate actual, y llegó a un abordaje distinto al reestructurar el papel del clérigo como agente y promotor de la pareja. El ensayo completo se incluye en “Recursos Litúrgicos 2” de los apéndices presente informe.

RESOLUCIONES

El Grupo de Trabajo redactó tres (3) resoluciones para acción de parte de la 79a Convención General.

1. La primera resolución propuesta, [Ao85 Uso de Prueba de Liturgias Matrimoniales](#) (ver a continuación), presenta un mapa con trayectoria para que la Convención General cumpla los cuarenta (40) años de promesas para la inclusión total de personas LGBTQ+ en la Iglesia Episcopal. La propuesta:

- amplía el uso de prueba de las liturgias que fueron autorizadas en primera instancia por la 78a Convención General, para el trienio de 2018-21: “La Testificación y Bendición de un Matrimonio”, “La Celebración y Bendición de un Matrimonio 2”, “La Celebración de un Matrimonio Civil 2” y “Orden del Matrimonio 2” (actualizadas y anexadas al informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio ante la 79a Convención General);

- enmiendas para uso de prueba de “En relación con el servicio” de las liturgias del Libro de Oración Común, la “La Celebración y Bendición de un Matrimonio” y la “La Celebración de un Matrimonio Civil”;
- añade las versiones del Rito 1 y Rito 2 de un Prefacio para el Matrimonio; y
- enmienda y amplía la sección del Catequismo, “Otros Ritos Sacramentales” relacionados con el matrimonio.

La resolución describe cómo podría proceder la Convención General para lograr que estas propuestas se conviertan en contenido permanente y actualizaciones del Libro de Oración Común (BCP, Book of Common Prayer):

- 1) prolongar el periodo de prueba,
- 2) adoptar el contenido adicional y las alteraciones, para que en su momento sean añadidos en el siguiente tiraje del BCP, o
- 3) determinar algún otro curso de acción.

El Artículo X de la Constitución de la Iglesia Episcopal y el Canon II.3.6 rigen el uso de prueba. “Uso de prueba” significa que la Iglesia está considerando que el material se incluya en el Libro de Oración Común. Para ser añadido al Libro de Oración, es necesario que dos (2) Convenciones Generales sucesivas autoricen versiones idénticas de las liturgias.

Hubo quienes le sugirieron al Grupo de Trabajo que la 79a Convención General podría considerar el acto de la 78a Convención General como la primera lectura y así añadir las liturgias de prueba autorizadas al Libro de Oración Común. El Grupo de Trabajo no aceptó ese punto de vista debido a lo siguiente:

- en la 78a Convención General, las liturgias de prueba no fueron presentadas ni propuestas para primera lectura ni tampoco incluyeron la determinación requerida de ser enviadas en forma puntual al Secretario de la Convención de cada Diócesis, a fin de que se conocieran antes de la siguiente reunión de la Convención Diocesana;
- las liturgias de prueba necesitan utilizarse durante un tiempo y ser estudiadas y evaluadas por medio de encuestas sistemáticas para garantizar que no solo sean bien leídas, sino bien oradas en el uso real;
- se requieren cambios adicionales concurrentes en las rubricas, los prefacios y el catequismo para aclarar que el matrimonio está disponible para cualquier pareja.
- La resolución pide que las liturgias matrimoniales de prueba, y demás materiales para el matrimonio, sean publicados en Recursos Litúrgicos 2 y estén disponibles en formato electrónico (según se incluye en la sección de Materiales Complementarios de este informe).

2. La segunda resolución propuesta [Ao86 Autorizar Ritos para Bendecir Relaciones](#) (ver a continuación), propone que se añadan dos (2) liturgias a la serie “Enriquecer Nuestra Adoración”. La

78a Convención General autorizó el uso de “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida”, en versión actualizada de la liturgia autorizada por primera vez por la 77a Convención General. Esta liturgia ya fue publicada en Recursos Litúrgicos 1, y el Grupo de Trabajo recomienda que ahora se añada a la serie “Enriquecer Nuestra Adoración” .

El Grupo de Trabajo recomienda que en esa misma serie se incluya una segunda liturgia: “La Bendición de Una Vida de Por Vida”, la cual responde al estudio de las tendencias contemporáneas y las experiencias expresadas por episcopales que desean formar y formalizar una relación permanente, monógama e incondicional, aparte del matrimonio, en circunstancias particulares. El Grupo de Trabajo adaptó esta liturgia de “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida”, reconociendo que un rito que se parece bastante al matrimonio podría crear dificultades de tipo jurídico-civil para algunas parejas. Ambas liturgias se presentan en la sección de Material Complementario de este informe.

El Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, al ir estudiando las tendencias actuales sobre el matrimonio y escuchar las experiencias de los episcopales, también detectó que existe el deseo de que “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida” estuviera disponible en toda la Iglesia Episcopal para:

1. parejas que desean formar y formalizar una relación monógama, incondicional y permanente, pero que de alguna manera es distinta al matrimonio ya que no incluiría combinar propiedades, finanzas u otras obligaciones de tipo legal. En ese sentido, esas parejas piensan en las necesidades y los derechos de hijos de matrimonios anteriores; el deseo de honrar el trabajo y la intención de un cónyuge anterior; la necesidad de mantener y cumplir con obligaciones y compromisos económicos del hogar; y el deseo de mantener su habilidad de apoyarse mutuamente con vivienda, alimentos y atención de la salud, tomando en cuenta que un matrimonio nuevo eliminaría los beneficios que reciban de un cónyuge anterior y, si el matrimonio subsiguiente terminara en fallecimiento o divorcio, quedarían sin pensión ni atención de la salud.
2. Las parejas que tienen el requisito de presentar identificación para obtener una licencia matrimonial podrían adquirir penalidades de tipo civil-jurídico, incluida la deportación, debido a su calidad migratoria.

El Grupo de Trabajo actualizó “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida”, reconociendo que un rito que se parece bastante al matrimonio podría crear dificultades de tipo jurídico-civil para algunas parejas. La liturgia propuesta “La Bendición de una Relación de Por Vida” se incluiría en la serie “Enriquecer Nuestra Adoración”. El Grupo de Trabajo fomenta ávidamente que las parejas que contemplan utilizar este rito para bendecir su relación, busquen asesoramiento civil y jurídico antes de su celebración.

3. La tercera resolución propuesta [Ao87 Crear Recursos Pastorales](#) (ver a continuación) reconoce que está aumentando la frecuencia y cantidad de los adultos estadounidenses que tienen relaciones con intimidad sexual aparte de un matrimonio, y pide que se elaboren recursos de enseñanza espiritual y orientación pastoral para estas relaciones.

Resoluciones propuestas

RESOLUCIÓN A085 USO DE PRUEBA DE LITURGIAS MATRIMONIALES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, de acuerdo con el Artículo X de la Constitución y los Cánones 11.3.6, autorice para uso de prueba como contenido adicional al Libro de Oración Común (insertado después de la Página 438), “La Testificación y Bendición de un Matrimonio”, “La Celebración y Bendición de un Matrimonio 2”, “La Celebración de un Matrimonio Civil 2” y “Una Orden para el Matrimonio 2” (actualizadas y anexas al informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio ante la 79a Convención General), a partir del Primer Domingo de Adviento de 2018; y asimismo,

Se resuelve, Que el Párrafo 1 de “En relación con el servicio” relacionado con “La Celebración y Bendición de un Matrimonio” y la “La Bendición de un Matrimonio Civil” (Libro de Oración Común, Página 422) sean enmendados para uso de prueba de acuerdo con el Artículo X de libro de Oración Común II.3.6, con la siguiente redacción:

El matrimonio cristiano es un pacto solemne y público entre ~~un hombre y una mujer~~ *dos personas* ante la presencia de Dios. En la Iglesia Episcopal se requiere que por lo menos una (1) de las partes sea un cristiano bautizado; que la ceremonia sea atestiguada por por lo menos dos (2) testigos; y que el matrimonio se conforme con las leyes del Estado y los Cánones de esta Iglesia. Y asimismo

Se resuelve, Que se autorice para uso de prueba el siguiente Prefacio para el Matrimonio 2 como contenido adicional de Libro de Oración Común (insertado en la página 349), de acuerdo con el Artículo X de libro de Oración Común II.3.6:

Ya que en el matrimonio de dos (2) personas con amor fiel, Tú nos revelas la alegría y la vida abundante que compartes con Tu Hijo Jesucristo y el Espíritu Santo. Y asimismo

Se resuelve, Que se autorice para uso de prueba el siguiente Prefacio para el Matrimonio 2 como contenido adicional de Libro de Oración Común (insertado en la página 381), de acuerdo con el Artículo X de libro de Oración Común II.3.6:

Ya que en el matrimonio de dos (2) personas con amor fiel, Tú nos revelas la alegría y la vida abundante que compartes con Tu Hijo Jesucristo y el Espíritu Santo. Y asimismo

Se resuelve, Que la sección de “Otros Ritos Sacramentales” en el “Bosquejo de Fe” del Libro de Oración Común (Página 861) sea enmendada para uso de prueba de acuerdo con el Artículo X de libro de Oración Común II.3.6, con la siguiente redacción:

P. ¿Qué es el Santo Matrimonio?

R. El Santo Matrimonio es el enlace cristiano en el cual *dos (2) personas* ~~el hombre y la mujer~~ entran en una unión de por vida, hacen sus votos ante Dios y la Iglesia, y reciben la gracia y bendición de Dios para ayudarles a cumplir sus votos.

P. ¿Qué se requiere de quienes se casan?

R. Se requiere para quienes se casan que por lo menos uno (1) de los miembros de la pareja esté bautizado y que hayan sido instruidos en que el matrimonio cristiano es un compromiso incondicional, mutuo, exclusivo, fiel y permanente para la alegría mutua de la pareja, para ayuda y consuelo recíprocos en prosperidad y adversidad, y, cuando es la voluntad de Dios, para el don y la herencia de hijos y su crianza en el conocimiento y amor al Señor. Y asimismo

Se resuelve, Que quede entendido que el uso de este contenido adicional y alteraciones del Libro de Oración Común, autorizados para prueba por esta Convención, sea para el periodo entre la 79a y la 80a Convenciones Generales con la opción de 1) extender el periodo de uso de prueba; 2) adoptar estos materiales, después de una segunda lectura y sin enmiendas, como contenido adicional/alteraciones al Libro de Oración Común; o, 3) tomar algún otro curso de acción según se determine en la 80a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que estas alteraciones y adiciones sean publicadas en “Recursos Litúrgicos 2” (según el apéndice del informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio); y asimismo

Se resuelve, Que los obispos que ejerzan la autoridad eclesiástica, o si corresponde, la supervisión eclesiástica, establecerán mecanismos para que todas las parejas que pidan casarse en esta Iglesia tengan acceso razonable y conveniente a estas liturgias de prueba; y asimismo

Se resuelve, Que los obispos continúen la labor de dirigir a la Iglesia hacia una conexión activa con estos materiales y continúen ofreciendo una respuesta pastoral abundante para cumplir con las necesidades de los miembros de esta Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la disposición del Canon I.18.7 se aplica por extensión a estas liturgias autorizadas para uso de prueba, es decir, “cualquier clérigo de esta Iglesia podrá negarse, a su discreción, a solemnizar o bendecir cualquier matrimonio”; y asimismo

Se resuelve, Que las disposiciones del Canon 1.19.3 relacionadas con el matrimonio posterior a un divorcio, corresponden de la misma manera a estas liturgias autorizadas para uso de prueba de acuerdo con los lineamientos establecidos por cada diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia continúe honrando la diversidad teológica en lo que respecta a las cuestiones de la sexualidad humana; y que ningún obispo, presbítero, diácono o laico, ha de ser obligado o penalizado de manera alguna, ni sufrirá clase alguna de discapacidad canónica, como resultado de apoyar u objetar al acto de la 79a Convención General relacionado con esta resolución; y asimismo

Se resuelve, Que de conformidad con el Artículo X de la Constitución, se enviará aviso de esta resolución “dentro de los próximos seis (6) meses al Secretario de la Convención de cada diócesis, para dársela a conocer a la Convención Diocesana durante su próxima reunión; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General instruya al Secretario de la Convención General y al Custodio del Libro de Oración Común Estándar, en consulta con el/la Presidente(a) saliente del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio y los Presidentes de los Comités Legislativos que correspondan a esta legislación, que se finalicen y organicen los trámites con Church Publishing para la publicación (en inglés, español y francés) del material contenido en “Recursos Litúrgicos 2”, según lo aprobado por la 79a Convención General; la Oficina de la Convención General hará que los materiales estén disponibles en formato electrónico gratuitamente a más tardar el primer Domingo de Adviento de 2018.

EXPLICACIÓN

Por más de cuarenta (40) años, la Iglesia Episcopal ha debatido el lugar que ocupan las parejas del mismo sexo en su vida común. Durante este tiempo ha sido gradual que ciertas diócesis y congregaciones ofrecieran bendiciones litúrgicas para las relaciones monógamas de las parejas del mismo sexo. En el año 2000, la Convención General adoptó la Resolución D039 (la cual fue reafirmada por Convenciones Generales posteriores), para expresar el entendimiento y las expectativas que tiene la Iglesia para que el matrimonio y otras relaciones comprometidas permanentes “se caractericen por la fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuos, las comunicaciones respetuosas y honestas, y que el santo amor que permitirá que en tales relaciones cada uno pueda percibir en el otra la imagen de Dios”.

La Convención General de 2012 autorizó recursos litúrgicos para “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida” (Resolución 2012-A049) y, tres (3) años después, la Convención General de 2015 autorizó el uso de prueba de dos (2) liturgias matrimoniales disponibles para todas las parejas (“La Testificación y Bendición de un Matrimonio”, “La Celebración y Bendición de un Matrimonio 2”), así como el uso prolongado de “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida” (Resolución 2015-A054).

Partiendo de la decisión de la Suprema Corte de Justicia de los Estados Unidos, en junio de 2015, de permitir el matrimonio civil de parejas del mismo sexo en cualquier lugar de ese país, las parejas del mismo sexo han podido solemnizar sus matrimonios en las diócesis nacionales de la Iglesia Episcopal de conformidad con las leyes del Estado y los Cánones de la Iglesia (Canon I.18.1). “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida” permite que las parejas del mismo sexo sean bendecidas en jurisdicciones civiles donde su matrimonio no es permitido por la ley civil, y estas disposiciones para el uso de prueba de las liturgias matrimoniales no cambian la autorización para utilizar esta liturgia.

A través de una encuesta de diócesis estadounidenses de 2017, el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio llegó a saber que noventa y tres (93) obispos con jurisdicción autorizaron el uso de prueba de las liturgias matrimoniales. Setenta y tres (73) de esos obispos autorizaron su uso sin condiciones. Veinte (20) obispos autorizaron el uso de con ciertas condiciones. De esos veinte (20), doce (12) requirieron aprobación de la Junta Parroquial, dos (2) requirieron aprobación de la Junta Parroquial y permiso del Obispo; uno (1) requirió aprobación del Obispo; dos (2) requirieron un proceso de

discernimiento parroquial; y tres (3) autorizaron solo uno de los ritos disponibles. Ocho (8) obispos no permitieron el uso de prueba de las liturgias matrimoniales. Dichas liturgias se han utilizado ampliamente en toda la Iglesia y esta resolución las acerca a la Convención para continuar ese uso de prueba, aunando las actualizaciones propuestas para el Libro de Oración Común (BCP).

La resolución autoriza contenido adicional para el Libro de Oración Común, a incluir:

1. Dos (2) liturgias matrimoniales disponibles para todas las parejas: “La Testificación y Bendición de un Matrimonio”, “La Celebración y Bendición de un Matrimonio 2”
2. “La Bendición de un Matrimonio Civil 2”
3. “Orden para un Matrimonio 2,” una orden de servicio similar a la “Orden para un Matrimonio” del Libro de Oración Común de 1979 (Pág. 435-36).

Estos materiales litúrgicos serían autorizados para prueba de conformidad con el Artículo X de la Constitución de la Iglesia Episcopal y el Canon II.3.6. “Uso de prueba” significa que la Iglesia está considerando que el material se incluya en el Libro de Oración Común. Para ser añadido al Libro de Oración, es necesario que dos (2) Convenciones Generales sucesivas autoricen versiones idénticas de las liturgias. Siendo contenido adicional, las liturgias no reemplazarían las liturgias actuales del Libro de Oración Común: “La Celebración y Bendición de un Matrimonio”, “La Celebración de un Matrimonio Civil” y “Orden para un Matrimonio”.

El Canon II. 3.6(a) permite que la Convención General especifique términos o condiciones especiales que rijan el uso de prueba en cuestión. Esta resolución requiere que los obispos que ejerzan la autoridad eclesiástica, (o si corresponde, la supervisión eclesiástica), establezcan mecanismos para que todas las parejas que pidan casarse en esta Iglesia tengan acceso razonable y conveniente a estas liturgias de prueba.

Durante el periodo de uso de prueba, las liturgias y otros materiales actualizados serían publicados en “Recursos Litúrgicos 2” pero no aparecerían en las nuevas ediciones del Libro de Oración Común. La 80a Convención General de 2021 podría 1) prolongar el periodo de uso de prueba; 2) adoptar el contenido adicional y las alteraciones para añadirlos en ese momento al siguiente tiraje del BCP; o, 3) determinar algún otro curso de acción.

Además de las liturgias que se añadirían al Libro de Oración Común, esa resolución cambiaría una (1) rubrica y añadiría un (1) texto litúrgico para reconocer el matrimonio de parejas del mismo sexo. La descripción de matrimonio en la sección “En relación al servicio” (BCP Pág. 422) se actualizaría para decir que el matrimonio es un pacto entre “dos personas” en lugar de entre “un hombre y una mujer”. Se propone un Prefacio Adecuado adicional para usarlo durante la Eucaristía, tanto para el Rito I como el Rito II.

El Catequismo también se actualizaría para mencionar que el matrimonio es un pacto entre “dos personas” en lugar de entre “un hombre y una mujer”. Se agregaría una segunda pregunta sobre el matrimonio (igual como la segunda pregunta sobre la Confirmación explica los requisitos para quienes desean confirmarse), con el fin de indicar los requisitos canónicos del matrimonio e incluir enseñanzas sobre los propósitos del matrimonio cristiano.

Esta resolución proporciona instrucciones para la implementación del uso de prueba. En vista de que ahora estamos considerando actualizar el Libro de Oración Común, es más importante que nunca que los obispos continúen ofreciendo una respuesta pastoral abundante para cumplir con las necesidades de los miembros de la Iglesia y que sean líderes dentro de la misma para conectarse activamente con estos materiales. La Resolución de 2015 incluyó las disposiciones que reconocen que cualquier clérigo puede rehusarse a solemnizar o bendecir un matrimonio (Canon I.18.7) y que las disposiciones relacionadas con el matrimonio posterior a un divorcio (Canon I.19.3) se aplican al uso de las liturgias de prueba junto con la garantía que nadie en la Iglesia, laico, obispo, presbítero o diácono, sufrirá coerción o penalidad alguna por apoyar u oponer teológicamente la bendición del matrimonio de parejas del mismo sexo.

La resolución final establece el mecanismo para publicar y difundir este material en la Iglesia.

RESOLUCIÓN A086 AUTORIZAR LOS RITOS PARA BENDECIR RELACIONES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General autorice que “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida” (incluida como apéndice del informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio), cuyo uso fue autorizado por la 79a Convención General, sea añadida a la serie “Enriquecer Nuestra Adoración”, para su uso en las jurisdicciones de la Iglesia Episcopal en las cuales, 1) la pareja que desee casarse sea de personas del mismo sexo; y e) la jurisdicción civil en la que se lleve a cabo el matrimonio no permita el matrimonio de parejas del mismo sexo; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General autorice que “La Bendición de una Relación de Por Vida” (incluida como apéndice del informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio) sea añadida a la serie “Enriquecer Nuestra Adoración”; y asimismo

Se resuelve, Que “La Bendición de una Relación de Por Vida” no se utilice solo por conveniencia. Podrán utilizarla 1) las parejas que desean formar y formalizar una relación monógama, incondicional y permanente, pero que de alguna forma sea distinta al matrimonio ya que no incluiría combinar propiedades, finanzas u otras obligaciones de tipo jurídico; y 2) las parejas que, al tener el requisito de presentar una identificación para obtener una licencia matrimonial, podrían adquirir penalidades de tipo civil-jurídico debido a su calidad migratoria, incluida la deportación; y asimismo

Se resuelve, Que estos ritos se deberán usar bajo la dirección de un obispo en ejercicio de la autoridad eclesiástica; y asimismo

Se resuelve, Que cualquier Clérigo de esta Iglesia podrá negarse, a su discreción, a oficiar cualquier rito de bendición definido en la presente; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia continúe honrando la diversidad teológica en lo que respecta a las cuestiones de la sexualidad humana; y que ningún obispo, presbítero, diácono o laico, ha de ser obligado o penalizado de manera alguna, ni sufrirá clase alguna de discapacidad canónica, como resultado de apoyar u objetar por consciencia a estos ritos; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General instruya al Secretario de la Convención General y al Custodio del Libro de Oración Común Estándar, en consulta con el/la Presidente(a) saliente del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio y los Presidentes de los Comités Legislativos que correspondan a esta legislación, que se finalicen y organicen los trámites con Church Publishing para publicar (en inglés, español y francés) el material contenido en “Enriquecer Nuestra Adoración” según lo aprobado por la 79a Convención General; la Oficina de la Convención General hará que los materiales estén disponibles en formato electrónico gratuitamente a más tardar el primer Domingo de Adviento de 2018.

EXPLICACIÓN

En respuesta a la Resolución 2009-C056, la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música creó “La Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida” como rito de bendición para las relaciones de personas del mismo sexo. El rito fue autorizado para uso por la Convención General de 2012 (Resolución 2012-A049) y luego actualizado y autorizado para uso por la Convención General de 2015 (Resolución 2015-A054). Se pretende que este rito solo sea utilizado en jurisdicciones de la Iglesia Episcopal en las cuales, 1) la pareja que desee casarse sea de personas del mismo sexo; y e) la jurisdicción civil en la que se lleve a cabo el matrimonio no permita el matrimonio de parejas del mismo sexo. Esta resolución propone que este rito se incluya en la serie “Enriqueciendo Nuestra Adoración”.

RESOLUCIÓN A087 CREAR RECURSOS PASTORALES ADICIONALES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General reconozca y brinde su ministerio a la cantidad creciente de personas que tienen relaciones con intimidad sexual, aparte de un matrimonio, y que pida la creación de recursos que ofrezcan enseñanza y orientación pastoral para las relaciones que incluyen la expresión sexual; y asimismo

Se resuelve, Que el siguiente enunciado guíe la creación de dichos recursos: “Las cualidades de una relación que arraigan la expresión de la intimidad sexual en la fe, incluyen: fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuo, comunicaciones honestas y prudentes, madurez física, madurez emocional, consentimiento mutuo, y el santo amor que permite que quienes viven en estas relaciones íntimas vean en el otro la imagen de Dios; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General de orientación a personas que busquen honrar el llamado de Dios en todos los aspectos de su vida, al pedir que se creen recursos que incluyan no solo las prácticas espirituales para ayudar tanto a personas como parejas a discernir su vocación en cuanto a las relaciones, trátese de la soltería, el celibato, el matrimonio y tener hijos; y asimismo

Se resuelve, Que los Presidentes de la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados nombren un Grupo de Trabajo Conjunto para la creación de estos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que ese grupo de trabajo presente informes y recursos al respecto ante la 80a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que contemple una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la implementación de esta resolución.

EXPLICACIÓN

En el año 2016, la cantidad de adultos estadounidenses en relaciones cohabitacionales fue de dieciocho (18) millones de personas. Esta cifra representa un aumento del veintinueve (29) por ciento dentro de un periodo de nueve (9) años. En 2016, las personas mayores de cincuenta (50) años representaron el veintitrés (23) por ciento de las personas que cohabitan, aproximadamente 4.1 millones de personas. Lo anterior representa un aumento del setenta y cinco (75) por ciento en la cohabitación de personas mayores en un periodo de nueve (9) años.* Durante los pasados cincuenta (50) años, la cohabitación en los Estados Unidos ha aumentado casi en el novecientos (900) por ciento.** Queda claro que la cantidad de personas no casadas pero en relaciones con intimidad sexual aumenta rápidamente. Sin embargo, por lo general, la gente se siente sola cuando se aborda la orientación y la enseñanza sutil y sensible sobre el tema de la intimidad sexual, ya que encuentran que la asesoría que proporciona la Iglesia, de mantener la abstinencia sexual si no se está casado, resulta insuficiente y poco reflexiva de su experiencia de lo sagrado en una relación. Esta resolución pide que la Iglesia elabore recursos que ofrezcan orientación y enseñanza pastorales acerca de las relaciones que incluyen la expresión sexual. Los recursos podrían ser utilizados por personas o parejas; por grupos pequeños de la Iglesia o capellanes universitarios; por cristianos de segunda y tercera edad que busquen orientación y dirección cuando traten de vivir de una manera que le sea fiel a Dios y expresiva en cuanto al amor y el compromiso que sienten profundamente.

Durante la labor del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio de este trienio surgieron al frente ciertas cualidades que arraigan la expresión de la intimidad sexual en la fe. Esta resolución instruye que un grupo de trabajo use dichas cualidades como base para guiar la creación de material pastoral de orientación y enseñanza acerca de las relaciones que incluyen la expresión sexual.

El llamado de Dios se infiltra en todos los aspectos de nuestras vidas, incluidas las relaciones. Podríamos tener una vocación para algún tipo de relación, ya sea la soltería, el celibato o el matrimonio; podríamos ser llamados a formar tipos particulares de relaciones con personas específicas, de la misma manera que Dios llamó a José, el Tutor de Nuestro Señor, a ser el esposo de María (Mateo 1:18:25). Anteriormente se tomaba por hecho que tener hijos era parte inseparable del matrimonio, pero eso es ahora una opción que a veces puede hasta incluir procesos costosos, tanto física, emocional y económicamente, para adoptar o participar en la reproducción asistida. Al igual que con cualquier otra vocación, el llamado de Dios hacia una relación requiere un discernimiento minucioso y constante. El llamado de Dios también nos puede pedir que cambiemos durante el curso de la vida. Un adulto joven llamado a la soltería, podría ser llamado al matrimonio en la segunda edad; o una persona que fue llamada al matrimonio podría ser llamada a la soltería después de fallecer su cónyuge. Esta resolución haría que se creen recursos que incluirían prácticas espirituales para escuchar la voz del Espíritu Santo y que podrían ser utilizadas por personas y parejas, con la ayuda de sus comunidades, para discernir su vocación hacia las relaciones.

* Pew Research Center: “Number of U.S. adults cohabiting with a partner continues to rise, especially among those 50 and older. Renee Stepler. 6 de abril de 2017 <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/04/06/number-of-u-s-adults-cohabiting-with-a-partner-continues-to-rise-especially-among-those-50-and-older/> última consulta el 11 de noviembre de 2017.

** Informes ante la 79a Convención General (conocido mejor como Informe del Libro Azul de 2015). Informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio: Ensayo 7, Sección 5. Página 575.

Recomendación de Continuidad

El Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio cumplió fielmente con los cometidos en virtud de sus iteraciones durante dos (2) trienios. Quizás nunca se llegue a una conclusión contundente acerca la doctrina y práctica del matrimonio y sobre las demás relaciones marcadas por la intimidad sexual; es un tema que requerirá atención constante. La igualdad de matrimonio para parejas del mismo sexo no quedará completa sino hasta que las liturgias matrimoniales reflejen la neutralidad de género y se incluyan en el Libro de Oración Común. Colocar esas liturgias dentro de otros recursos litúrgicos sigue enviando el mensaje de separados pero no iguales, a la comunidad LGBTQ+. Para lograr una inclusividad total será necesario continuar estudiando y monitoreando la implementación y utilización de las liturgias en prueba, hasta incluirlas en el Libro de Oración Común. El Grupo de Trabajo sugiere que los organismos interinos existentes sigan bien equipados para concluir la labor que se ha llevado a cabo durante los últimos cuarenta (40) años.

Notas Finales

“Te Bendeciré y Serás Bendición”, Recursos Litúrgicos 1 (Church Publishing, 2012), incluye liturgia y demás recursos desarrollados por la Comisión Permanente de Liturgia y Música durante el trienio de 2009-2012 para bendecir a parejas del mismo sexo. La edición actualizada y ampliada (Church Publishing, 2015) incluye las liturgias matrimoniales autorizadas para uso de prueba por la Convención General de 2015.

Materiales complementarios

Recursos Litúrgicos 2

Según fueron presentados a la 79a Convención General, 2018

Índice

I. Introducción

II. Recursos Litúrgicos

- Sobre el Servicio
- Testificación y Bendición de un Matrimonio
- Celebración y Bendición de un Matrimonio 2
- Bendición de un Matrimonio Civil 2
- Orden para un Matrimonio 2
- Prefacios para el Matrimonio
- Bosquejo de la Fe

III. Ensayos: Perspectivas Cristianas sobre el Matrimonio y la Vida Familiar en la Actualidad

IV. Ensayos sobre el Matrimonio

- Introducción: Perspectivas Cristianas sobre el Matrimonio y la Vida Familiar en la Actualidad
- 1. Marco Bíblico y Teológico para el Análisis del Matrimonio
- 2. El Matrimonio Cristiano como Vocación
- 3. Una Historia del Matrimonio Cristiano
- 4. El Matrimonio como Rito Iniciático
- 5. El Canon del Matrimonio: Historia y Crítica
- 6. Agentes del Estado: Una Pregunta para el Discernimiento
- 7. Cambios en las Tendencias y Normas Relativas al Matrimonio

V. Amados Hermanos: Un Paquete con Pautas para el Estudio del Matrimonio

VI. Recursos Pastorales para Preparar a las Parejas para el Matrimonio

- Preparación Prematrimonial: Introducción
- Presentadores
- Primera Sesión: Conocernos y un Resumen
- Segunda Sesión: Lecciones del Pasado, Parte 1
- Tercera Sesión: Lecciones del Pasado, Parte 2
- Cuarta Sesión: Mirando hacia el Futuro

Quinta Sesión: Decisiones Litúrgicas y Conclusión

Distribución de información

1. Declaración de la Intención para el Matrimonio (Canon 1.18.4)
2. Acerca de los Presentadores — Para la Pareja
3. Información para los Presentadores
4. Modelo de Normas Congregacionales

VII. Apéndices

1. Cánones para el Matrimonio
2. Un Repaso de la Legislación en la Convención General

I. Introducción

Los materiales en este volumen fueron preparados por la Comisión Permanente de Liturgia y Música entre el 2009 y el 2015, por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio nombrado después de la Convención General de 2012, y por un Grupo de Trabajo expandido para el Estudio del Matrimonio que fue nombrado después de la Convención General de 2015. Los ritos “Testificación y Bendición de un Matrimonio” y “Celebración y Bendición de un Matrimonio 2” fueron autorizados por primera vez para uso a modo de prueba en 2015 en la 78a Convención General.

Recursos Litúrgicos

En 2009, la Convención General de la Iglesia Episcopal le pidió a la Comisión Permanente de Liturgia y Música (SCLM) “recopilar y elaborar recursos teológicos y litúrgicos” para bendecir relaciones entre personas del mismo sexo (Resolución 2009-C056). La Comisión preparó el documento “Testificación y Bendición de un Compromiso de Por Vida”, el cual fue autorizado por la Convención General de 2012 para uso provisional (Resolución 2012-A049).

Durante el próximo trienio (2012-2015), la SCLM preparó una adaptación de la liturgia de 2012 que se puede usar para casar a cualquier pareja (“Testificación y Bendición de un Matrimonio”), así como “Celebración y Bendición de un Matrimonio 2”, una adaptación de género neutro del rito matrimonial que está en el *Libro de Oración Común* de 1979. La Convención General de 2015 autorizó ambas liturgias para uso a modo de prueba. La misma convención revisó el Canon de matrimonio para permitir que el clero solemnice un matrimonio usando cualquiera de las formas litúrgicas autorizadas por la Iglesia Episcopal (Canon 1.18.1).

La Resolución 2015-A037 pidió que la expansión de un Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, en consulta con la SCLM, estudiara y vigilara el impacto del matrimonio de parejas del mismo sexo en la Iglesia Episcopal, y que le hiciera recomendaciones a la 79a Convención General. El grupo de trabajo escuchó las preocupaciones acerca de ritos “separados pero iguales”, es decir, que los ritos que no están incluidos en el *Libro de Oración Común* no tienen el mismo estatus que los que están incluidos. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo recomienda que la 79a Convención General autorice estas liturgias para uso a modo de prueba como adiciones al *Libro de Oración Común*.

A fin de reconocer el matrimonio de parejas del mismo sexo, el Grupo de Trabajo también propone una revisión de la rúbrica “Con Respecto al Servicio” de La Celebración y Bendición de un Matrimonio, junto con un Prefacio Adecuado para el Matrimonio adicional, para usarla en las oraciones eucarísticas (Rito I y Rito II) en una Eucaristía nupcial. Además, el Grupo de Trabajo propone una revisión del Catecismo para que diga que el matrimonio cristiano es entre dos (2) personas, en vez de especificar que es entre un hombre y una mujer, y agrega una pregunta en cuanto a los requisitos para quienes estén buscando casarse en la Iglesia Episcopal, similar a una pregunta sobre los requisitos para quienes se quieren confirmar.

Ensayos

A medida que la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música elaboró recursos litúrgicos para bendecir uniones entre personas del mismo sexo, repetidamente recibió preguntas sobre el matrimonio. En respuesta, la comisión le recomendó a la Convención General de 2012 que creara un grupo de trabajo para el estudio del matrimonio. El grupo de trabajo que se reunió de 2012-2015 abordó la pregunta “¿Qué le diría la Iglesia Episcopal al mundo actual en cuanto a qué hace que un matrimonio sea cristiano y santo?” La investigación y reflexión del grupo resultó en siete (7) ensayos que le fueron presentados a la Convención General 2015.

El Grupo de Trabajo identificó un número de tendencias y normas contemporáneas en el matrimonio y la vida familiar, y la Convención General de 2015 aprobó expandir el grupo de trabajo para continuar estudiando esas tendencias y normas. Este otro grupo de trabajo redactó una serie de ensayos breves que invitan a reflexionar acerca del matrimonio y la sexualidad humana, y preparó una lista de recursos para estudio adicional. Las colecciones de ensayos de ambos grupos de trabajo (2012-2015 y 2015-2018) están incluidas en este volumen.

La Convención General de 2015 también le pidió al grupo de trabajo expandido que estudiara el debate acerca del clero actuando como “agentes del estado” en las bodas. En respuesta, el Grupo de Trabajo preparó un ensayo que incluye el trasfondo histórico y las perspectivas contemporáneas, y concluye con la sugerencia de considerar al clero como “agentes de la pareja” que actúan como defensores de quienes están aceptando el compromiso sagrado y civil de un matrimonio.

Kit de Herramientas para el Estudio del Matrimonio

El Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio que se creó en 2012 comenzó su labor creando un kit de herramientas para el estudio del matrimonio que fue publicado en junio de 2014. Una versión actualizada del kit se incluyó en el informe del Grupo de Trabajo a la Convención General de 2015, y la convención pidió que las congregaciones y diócesis usaran el kit de herramientas.

Recursos Pastorales

El material para preparación prematrimonial se desarrolló originalmente como parte de los recursos para bendecir relaciones del mismo sexo que la SCLM preparó durante el trienio 2009-2012. Este material se revisó para que pueda ser usado con cualquier pareja que se esté preparando para casarse. Aunque el Canon 1.18.3(c) requiere que a las parejas se les instruya acerca de “la naturaleza, el propósito y el significado, así como los derechos, deberes y responsabilidades de un matrimonio”, no se requiere usar estos recursos en la preparación.

Conclusión

El Grupo de Estudio para el Estudio del Matrimonio le ofrece este material a la Iglesia Episcopal con la esperanza de que estos recursos nos permitan como cristianos profundizar nuestro entendimiento del matrimonio y nos fortalezcan la fe en el Evangelio.

Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio – Diciembre 2017

II. Recursos Litúrgicos

propuestos para uso a modo de prueba según presentados a la 79a Convención General

Contenido

Con respecto al Servicio*

Celebración y Bendición de un Matrimonio 2 **

Testificación y Bendición de un Matrimonio

Bendición de un Matrimonio Civil 2**

Orden para un Matrimonio 2**

Prefacios para el Matrimonio*

Bosquejo de la Fe*

*Preparado por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, 2015-2018

**Preparado por la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música, 2012-2015

Celebración y Bendición de un Matrimonio

Sobre el Servicio

Nota: Este párrafo se propone para uso a modo de prueba como enmienda al párrafo 1, Con Respecto al Servicio, LOC p. 344.

El matrimonio cristiano es un pacto solemne y público entre dos (2) personas en la presencia de Dios. En la Iglesia Episcopal se requiere que por lo menos uno de los contrayentes haya sido bautizado como cristiano, que en la ceremonia haya por lo menos dos (2) testigos y que la boda cumpla las leyes del estado y los cánones de la Iglesia.

Celebración y Bendición de un Matrimonio 2

Sobre el Servicio

Por lo menos uno de los contrayentes debe haber sido bautizado como cristiano; en la ceremonia debe haber como mínimo dos (2) testigos; y la boda debe cumplir con las leyes del estado.

Un presbítero u obispo normalmente preside la Celebración y Bendición de un Matrimonio, ya que esos son los únicos ministros que tienen la función de pronunciar bendiciones nupciales y de celebrar la Sagrada Eucaristía.

Cuando haya un obispo y un presbítero presentes y oficiando la ceremonia, el obispo es el que debe pronunciar la bendición y presidir la Eucaristía.

Un diácono o presbítero asistente puede dar instrucciones, pedir la Declaración de Consentimiento, leer el Evangelio y hacer otras funciones de asistencia durante la Eucaristía.

Donde las leyes civiles permitan que un diácono oficie bodas, y no haya un presbítero u obispo disponible, un diácono puede usar el servicio a continuación pero omitiendo la bendición nupcial que le sigue a las Oraciones.

Se desea que las Lecciones del Viejo Testamento y las Epístolas sean leídas por laicos.

Durante la exhortación de apertura (donde dice N. y N.), se mencionan los nombres completos de las personas que se van a casar. De ahí en adelante, solo se usarán sus nombres cristianos.

Las Rúbricas Adicionales están en la página xxx.

Celebración y Bendición de un Matrimonio 2

Al momento indicado, los contrayentes y los testigos se encuentran en la iglesia o en algún otro lugar apropiado.

Durante su procesión de entrada, se puede cantar un himno, salmo u otra canción, o se puede tocar música instrumental.

Entonces el Celebrante, de cara al público y a los contrayentes, se dirige a la congregación y dice

Muy amados: Nos hemos reunido en la presencia de Dios para bendecir y ser testigos de la unión de N. y N. en Santo Matrimonio. La unión de dos personas para vivir juntos en fidelidad mutua nos demuestra el misterio de la unión entre Cristo y Su Iglesia, y por lo tanto es digno de honor entre todos los pueblos.

Es la voluntad de Dios que la unión entre dos personas en corazón, cuerpo y mente sea para gozo mutuo; para la ayuda y el consuelo que cada uno se dé, tanto en la prosperidad como en la adversidad; y, cuando Dios lo disponga, para la procreación de los hijos y su formación en el conocimiento y amor del Señor.

Por lo tanto, el matrimonio no debe emprenderse inconsiderada o ligeramente, sino con reverencia, deliberación y de acuerdo con los propósitos para los cuales Dios lo instituyó.

N. N. y N. N. vienen ahora para enlazar sus vidas en esta santa unión.

Si alguno de ustedes puede mostrar causa justa por la cual no puedan casarse

lícitamente, dígalo ahora, o de aquí en adelante, guarde silencio.

Entonces el Celebrante le dice a los contrayentes

Yo les requiero y encargo a ambos, aquí en la presencia de Dios, que si uno de ustedes conoce alguna razón por la cual no pueden unirse en matrimonio lícitamente, y de acuerdo con la Palabra de Dios, lo confiese ahora.

Declaración de Consentimiento

El Celebrante le dice a uno de los contrayentes, y luego al otro

N., ¿recibes a esta mujer/este hombre/esta persona como tu esposa/esposo/cónyuge; para vivir juntos en el pacto del matrimonio? ¿Le amarás, consolarás y honrarás, en salud y enfermedad, y renunciando a todos los demás, le serás fiel mientras los dos vivan?

Respuesta Lo haré.

El Celebrante entonces se dirige a la congregación, diciendo

Ustedes que son testigos de estas promesas, ¿harán todo lo posible por ayudar a estas dos personas a mantener su matrimonio?

Pueblo Lo haremos.

Si alguien va a presentar o entregar a uno de los contrayentes para casarse, se hace en este momento.

Después puede haber un himno, salmo u otra canción.

Ministerio de la Palabra

El Celebrante entonces le dice a la congregación

El Señor esté con ustedes.

Pueblo Y con tu espíritu.

Celebrante Oremos.

Dios lleno de gracia y eterno, tú has creado a los humanos conforme a tu imagen: Ten misericordia de N. y N., quienes han venido a buscar tu bendición, y extiéndeles tu gracia, que mediante fidelidad y amor firme te honren y cumplan las promesas y votos que hacen hoy; esto lo pedimos a nombre de Jesucristo nuestro Salvador, que vive y reina contigo unidos en el Espíritu Santo, un Dios, por siempre. Amén.

En este momento se lee uno o más de los siguientes pasajes de las Sagradas Escrituras. También se pueden usar otras lecturas de la Biblia apropiadas para la ocasión. Si habrá Comunión, las lecturas siempre se concluyen con un pasaje del Evangelio.

Génesis 1:26–28 (*Dios los creó hombre y mujer*)

Cantares 2:10–13; 8:6–7 (*Las muchas aguas no podrán apagar el amor*)

Tobías 8:5b–8 (*Biblia Católica*) (*Ella y yo podamos llegar juntos a nuestra ancianidad*)

1 Corintios 13:1–13 (*El amor es paciente y benigno*)
Efesios 3:14–19 (*Nuestro Señor de quien toma nombre toda familia*)
Efesios 5:1–2 (*Andad en amor, como Cristo nos amó*)
Colosenses 3:12–17 (*Vestíos de amor, que es el vínculo perfecto*)
1 Juan 4:7–16 (*Amémonos unos a otros, porque el amor es de Dios*)

Entre las lecturas se puede cantar o declamar un salmo, himno o canción. Los salmos apropiados son el Salmo 67, Salmo 127 y Salmo 128.

Cuando se vaya a leer un pasaje del Evangelio, todos se ponen de pie y el Diácono o Ministro asignado dice

Pueblo El Santo Evangelio de nuestro Señor Jesucristo según
Gloria a nuestro Señor Jesucristo.

Mateo 5:1–10 (*Las bienaventuranzas*)
Mateo 5:13–16 (*Vosotros sois la luz del mundo... Dejad que su luz brille*)
Mateo 7:21, 24–29 (*Como un hombre sabio, que construyó su casa sobre la roca*)
Juan 15:9–12 (*Amaos los unos a los otros como yo les he amado*)

Después del Evangelio, el lector dice

Pueblo el Evangelio del Señor.
Alabado sea nuestro Señor Jesucristo.

Luego puede haber una homilía u otra respuesta a las lecturas.

Nupcias

Uno a la vez, cada contrayente toma la mano derecha del otro y dice

En nombre de Dios, yo, N., te recibo a ti, N., como mi
esposa/esposo/compañero(a),
para tenerte y sostenerte desde hoy en adelante,
en gozo y en tristeza, en prosperidad y adversidad,
en salud y enfermedad, para amarte y
respetarte,
hasta que la muerte nos separe.
Este es mi solemne pacto.

El Sacerdote puede pedir la bendición de Dios sobre los anillos de la siguiente manera

Bendice Oh Señor estos anillos, que son símbolo de los votos
mediante los cuales N. y N. se han unido hoy en matrimonio;
esto lo pido en nombre de Jesucristo nuestro Señor. Amén.

El contrayente coloca el anillo en el dedo anular de la mano de su pareja y dice

N., te ofrezco este anillo como símbolo de mi pacto,

y con todo lo que soy, y todo lo que tengo, te
rindo honor
en nombre del Padre, del Hijo,
y del Espíritu Santo (o en nombre de Dios).

Luego el Celebrante une las manos derechas de la pareja y dice

Ahora que N. y N. se han recibido mutuamente con votos solemnes,
uniendo sus manos, y dándose anillos el uno al otro,
yo los declaro unidos en matrimonio,
en nombre del Padre, del Hijo, y del Espíritu Santo. Lo que
Dios ha unido, que no lo separe nadie.

Pueblo Amén.

Oraciones

Todos de pie, el Celebrante dice

Oremos juntos las palabras que nuestro Salvador nos enseñó.

Pueblo y Celebrante

Padre nuestro que estás en el cielo,
santificado sea tu Nombre,
venga a nosotros tu reino,
hágase tu voluntad,
en la tierra como en el cielo.
Danos hoy nuestro pan de cada día,
y perdónanos nuestras ofensas,
como nosotros también
perdonamos a los que nos ofenden.
No nos dejes caer en tentación,
y líbranos del mal.
Porque tuyo es el reino,
el poder, y la gloria, por siempre.
Amén.

Padre nuestro que estás en el cielo,
santificado sea tu Nombre,
venga a nosotros tu reino,
hágase tu voluntad,
en la tierra como en el cielo.
Danos hoy nuestro pan de cada día,
Perdona nuestras ofensas
como nosotros también
perdonamos
a los que nos ofenden.
Líbranos del juicio
y líbranos del mal.
Porque tuyo es el reino, el poder,
y la gloria
ahora y siempre. Amén.

Si habrá comunión después, el Padre Nuestro se puede omitir.

El Diácono u otra persona asignada lee las oraciones a continuación, y el Pueblo contesta diciendo, Amén. Si no habrá comunión, se pueden omitir una o más de las oraciones.

Líder Oremos.

Eterno Dios, creador y conservador de la vida, autor de la salvación, y dador de toda gracia: Mira con favor al mundo que has hecho, y por el cual tu Hijo dio su vida, y especialmente a N. y N. , a quienes haces una sola carne en Santo Matrimonio. Amén.

Confíeoles sabiduría y devoción para que ordenen su vida en común, de tal modo

que cada uno sea para el otro fortaleza en la necesidad, consejero en la duda, consuelo en la tristeza y compañero en el gozo. *Amén.*

Concede que sus voluntades se entrelacen en tu voluntad, y sus espíritus en Tu Espíritu, para que crezcan en amor y paz contigo y el uno con el otro, todos los días de su vida. *Amén.*

Dales gracia para que, cuando se ofendan el uno al otro, reconozcan sus faltas, se pidan perdón y busquen el tuyo, Oh Señor. *Amén.*

Haz que su vida en común sea un signo del amor de Cristo para este mundo dividido y pecador, y que la unidad venza la división, el perdón sane la culpa, y el gozo conquiste la desesperación. *Amén.*

Otórgales, si es tu voluntad, el don y la herencia de hijos, y la gracia para criarlos en tu conocimiento, amor y servicio. *Amén.*

Dales tal plenitud de su afecto mutuo para que se proyecten en amor y preocupación por los demás. *Amén.*

Concede que todas las personas casadas que han sido testigos de este intercambio de votos vean fortalecidas sus vidas y confirmada su lealtad. *Amén.*

Haz que los lazos de nuestra humanidad común, que mantienen unidos a todos tus hijos, y a los vivos con los muertos, sean tan transformados de tal manera por tu gracia, que tu voluntad se haga hecha en la tierra como en el cielo; donde vives y reinas, Oh Padre, con tu Hijo y el Espíritu Santo, en perfecta unidad, por los siglos de los siglos. *Amén.*

Bendición del Matrimonio

La congregación permanece de pie. La pareja se arrodilla, y el Sacerdote ora una de las siguientes plegarias

Dios de toda bondad, te damos gracias por tu benigno amor al enviar a Jesucristo entre nosotros, para nacer de una madre humana, y para transformar el camino de la cruz en el sendero de la vida También te damos gracias por consagrar en su Nombre la unión de dos personas. Por el poder de tu Santo Espíritu derrama la abundancia de tu bendición sobre N. y N. Defiéndelos de todo enemigo. Guíales en la plenitud de tu paz. Que su mutuo amor sea un sello sobre sus corazones, un manto sobre sus hombros y una tiara sobre sus frentes. Bendíceles en su trabajo y en su compañerismo; en su dormir y en su despertar; en sus gozos y en sus penas; en su vida y en su muerte. Finalmente, por tu misericordia, llévalos a la mesa de tu hogar celestial donde tus santos festejan para siempre; por Jesucristo nuestro Señor, que contigo y el Espíritu Santo vive y reina, un solo Dios, por los siglos de los siglos. *Amén.*

o esta

Oh Dios, que al consagrar el pacto matrimonial nos muestras la unidad espiritual entre Cristo y su Iglesia: Otorga tu bendición a estos tus siervos, para que se amen, se honren y se cuiden, con fidelidad y paciencia, con sabiduría y verdadera santidad, de tal manera que su hogar sea un puerto de bendición y de paz; por Jesucristo nuestro Señor, que vive y reina contigo y el Espíritu Santo, un solo Dios, ahora y por

siempre. Amén.

Mientras la pareja permanece de rodillas, el Sacerdote añade esta bendición

Dios Padre, Dios Hijo, Dios Espíritu Santo les bendiga, conserve y guarde: el Señor por su misericordia mire con favor hacia ustedes, y les colme de toda bendición espiritual y gracia, para que fielmente vivan juntos en esta vida, y en la venidera tengan vida eterna. Amén.

La paz

El Celebrante entonces le dice a la congregación

Pueblo La paz del Señor sea siempre con ustedes.
 Y con tu espíritu.

Los recién casados se saludan, y luego la congregación puede saludarse mutuamente.

Cuando no haya Comunión, el cortejo nupcial se retira de la iglesia. Puede cantarse un himno, salmo o antífona, o puede tocarse música instrumental.

En la Eucaristía

La liturgia continúa con el Ofertorio, durante el cual la pareja de recién casados puede presentar las ofrendas de pan y vino.

Prefacio al Matrimonio 2, o de la Temporada

Durante la Comunión, es apropiado que los recién casados comulguen después de los ministros y antes de la congregación. En vez de la oración usual después de comulgar, se dice la siguiente

Oh Dios, dador de todo lo que es verdadero, noble y amable:
Te damos gracias por habernos unido
en estos santos misterios del Cuerpo y
Sangre de tu Hijo Jesucristo.
Concede por tu Espíritu Santo,
que N. y N., ahora unidos en Santo
Matrimonio, lleguen a ser uno en
corazón y alma,
vivan en fidelidad y paz,
y obtengan el gozo eterno preparado para todos los
que te aman; por amor de Jesucristo Nuestro Señor.
Amén.

Mientras el cortejo nupcial sale de la iglesia, se puede cantar un himno, salmo o antífona, o se puede tocar música instrumental.

Rúbricas Adicionales para una
Celebración y Bendición de un Matrimonio 2

Si se publicarán Amonestaciones, se usará el siguiente formato:

Estas son las Amonestaciones de Matrimonio entre N. N. de ___ y N. N.
de _____.

Si alguno entre ustedes sabe de una causa justa por la que no se deben unir en Santo Matrimonio, se le ordena que lo declare. Esta es la primera [o segunda, o tercera] Amonestación.

La Celebración y Bendición de un Matrimonio (2) se puede usar con cualquier liturgia autorizada para la Sagrada Eucaristía. Este servicio entonces reemplaza el Ministerio de la Palabra, y la Eucaristía comienza con el Ofertorio.

Después de la Declaración de Consentimiento, si habrá entrega o presentación de los cónyuges para casarse, el Celebrante pregunta: ¿Quién entrega a estas dos personas para unirse en matrimonio?

La respuesta apropiada es “Yo”. Si es más de una persona, deben contestar juntos.

Para el Ministerio de la Palabra lo correcto es que la pareja recién casada permanezca en un lugar en que pueda escuchar la lectura de las Escrituras. Se pueden acercar al Altar, ya sea para el intercambio de votos, o para la Bendición del Matrimonio.

Es apropiado que todos los presentes se mantengan de pie hasta que termine la Colecta. Se puede proporcionar asientos para el séquito nupcial, de manera que todos puedan sentarse durante las Lecciones y la homilía.

El Credo de los Apóstoles se puede recitar después de las Lecciones, o después de la homilía si hay una.

Cuando se desee, en lugar del anillo se puede utilizar otro símbolo adecuado de los votos.

En el Ofertorio, es bueno que la pareja recién casada sea quien les presente el pan y el vino a los ministros. Ellos se pueden quedar frente a la Mesa del Señor y recibir la Sagrada Comunión antes que el resto de la congregación.

Testificación y Bendición de un Matrimonio

Sobre el Servicio

Este rito se celebra apropiadamente en el contexto de la Sagrada Eucaristía y puede ocurrir en la Liturgia principal de un domingo. En ese caso, este rito reemplaza el Ministerio de la Palabra. Normalmente preside un obispo o presbítero. Se incluyen textos paralelos de *Enriquecimiento de Nuestra Adoración 1* como opciones para los elementos de este rito.

Como mínimo, uno de los contrayentes tiene que haberse bautizado como cristiano, y la boda tiene que cumplir las leyes del estado y los cánones de esta iglesia.

Dos o más personas, que pueden ser amigos, padres, familiares o miembros de la congregación, pueden presentarles la pareja al ministro que preside y a la congregación.

Como se indica en el mensaje de apertura, el consentimiento y la bendición de los anillos, este rito se puede modificar para una pareja que previamente hizo un compromiso de vida entre ellos.

Testificación y Bendición de un Matrimonio

La Palabra de Dios

Reunión

La pareja se une a la asamblea.

Se puede cantar un himno, salmo u otra canción de alabanza, o se puede tocar música instrumental. El Oficiante dice lo siguiente, mientras la congregación se mantiene de pie

Oficiante Bendito sea Dios: Padre, Hijo y Espíritu Santo.
Pueblo Bendito sea Dios, ahora y por siempre. Amén.

En lugar de lo anterior, puede decir

Oficiante Bendito sea el único, santo y viviente Dios.
Pueblo Gloria a Dios ahora y por siempre.

*Desde el Domingo de Pascua hasta el
Domingo de Pentecostés*

Oficiante Aleluya. Cristo ha
resucitado.
Pueblo El Señor ha resucitado. Aleluya.

En lugar de lo anterior, puede decir

Oficiante Aleluya. Cristo ha resucitado.
Pueblo Cristo ha resucitado. Aleluya.

Entonces se puede decir

Oficiante Amados, amémonos los unos a los otros,
Pueblo Porque el amor es de Dios.
Oficiante Y el que no ama no conoce a Dios,
Pueblo Porque Dios es amor.

Oficiante Así como Dios nos amó,
Pueblo Amémonos los unos a los otros.

El Oficiante puede dirigirse a la asamblea con estas palabras

Queridos amigos en Cristo, o Queridos hermanos, en nombre de Dios y de la Iglesia nos hemos reunido hoy con *N. N.* y *N. N.*, para ser testigos de los votos que harán, comprometiéndose el uno con el otro en matrimonio (de conformidad con las leyes del estado o jurisdicción civil de *X*). Renunciando a todos los demás, se unirán en un pacto de mutua fidelidad y amor firme, permaneciendo unidos al otro en mente, cuerpo y alma, hasta que la muerte los separe.

El compromiso de por vida del matrimonio no se debe emprender inconsiderada o ligeramente, sino con responsabilidad y reverencia.

Oremos entonces, que Dios les dé la fortaleza para permanecer fieles a esos votos que harán hoy.

Oremos también que Dios nos otorgue generosidad para apoyarlos en el compromiso que harán hoy y la sabiduría para ver a Dios en su vida juntos.

O esta opción para quienes hayan hecho previamente un compromiso mutuo

Queridos amigos en Cristo, o Queridos hermanos, en nombre de Dios y de la Iglesia nos hemos reunido hoy con *N. N.* y *N. N.* para ser testigos de los votos sagrados que harán hoy al unirse en matrimonio [de conformidad con las leyes del estado o jurisdicción civil de *X*], y reafirmar el compromiso mutuo que ya habían hecho.

Renunciando a todos los demás, hoy renovaran su pacto de mutua fidelidad y amor firme, permaneciendo unidos al otro en mente, cuerpo y alma, hasta que la muerte los separe.

Oremos entonces, que Dios les dé la fortaleza para permanecer fieles a esos votos que harán hoy.

Oremos también que Dios nos otorgue generosidad para apoyarlos en el compromiso que harán hoy y la sabiduría para ver a Dios en su vida juntos.

Colecta del Día

Oficiante El Señor sea con ustedes. O, Dios esté con
Líder Y con tu espíritu.
del Oremos.

El Oficiante dice una de las siguientes Colectas

Dios de abundancia:

ayuda con tu gracia a N. y N., cuyo pacto de amor y fidelidad hemos atestiguado hoy. Protégeles, para que con voluntad firme honren y cumplan los votos que hicieron; en Jesucristo nuestro Salvador, que vive y reina contigo en la unidad del Espíritu Santo, un Dios por los siglos de los siglos. *Amén.*

o esta

Todopoderoso y eterno Dios: mira con ternura a tus hijos N. y N., que están frente a ti acompañados de tu Iglesia. Permite que su convivencia sea una fuente de inmensa alegría.

Permíteles amar de manera desinteresada y vivir humildemente, para que sean testimonio el uno para el otro y para el mundo y también una muestra de tu infinito amor; en Jesucristo tu Hijo y Nuestro Señor, que vive y reina contigo y el Espíritu Santo, un solo Dios, por ahora y por siempre. *Amén.*

o esta

Oh Dios fiel, cuyo amor perdura para siempre: te damos gracias por sostener a N. y N. en la vida que comparten y por traerlos aquí hoy.

Nútrelos y llénalos de júbilo en su vida juntos, y continúa la buena obra que has comenzado en ellos; y concédenos a nosotros, junto a ellos, un hogar eterno en los cielos donde todos tus santos compartirán el gozo de tu perfecto amor, y donde tú vives y reinas junto a tu Hijo y al Espíritu Santo, un solo Dios, por los siglos de los siglos. *Amén.*

o esta, para las parejas que vengán con sus hijos

Sagrada Trinidad, un solo Dios, tres Personas en perfecta unidad e iguales en majestad: Une con lazos de amor y afecto a N. y N., que junto con su familia buscan vivir en armonía y sabiduría por el resto de sus días; que su unión sea para nosotros un reflejo de la perfecta comunión que es tu misma esencia y vida, Oh Padre, Hijo y Espíritu Santo, que vives y reinas en gloria para siempre. *Amén.*

Lecciones

La congregación se sienta. Entonces se lee uno o más de los siguientes pasajes de las Escrituras. Si habrá Comunión, las lecturas siempre se concluyen con un pasaje del Evangelio. Cuando la bendición se celebre en el contexto de la Eucaristía de Domingo, se usarán las Lecturas de Domingo, excepto con permiso del Obispo.

Rut 1:16-17	Eclesiastés 4:9-12
1 Samuel 18:1b, 3; 20:16-17; 42a;	Cantar de Cantares 2:10-13; 8:6-7
o 1 Samuel 18:1-4	Miqueas 4:1-4
Romanos 12:9-18	Efesios 3:14-21
1 Corintios 12:31b-13:13	Colosenses 3:12-17
2 Corintios 5:17-20	1 Juan 3:18-24
Gálatas 5:14, 22-26	1 Juan 4:7-16, 21

Cuando se vaya a leer un pasaje bíblico que no es de los Evangelios, el Lector lo anuncia de esta manera

Lector Lectura de _____.

Después de la Lectura, el lector puede decir

Palabra de Dios.

O, alternativamente Escuchen lo que el Espíritu le dice al pueblo de Dios.

O, alternativamente Escuchen lo que el Espíritu le dice al pueblo de Dios.

Demos gracias a Dios

Pueblo

Entre las lecturas se puede cantar o declamar un salmo, himno o canción. Los salmos apropiados son el Salmo 65, Salmo 67, Salmo 85:7-13, Salmo 98, Salmo 100, Salmo 126, Salmo 127, Salmo 133, Salmo 148 y Salmo 149:1-5.

Los pasajes apropiados de los Evangelios son

Mateo 5:1-16	Juan 15:9-17
Marcos 12:28-34	Juan 17:1-2, 18-26
Lucas 6:32-38	

Todos de pie, el Diácono o Sacerdote lee el Evangelio, diciendo primero

El Santo Evangelio de nuestro Señor Jesucristo según

O, alternativamente El Santo Evangelio de nuestro Salvador Jesucristo según .

Pueblo Gloria a nuestro Señor Jesucristo.

Después del Evangelio, el Lector dice

el Evangelio del Señor.

Pueblo Alabado sea nuestro Señor Jesucristo.

Sermón

Testificación de los Votos Nupciales y Bendición del Pacto

La pareja se pone de pie frente a la asamblea. Si habrá presentación o entrega de los cónyuges, los presentadores se ponen de pie junto a la pareja, y el Oficiante les dice

Oficiante ¿Quién presenta a N. y N. para que busquen buscar la bendición de Dios y la Iglesia sobre su amor y vida matrimonial?

Presentadores Nosotros.

Oficiante ¿Amarán, respetarán y orarán por N. y N., y harán todo lo posible para apoyarlos en su vida matrimonial?

Presentadores Lo haremos.

El Oficiante entonces se dirige a la congregación, diciendo

N. y N., ustedes han venido ante Dios y la Iglesia a intercambiar y renovar votos solemnes el uno con el otro y pedir la bendición de Dios sobre su unión.

El Oficiante se dirige a uno de los contrayentes, diciendo

Oficiante N., ¿te ofreces libremente y sin reserva a N.?

Respuesta Sí, me ofrezco.

Oficiante ¿Quieres continuar viviendo juntos en fidelidad y consagración mientras los dos vivan?

Respuesta Sí, con el favor de Dios.

El Oficiante se dirige a otro contrayente, diciendo

Oficiante N., ¿te ofreces libremente y sin reserva a N.?

Respuesta Sí, me ofrezco.

Oficiante ¿Quieres continuar viviendo juntos en fidelidad y consagración mientras los dos vivan?

Respuesta Sí, con el favor de Dios.

La asamblea se pone de pie, la pareja se pone de cara a la congregación, y el Oficiante se dirige a los presentes, diciendo

Oficiante ¿Ustedes, testigos de estos votos, harán todo lo posible por sostener y honrar a esta pareja en el pacto que están haciendo?

Pueblo Lo haremos.

Oficiante ¿Orarán por ellos, especialmente en momentos de adversidad, y celebrarán con ellos en momentos de júbilo?

Pueblo Lo haremos.

Oraciones

El Oficiante entonces presenta las oraciones

Oficiante Oremos entonces por N. y N. y la vida que tendrán juntos, y por las inquietudes de esta comunidad.

Un Diácono u otro líder ora por la pareja.

En este momento es apropiado orar por la Iglesia y el mundo, por las inquietudes de la comunidad local, por quienes están sufriendo o enfrentando problemas, y por los difuntos. Si el rito ocurre durante la adoración principal del domingo, entonces se sigue la rúbrica con respecto a la Oración de los fieles en la página 281 del Libro de Oración Común.

El formato a continuación se puede adaptar o modificar. Una barra en el margen indica algo que se puede omitir.

Líder Por N. y N., quienes están buscando tu bendición y la bendición de tus santos;
Amado Dios, O, *alternativamente* Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Para que un espíritu de amor y bondad les cubra por el resto de sus días;
Amado Dios, O, *alternativamente* Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Que sus amistades los apoyen y sus comunidades los protejan;
Amado Dios, O, *alternativamente* Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Que haya paz en su hogar y amor en su familia;
Amado Dios, O, *alternativamente* Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Para que tengan la gracia y sabiduría para cuidar a los hijos que le has confiado
(o que le has de confiar);

Amado Dios, o Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Dales la honestidad para reconocer sus faltas, y la humildad para pedirse perdón y buscar el Tuyo;

Amado Dios, O, *alternativamente* Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Derrama tu amor sobre sus trabajos y testimonios;

Amado Dios, O, *alternativamente* Señor, ten piedad,

Pueblo Escucha nuestra oración.

Líder Danos la fortaleza para cumplir los votos que cada uno ha hecho;
 Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

El líder puede agregar una o más de las siguientes oraciones

Líder Que todos los que han nacido de nuevo y han sido renovados en las aguas del Bautismo;

Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

Líder Te pedimos por aquellos que dirigen y sirven en las comunidades de fe;

Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

Líder Por quienes buscan justicia, paz y armonía entre las naciones;

Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

Líder Cuida de los que estén enfermos o sufriendo, que no tengan hogar o que sean pobres;

Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

Líder Por las víctimas de violencia y por aquellos que la infligen;

Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

Líder Por la comunión con todos los difuntos (especialmente aquellos a quienes recordamos

en este día: _____);

Pueblo Amado Dios, *O, alternativamente* Señor, ten piedad,
 Escucha nuestra oración.

El Oficiante concluye las Oraciones con lo siguiente o con otra Colecta apropiada

Dador de toda dádiva, fuente de toda bondad, escucha nuestras oraciones por N. y N., que han venido hoy buscando tu bendición.

Fortalécelos mientras comparten en la salvación de Jesús, y otórgales a ellos y a todo lo que has creado la plenitud de vida que Él prometió, quien ahora vive y reina por los siglos de los siglos. Amén.

Si habrá Eucaristía después de esto, el Padre Nuestro se omite.

<i>Líder</i>	Como nuestro Salvador Cristo nos enseñó, oramos ahora,	y tal como Cristo nos enseñó, con valentía decimos,
<i>Pueblo y el Líder</i>	Padre nuestro que estás en el cielo, santificado sea tu Nombre, venga a nosotros tu reino, hágase tu voluntad, en la tierra como en el cielo. Danos hoy nuestro pan de cada día, Perdona nuestras ofensas como nosotros también perdonamos a los que nos ofenden. Líbranos del juicio, y líbranos del mal. Porque tuyo es el reino, el poder, y la gloria por siempre. Amén.	Padre nuestro que estás en el cielo, santificado sea tu Nombre, venga a nosotros tu reino, hágase tu voluntad, en la tierra como en el cielo. Danos hoy nuestro pan de cada día, y perdónanos nuestras ofensas, como nosotros también perdonamos a los que nos ofenden. No nos dejes caer en tentación, y líbranos del mal. Porque tuyo es el reino, el poder, y la gloria, por siempre. Amén.

Nupcias

El Pueblo se sienta. La pareja se pone de pie, de frente al Oficiante.

Oficiante N. y N., ahora les invito a que, iluminados por la Palabra de Dios y fortalecidos por las oraciones de esta comunidad, hagan su pacto ante Dios y la Iglesia.

Uno a la vez, cada contrayente toma la mano del otro y dice

En nombre de Dios,
Yo, N., me entrego a ti, N., y te recibo.
Por la gracia de Dios yo te apoyaré y te
cuidaré: en tiempos de enfermedad, en
tiempos de salud.
En el amor de Cristo te sostendré y
atesoraré: en tiempos de riqueza, en
tiempos de pobreza.
Con la ayuda del Espíritu Santo te
honraré y amaré: en tiempos de
tristeza, en tiempos de alegría,
renunciando a toda otra persona y
hasta que la muerte nos separe. Este
es mi solemne pacto.

o esta opción

En nombre de Dios,
Yo, N., me entrego a ti, N., y te recibo.

Te apoyaré y cuidaré:
en momentos de enfermedad
y en momentos de salud. Te
sostendré y atesoraré:
en momentos de riqueza y
en momentos de pobreza.
Te honraré y amaré:
En la tristeza y en la alegría,
renunciando a toda otra persona y
hasta que la muerte nos separe. Este es
mi solemne pacto.

Si van a intercambiar anillos, éstos se traen al Oficiante, que ora de esta manera

Oremos.

Oh Señor, bendice estos anillos como
símbolo del pacto eterno que N. y N. han
hecho a través de Jesucristo Nuestro Señor.
Amén.

Uno a la vez, los contrayentes colocan los anillos en el dedo del otro, mientras dicen

N., te entrego este anillo como símbolo de mi
pacto, con todo lo que soy, y todo lo que tengo,
y te rindo honor en nombre de Dios.
O, alternativamente
en el nombre del Padre, del Hijo, y del Espíritu Santo.

Si los dos se habían entregado anillos previamente y ya los usaban como símbolo de su compromiso, esos anillos pueden ser bendecidos en sus manos por el Oficiante, quien dirá lo siguiente

Oremos.

Con los anillos que ya han usado, Dios fiel, N. y
N. han demostrado su amor y fidelidad el uno
al otro y también al mundo.
Bendice ahora estos anillos, para que de hoy
en adelante sean símbolos del pacto que N. y
N. han hecho en tu presencia y en la comunión
de tu Iglesia, en Cristo Nuestro Señor. Amén.

Pronunciamiento

Luego el Oficiante une las manos de la pareja y dice

Ahora que N. y N. han intercambiado votos de
amor y fidelidad en la presencia de Dios y la
Iglesia, yo los pronuncio casados (conforme a
las leyes del estado o jurisdicción civil de X) y
unidos el uno al otro hasta que la muerte los
separe. Amén.

Bendición de la Pareja

Con la pareja de pie o de rodillas, el Oficiante invoca la bendición de Dios sobre ellos, diciendo

Oremos.

Dios de piedad, te alabamos por la misericordia y cuidado que se nos revela en Jesucristo y por el gran júbilo y consuelo que sentimos con el gran regalo del amor humano.

Te damos gracias por N. y N., y por el pacto de fidelidad que han hecho.

Derrama sobre ellos la abundancia de tu Espíritu Santo. Manténles en tu amor; protégeles de todo peligro; llénales de tu sabiduría y paz; llévalos en servicio sagrado el uno al otro y al mundo.

El Oficiante continúa con uno de los siguientes

Dios Padre,
Dios Hijo,
Dios Espíritu Santo,

les bendiga, conserve y guarde, y les conceda gracia rica e infinita, para que le agraden a Dios en cuerpo y alma.

Que Dios les haga un signo de la misericordia y la fidelidad inalterable manifiesta en la vida, la muerte y la resurrección de nuestro Señor y les lleve finalmente fin al deleite del banquete celestial, donde Él vive y reina por los siglos de los siglos. *Amén.*

o esta opción

Dios, y la santa e indivisa Trinidad les bendiga, les conserve y les guarde, y por misericordia les conceda gracia abundante e infinita, para que puedan agradecerle a Dios en cuerpo y alma.

Que Dios les haga un signo de la misericordia y la fidelidad inalterable manifiesta en la vida, la muerte y la resurrección de nuestro Señor y les lleve finalmente al deleite del banquete celestial, donde Él vive y reina por los siglos de los siglos. *Amén.*

La paz

El Oficiante da el saludo de Paz.

Oficiante Que la paz del Señor esté siempre con ustedes.
Pueblo Y con tu espíritu.

En lugar de lo anterior, puede decir

Oficiante Que la paz de Cristo esté siempre con ustedes.
Pueblo Y con tu espíritu.

La liturgia continúa con la Santa Comunión. Cuando no se celebre Eucaristía, el Oficiante le da la bendición a la congregación. El Diácono despide a los asistentes, y si no hay Diácono, el Sacerdote.

En la Eucaristía

La liturgia continúa con el Ofertorio, durante el cual la pareja puede presentar las ofrendas de pan y vino. Se puede decir el siguiente prefacio

Mediante la entrega mutua de dos personas en amor fidedigno, tú revelas el gozo y la abundante vida que compartes con tu Hijo Jesucristo y el Espíritu Santo.

Se puede utilizar la siguiente oración después de la comunión

Dios, nuestra fortaleza y júbilo, te damos gracias por la comunión entre nosotros, por el ejemplo de amor santo que tú nos muestras en N. y N., y por el Sacramento del Cuerpo y la Sangre de nuestro Salvador Jesucristo. Permite que renovemos nuestra esperanza y aliméntanos para el trabajo que has puesto delante de nosotros para ser testimonio de la presencia de Cristo en el mundo, a través del poder de tu Espíritu, y para la gloria de tu Nombre. Amén.

Bendición de un Matrimonio Civil 2

Este rito comienza como se ha prescrito para las celebraciones de la Santa Eucaristía, usando la Colecta y las Lecciones asignadas para el servicio de un Matrimonio.

Después del Evangelio (y la homilía), la pareja se para frente al Celebrante, que se dirige a ellos con estas palabras u otras similares

N. y N., ustedes han venido hoy aquí para pedir la bendición de Dios y su Iglesia

sobre su matrimonio. Yo requiero, por lo tanto, que prometan cumplir, con el favor de Dios, las obligaciones que exige el Matrimonio cristiano.

El Celebrante le dice a uno de los contrayentes, y luego al otro

N., tú has recibido a N. como tu esposa/esposo/cónyuge. ¿Prometes que le amarás, consolarás y honrarás, en salud y enfermedad, y renunciando a todas las demás personas, le serás fiel hasta que la muerte les separe?

Respuesta Sí, lo prometo.

El Celebrante entonces se dirige a la congregación, diciendo

Ustedes que son testigos de estas promesas, ¿harán todo lo posible por ayudar a estas dos personas a mantener su matrimonio?

Pueblo Lo haremos.

Si hay anillos que bendecir, los contrayentes extienden sus manos hacia el Sacerdote (u Obispo), quien dice

Oh Señor, bendice estos anillos como símbolo del pacto eterno que N. y N. han hecho a través de Jesucristo Nuestro Señor. Amén.

El Celebrante une las manos derechas de la pareja y dice

Lo que Dios ha unido, que no lo separe nadie.

Pueblo Amén.

Orden para un Matrimonio 2

Si se desea celebrar un matrimonio de otra manera distinta a la provista en la página 345 del “Libro de Oración Común, o en las liturgias a modo de prueba “Testificación y Bendición de un Matrimonio” o “Celebración y Bendición de un Matrimonio 2”, se usa este Orden.

Normalmente, el celebrante es un presbítero u obispo. Donde las leyes civiles lo permitan, y cuando no haya presbítero u obispo disponible, un diácono puede hacer la función de celebrante pero no pronunciar la bendición nupcial.

Una vez cumplidas las leyes del estado y los cánones de esta Iglesia, la pareja y sus testigos, familias y amigos se reúnen en la iglesia o en otro lugar conveniente.

1. Luego se declaran brevemente las enseñanzas de la Iglesia en cuanto al Santo Matrimonio, según se ha declarado en los formularios y cánones de esta Iglesia.
2. Entonces se declara públicamente la intención de la pareja de unirse en matrimonio y los contrayentes dan su libre consentimiento.
3. Antes del intercambio de votos puede haber una o más Lecturas, y una de ellas siempre será de las Sagradas Escrituras. Si habrá Comunión, se incluirá siempre una Lectura del Evangelio.
4. Se intercambian los votos, usando el siguiente formato: En nombre de Dios,
Yo, N., te recibo a ti, N., como mi *esposa/esposo/cónyuge*, para tenerte y sostenerte de hoy en adelante, en alegría y adversidad, en riqueza y en pobreza, en salud y en enfermedad, para amarte y respetarte hasta que la muerte nos separe.
Este es mi solemne pacto.

o esta opción

Yo, N., te recibo a ti, N., como mi *esposa/esposo/cónyuge*, para tenerte y sostenerte de hoy en adelante, en alegría y adversidad, en riqueza y en pobreza, en salud y en enfermedad, para amarte y respetarte hasta que la muerte nos separe, y de conformidad con la ordenanza sagrada de Dios; por lo tanto yo te desposo.

5. El Celebrante declara la unión de la pareja, en nombre del Padre, del Hijo, y del Espíritu Santo.
6. Se ofrecen oraciones por la pareja, por su vida juntos, por la comunidad Cristiana y por el mundo.
7. Un presbítero u obispo pronuncia una solemne bendición sobre la pareja.
8. Si no habrá Comunión, el servicio concluye con el saludo de Paz, el primer saludo de la pareja recién casada. El saludo de Paz se puede dar entre los asistentes.
9. Si habrá Comunión, el servicio continúa con el saludo de Paz y el Ofertorio. La Santa Eucaristía se puede celebrar según el Rito Uno o el Rito Dos, o de acuerdo con el Orden en la página 401 del Libro de Oración Común de 1979.

Prefacios para el Matrimonio

Nota: El siguiente Prefacio Propio se propone para uso a modo de prueba como adición a los Prefacios para el Rito I, LOC p.270.

Matrimonio 2

Porque en la entrega mutua de dos personas en amor fidedigno, tú revelas el gozo y la abundante vida que compartes con tu Hijo Jesucristo y el Espíritu Santo.

Nota: El siguiente Prefacio Propio se propone para uso a modo de prueba como adición a los Prefacios para el Rito I, LOC p. 304.

Matrimonio 2

Porque en el matrimonio entre dos personas en amor fidedigno tú revelas el gozo y la abundante vida que compartes con tu Hijo Jesucristo y el Espíritu Santo.

Bosquejo de la Fe

Nota: Estos párrafos se proponen para uso a modo de prueba como enmienda a la sección sobre el Santo Matrimonio en Un Bosquejo de la Fe (también conocido como Catecismo) en el LOC, p. 753.

- P. ¿Qué es el Santo Matrimonio?
- R. El Santo Matrimonio es el enlace cristiano en el cual dos personas entran en una unión de por vida, hacen sus votos ante Dios y la Iglesia, y reciben la gracia y bendición de Dios para ayudarles a cumplir sus votos.
- P. ¿Qué se requiere de los que se van a casar?
- R. Se requiere que por lo menos uno de los contrayentes haya sido bautizado y que ambos hayan sido instruidos que el matrimonio cristiano es un compromiso incondicional, mutuo, exclusivo, fiel y de por vida cuya intención es gozo y alegría mutua para la pareja, para ayuda y consuelo en prosperidad y adversidad, y cuando sea la voluntad de Dios, para el don y herencia de hijos y criarlos en el conocimiento y amor de Dios.

III. Ensayos: Perspectivas Cristianas sobre el Matrimonio y la Vida Familiar en la Actualidad

preparado por el

Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio 2015-2018

Contenido

Introducción: Perspectivas Cristianas sobre el Matrimonio y la Vida Familiar en la Actualidad

Fundamentos Bíblicos y Teológicos de las Relaciones

Cultura, Etnicidad y Matrimonio

Hogar

Soltería

Intimidad Sexual: Un Don Complejo

Respuestas a los Ensayos

Lectura Adicional: Matrimonio, Familia y Sexualidad

Clero, Iglesia y Estado: Un Debate Continuo

Introducción: Perspectivas Cristianas sobre el Matrimonio y la Vida Familiar en la Actualidad

Hace seis (6) años, la Convención General 2012 de la Iglesia Episcopal creó un Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio y le encargó explorar las “dimensiones bíblicas, teológicas, históricas, litúrgicas y canónicas del matrimonio”, y “considerar asuntos que han surgido por cambios en la sociedad, en las normas culturales y en estructuras legales” (Resolución 2012-A050). El grupo de trabajo produjo varios ensayos, que incluyen uno titulado “Cambios en las Tendencias y Normas del Matrimonio”. En su resumen ejecutivo, el grupo de trabajo informó lo siguiente:

El problema principal que identificamos en nuestra reflexión como Iglesia se relaciona con la reducción en las tasas de matrimonio, y en el caso de quienes se casan, el hecho de que lo hacen a una edad mucho mayor que nunca antes. La cohabitación, ya sea como opción temporal o como alternativa al matrimonio, está aumentando mucho.

El grupo de trabajo también exploró “diferencias en las tendencias de matrimonio entre grupos identificados por raza y etnicidad: Afroamericanos, hispanos y latinos, indios americanos y asiáticos americanos.”¹

La Convención General de 2015 pidió una expansión al grupo de trabajo para que continuara esta labor, que incluyó explorar más “aquellas tendencias y normas contemporáneas identificadas por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio en el trienio anterior”, y explorar “las perspectivas bíblicas, teológicas, morales, litúrgicas, culturales y pastorales de estos asuntos”, elaborar “materiales escritos al respecto que representen el espectro de entendimiento en nuestra Iglesia y que incluyan respuestas de teólogos, especialistas en ética, pastores, liturgistas, científicos sociales y educadores que no sean miembros del Grupo de Trabajo expandido y cuyas perspectivas representen el espectro de entendimientos sobre estos asuntos en nuestra Iglesia”(Resolución 2015-A037).

El grupo de trabajo ha respondido a esta encomienda produciendo una serie de ensayos breves cuya intención es invitar a la reflexión y a conversar acerca del matrimonio, las relaciones íntimas humanas y la sexualidad humana desde una perspectiva cristiana. Los ensayos en esta serie tienen como base los ensayos que preparó el grupo de trabajo anterior, y se basan en los datos del ensayo “Cambios en las Tendencias y Normas del Matrimonio”.

En el verano de 2017, el Grupo de Trabajo envió los primeros borradores de estos ensayos a eruditos, pastores y educadores y les invitó a enviar sus respuestas. Las veinte (20) respuestas que recibimos

¹ Introducción, Apéndice 1: Ensayos sobre el Matrimonio, en el Informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio a la 78a Convención General (Informes a la Convención General, 1976-2015, Archivos de la Iglesia Episcopal), p. 12, https://www.episcopalarchives.org/e-archives/gc_reports/reports/2015/bb_2015-R044.pdf (acceso el 8/19/17). El Ensayo 7, “Changing Trends and Norms in Marriages” (Cambios en Tendencias y Normas del Matrimonio), está en las páginas 88-89 del informe. Los ensayos se incluyen completos a continuación.

informaron las revisiones finales de los ensayos. Un ensayo final incluye una lista de los que respondieron y resume las críticas y sugerencias que no fueron incluidas en los ensayos.

El grupo de trabajo también circuló una encuesta en el otoño de 2016 que invitó a los episcopales a compartir sus experiencias en el matrimonio y en otras relaciones íntimas humanas. Hemos incorporado varias de estas respuestas en los ensayos para ilustrar algunas de las realidades del matrimonio, de la soltería y de la vida familiar en nuestros contextos contemporáneos.

Exhortamos a las congregaciones y otros grupos a discutir estos ensayos. Después de cada ensayo hay varias preguntas de reflexión, y una bibliografía que ofrece recursos para estudio adicional.

Con el paso de los siglos, los anglicanos han desarrollado teología que se basa en las Escrituras, parte de la amplitud de la tradición cristiana, y es un diálogo con su contexto contemporáneo. Estos breves ensayos buscan lograr lo mismo. Ofrecen un fundamento para un entendimiento cristiano de las relaciones humanas, y exploran cómo entendemos que Dios está trabajando en la complejidad de las relaciones íntimas humanas (que incluyen el matrimonio) en nuestro tiempo y en los varios contextos en los que la Iglesia Episcopal está localizada hoy. Invitamos a los episcopales a unirse a nosotros en esta reflexión teológica, buscando entender las bendiciones de relaciones comprometidas para toda la vida y para discernir cómo responder pastoralmente a las personas y las parejas en el medio de cambios sociales y culturales.

Fundamentos Bíblicos y Teológicos de las Relaciones

Hasta antes de nacer estuvimos en una relación, ya que Dios nos formó en el vientre de nuestra madre (*Salmo 139:13*). Luego crecemos y nos desarrollamos en una red de relaciones, que incluyen pero no se limitan a nuestra familia, nuestros amigos y el matrimonio. Como fuimos creados en la imagen de Dios (*Génesis 1:27-28*), los seres humanos estamos creados para tener relaciones.

Los cristianos entendemos que somos atraídos a tener una relación con Dios y con nuestros semejantes a través de Cristo. La fe en la Palabra encarnada nos despierta a la promesa de una relación correcta, que es el deseo de Dios para toda la humanidad.

“El corazón de la fe cristiana es el encuentro con el Dios de Jesucristo, quien hace posible nuestra unión con Dios y también la comunión con nuestros semejantes. En este encuentro Dios invita a las personas a compartir vida y gracia divina a través de Jesucristo y mediante el poder del Espíritu Santo; al mismo tiempo, se nos llama a vivir en nueva relación los unos con los otros, ya que estamos todos unidos por el Espíritu en el cuerpo del Cristo”.¹

El amor de Dios es revelado en Jesús, el Verbo que se hizo carne y vivió entre nosotros (*Juan 1:14*). De Jesús aprendemos que amar a Dios con todo nuestro ser está integralmente conectado con amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos (*Mateo 22:36-40*). Durante su vida y en sus lecciones, Jesús enseñó y representó el amor al prójimo, que era mandamiento en las leyes judías (*Levítico 19:18*). Jesús fue ejemplo mismo del amor entregado de Dios, por ejemplo, cuando le dio de comer a las multitudes (*Mateo 15:32-38*). Después de asumir el rol de siervo y lavar los pies de sus discípulos (*Juan 13:1-15*), Jesús les dio a ellos un nuevo mandamiento: que se amaran los unos a los otros como Él los amó (*Juan 13:34-35*).

Amarnos los unos a los otros no se limita a la familia o a la comunidad cristiana, como lo indica el Pacto Bautismal en el *Libro de Oración Común* de 1979: “¿Buscarás y servirás a Cristo en todas las personas, amando a tu prójimo como a ti mismo?” (p. 225) El amor al prójimo requiere preocuparse por toda la familia humana: “¿Lucharás por la justicia y la paz entre todos los pueblos y respetarás la dignidad de todo ser humano?” (p. 225) El Pacto Bautismal por lo tanto nos llama a tener una vida en la que no solo se ame sino que también se dé vida.

Estas promesas de bautismo las hacemos en respuesta a la afirmación de fe (el Credo de los Apóstoles) que proclama la misión de Dios de tener un amor de creación, redención y santificación para el mundo. Mediante el bautismo, nos hacemos miembros de una comunidad de fe que reconoce que Dios está trabajando en el mundo, desde el comienzo de la creación hasta la prometida nueva creación, una comunidad que se extiende a través del tiempo como la comunión de los santos. El bautismo significa que Dios nos reclama como sus amados hijos y nos sella como propiedad de Cristo (LOC, p. 228). Nuestra participación en el Bautismo y la Eucaristía sostiene nuestras relaciones con personas y comunidades en todo el mundo, y con toda la creación.²

¹ Catherine Mowry LaCugna, “The Practical Trinity,” *Christian Century* (15-22 de julio, 1992), 679.

² “Fe, Esperanza y Amor: Recursos Teológicos para la Bendición de Parejas del Mismo Sexo” en la publicación “*Te bendeciré, y serás bendición*”, Recursos Litúrgicos 1, edición revisada y expandida (Nueva York: Church Publishing, Inc., 2015), 13-18.

Aunque los cristianos procuran amar a Cristo como Él nos amó, vivir como Jesús es difícil. A menudo los cristianos fallamos mientras luchamos con las fuerzas malignas de este mundo y nuestros propios deseos de pecado (LOC p. 214), como lo reconoce el Pacto Bautismal: “¿Perseverarás en resistir al mal, y cuando caigas en pecado, te arrepentirás y te volverás al Señor?” (LOC p. 214)

Como los cristianos de la actualidad, las primeras comunidades cristianas tuvieron dificultad para cumplir el nuevo mandamiento de amor de Jesús. En su epístola a la comunidad cristiana en Corinto, que estaba teniendo problemas de división, (*I Corintios 1:11-12*), el apóstol Pablo les exhortó a reconocer su unidad en el cuerpo de Cristo a través del bautismo (*I Corintios 12:12-13*), y luego les dijo que se amaran los unos a los otros. En un pasaje que frecuentemente se lee en las ceremonias de boda, aunque originalmente estaba dirigido a la comunidad cristiana completa en Corinto, Pablo explicó que “el amor es paciente; el amor es benigno; el amor no tiene envidia, el amor no es jactancioso, no se envanece. No hace nada indebido, no busca lo suyo; no se irrita, no guarda rencor; no se goza de la injusticia, mas se goza de la verdad. Todo lo sufre, todo lo cree, todo lo espera, todo lo soporta”. (*I Corintios 13:4-7*)

En su carta a los Filipenses, Pablo dejó muy claro que nuestro amor por el prójimo debe ser desinteresado y partir de la encarnación de Cristo. “...sintiendo lo mismo, teniendo el mismo amor, unánimes, sintiendo una misma cosa. Nada hagáis por contienda o vanagloria, antes bien con humildad, estimando cada uno a los demás como superiores a él mismo; no mirando cada uno por lo suyo propio, sino cada cual también por lo de los otros. Haya, pues, en vosotros este sentir que hubo también en Cristo Jesús, el cual... se despojó a sí mismo... hecho semejante a los hombres...” (*Filipenses 2:2-7*) El amor entregado de Dios, revelado en especial en la encarnación, no solamente vence al poderoso, sino que también exalta al humilde (*La Canción de María, Lucas 1:46-55*; consulte también *La Canción de Hannah, I Samuel 2:1-10*).

Es evidente en la enseñanza judía que este amor se extiende más allá de nuestra familia y los vecinos más cercanos. La Ley de Moisés dice, “Amaréis, pues, al extranjero; porque extranjeros fuisteis en la tierra de Egipto” (*Deuteronomio 10:19*), un principio que Jesús extendió en maneras radicales cuando redefinió que su familia no eran aquellos con quienes compartía lazos de sangre, sino también aquellos “que escuchan la palabra de Dios y la siguen” (*Lucas 8:21, también Mateo 12:50 y Marcos 3:35*) y enseñó que los hijos de Dios deben cuidar, aún con gran sacrificio personal a las personas que se les enseñaron que son menos dignas de tal atención (*Lucas 10:25-37*).

Como todos los seres humanos, los cristianos no siempre viven demostrando amor. El deseo de poder o posición, la envidia, las facciones, el uso destructivo de sustancias, la manipulación espiritual y el comportamiento sexual sin amor o indiscriminado son solamente algunas de las maneras en que las relaciones se distorsionan y caen en pecado. Cuando los cristianos no viven demostrando amor, pueden buscar el perdón de los demás, y de Dios, una parte esencial de vivir en bautismo. Los cristianos son capaces de reconocer sus faltas y buscar el perdón a través de Jesucristo, quien manifiesta el amor de Dios y ofrece perdón por los pecados.

Por el poder del Espíritu Santo, Dios continúa estando presente entre nosotros, salvándonos del pecado, buscando comunión con nosotros y toda la creación, y atrayéndonos a la nueva creación prometida. Los frutos del Espíritu, nos dice el apóstol Pablo, son “amor, gozo, paz, paciencia, benignidad, bondad, fe, mansedumbre, y templanza” (*Gálatas 5:22-23*). Aquellos que viven por el Espíritu crecen en santidad de vida a medida que manifiestan estas cualidades en sus relaciones, que incluyen el matrimonio y la familia.

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

- 1) ¿Hay algo en el propio carácter de Jesús o en sus lecciones que le haya enseñado algo sobre lo que es una “buena relación” en su vida?
- 2) La Iglesia habla de tener “comunión con Dios y con nuestros semejantes”. En la Eucaristía, ¿siente comunión con Dios y con otras personas? Y si la siente, ¿cómo es? ¿Cómo esto ha afectado la manera en que usted se relaciona con los demás?
- 3) A nosotros se nos exhorta a “amar y servir al prójimo como Cristo nos amó y nos sirvió”. ¿Puede pensar en situaciones en las que el ejemplo de amor y servicio de Cristo afectó su amor y servicio por los demás?
- 4) ¿Cómo usted ha intentado vivir el mandato del Pacto Bautismal de “resistir al maligno” en usted mismo y/o en el mundo que le rodea?
- 5) ¿Siente una conexión entre el perdón de Dios para usted y el perdón que usted otorga o recibe de otras personas en una relación? Y si la siente, ¿cómo es?

Cultura, Etnicidad y Matrimonio

La Resolución 2015-A037 le pidió al Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio que explorara “las diferencias en los patrones de matrimonio entre los grupos étnicos y raciales”.¹ Una iniciativa inicial de resumir la información de los patrones matrimoniales entre los diferentes grupos raciales y étnicos enfrentó dos (2) problemas insuperables. Primero fue la imposibilidad de incluir a todos los grupos raciales y étnicos representados en la Iglesia Episcopal.² El segundo, y más importante, fue la respuesta sumamente negativa de muchas personas en el Grupo de Trabajo, quienes consideraron que este método reforzaba estereotipos dañinos y ofensivos. Especialmente en estos momentos de más discriminación y crímenes de odio contra personas que no son de raza blanca, consideramos que era irresponsable y contra la fe cristiana contribuir al racismo que sufren las personas de color.³ Un tercer factor importante fue que el Grupo de Trabajo ya había estudiado la información en el trienio anterior. El informe del Libro Azul de 2015 incluyó una discusión sobre los variados patrones de relación de los diferentes grupos en la Iglesia Episcopal.⁴ Por lo tanto, este ensayo se dedica a los temas que no se estudiaron en 2015: la importancia de entender el poder y la cultura. Buscamos ofrecerle a la Iglesia una herramienta que sea valiosa para las parejas y para el clero que les ministra, y por lo tanto nos enfocamos en la necesidad de competencia cultural entre las personas que interactúen con parejas, y que incluya a los contrayentes mismos.

Comenzamos con la simple definición de cultura en el diccionario Merriam-Webster. Cultura es el patrón integrado de conocimientos humanos, creencias y conductas que depende de la capacidad para aprender y transmitir conocimiento a las generaciones que le siguen. La cultura es dinámica y fluida; las personas mayores y los compañeros nos transmiten cultura durante toda la vida. Para nuestros propósitos, la cultura moldea las normas y expectativas de personas, parejas y familias. La cultura es un elemento más que considerar durante la consejería prematrimonial. Un enfoque en cultura podría expandir la labor con parejas tomando en cuenta su familia de origen. En el caso de parejas interraciales o interculturales, y familias con adopción interracial, el desarrollo de competencia cultural es producto de la relación y también vital para su fortaleza. Una mujer sueca casada con un estadounidense dice:

He estado casada con el mismo hombre por 48½ años (el ½ año es importante, según mi nieta) y hemos tenido nuestras altas y bajas — algunas de las bajas como resultado de mi masivo

¹ La Resolución 2015-A037, “Nombrar un Grupo de Trabajo Expandido para el Estudio del Matrimonio”, https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2015-A037 (accedido el 30 de marzo, 2017). Algunas de las diferencias raciales y étnicas en los patrones de matrimonio se exploran en el “Ensayo Siete: Cambios en Tendencias y Normas en el Matrimonio”, *Ensayos sobre el Matrimonio*, apéndice al Informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio a la 78a Convención General (2015), 575-78, https://www.episcopalarchives.org/e-archives/gc_reports/reports/2015/bb_2015-R044.pdf (accedido el 30 de marzo, 2017).

² Nuestra denominación está compuesta de congregaciones en más de una docena de países, y los esfuerzos del Grupo de Trabajo para solicitar participación de toda la Iglesia Episcopal, en toda su diversidad geográfica, racial, étnica y cultural, lamentablemente no lograron respuesta de la Provincia IX.

³ Southern Poverty Law Center, “Hate Groups Increase for Second Consecutive Year as Trump Electrifies Radical Right,” 15 de febrero, 2017, <https://www.splcenter.org/news/2017/02/15/hate-groups-increase-second-consecutive-year-trump-electrifies-radical-right> (accedido el 25 de marzo, 2017).

⁴ Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, Libro Azul 2015, pp. 93ff, <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/12485.pdf> (accedido el 26 de septiembre, 2017).

choque cultural al llegar a EE.UU. como recién casada en 1968.... La única persona con la que podía ser yo misma era mi esposo...⁵

Todos somos parte de la cultura; y la cultura acondiciona lo que consideramos como normal. Para aquellos que son parte de una cultura de mayoría, su identidad cultural específica puede pasar desapercibida, mientras que todas las demás culturas le parecen “anormales” o “diferentes”. Para que algunos nombren y noten su herencia cultural es necesario preguntarles y toma tiempo, especialmente si están acostumbrados a pensar que la cultura es algo que otra gente tiene, o si su experiencia con diversas culturas es limitada. Viajar a otra región o país nos puede ayudar a ver nuestra propia cultura, porque entonces reconocemos que “aquí hacen las cosas de manera diferente”. Al exhortar a las parejas y cleros a explorar sus culturas, esperamos que nuestro trabajo sea útil para todos los grupos raciales y étnicos.

Cada matrimonio es una complicada interacción de cultura, sistemas familiares y personalidades individuales. Ofrecemos estas preguntas para que las parejas las consideren y para que el clero las use al preparar a las parejas para el matrimonio o al aconsejar a parejas casadas—en realidad, para que cualquier persona las use en una variedad de contextos para mejorar su propia competencia cultural.

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

- 1) ¿Cuál diría que es su cultura o etnicidad? ¿Qué le hace sentirse feliz de ser parte de una cultura o etnicidad? ¿Cuáles son los retos de esa cultura o etnicidad? ¿En qué aspectos su cultura y etnicidad son iguales a las de su cónyuge, y en qué cosas son diferentes?
- 2) ¿Qué normas y expectativas de la relación familiar y el matrimonio le resultan familiares por su propia familia de origen, geografía y cultura o etnicidad?
- 3) ¿Qué cosas ha aprendido de su cultura o etnicidad acerca de los roles de género? ¿Del dinero? ¿De la sexualidad? ¿De cómo criar los hijos? ¿De la religión?
- 4) ¿Cómo el racismo—la intersección del prejuicio y el poder—afecta su vida diaria? ¿Qué ventajas ha tenido como resultado de su raza o etnicidad, y cómo eso afecta su vida cotidiana? Si está casado(a) o preparándose para el matrimonio, ¿qué apoyos aceptaría de su cónyuge al vivir con racismo, y cuáles resistiría? Si su cónyuge es de otra raza o etnicidad, ¿qué necesita saber y entender para que ambos estén protegidos? ¿Cómo la experiencia suya de poder en su contexto cultural se compara con la de su cónyuge? ¿Qué necesita que su cónyuge sepa acerca de su experiencia con el poder y la autoridad?
- 5) En su contexto cultura o étnico, ¿qué rol esperan tener los padres en el matrimonio de sus hijos adultos? ¿Sus padres esperan que usted los cuide y/o viva con ellos cuando sean mayores de edad? Si está casado(a) o preparándose para el matrimonio, ¿cuánto se involucrarán sus padres

⁵ Esta historia fue tomada de las narrativas obtenidas en una encuesta de relaciones que el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio circuló en la Iglesia Episcopal en el otoño, invierno y primavera 2016-17. Nos conmovimos con estas anécdotas de relaciones, que les han permitido a los redactores de esta serie de ensayos agregar un toque personal. Mediante estas historias entendemos verdades más profundas sobre las relaciones y apreciamos profundamente la dignidad de cada autor. Entendemos que cada anécdota es una muestra de la experiencia de una persona y sabemos que hay muchas más historias que contar.

en la vida de los hijos que usted tendrá? ¿Hay roles especiales que se espera que los familiares tengan, ya sea en su ceremonia de bodas o en su vida como pareja?

- 6) ¿Cómo se comunican las emociones en su cultura o etnicidad?
- 7) ¿Cómo se resuelven (o no se resuelven) los conflictos en su cultura o etnicidad?
- 8) ¿Qué actitudes hacia el alcohol, el uso legal o ilegal de sustancias, las apuestas, etc. usted ha adoptado de su cultura o etnicidad?
- 9) ¿Qué rol tienen el honor y la vergüenza en su cultura o etnicidad? ¿Qué es lo peor que le puede pasar a una persona de su misma cultura o etnicidad?
- 10) ¿Cómo se celebran los días festivos en su cultura o etnicidad? ¿Qué tradiciones culturales o étnicas son las más importantes para usted?
- 11) ¿En qué maneras las normas de su cultura o etnicidad coinciden con las enseñanzas cristianas? ¿En qué áreas su cultura o etnicidad tiene conflicto con la cristiandad, y cómo maneja esas áreas?
- 12) ¿Qué necesitaría saber una persona acerca de su cultura o etnicidad para entenderle a usted?
- 13) En su cultura o etnicidad, ¿qué regalos se darían a amigos y entre personas que están en una relación? ¿En una boda? ¿Al cónyuge? ¿A los hijos?
- 14) ¿Qué normas de su cultura o etnicidad le gustaría mantener en su vida de pareja? ¿Qué aspectos desearía cambiar o dejar a un lado?

Hogar

Para los cristianos, la Sagrada Trinidad es una base importante para entender las relaciones. En la Trinidad, cada miembro aporta a los demás y recibe de ellos, creando una dinámica que honra y destaca la personalidad única de cada parte. Este ideal de comunidad se refleja en las relaciones reales de los hogares humanos, en los que las vidas, amores y responsabilidades que compartimos crean un entorno sagrado y santificante.¹

En un hogar que manifiesta a santidad del Dios trinidad, dos (2) o más personas se unen en una vida común en a que practican el amor al prójimo.² Al compartir espacio, comida, convivencia, trabajo y amor, y mediante las conductas alentadas por ese compartir, que incluyen servicio mutuo, hospitalidad, misericordia, bondad, gentileza y dominio propio, la vida compartida puede fomentar afecto mutuo y generosidad de espíritu.³ A medida que los miembros de un hogar participan en dar y recibir amor los unos de los otros, pueden crecer en el amor de Dios, y ese amor se puede extender más allá del hogar.

Los hogares también proveen una oportunidad para practicar perdón y reconciliación. En la cercanía típica de un hogar, sus miembros—criaturas humanas finitas, imperfectas y pecadoras—inevitablemente de vez en cuando fallan y no se tratan mutuamente con el amor de prójimo que Dios requiere. Por ejemplo, el servicio de matrimonio en el Libro de Oración Común de 1979 incluye esta oración por la pareja: “Dales gracia para que, cuando se ofendan el uno al otro reconozcan sus faltas, se pidan perdón y busquen el tuyo, Oh Señor” (p. 351). El Obispo Thomas Breidenthal advierte que esta oración no justifica abuso físico ni emocional, sino que se refiere a los “molestias ordinarias y cotidianas: los actos insignificantes y desagradables que cometemos contra los que amamos, simplemente por el hecho de que somos egocéntricos y pecadores”.⁴ Al perdonarse y perdonar, los miembros de un hogar pueden participar en la misión de Dios de “restaurar a todos los pueblos a la unión con Dios y a unos con otros en Cristo” (LOC p. 747).

Matrimonio

El matrimonio cristiano, como se entiende hoy día, personifica un servicio equitativo y mutuo que demuestra el poder transformador de un hogar santo. La expresión de esto se puede encontrar en todas las liturgias aprobadas para el matrimonio, y en las enseñanzas de la Iglesia Episcopal acerca del matrimonio según explicadas en la Declaración de Intención canónica que firma la pareja antes de solemnizar su matrimonio:

Somos conscientes de la enseñanza de la iglesia de que el propósito de Dios para nuestro matrimonio es para nuestro gozo mutuo, para la ayuda y la comodidad que nos brindaremos mutuamente tanto en la prosperidad como en la adversidad, y, cuando sea la voluntad de Dios, para el don y el patrimonio de los hijos y su formación en el conocimiento y el amor de Dios. También entendemos que nuestro matrimonio debe ser incondicional, mutuo, exclusivo, fiel y

¹ Thomas Breidenthal, *Christian Households* (Boston: Cowley Publications, 1997), p. 159.

² Algunas personas solteras se identifican a sí mismas como un hogar. Para más información sobre el tema de la Soltería, consulte el ensayo incluido con el mismo título.

³ Breidenthal, *Christian Households*, pp. 1-2, 16.

⁴ Thomas Breidenthal, *Sacred Unions: A New Guide to Lifelong Commitment* (Cambridge, MA: Cowley Publications, 2006), p. 101.

de por vida y nos comprometemos a esforzarnos para aceptar estos dones y cumplir estos deberes, con la ayuda de Dios y el apoyo de nuestra comunidad.⁵

La naturaleza de por vida de este compromiso es clave para que la pareja continúe creciendo en santidad, como un hombre casado con su esposa por treinta y tres (33) años explica:

Durante esos años hubo momentos en que nos queríamos y otros en que nos odiábamos, momentos de deseo y pasión y otros en que esa pasión estaba fría y apagada. Pero durante todos esos momentos nos mantuvimos profunda y definitivamente enamorados. Este tipo de amor duradero, yo creo, es una decisión. Yo no decidí enamorarme de mi esposa, pero sí he decidido permanecer enamorado de ella. ¿Por qué? Porque ella me ayuda a ser más como la persona que Dios quiere que yo sea. Ella me reta a ir más allá de lo que podía entender y a descubrir la verdadera extensión de mi alcance. Ella me ve con ojos que no están limitados por mi deficiente vista, no están nublados por el dolor y la duda que se acumula en la vida. Y ser visto a través de los ojos de ella me permite lograr más de lo que hubiese logrado sin ella en mi vida.⁶

La enseñanza de la iglesia en cuanto al matrimonio le aplica a todas las parejas que se casen en la Iglesia Episcopal, incluidas las parejas del mismo sexo. Después de varias décadas de cambios y acción oficial, la Convención General 2015 autorizó dos (2) liturgias de uso a modo de prueba que pueden ser aplicadas a cualquier pareja, sea del mismo sexo o de sexo diferente, con el permiso y bajo la dirección del obispo de la diócesis. Sin embargo, la Iglesia no es de un solo pensar en este tema; por ejemplo, un hombre casado comenta:

Hay un número significativo de personas que no creen que la tradición ni la Biblia respaldan el matrimonio entre dos personas del mismo sexo. Quizás sea apropiado en el contexto de derechos civiles, pero dudoso para la iglesia. Yo sé de un presbítero cuya sacristía le pidió que se fuera porque no estaba dispuesto a officiar un matrimonio del mismo sexo.

Aunque los Episcopales y otros cristianos tienen diferentes teologías en cuanto a la sexualidad humana, incluidas las relaciones del mismo sexo, la Convención les indicó a los obispos que les dieran acceso a estas liturgias a todas las parejas que quisieran casarse en la Iglesia Episcopal.⁷ Esto ha permitido que las parejas del mismo sexo que han estado juntas por mucho tiempo solemnizen sus matrimonios en la Iglesia. Un hombre que recientemente se casó con su esposo en el aniversario de quince (15) años de la fecha en que se conocieron describe su relación:

Yo entiendo que nuestra relación nos fue dada por Dios, y es sagrada. Nuestra relación es de compromiso, monógama y para toda la vida, y se basa en amor y respeto mutuo. La gente que nos conoce entiende que motivamos lo mejor en el otro y en quienes nos rodean. En este sentido vivimos sacramentalmente como una pareja casada, simbolizando a través de nuestro amor el uno por el otro el amor que Dios tiene por la Iglesia y por el mundo.

⁵ Canon 1.18.4, *The Constitution and Canons of the Episcopal Church* (Nueva York: Church Publishing, 2001) 2015.

⁷ Resolución 2015-A054, “Autorizar para Uso Provisional los Ritos de Matrimonio y Bendición Contenidos en ‘Recursos Litúrgicos I,’” https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2015-A054.

Como un “estado natural”, el matrimonio se crea con la intención y los votos de una pareja el uno para el otro, aparte de cualquier liturgia de la Iglesia o licencia por el Estado. La licencia del Estado ofrece protecciones legales para la pareja, mientras que en el rito sacramental del matrimonio, la pareja hace un compromiso mutuo públicamente, recibe las oraciones y apoyo de la comunidad, y recibe “la gracia y bendición de Dios para ayudares a cumplir sus votos” (LOC p. 753). Además, los requisitos canónicos de la Iglesia para el matrimonio aseguran que la pareja sea instruida acerca de “la naturaleza, el propósito y el significado, así como los derechos, deberes y responsabilidades del matrimonio”.⁸ Por lo tanto, se recomienda y afirma el matrimonio cristiano.

Sin embargo el matrimonio cristiano no es la única forma de hogar en la que los participantes pueden experimentar la bendición de Dios. Además, el abuso nunca es la voluntad de Dios, y el matrimonio no es apropiado en relaciones que son abusivas o de explotación. En el entorno de relaciones saludables, los hogares pueden tomar muchas formas además de la de un matrimonio, y los compromisos de amar, servir y tener una vida común vienen en muchas formas.

Cohabitación

En la cohabitación, una pareja forma un hogar basándose en promesas implícitas o explícitas de aportar al bien común, compartir responsabilidades, tener influencia entre ellos, y aliviar las cargas del otro. La unión de un hogar puede ser “hasta que podamos” o “hasta donde podemos ver”. La pareja puede considerar el arreglo como un tiempo para discernir acerca del matrimonio, como una alternativa al matrimonio, o como preludeo al matrimonio, en el que los miembros llegan a conocerse a sí mismos mientras se conocen mejor y crece el amor entre ellos. Esa cohabitación de parejas con intimidad sexual es cada vez más común, y reta a la iglesia a responder pastoralmente mientras también afirma las normas para una relación.

En 2000, la Convención General reconoció a las parejas que han estado viviendo en relaciones comprometidas de por vida aparte de un matrimonio e identificó las cualidades que se esperan de esas parejas y también de las parejas casadas: “fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuo, comunicaciones honestas y prudentes, y el amor santo que permite que quienes viven en esas relaciones vean en el otro la imagen de Dios”.⁹ Estas características también pueden ofrecer normas para las relaciones de las parejas en cohabitación que no han hecho un compromiso mutuo de por vida. Una pareja que toma la decisión bien pensada de cohabitar y procura construir una relación amorosa y dadora de vida marcada por estas características puede experimentar la bendición de Dios en su relación.

La Iglesia podría considerar varias respuestas pastorales y/o litúrgicas para las parejas que cohabitan. Reconociendo el número de parejas cristianas que viven juntas antes de casarse, Adrian Thatcher propone un acercamiento pastoral: “para dar gracias a Dios por los valores matrimoniales que la unión de ellos ya expresa, y para guiarlos a la solemnización y bendición de esos valores en el sacramento del matrimonio cristiano”¹⁰. Rosemary Radford Ruether sugiere diferentes votos de

⁸ Canon 1.18.3c

⁹ Resolución 2000-D039, “Reconocer Relaciones que No son Matrimonio y la Existencia de Desacuerdo en la Enseñanza de la Iglesia”, https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2000-D039. La resolución también establece que las mismas características se aplican a otras relaciones comprometidas para toda la vida.

¹⁰ Adrian Thatcher, *Theology and Families* (Oxford: Blackwell Publishing, 2007), pp. 135-36.

pacto para relaciones de carácter sexual: votos temporales, para parejas más jóvenes que cohabitan y que “no están listas personalmente ni económicamente para hacer un compromiso permanente,” y votos de vida para los que estén haciendo un compromiso para siempre.¹¹ Michael Lawler y Todd Salzman distinguen entre las parejas que cohabitan y no tienen intenciones nupciales y los que sí las tienen. Para las parejas de este último grupo, que están comprometidas a casarse, Salzman y Lawler piden un proceso de compromiso nupcial, comenzando con una ceremonia pública de compromiso, seguida por una “cohabitación nupcial”, y eventualmente, una ceremonia de boda.¹²

En ciertas jurisdicciones legales algunas parejas que cohabitan no desean bendición de su relación por ninguna iglesia porque el estado podría considerarlas como legalmente casadas. La Iglesia debe mostrar sensibilidad en estos casos.

Hogares con Niños

En un hogar con niños la dinámica del hogar toma nuevas dimensiones. Cuando un par de adultos forman un hogar lo hacen como iguales en términos de autoridad, pero cuando el hogar incluye padres y niños, se establecen diferentes niveles de autoridad para asegurar que esos niños se críen de manera saludable. Aparte de estas diferencias en autoridad, muchos aspectos de un hogar permanecen iguales cuando hay adultos y niños. Todos pueden servir, demostrar amor y apoyar a los demás de maneras apropiadas según su madurez y capacidad. Todos pueden trabajar para el bien común participando en las actividades del hogar. Cuando dos personas se unen para criar a un hijo, pueden descubrir nuevos niveles de maravilla y compañerismo. Compartir roles, aliviar la carga del otro cuando el agobio sea demasiado, comunicar alegrías y preocupaciones asociadas con el niño — todas estas situaciones abren nuevas maneras para que Cristo se revele y reine en el hogar. Además, criar hijos es también una labor difícil; todos los padres necesitan el apoyo y la afirmación de la Iglesia.

Aunque la Iglesia y la sociedad no siempre han apoyado que parejas del mismo sexo críen hijos, las investigaciones de ciencias sociales de los últimos veinticinco años han demostrado evidencia contundente de que en una variedad de elementos sociales y conductuales, los niños de padres del mismo sexo no son diferentes a los niños de parejas heterosexuales o hogares con un solo padre.¹³ Los padres del mismo sexo, al igual que los padres de diferente sexo, enfrentan inquietudes similares, entre ellas, cómo tener una estructura apropiada para los hijos, y a la vez demostrar cariño y aceptación, cómo poner límites, cómo educar de manera abierta y honesta, cómo resolver conflictos de manera saludable y cómo supervisar la red de amigos del menor, así como sus actividades extracurriculares. Sin embargo, los padres del mismo sexo y sus hijos podrían enfrentar

¹¹ Rosemary Radford Ruether, *Christianity and the Making of the Modern Family* (Boston: Beacon Press, 200), p. 215. En el curso de esta labor el Grupo de Trabajo ha escuchado un deseo de que haya un formato de votos de vida para i) parejas mayores de edad que deseen formar y formalizar una relación monógama, incondicional y para toda la vida, pero que se distingue de un matrimonio usual en el sentido de que no incluye la unión de propiedades, finanzas ni otros aspectos legales, y para ii) parejas en las que el requisito de presentar identificación para obtener una licencia de matrimonio pueda resultar en multas o consecuencias del estado, que incluyen deportación debido a su estatus migratorio.

¹³ Robert Preidt, “‘Overwhelming’ Evidence That Same-Sex Parenting Won’t Harm Kids,” *US News and World Report*, 26 de junio de 2015, <http://health.usnews.com/health-news/articles/2015/06/26/overwhelming-evidence-that-same-sex-parenting-wont-harm-kids>.

retos debido a estigmas sociales y desacuerdos con la familia extendida en lo que respecta a la validez de la relación de la pareja.¹⁴

El sacrificio amoroso asociado con ser padres es igual en un hogar adoptivo como en cada hogar que esté criando hijos. Quizás porque la adopción ocurre solamente cuando los padres explícitamente desean tener un hijo y hacen lo necesario para lograrlo, muchos hogares adoptivos traen beneficios especiales de integración y preparación para la crianza de hijos. En muchos de estos hogares, a los hijos se les lee con mayor frecuencia y son exhortados más a menudo a participar en actividades extracurriculares.¹⁵

Criar hijos puede ser especialmente difícil para una persona soltera que está criando uno o más niños. Aunque algunos padres están solteros por decisión propia, para otros un divorcio o la muerte de un compañero podría resultar en la necesidad de criar los hijos sin pareja. Los padres solteros no cuentan con el apoyo de una pareja para compartir responsabilidades, y las personas divorciadas podrían enfrentar retos particulares de criar a los hijos en colaboración con un ex cónyuge. Por lo tanto, es especialmente importante contar con apoyo y afirmación de la familia extendida y la comunidad, que incluye a la comunidad eclesiástica. Una bisabuela reporta:

De mis tres (3) nietos y dos (2) bisnietos, solamente uno nació de padres casados entre sí. Hubiésemos preferido que nuestros hijos y nieto hubieran tomado decisiones distintas en cuanto a la intimidad sexual a tener hijos. Pero al enfrentar embarazos inesperados, optamos por aceptar a esos niños y apoyar a esas nuevas familias. Nosotros atesoramos a nuestros nietos y bisnietos, y sus padres (nuestros hijos y un nieto) han madurado como resultado de enfrentar los retos y alegrías de ser padres.

Muchas familias en nuestras comunidades son mixtas, e incluyen hogares en que hay padrastros y madrastras por los hijos de relaciones previas. Unir familias a menudo es difícil, pero también puede ser inmensamente gratificante, según nos informa una mujer que ha estado casada por cincuenta y dos (52) años:

Nosotros criamos tres (3) de sus hijos de un matrimonio previo (y sumamente infeliz), y dos (2) varones que tuvimos luego. Todos han crecido hasta ser personas excelentes y maduras. Este matrimonio ha sido sumamente positivo y feliz, y me siento afortunada de haberme casado con mi esposo.

Perspectivas de lo que es un Hogar

Vivir juntos nos moldea. Ya sea un hogar formado por matrimonio, cohabitación, crianza de hijos u otra manera, como por ejemplo las comunidades monásticas, compañeros de casa o familias multigeneracionales, la intimidad que surge de tener contacto cercano con otra persona puede

¹⁴ Deanna Linville y Maya O'Neil, "Same Sex Parents and Their Children" (Asociación Americana para la Terapia de Matrimonio y Familia), http://www.aamft.org/imis15/aamft/Content/Consumer_Updates/Same-sex_Parents_and_Their_Children.aspx.

¹⁵ Sharon Vandivere, Karin Malm, and Laura Radel, "Adoption USA: A Chartbook Based on the 2007 National Survey of Adoptive Parents" (Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE.UU.) <https://aspe.hhs.gov/pdf-report/adoption-usa-chartbook-based-2007-national-survey-adoptive-parents>.

crear una red de confianza y mutualidad en la cual los frutos del Espíritu¹⁶ pueden manifestarse y compartirse.

No importa el tipo de hogar, sus miembros tienen el potencial para experimentar la gracia de Dios en sus relaciones, porque Dios está donde hay amor de la misma manera que hay amor donde Dios esté. Lo que califica a un hogar no es su tipo, sino su naturaleza. ¿Los miembros participan voluntariamente en dar amor y prestar servicio? ¿En ese hogar se le rinde honor al valor de todos los miembros? ¿En ese hogar no hay promiscuidad, explotación ni abuso?¹⁷ ¿Se manifiestan los dones de paciencia y bondad? ¿O es un hogar marcado por envidia, jactancia, arrogancia o falta de respeto? ¿Los miembros insisten en que todo se haga a su manera? ¿Se muestran irritables o resentidos? ¿Se regocijan al hacer las cosas mal, o se regocijan en la verdad?¹⁸ Ningún hogar manifestará el amor de Dios de manera perfecta, ya que no hay nadie libre de pecado. La clave para crecer en santidad es hacer un compromiso de reconocer los momentos de ofensa, pedirse perdón y buscar el perdón de Dios.

En la intimidad y responsabilidad mutua de un hogar, los cristianos tienen una oportunidad de ser partícipes en el amor de Dios, el cual es demostrado en la comunión de la Trinidad. A medida que los miembros del hogar practican el amor al prójimo, reconociendo que los demás miembros del hogar son su prójimo más cercano, también profundizan sus relaciones no solamente entre ellos, sino también con Dios.

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

- 1) ¿Qué respuesta y guía pastoral debe ofrecer la Iglesia para personas que estén cohabitando, o que estén considerando cohabitar?
- 2) ¿Cómo puede la Iglesia apoyar a las familias que están criando hijos?
- 3) ¿Qué prácticas de empleo (*por ejemplo* plan médico, licencia familiar con paga, cuidado para los hijos, salario suficiente para vivir) debe adoptar la Iglesia para apoyar a sus empleados y sus familias? ¿Qué políticas públicas debe defender la Iglesia para apoyar a las familias?
- 4) Cuando una mujer soltera quede embarazada sin intención, ¿qué factores se deben considerar al tomar la decisión moral de dar al bebé en adopción, tener un aborto, o criarlo como madre soltera? ¿Qué respuesta y guía pastoral puede ofrecer la Iglesia para la mujer embarazada que esté considerando estas opciones, y para el hombre que concibió el hijo?
- 5) ¿Qué guía puede ofrecer la Iglesia para una mujer que esté considerando ser madre soltera por embarazo, adoptando o acogiendo a un niño como hogar de crianza? ¿En qué circunstancias ser padre o madre soltera intencionalmente es una decisión justa y moral?
- 6) La Iglesia enseña que el matrimonio cristiano incluye las cualidades de fidelidad, monogamia y compromiso de por vida.
 - a) ¿Por qué la fidelidad emocional y sexual es esencial para un matrimonio cristiano?

¹⁶ Gálatas 5:22, 22-23

¹⁷ Resolución 2000-D039.

¹⁸ 1 Corintios 13.

- b) ¿Por qué la relación de pacto entre dos (2) partes (y únicamente dos (2) partes—comúnmente conocida como monogamia) es esencial para un matrimonio cristiano?
 - c) ¿Por qué un compromiso de por vida es esencial para un matrimonio cristiano?
- 7) Para quienes estén considerando una relación íntima que no incluya todas las tres (3) cualidades de fidelidad, monogamia y compromiso de por vida, o en el caso de personas que estén ya en ese tipo de relación, ¿qué respuesta y guía pastoral debe ofrecer la Iglesia?

Soltería

Todo comentario acerca de las personas solteras es inherentemente desafiante debido a la diversidad entre la comunidad de solteros.¹ La gente soltera puede optar por mantenerse soltera y entender esa decisión como un llamado de Dios. Otras personas están solteras involuntariamente, ya sea por la muerte de un cónyuge, un divorcio que no fue decisión suya, una enfermedad física o mental que complica estar en una relación, no haber encontrado pareja, o cualquier otra razón. Las relaciones principales de una persona soltera podrían ser con su familia, amistades, una comunidad intencional o monástica, sus hijos y nietos, o cualquier combinación de lo anterior. Las personas solteras podrían vivir solas, con compañeros de casa o con familiares. Hay adultos solteros de todas las edades. Aunque la sociedad y la Iglesia a menudo dan por sentado que la soltería es una etapa temporal, algo así como una fase “antes de casarse”, esta podría durar décadas o toda la vida de la persona. Muchos de los adultos mayores en nuestras congregaciones serán solteros por el resto de su vida después de la muerte de un cónyuge. La soltería no se debe ver como un periodo de espera o una etapa menos deseable que el matrimonio; no es algo “trágico, vergonzoso o rarísimo”, como un presbítero soltero describe el estereotipo común de una persona soltera.² De hecho, la soltería no es algo inusual en nuestra época. El Buró del Censo de Estados Unidos informó que en 2015 un 49.7 por ciento de las personas de 15 años o más era gente que nunca se había casado, enviudó, se divorció o se separó.³ Para algunos cristianos, la soltería puede ser una vocación a la que Dios llama a una persona por un tiempo o de por vida. Para otros, es una fuente de angustia y dolor, un estado que nunca hubiesen escogido para sí mismos. Y para algunos, la soltería tiene tanto ventajas como desventajas, al igual que el matrimonio para algunas parejas. Una persona soltera explica:

Yo soy soltero y célibe. Habiendo sido esto por la mayoría de mi vida, no puedo decir que es algo más positivo o más negativo que cualquier otro estilo de vida. Sospecho que en algunos aspectos ha sido más fácil, la única opinión que debo considerar al decidir una mudanza o cambio es la mía. Por otro lado, es fácil sentirse solo; y se ha vuelto más difícil desde que mis

¹ Una ilustración buena de esta diversidad, aunque tiene bastante tiempo, está en las narrativas del libro de Kay Collier-Slone, *Single in the Church: New Ways to Minister with 52% of God's People* (Washington, DC: Alban Institute, 1992), 2-7.

² Stephanie Couvela, *Celebrating Celibacy: Sexuality, Intimacy and Wholeness for the Single Adult* (Cambridge: Grove Books, 2007), biografía de la autora.

³ Esta categoría de edad es definida por el Buró del Censo. Esta cifra incluye adultos solteros que cohabitan con una pareja romántica, quienes para propósitos de este ensayo no se consideran como personas solteras. Buró del Censo de Estados Unidos, “America's Families and Living Arrangements: 2015: Adults,” <http://www.census.gov/hhes/families/data/cps2015A.html> (acceso el 3 de septiembre, 2016).

padres y mi hermano fallecieron—yo siempre aprecié escuchar la voz amigable por teléfono (o en persona) de alguien que me ha conocido toda mi vida.⁴

La reflexión teológica en cuanto a la soltería ha intentado destacar las cualidades positivas de estar soltero, en contraste con los estereotipos comunes de esas personas como gente desesperada, solitaria y miserable. Tal reflexión teológica tiende a considerar la soltería desde la perspectiva individualista de la cultura anglosajona estadounidense. Por ejemplo, para Marie Theresa Coombs y Francis Kelly Nemeck, la soltería es un curso medio entre el matrimonio y el celibato (un estado de votos de abstención a todo tipo de relación sexual y romántica); una persona que ha decidido ser soltera por amor a Cristo y el Evangelio posee una independencia que le da la libertad para depender completamente de Dios.⁵ Stephanie Couvela asevera que la libertad del celibato es, en su mejor momento, libertad para vivir una vida plena y creativa.⁶ Wesley Hill encuentra que la amistad es la forma apropiada de amor para él como cristiano gay comprometido con el celibato, y de hecho, muchas personas solteras poseen el don espiritual de ser un amigo excepcional.⁷ Las personas solteras traen muchos dones a la Iglesia: autosuficiencia, la creatividad que nace de la independencia, y con frecuencia el tiempo y la energía emocional para comprometerse con sus comunidades de fe, que a veces carece en el caso de parejas, especialmente las que tienen niños pequeños. El apóstol Pablo reconoció que la devoción de los solteros a los asuntos del Señor mantuvo la iglesia de Corinto unida (1 Cor 7:32-35). La Iglesia Episcopal se beneficiaría de perspectivas acerca de la soltería provenientes de culturas que enfatizan la comunidad o la familia antes que al individuo.

La soltería no tiene que ser equivalente a soledad. Todos estos autores enfatizan la necesidad humana universal de intimidad y en particular de toque físico, algo que se les podría hacer difícil de satisfacer a las personas solteras.⁸ Toda persona requiere interacciones humanas significativas para contrarrestar la soledad y el aislamiento. Muchos solteros consiguen estas interacciones a través de sus familias, especialmente en las culturas que valoran los sistemas cerrados de familia extendida. Algunas personas solteras están en relaciones románticas, pero viven solas. Para otras, las comunidades de fe pueden ser un elemento importante para satisfacer esta necesidad fundamental. El aspecto

⁴ Esta historia fue tomada de las narrativas obtenidas en una encuesta de relaciones que el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio circuló en la Iglesia Episcopal en el otoño, invierno y primavera 2016-17. Nos conmovimos con estas anécdotas de relaciones, que les han permitido a los redactores de esta serie de ensayos agregar un toque personal. Mediante estas historias entendemos verdades más profundas sobre las relaciones y apreciamos profundamente la dignidad de cada autor. Entendemos que cada anécdota es una muestra de la experiencia de una persona y sabemos que hay muchas más historias que contar.

⁵ Marie Theresa Coombs y Francis Kelly Nemeck, *Discerning Vocations to Marriage, Celibacy and Singlehood* (Collegeville, MN: Liturgical Press, 1994), 186-190.

⁶ Couvela, 17.

⁷ Wesley Hill, *Spiritual Friendship: Finding Love in the Church as a Gay Christian* (Grand Rapids: Brazos, 2015).

⁸ Coombs y Nemeck, 198; Couvela, 12.

sacramental del toque humano que se encuentra en un saludo de Paz, al poner la mano sobre el hombro de alguien para bendecirle, y en un abrazo durante un receso de café podría tener un significado emocional particular para alguien soltero. Este podría ser el único toque físico que recibirán en toda la semana.

La soltería inevitablemente resulta en preguntas sobre la ética sexual, y el ensayo del Grupo de Trabajo “Intimidad Sexual: Un Don Complejo” hablan sobre esto en mayor detalle. Aquí se debe reconocer que la gente soltera tiene una variedad de experiencias de sexualidad, tanto con una pareja como consigo mismos, y algunas personas solteras encuentran gracia en la intimidad sexual. Los pastores, teólogos y expertos en ética se podrían preguntar, “¿Qué aspecto tiene una teología saludable y ética de la sexualidad para una persona soltera? ¿Cómo se acomoda la sexualidad en una vida de santidad para un cristiano soltero?” El ensayo del Grupo de Trabajo “Fundamentos Teológicos para las Relaciones Cristianas” proporciona un punto de partida para este tipo de reflexión.

Aunque casi la mitad de la población es soltera, las iglesias a menudo parecen no prestarle atención a los solteros. Cualquier encuesta de perfiles preparada por una congregación que está buscando clero revela que la demográfica más buscada por las parroquias es la de familias con niños pequeños. Esto parece ser consecuencia de nuestra ansiedad confesional sobre la reducción y el envejecimiento de la Iglesia Episcopal: si nuestras escuelas bíblicas de domingo y grupos de jóvenes están llenos, eso significa que la Iglesia no está fallando y todavía tiene futuro. Sin embargo, el enfoque a menudo constante en las familias con niños pequeños les envía un mensaje a todas las demás personas que no encajan en ese molde. En una cultura en la que “familia” a menudo significa “parejas casadas con hijos”, los banners de las páginas de internet que declaran “¡Amamos a las familias! ¡Todas las familias son bienvenidas!” pueden inadvertidamente comunicarle a la gente soltera, y a las parejas que no tienen hijos o cuyos hijos ya crecieron, que no son bienvenidos en la Iglesia. Cuando se dedican bastantes recursos a los ministerios de familias y no se ofrece nada para adultos que no tienen hijos, eso comunica un mensaje similar. Las congregaciones, las diócesis y la Iglesia Episcopal deben estar alertas para que nuestro mensaje central—La Iglesia Episcopal Te da la Bienvenida—no se vuelva una mentira para la mitad de la población. La visión de las comunidades eclesíásticas que tiene Couvela, en las que los matrimonios son fortalecidos y enriquecidos por amigos externos, donde la gente soltera puede encontrar cercanía y toque humano, donde los niños pueden ser amigos de adultos a medida que crecen en la fe, es posible únicamente si reconocemos y celebramos a los solteros que están entre nosotros.⁹

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

⁹ Couvela, 25.

- 1) En una cultura centrada alrededor de la familia nuclear, ¿cómo reconoce la Iglesia la dignidad de la soltería?
- 2) ¿Cómo la Iglesia educa a los jóvenes en cuanto a relaciones de intimidad? ¿Qué la Iglesia les enseña a los jóvenes en cuanto a relaciones de intimidad?
- 3) ¿De qué maneras es posible que la intimidad sexual sea un medio de gracia para una persona soltera?
- 4) ¿Qué prácticas de discernimiento puede proporcionarles la Iglesia a las personas que estén considerando las vocaciones de soltería, matrimonio o celibato? ¿Cómo escuchamos el llamado de Dios con respecto a relaciones de intimidad?

Intimidad Sexual - Un Don Complejo

Durante el curso de nuestra labor, los miembros del Grupo de Trabajo para el Estudio del matrimonio comenzaron a ver que el tema de intimidad sexual requería más estudio y reflexión. Aunque este tema se puede abordar dentro del contexto de la preparación para el Santo Matrimonio, las tendencias actuales sugieren la necesidad de expandir la enseñanza y el pensar de la iglesia a más allá de la preparación para el matrimonio.

Los datos del censo reportaron que en el 2006 seis (6) millones de hogares eran mantenidos por parejas sin casarse.¹ Para el 2016 ese tipo de hogar había aumentado a 7.2 millones.² Junto con el creciente número de adultos solteros³ en los Estados Unidos, da la impresión de que se justifica la necesidad de tener discusión y posibles normas para la intimidad sexual.

El Grupo de Trabajo no está unido en cuanto a la manera en que la Iglesia pudiera abordar el tema de intimidad sexual. Tampoco tenemos datos adecuados para confirmar las tendencias citadas anteriormente en las diócesis fuera de Estados Unidos de América. Pero todavía vemos una creciente necesidad de enseñar, aconsejar y preparar a los solteros, las parejas sin casar y las parejas casadas a contemplar la intimidad sexual como personas religiosas.

Al igual que la Iglesia considera las Sagradas Escrituras para la preparación para el matrimonio, podría hacer lo mismo para educar y aconsejar a los adultos sobre el tema de intimidad sexual. Por ejemplo, la descripción “estaban desnudos, pero ninguno de los dos sentía vergüenza” podría ser tan importante como cuando se usa la cita “una carne” para referirse al hombre y su mujer en el segundo capítulo del libro de Génesis (Génesis 2:25). Además, en el Libro de Cantares hay un caudal de descripciones poéticas del amor erótico. Aunque los poemas de dos (2) amantes en este libro se lean como simbolismo o metáfora, la poesía sigue siendo una descripción sensual de la intimidad sexual. Pasajes como estos podrían enseñarnos mucho sobre la visión de Dios para la intimidad sexual.

Si consideramos a la intimidad sexual como una bendición, dada por Dios para el bien de Su pueblo, entonces esta bendición es un don complejo. Un don capaz de otorgar gozo, profundizar el amor, dar placer y reavivar lo sagrado de una relación. Como muchos de los dones de Dios, este don puede ser mucho más de lo que pensaríamos pedir o imaginar por nosotros mismos. Y a diferencia de otros dones, este requiere madurez, consentimiento, vulnerabilidad, respeto por uno mismo y respeto por la otra persona. Para algunos, esta bendición o don puede requerir una educación compasiva y diestra impartida por la Iglesia.

¹ Buró del Censo de los Estados Unidos, “American Community Survey: 2006: Unmarried Partnered Households by Sex of Partner,” <https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk> (acceso el 5 de noviembre, 2017).

² Buró del Censo de los Estados Unidos, “American Community Survey: 2016: Unmarried Partnered Households by Sex of Partner,” <https://factfinder.census.gov/faces/tableservices/jsf/pages/productview.xhtml?src=bkmk> (acceso el 5 de noviembre, 2017).

³ Buró del Censo de los Estados Unidos, “Facts For Figures: Unmarried and Single Americans Week: Sept. 18-24, 2016,” <https://www.census.gov/newsroom/facts-for-features/2016/cb16-ff18.html>, (acceso el 5 de noviembre, 2017).

La iglesia parece tener un deseo lógico de hablar la verdad para todos, o hasta para una mayoría, ya que la sexualidad se discute, enseña y considera en el gobierno de la iglesia. De todos modos, las circunstancias requieren que la enseñanza y teología sean sutiles en respuesta a la variedad de situaciones que presentan los adultos en consentimiento. La expresión sexual incluye una amplia variedad de conductas, desde un encuentro casual hasta una relación comprometida para el resto de la vida donde la intimidad sexual es una de muchos tipos de intimidad.

Para algunos cristianos, la intimidad sexual se debe expresar únicamente dentro de un matrimonio heterosexual y monógamo.⁴ Desde esta perspectiva el don de la intimidad sexual es una de las bendiciones del matrimonio. La expresión corporal fue enfatizada en el primer Libro de Oración Común en inglés (1549). Thomas Cranmer, un hombre casado, incluyó entre los propósitos del matrimonio, “una sociedad mutua, ayuda y consuelo... tanto en prosperidad como en adversidad”. En el intercambio de anillos, el esposo le dice a la esposa, “Con mi cuerpo, yo te adoro”.

Para otros, la intimidad sexual fuera del matrimonio puede ser una experiencia de gracia.⁵ Una mujer soltera en una relación de mucho tiempo escribió sobre una vida amorosa robusta con su pareja. “Funcionamos como un verdadero par de muchas maneras... ese fue un aspecto de la vida que no tuve básicamente toda la vida... Hay gente que solamente quiere compañía — una pareja doméstica o para actividades. Yo, sin embargo, creo que la mayoría de nosotros desea ser escogido por otra persona, y trascender la conveniencia y/o la convención conociendo y siendo conocido de manera íntima y única. Ese tipo de relación le da alas a ambas personas”.⁶

Ya sea que las relaciones sexuales sean entre gente casada o no casada, la intimidad sexual puede ser una bendición que puede unir a la pareja en lazos más profundos de confianza, amor, vulnerabilidad y santidad.⁷ Esa intimidad también puede ser una fuente de tristeza, una herramienta de manipulación y un método de explotación. Al no decirles nada a quienes están en relaciones sexualmente íntimas sin casarse, la iglesia endosa que esta gracia está reservada únicamente para la gente casada. También puede suponer que toda la gente casada disfruta de relaciones sexuales saludables y de consenso. La iglesia podría promover un enfoque saludable y santo a la intimidad sexual con educación, guía y cuidado pastoral en lo que respecta a este complejo don.

⁴ “Lo que entiendo sobre ética sexual es que, no importa si es gay o heterosexual, el sexo fuera del matrimonio está mal”. Entrevista de Justin Welby, Arzobispo de Canterbury, con Dominic Lawson, “So Many Crosses to Bear,” thetimes.co.uk, 17 de marzo de 2013.

⁵ “Es poco realista y tonto declarar de manera absoluta que toda pareja sexual se debe conformar al patrón de compromiso o se considerará como pecado”. Ex Arzobispo de Canterbury Rowan Williams, “The Body’s Grace,” 10th Michael Harding Memorial Address, Instituto para el Estudio de la Cristiandad y la Sexualidad, , 1989, reimpresso en *Theology and Sexuality: Classic and Contemporary Readings*, editado por Eugene F. Rogers, Jr. (Oxford: Blackwell, 2002), 315-16.

⁶ Esta historia fue tomada de las narrativas obtenidas en una encuesta de relaciones que el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio circuló en la Iglesia Episcopal en el otoño, invierno y primavera 2016-17. Nos conmovimos con estas anécdotas de relaciones, que les han permitido a los redactores de esta serie de ensayos agregar un toque personal. Mediante estas historias entendemos verdades más profundas sobre las relaciones y apreciamos profundamente la dignidad de cada autor. Entendemos que cada anécdota es una muestra de la experiencia de una persona y sabemos que hay muchas más historias que contar.

⁷ Williams, “The Body’s Grace.”

La Resolución 2000-D039 establece una expectativa de que las relaciones de compromiso para toda la vida están “caracterizadas por la fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuo, comunicaciones respetuosas y honestas, y el santo amor que permite que en tales relaciones cada uno pueda percibir en el otra la imagen de Dios”. Además, la resolución denuncia “la promiscuidad, explotación y abuso en las relaciones de nuestros miembros.” En el texto la iglesia se compromete a “que todos sus miembros se hagan responsables por estos valores, y les proveerá el apoyo en oración, la exhortación y el cuidado pastoral necesarios para que vivan fieles a ellos”.

Para quienes estén buscando guía para la expresión de intimidad sexual, los valores mencionados en esta resolución tienen el potencial de informar, apoyar y guiar la toma de decisiones. Esta resolución también puede darle dirección a la iglesia mientras ésta busca desarrollar recursos pastorales y de capacitación con respecto a la intimidad sexual.

PREGUNTAS PARA REFLEXIONAR

- 1) ¿De qué maneras las Sagradas Escrituras informan su experiencia de intimidad sexual?
- 2) ¿Cómo usted ha experimentado intimidad sexual como bendición de Dios o como un don para usted? o para la relación?
- 3) ¿Qué nos enseña la existencia del placer sexual acerca de haber estado hechos en la imagen de Dios?
- 4) ¿Qué debe enseñar la Iglesia acerca de la intimidad sexual para personas casadas y no casadas?
- 5) ¿Cómo debe la iglesia educar a los jóvenes con respecto al don de la intimidad sexual y el uso correcto de este don?
- 6) ¿Qué apoyo necesitan de la Iglesia los adultos mayores en relaciones con intimidad sexual?

Respuestas a los Ensayos

En el verano de 2017, uno de los primeros borradores de estos ensayos fue compartido con los profesores de todos los diez (10) seminarios Episcopales y con un grupo adicional de teólogos, expertos en ética, pastores, liturgistas, expertos en ciencias sociales y educadores¹ de una amplia variedad de trasfondos para que nos dieran sus comentarios y opiniones. Recibimos respuesta de veinte (20) personas u organizaciones:

- 1) Thomas Breidenthal, Obispo del Sur de Ohio
- 2) Isaiah Brokenleg, estudiante de M.Div. (Diócesis de Fond du lac), Church Divinity School of the Pacific
- 3) Matthew Burdette, Iglesia Episcopal del Buen Pastor, Dallas
- 4) Chad Gandiya, Obispo de Harare, Zimbabwe (cuyo arzobispo contestó cada una de las preguntas)
- 5) Mary Gray-Reeves. Obispo de El Camino Real
- 6) Scott Gunn, Director Ejecutivo de Forward Movement
- 7) Tobias Haller, miembro del grupo de trabajo 2012-2015
- 8) Wesley Hill, Profesor Asistente de Estudios Bíblicos, Trinity School for Ministry
- 9) Anne Hodges-Copple, Obispo Sufragáneo, Diócesis de Carolina del Norte
- 10) Iglesia Episcopal St. Paul, Greenville, NC
- 11) Lam Chun Wai, Viceprincipal y Profesor de Estudios Litúrgicos, Ming Hua Theological College, Hong Kong
- 12) Robert MacSwain, Profesor Asociado de Teología, Escuela de Teología, University of the South
- 13) Dale B. Martin, Profesor Emérito Woolsey de Estudios Religiosos, Yale University
- 14) Kevin Moroney, Profesor Asociado de Liturgia, General Theological Seminary
- 15) Jane Patterson, Profesora Asociada de Nuevo Testamento y Directora de Community Care, Seminary of the Southwest
- 16) Jenny Te Paa Daniel, Iglesia Anglicana en Aotearoa, Nueva Zelanda y Polinesia
- 17) Adrian Thatcher, Profesor Honorario del Departamento de Teología y Religión, University of Exeter, UK; Miembro Honorario de Humanidades Médicas en las Escuelas de Medicina y Odontología de la Plymouth University Peninsula, UK
- 18) Kwasi Thornell, Profesor de Teología Pastoral, Church Divinity School of the Pacific
- 19) Gerald West, Profesor de Estudios Bíblicos, Universidad de Kwazulu-Natal, Suráfrica
- 20) Profesores de la Church Divinity School of the Pacific

Las respuestas se dividieron en tres categorías generales:

- A. Apreciaciones de la labor;
- B. Críticas y sugerencias que fueron incorporadas en los ensayos finales;

¹ 2015-A037 Continuar el trabajo del Grupo de Trabajo; Resolución 5.

- C. Críticas y sugerencias que no fueron incorporadas en los ensayos y que se resumen y parafrasean en las próximas seis secciones.

1. Las narrativas personales parecen ser elevadas.

Muchos de los que contestaron comentaron sobre las narrativas personales que se incluyeron en los ensayos. Algunos apoyaron su uso. Otros se preguntaron:

- ¿Las narrativas personales están demasiado a favor de los puntos en los ensayos?
- ¿Las narrativas personales pintan un cuadro demasiado rosa de algunos tipos de relación, sin expresar adecuadamente los retos que algunas enfrentan?
- ¿Se les está dando en los ensayos una posición demasiado central a estos textos personales?
- ¿Las narrativas personales son verdaderamente representativas?
- ¿Hay un buen equilibrio en las narrativas, es decir, entre a favor y en contra, masculino y femenino, joven y viejo, éxito y fracaso en la relación, heterosexual y del mismo sexo, casados y no casados, varias culturas, varias regiones de la iglesia, etc.?

2. La iglesia debe tener una postura específica.

Algunos expresaron inquietud acerca del enfoque de los ensayos, deseando que éstos hubiesen tenido algún punto de enseñanza moral:

- Estos ensayos no tienen una voz moral clara.
- En un mundo regresivo, la iglesia necesita tener una postura específica.
- El propio concepto de “tendencias y normas contemporáneas” es preocupante.
- Los impulsos de la sociedad humana son irrelevantes al llamado de la iglesia.
- Debemos cuestionarnos la validez de las normas contemporáneas.
- Debemos cuestionar de dónde están surgiendo las normas contemporáneas.
- La vida y la sexualidad humana tienen un propósito específico: estamos hechos por una razón; recibimos el don de expresión sexual por una razón.
- ¿Por qué debe importar que una persona “experimente una bendición” mediante cierta decisión de vida, un estilo de vida, o una actividad?
- Dios crea los bienes para un propósito específico.
- Cuando no usamos esos bienes correctamente, se hace daño.
- Estos bienes y su propósito han sido completamente revelados a la Iglesia.
- Nuestro trabajo no es discernimiento, sino deber.

3. Cultura: fortalezas y desafíos

En estos ensayos, uno de ellos está completamente dedicado a la cultura. Algunas de las respuestas expresaron estar agradecidos por el enfoque del ensayo, mientras que otras expresaron inquietud:

- La cultura es el problema. La cultura es relativa, mientras que Dios es el mismo ayer, hoy y siempre.
- La Iglesia perderá sus fundamentos si empezamos a comparar culturas y a doblegarnos ante dictámenes culturales.
- La Iglesia debe hablar con voz clara a través de todas las culturas.
- Al redactar estos ensayos, ¿se escucharon suficientes voces de todas las culturas? Si no, eso le resta valor al trabajo que ya se hizo.
- La Iglesia no está separada de la cultura; la Iglesia es y si siempre ha sido parte de la cultura.

- La cultura tiene una importancia primordial si se quiere apreciar la riqueza y diversidad del Cuerpo de Cristo.
- Hay aspectos de la cultura que pueden profundamente afectar las relaciones—dinámica de poder, presiones sociales únicas, efectos del racismo continuo, estresantes relacionados con el ambiente en que uno vive, injusticias sociales, y muchos más. Estos elementos pudieron haber estado incluidos en los ensayos.

4. ¿Cuándo es apropiada la intimidad sexual?

Estos ensayos consideran los fundamentos para entablar una relación y tener intimidad sexual. Las respuestas incluyeron una variedad de ideas en estas áreas:

- La iglesia debe enseñar que la intimidad sexual es únicamente apropiada entre personas casadas.
- La Iglesia debe enseñar que la expresión sexual entre personas del mismo sexo nunca es aceptable; la gente con esa atracción debe concentrarse en cultivar muchas amistades buenas.
- La Iglesia debe enseñar que la intimidad sexual es aceptable entre dos personas cuando su relación esté en una trayectoria hacia el matrimonio.
- La sexualidad no es un “don” particular, sino parte del don más amplio de ser humano.
- ¿La única norma moral firme de estos ensayos es el “consentimiento”?
- ¿Qué tiene que estar presente en una relación para que la Iglesia pueda decir que la expresión sexual en esa relación es buena?
- ¿Las promesas, el carácter o la intención de una relación determinan si la expresión sexual es apropiada?

5. Con respecto al embarazo

Estos ensayos no consideran el potencial de embarazo y niños; varias respuestas señalaron lo siguiente:

- Las discusiones acerca de la intimidad sexual deben siempre tomar en cuenta la seria implicación de un embarazo.
- Escoger ser un padre o madre soltero/a intencionalmente es una decisión inmoral e injusta que tendrá graves implicaciones negativas para el niño.
- La mejor opción para criar hijos es el matrimonio; es mejor que la cohabitación o tener hogares separados. La iglesia debe adoptar esta postura.

6. Matrimonio y santificación

Varias respuestas expresaron un deseo de investigar el matrimonio cristiano más a fondo para entender qué lo hace especial:

- ¿Qué hace que el matrimonio sea tan especial entre las relaciones humanas?
- ¿Qué hace que el matrimonio sea sagrado?
- ¿Qué hace que el matrimonio sea santificante?
- Quizás se encuentre gracia en otros tipos de relación, pero es garantía en un matrimonio cristiano.
- Si pudiéramos entender el proceso espiritual que existe en un matrimonio, podríamos avanzar en nuestro intento por entender cómo Dios trabaja en otras formas de relación.

Lectura Adicional: Matrimonio, Familia y Sexualidad

Adichie, Chimamanda Ngozi. “The Danger of a Single Story.” TED talk, julio de 2009, https://www.ted.com/talks/chimamanda_adichie_the_danger_of_a_single_story. “La historia de los solteros ha creado estereotipos, y el problema con los estereotipos no es que son mentira, sino que están incompletos. Hacen que una historia se convierta en la única historia”. Adichie nos insta a buscar historias alternativas—algo particularmente importante cuando consideramos los patrones de matrimonio y familia a través de diferentes razas, etnicidades y culturas.

Bradbury, John, y Susannah Cornwall, editores. *Thinking again about Marriage: Key Theological Questions*. Londres: SCM Press, 2016. Los ensayos en este libro exploran perspectivas bíblicas, históricas, teológicas y litúrgicas sobre el matrimonio, el género y la sexualidad. Los autores representan un amplio espectro ecuménico de teólogos y pastores, y un trabajador social.

Breidenthal, Thomas E. *Christian Households: Sanctification of Nearness*. Cambridge, MA: Cowley Publications, 1997. Breidenthal se basa en las escrituras, y a un grado menor, en la tradición cristiana para desarrollar una teología del hogar cristiano, y propone criterios para determinar cuáles formas de hogar son santas.

Breidenthal, Thomas E. *Sacred Unions: A New Guide to Lifelong Commitment*. Cambridge, MA: Cowley Publications, 2006. Partiendo de su trabajo anterior sobre el tema de los hogares cristianos, Breidenthal considera que el amor romántico es una forma de amor al prójimo. Él explora los precedentes en las Escrituras y la tradición cristiana para estudiar el valor positivo del amor romántico según el mandamiento de amar al prójimo, y discute las disciplinas necesarias para fomentar una relación para toda la vida.

Cahill, Lisa Sowle. *Sex, Gender, and Christian Ethics*. Nueva York: Cambridge University Press, 1996. Cahill busca unir enfoques bíblicos, éticos y contemporáneos, como el feminismo y el postmodernismo, para aplicarlos a la ética de la sexualidad.

Choplin, Leslie, y Jenny Beaumont. *These Are Our Bodies: Talking Faith and Sexuality at Church and Home*. Nueva York: Church Publishing, 2016. Este recurso ofrece una guía para tener una conversación acerca de la sexualidad desde perspectivas teológicas, éticas biológicas, y prácticas. Además de ser un libro fundamental para educadores, clero, padres, líderes de jóvenes y otras personas, el programa incluye guías para el líder, libros para el participante y guías para los padres, todos diseñados para usar con diferentes edades.

Coakley, *The New Asceticism: Sexuality, Gender, and the Quest for God*. Nueva York: Bloomsbury Continuum, 2015. Coakley sugiere que necesitamos reexaminar nuestra teología del deseo, entendiendo el concepto eros en un sentido más amplio, que va más allá de una simple atracción sexual a un deseo por el bien en la sociedad, el bien para los pobres, y un deseo por Dios. Esta base teológica, sugiere ella, nos ayudará a salir de un conflicto binario en los asuntos sexuales.

Coates, Ta-Nehisi. *Between the World and Me*. Spiegel & Grau, 2015. Esta carta, tan larga como un libro, es de un padre a un hijo e ilustra el estrés que el racismo impone en los matrimonios

afroamericanos y sus familias, y a la vez desafía los estereotipos comunes que existen de los afroamericanos.

Coontz, Stephanie. *Marriage, a History: From Obedience to Intimacy or How Love Conquered Marriage*. Nueva York: Viking, 2005. Esta historia del matrimonio trata del matrimonio en el mundo antiguo, en la cristiandad temprana, y hasta el presente, incluyendo en especial la “Revolución del Amor”, que trajo un nuevo paradigma al propósito del matrimonio (y nuevas interrogantes).

DeGenova, Mary Kay, editora, *Families in Cultural Context: Strengths and Challenges in Diversity*. McGraw Hill, 1997. Este libro de texto, con capítulos escritos por diferentes autores, ofrece una comparación de familias provenientes de diferentes grupos étnicos. Los capítulos exploran los cambios y adaptaciones hechas por las familias después de emigrar a EE.UU.

Demo, David, Katherine Allen, y Mark Fine, editores. *The Handbook of Family Diversity*. Oxford: Oxford University Press, 1999. Este libro de texto discute diferentes aspectos de una familia, que incluyen raza, estatus socioeconómico, estructura familiar, orientación sexual y género. Cada capítulo introduce investigaciones y desarrollos teóricos recientes; el libro no considera la religión.

Edin, Kathryn, y Maria Kefalas. *Promises I Can Keep: Why Poor Women Put Motherhood Before Marriage*. Berkeley: University of California Press, 2005. Este estudio sociológico de tres comunidades de mucha pobreza en Filadelfia que tienen altas tasas de madres solteras—una mayormente blanca, una hispana, y una afroamericana—argumenta que las mujeres pobres valoran el matrimonio tanto que dudan casarse, habiendo evaluado siendo realistas que los hombres en sus vidas no son buenos candidatos para un compromiso de por vida.

Farley, Margaret. *Just Love: A Framework for Christian Sexual Ethics*. Nueva York: Continuum, 2006.

Haller, Tobias. *What About Sex? A Little Book of Guidance*. Church Publishing 2015. Este libro usa las Escrituras y también ciencia y psicología para discutir cómo usamos nuestros cuerpos sexualmente.

Hill, Wesley. *Spiritual Friendship: Finding Love in the Church as a Celibate Gay Christian*. Grand Rapids: Brazos, 2015. Una parte es memorias, la otra es reflexión bíblica y teológica. Hill diagnostica nuestra condición moderna como una de soledad, en la cual los lazos tradicionales de comunidad y familia se han desmoronado bastante, dejando que el lazo sexual y la familia nuclear tengan que sostener más peso del que debieran. Hill hace un llamado a la iglesia para que sea una familia genuina, una comunidad en la cual los lazos sexuales y maritales puedan tomar su lugar entre otras formas de amor comprometido y comunal.

Hymowitz, Kay, Jason S. Carroll, W. Bradford Wilcox y Kelleen Kaye. *Knot Yet: The Benefits and Costs of Delayed Marriage in America*. University of Virginia: The National Marriage Project, 2013. <http://nationalmarriageproject.org/wp-content/uploads/2013/03/KnotYet-FinalForWeb.pdf>. Este estudio considera por qué las personas de veintitantos años en los Estados Unidos están retrasando la edad para casarse, y los beneficios y costos de esa demora. Concluye que los Estados Unidos deben realinear los conceptos de crianza de niños y matrimonio.

Jeal, Roy R., editor, *Human Sexuality and the Nuptial Mystery*. Eugene, OR: Cascade Books, 2010. Esta colección de ensayos, originalmente presentados en la conferencia St. Margaret’s Consultation on

Doctrine, Liturgy, and Preaching llevada a cabo en la Iglesia Anglicana St. Margaret's en Winnipeg, Canadá en 2008, considera la sexualidad y el matrimonio desde una perspectiva teológica.

Lerman, Robert I., y W. Bradford Wilcox. *For Richer, For Poorer: How Family Structures Economic Success in America*. Institute for Family Studies, American Enterprise Institute, 2014. http://www.aei.org/wp-content/uploads/2014/10/IFS-ForRicherForPoorer-Final_Web.pdf.

Documento de política del Enterprise Institute que defiende el matrimonio como una mejor opción para los niños, las parejas y la familia.

Long, Kimberly Bracken. *From This Day Forward: Rethinking the Christian Wedding*. Louisville: Westminster John Knox Press, 2016. Al contestar la pregunta de si la iglesia debería estar en “el negocio de las bodas”, Long defiende el matrimonio como parte de la misión de la iglesia. Incluye un resumen histórico del matrimonio.

McCarthy, David Matzko. *Sex and Love in the Home*. New edition. Londres: SCM Press, 2004. Desde su perspectiva como Católico Romano, McCarthy critica el “hogar cerrado del suburbio” y propone en su lugar “un hogar abierto y socialmente reproductivo” interdependiente con sus vecinos, en contraste con la economía de mercados.

McCleneghan, Bromleigh. *Good Christian Sex: Why Chastity Isn't the Only Option—And Other Things the Bible Says about Sex*. Nueva York: HarperOne, 2016. McCleneghan, pastor de una congregación en la Iglesia de Cristo Unida, trae las Escrituras a la conversación con el trabajo de teólogos, expertos en ética y psicólogos, para ofrecer una perspectiva positiva de la sexualidad humana y explorar cómo los cristianos pueden practicar su sexualidad de acuerdo con su fe.

McGoldrick, Monica, Elizabeth A. Carter y Nydia García-Pérez. *The Expanding Family Life Cycle: Individual, Family, and Social Perspectives*. Este libro de texto para terapeutas de familia ofrece perspectivas acerca del desarrollo humano y tareas de desarrollo, tomando en cuenta los cambios de la sociedad que influyen los patrones de los ciclos de vida; el libro no ofrece una perspectiva teológica.

Prichard, Robert W. *Cohabiting Couples and Cold Feet: A Practical Marriage-Preparation Guide for Clergy*. Nueva York: Church Publishing, 2008. La primera parte de este libro se adentra profundamente en las estadísticas con respecto a relaciones, matrimonio, cohabitación, etc. en los Estados Unidos. La segunda parte se fija en el proceso de enfrentar, pastorear, aconsejar y oficiar ceremonias para parejas que están buscando casarse en la Iglesia Episcopal.

Rogers, Eugene F., Jr., editor, *Theology and Sexuality: Classic and Contemporary Readings*. Malden, MA: Blackwell Publishing, 2002. Esta es una colección de lecturas de fuentes tanto clásicas como contemporáneas, que incluyen fuentes católicas romanas, católicas ortodoxas y protestantes. Rogers incluye una breve introducción a cada una. El enfoque es la pregunta de para qué es el matrimonio, más allá de la procreación de hijos y la legitimización del coito. Los recursos que él incluyen presentan a los matrimonios como símbolos ante la comunidad de la fidelidad de la reconciliación de Dios, y la sexualidad como medio de santificación que nos lleva a una vida con Dios.

Sawhill, Isabel V. *Generation Unbound: Drifting into Sex and Parenthood without Marriage*. Washington, DC: Brookings Institution Press, 2014. Sawhill explora los patrones cambiantes del matrimonio y la familia, enfocándose en un aumento en los hogares de padres/madres solteros, pero no ofrece una perspectiva teológica. Ella intenta ofrecer una evaluación imparcial, considerando las perspectivas tanto de los “tradicionalistas” y “constructores de aldeas”, y defiende las familias compuestas por ambos padres.

Thatcher, Adrian. *Marriage after Modernity: Christian Marriage in Postmodern Times*. Washington Square, NY: New York University Press, 1999. Thatcher ofrece una visión para el matrimonio cristiano que se basa en las Escrituras y la historia y responde a cambios contemporáneos en la sociedad y en la cultura.

Thatcher, Adrian, editor, *The Oxford Handbook of Theology, Sexuality, and Gender*. Oxford: Oxford University Press, 2015. Esta colección completa de ensayos explora los temas de género y sexualidad en las escrituras y la tradición cristiana, y también incluye perspectivas de otras religiones y ofrece ideas de la biología y las ciencias sociales.

Thatcher, Adrian. *Theology and Families*. Malden, MA: Blackwell Publishing, 2007. Thatcher considera cómo la fe cristiana y la teología pueden contribuir al éxito de las familias y los niños.

Witte, John, Jr. *From Sacrament to Contract: Marriage, Religion, and Law in the Western Tradition*. Segunda edición. Louisville, KY: Westminster John Knox Press, 2012. Estudio de la interacción entre la ley, la teología y el matrimonio desde los tiempos clásicos hasta la Reforma. Este libro traza “la reducción milenaria del matrimonio de una institución espiritual, social, contractual y natural complicada a un contrato simple y privado en el que tanto el esposo como la esposa tienen la misma libertad para entablarlo, cumplirlo y cancelarlo”. Discusión extensa sobre la teología del matrimonio en las tradiciones patriarcales, católica medieval, luterana, calvinista, anglicana y del siglo XVIII (Siglo de las Luces).

Witte, John, Jr. *The Sins of the Fathers: The Law and Theology of Illegitimacy Reconsidered*. Nueva York: Cambridge University Press, 2009. Witte aplica su perspicacia legal e histórica al desarrollo de una “doctrina de ilegitimidad”, para la cual él no encuentra justificación bíblica. Él argumenta que las primeras enseñanzas cristianas y rabínicas no estigmatizaban la ilegitimidad, y que una doctrina de ilegitimidad se desarrolló luego en las leyes canónicas romanas en la edad media. Witte hace un llamado a prestarle más atención a la adopción y a tener leyes más estrictas que requieran que los padres biológicos, si no hay adopción, sean los responsables de dar sustento económico a los hijos nacidos fuera del matrimonio.

Clero, Iglesia y Estado: Un Debate Continuo

El primer Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio presentó un ensayo titulado “Agente del Estado: Una Cuestión de Discernimiento” en su informe a la 78a Convención General.¹ Este ensayo presentó una serie de temas para considerar al discutir el rol doble del clero en el matrimonio, donde actúa en nombre de la iglesia como oficiante durante el rito sacramental de boda y en nombre del estado como oficiante autorizado para certificar e inscribir un matrimonio.

Antes del debate por la legalización del matrimonio de parejas del mismo sexo, los miembros del clero ocasionalmente expresaban su incomodidad por tener que actuar en nombre del estado al firmar las licencias de matrimonio, y en ocasiones declaraban que la iglesia no debería involucrarse en “el negocio del matrimonio”. Parte de esta discusión reflejaba opiniones en apoyo de la separación entre la iglesia y el estado y un deseo por desenredar la perspectiva sacramental del matrimonio de la perspectiva secular. Durante el trienio anterior hubo algo de discusión, mayormente entre los clérigos, en cuanto a las respuestas al número creciente de decisiones de tribunal que les concedían a parejas del mismo sexo el derecho a contraer matrimonio. Algunos clérigos estaban expresando su apoyo a favor del matrimonio para parejas del mismo sexo jurando no officiar ninguna boda más hasta que toda persona tuviera derecho a casarse. Otros estaban respondiendo a la presión percibida de cambiar sus profundamente arraigadas opiniones de que el matrimonio de parejas del mismo sexo es incorrecto, no importa si es en sentido teológico o sentido legal. Este último grupo expresó su sentir en *The Marriage Pledge*: rehusando firmar licencias de matrimonio expedidas por el gobierno y acordando que solo bendecirían un matrimonio civil en oposición al cambio en la definición del matrimonio de ser entre “un hombre y una mujer” a ser entre dos personas del mismo sexo o de sexo opuesto.

Anne Hodges-Copple describió su manera de discernir acerca de su rol como oficiante de bodas considerando estas preguntas:

- Como presbítero, si firmo una licencia de matrimonio que emitió un funcionario del condado, ¿estoy realmente actuando como agente del Estado?
- Y si me niego a firmar tal licencia, ¿estoy haciendo justicia para todas las parejas que buscan la bendición nupcial de Dios?
- ¿Les estoy dando más privilegio a unas parejas casadas que a otras si firmo una licencia de matrimonio?
- Si rechazo firmar una licencia de matrimonio, ¿estoy dándoles “una gran lección” a las parejas acerca de la importancia de separar la Iglesia y el Estado?
- ¿Necesito proteger el Sacramento del Matrimonio de la interferencia del Estado?²

El discernimiento de Hodges-Copple la llevó a continuar firmando licencias estatales para las bodas que ella oficia.

¹ Apéndice 1: Ensayos sobre el Matrimonio, en el Informe del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio a la 78a Convención General (Informes a la Convención General, 1976-2015, Archivos de la Iglesia Episcopal), p. 85-87, https://www.episcopalarchives.org/e-archives/gc_reports/reports/2015/bb_2015-R044.pdf (acceso el 8/19/17).

² Anne Hodges-Copple, “Signing Marriage Licenses? Yes,” en el libro *Writings on Marriage: The Journal of the Bishop’s Task Force on Marriage, Convention Edition*, Greg Jones, editor (Raleigh: The Episcopal Diocese of North Carolina, 2009), p. 99.

Lo que falta en esta lista de preguntas es discernimiento en comunidad, la manera tradicional en que la Iglesia Episcopal busca entender cómo Dios nos podría estar llevando en nuevas direcciones. Tal discernimiento debe incluir al liderazgo laico y también al del clero. Los laicos, después de todo, son los que cargan el peso cuando el clero se niega a officiar una boda, una carga que raramente se reconoce cuando el clero se mantiene en sus principios personales.

Historia: Iglesia, Estado y Matrimonio

¿Quién tiene el poder para declarar que un matrimonio es válido: la Iglesia o las autoridades seculares?³ No hay respuesta consistente en toda la comunidad cristiana occidental. En algunos momentos y lugares, las autoridades civiles han tenido exclusiva jurisdicción en asuntos del matrimonio. En otros, el matrimonio era asunto exclusivo de la Iglesia. Y hay otros—como en los Estados Unidos ahora, que un matrimonio puede ser solemnizado por un juez o clérigo—es decir, que las autoridades seculares y religiosas comparten autoridad sobre el matrimonio.

En los primeros siglos de la cristiandad, el matrimonio era estrictamente un asunto civil, y el clero tenía un rol limitado (si alguno) en la formación de un matrimonio. Los autores patristas no exigieron que las autoridades seculares se sometieran a la Iglesia en casos de matrimonio, sino que exhortaron a los cristianos a obedecer las leyes seculares.⁴ No existen liturgias relacionadas con el matrimonio de antes de fines del cuarto siglo o principios del quinto, cuando los clérigos comenzaron a bendecir a la pareja o al lecho matrimonial, pero no solemnizaban el matrimonio mismo.⁵ Aun cuando la Iglesia reclamó jurisdicción sobre la formación de un matrimonio, no se requería una liturgia matrimonial pública ni la presencia de un presbítero para establecer un matrimonio válido. Las leyes canónicas del siglo doce establecieron que “un matrimonio válido puede ser establecido por el libre y voluntario intercambio de consentimiento entre contrayentes de edad legal libres para casarse, o por el libre y voluntario intercambio de consentimiento entre dos (2) partes legalmente capacitadas para casarse, si ese consentimiento es ratificado posteriormente con relaciones sexuales”.⁶ Los cánones también decretaron la publicación de amonestaciones y que el matrimonio debe ser solemnizado *in facie ecclesiae*; una pareja debe ser disciplinada por no seguir las reglas, pero la Iglesia de todos modos reconocería el matrimonio como válido.⁷ En su insistencia de que los votos se hicieran en verbo presente (“Yo te recibo como mi esposa...”), Peter Lombard y otros eruditos quizás estaban tratando

³ Los términos “autoridades seculares” y “autoridades civiles” se usan aquí para reconocer que “estado” es una palabra antigua que data de al menos el siglo diecisiete.

⁴ Edward Schillebeeckx, *Marriage: Secular Reality and Saving Mystery*, vol. 2, traduc. N. D. Smith (Londres: Scheed and Ward, 1965), pp. 54-55.

⁵ Philip L. Reynolds, “Marrying and Its Documentation in Pre-Modern Europe: Consent, Celebration, and Property,” en el libro *To Have and to Hold: Marrying and Its Documentation in Western Christendom, 400-1600*, Philip L. Reynolds y John Witte, Jr., editores, (Cambridge: Cambridge University Press, 2007), p. 19.

⁶ James A. Brundage, *Law, Sex, and Christian Society in Medieval Europe* (Chicago: University of Chicago Press, 1987), p. 334.

⁷ R. H. Helmholz, *Marriage Litigation in Medieval England* (Cambridge: Cambridge University Press, 1974), p. 524.

de demostrarles a los laicos cómo establecer un contrato matrimonial correctamente en ausencia de un presbítero.⁸

Sin embargo, las parejas continuaron casándose con poca participación de la Iglesia. Las parejas florentinas del Renacimiento usualmente hacían sus votos en el hogar de la novia, y luego la novia y su dote, el novio y sus amigos hacían procesión hasta la casa de él, donde un presbítero quizás bendecía el lecho matrimonial. Esa era la extensión del rol de la Iglesia en la formación de un matrimonio.⁹ Un compromiso empezó a evolucionar entre las autoridades cristianas y civiles en el siglo diecinueve en el estado de Texas (mezcla de cultura española y mexicana), cuando el estado reconocía únicamente las ceremonias católicas romanas oficiadas por un sacerdote, pero la mayoría de los poblados anglosajones no contaban con uno. Stephen F. Austin propuso el matrimonio por promesa, y las autoridades civiles estuvieron de acuerdo: la pareja firmaba un contrato matrimonial que los obligaba a ir ante un sacerdote a solemnizar sus votos lo antes posible, y si no lo hacían se les multaría una cifra considerable de dinero;¹⁰ Esta separación entre una boda civil y una boda religiosa es la norma en la época moderna en Francia, donde una pareja se tiene que casar en una ceremonia civil para que el matrimonio tenga validez legal, y la mayoría de las parejas tienen un servicio religioso el día siguiente.

El entendimiento de un matrimonio como sacramento evolucionó a principios del siglo doce entre los eruditos en París.¹¹ Peter Lombard aclaró el concepto de sacramentalidad y se lo aplicó al matrimonio; Tomás Aquino argumentó que el intercambio de consentimiento de la pareja confería gracia.¹² El decreto Tridentino de 1563 sobre el matrimonio, *Tametsi*, sostuvo que el matrimonio es uno de siete sacramentos, confirmando las declaraciones sinódicas locales del 1184.¹³ A medida que la iglesia occidental llegó a entender el matrimonio como un sacramento, también fue ganando jurisdicción exclusiva sobre el matrimonio. Los historiadores no están de acuerdo en cuándo esto ocurrió; las fechas van desde el siglo nueve hasta el trece.¹⁴ Sin importar la fecha, R. H. Helmholz, la autoridad en este tema, advierte contra pensar que el asunto de jurisdicción es una competencia entre las estructuras civiles y eclesiásticas. Él dice, “No era una cuestión de competencia entre la jurisdicción secular y la eclesiástica. El problema era asegurar que las disputas ordinarias acerca del matrimonio no tuvieran que resolverse en ningún tribunal. El verdadero obstáculo era la persistente idea de que las personas podían regular los matrimonios por sí mismas”.¹⁵ Hay un caudal de ejemplos de gente medieval que establecía contratos matrimoniales de dudosa legalidad fuera de la vista de cualquier autoridad, secular o religiosa. Los niños nacidos de esas uniones eran muy probablemente ilegítimos.

⁸ Reynolds, “Marrying and Its Documentation in Pre-Modern Europe,” p. 27.

⁹ Thomas Kuehn, “Contracting Marriage in Renaissance Florence,” en Philip L. Reynolds y John Witte, Jr., *To have and to Hold: Marrying and Its Documentation in Western Christendom, 400-1600* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007), pp. 394, 396-400.

¹⁰ Hans W. Baade, “Form of Marriage in Spanish North America,” *Cornell Law Review*, vol. 61, no. 1 (1975), p. 8.

¹¹ Reynolds, “Marrying and Its Documentation in Pre-Modern Europe,” p. 9.

¹² Brundage, *Law, Sex, and Christian Society in Medieval Europe*, pp. 270, 433.

¹³ John Witte, Jr., *From Sacrament to Contract: Marriage, Religion, and Law in the Western Tradition*, 2nd ed. (Louisville: Westminster John Knox Press, 2012), p. 106.

¹⁴ Christopher N. L. Brooke, *The Medieval Idea of Marriage* (Oxford: Oxford University Press, 1989), pp. 127, 140; Brundage, *Law, Sex, and Christian Society in Medieval Europe*, pp. 223, 319.

¹⁵ Helmholz, *Marriage Litigation in Medieval England*, p. 5.

Una vez surgía una pregunta sobre la legalidad de un matrimonio—que a menudo era después de que la pareja se separaba—las partes podían terminar sin poder casarse con nadie más. Esto particularmente puso a las mujeres en un riesgo económico. En estas circunstancias, implica Helmholz, que la iglesia estuviera dispuesta a asumir jurisdicción sobre los casos de matrimonio era un beneficio para las autoridades civiles. La iglesia era la única soberana universal en el occidente medieval, y pocos monarcas medievales podían reclamar el alcance universal de la iglesia ni su capacidad administrativa.¹⁶ No debe sorprendernos que las autoridades medievales determinaran que los tribunales eclesiásticos estaban mejor preparados para investigar y juzgar los casos matrimoniales.

Esta historia sugiere que no es preciso enmarcar el asunto de la autoridad sobre el matrimonio como la iglesia contra las autoridades seculares. Para la mayoría de la cristiandad occidental, esta no era una relación entre adversarios, sino algo más cercano a una asociación. Tanto las autoridades de la iglesia como las civiles preferían las ceremonias nupciales públicas porque ambos tenían interés en saber quién se casaba con quién: la iglesia deseaba identificar la fornicación y el adulterio y ratificar el concepto del matrimonio como un sacramento; las autoridades seculares necesitaban determinar los derechos de propiedad que se establecen con un matrimonio.¹⁷ Tanto la iglesia como las autoridades civiles tenían también interés en proteger a los cónyuges y niños inocentes contra la bigamia. Quién supervisaba la formación del matrimonio era menos importante que tener la autoridad para hacerlo. En este contexto, podría parecer que los clérigos eran menos agentes del estado y más agentes de la pareja, asegurando que su matrimonio fuera válido ante los ojos de cualquier autoridad.

¿Agente del Estado o Agente de la Pareja?

Entendiendo que la relación histórica entre el clero y la autoridad civil ha sido una de beneficio mutuo y que apreciando la intención y el contexto de las preocupaciones recientes de que el clero se siente contaminado o de algún modo comprometido por su asociación con el Estado en asuntos de matrimonio, el Grupo de Trabajo está abierto a considerar el rol del clero de una manera nueva.

En un memorando ofrecido por Christopher Hayes, Canciller de la Diócesis de California, el Grupo de Trabajo recibió la imagen del clero como defensores de la pareja de contrayentes—es decir, agentes *de la pareja*, según lo describió el Canciller Hayes.

Él compara el rol del oficiante de una boda con el de un Funcionario del Tribunal. Igual que un abogado, identificado como un agente de cualquier tribunal, el oficiante tiene el poder de actuar en nombre del tribunal, pero solamente *como representante* de su cliente. El tribunal autoriza su rol, pero cualquiera y todo el trabajo se hace para respaldar los mejores intereses de su cliente, no del tribunal.

Por lo tanto, extendiendo esta analogía, el Grupo de Trabajo está convencido en ofrecerle al clero de nuestra Iglesia la aseveración más apropiada de que en realidad sirven como agentes, o defensores, de la pareja de contrayentes. El clero le confirma a la autoridad civil, en nombre de los contrayentes, que se completó todo lo necesario para entablar un contrato matrimonial. Ser reconocidos como agentes de la pareja es consistente con el rol tradicional del clero en el matrimonio: como oficiantes, el clero no es quien casa a la pareja; los contrayentes se casan entre sí con la bendición de la Iglesia y el Estado. Los requisitos para que el Estado reconozca un matrimonio incluyen el consentimiento de dos personas para casarse, libremente, con seriedad y claramente expresado por cada uno en la

¹⁶ Witte, *From Sacrament to Contract*, p. 97.

¹⁷ Lawrence Stone, *The Road to Divorce: England 1530-1987* (Oxford: Oxford University Press, 1990), p. 54.

presencia del otro y de un oficiante definido, y la declaración por parte del oficiante de que las personas están casadas. De igual manera, el Canon del Matrimonio requiere que cada contrayente declare que está legalmente libre para casarse y que da su consentimiento “libremente, sin fraude, coerción o error en cuanto a la identidad de alguno, y sin reserva mental “ (Canon 1.18.3[a]). Firmar la licencia de matrimonio expedida por el Estado meramente le verifica al funcionario estatal que a una hora y en un lugar específico ocurrió una ceremonia de boda entre las dos personas nombradas, de la misma manera que registrar la información requerida en los archivos de la parroquia le certifica a la Iglesia que el matrimonio tuvo lugar.

Los clérigos no son los encargados de hacer cumplir las leyes de contrato, sino defensores de las personas que están haciendo compromisos que son tanto sagrados como civiles. De hecho, como firmadores de licencias de matrimonio, los clérigos disfrutaban la confianza expresada por las autoridades civiles (por siglos) de que ellos tienen la habilidad para proveer discernimiento útil para la pareja y también para encargarse de verificar que se haga todo lo necesario para entablar un contrato matrimonial.

La realidad es que la mayoría de los problemas relacionados con que un clérigo oficie un matrimonio tienen más que ver con malas o comprometedoras experiencias en una boda que con la complejidad de las legalidades de cualquier estado. Muchos clérigos han sido ignorados por planificadores de boda, explotados por padres exigentes y sido objeto de faltas de respeto por invitados que no conocen las normas de una iglesia, y todo esto junto con el abuso de la propiedad parroquial y los espacios sagrados ha contribuido a que algunos clérigos se muestren renuentes a participar en una ceremonia nupcial.

Algunas de estas experiencias se pueden minimizar:

- Establecer y publicar normas y políticas escritas para las bodas que honren el espacio sagrado y la ocasión sagrada;
- Capacitar a una o dos personas de la congregación para que funcionen como planificadores de boda y requerir que las parejas hagan sus arreglos comunicándose con ellas;
- Pedirle a la sacristía que establezca normas de uso para el edificio que incluyan bodas;
- Educar a la congregación regularmente en todo lo relacionado con los requisitos y las políticas de una boda;
- Desarrollar y comprometerse con establecer un plan robusto de consejería prematrimonial.

Este marco de referencia más expandido invita a la iglesia a no separarse de estas oportunidades, sino a participar más en ellas. Recomprometerse a la formación de cada pareja, y con la comunidad de la que ellos provienen. el clérigo cumple su llamado básico de ser pastor/a y maestro/a. Por lo tanto, el Grupo de Trabajo invita a la iglesia a no distanciarse ni separarse de sus perspectivas en cuanto a la importancia del matrimonio, sino a renovar su compromiso con el mensaje de apertura del rito nupcial:

Por lo tanto, el matrimonio no debe emprenderse inconsiderada o ligeramente, sino con reverencia, deliberación y de acuerdo con los propósitos para los cuales Dios lo instituyó. (*Libro de Oración Común*, p. 346)

Referencias citadas

Baade, Hans W., "Form of Marriage in Spanish North America," *Cornell Law Review*, vol. 61, no. 1 (1975)

Brooke, Christopher N. L., *The Medieval Idea of Marriage* (Oxford: Oxford University Press, 1989)

Brundage, James A., *Law, Sex, and Christian Society in Medieval Europe* (Chicago: University of Chicago Press, 1987)

Hayes, Christopher, "Agents of the State," Memorando al Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, 30 de agosto de 2016

Helmholz, R. H., *Marriage Litigation in Medieval England* (Cambridge: Cambridge University Press, 1974)

Helmholz, R. H., *The Oxford History of the Laws of England, Vol. 1, The Canon Law and Ecclesiastical Jurisdiction from 597 to the 1640s* (Oxford: Oxford University Press)

Hodges-Copple, Anne, "Signing Marriage Licenses? Yes." en Greg Jones, ed., *Writings on Marriage: The Journal of the Bishop's Task Force on Marriage, Convention Edition* (Raleigh: The Episcopal Diocese of North Carolina, 2009)

Kuehn, Thomas, "Contracting Marriage in Renaissance Florence," en Philip L. Reynolds y John Witte, Jr., *To have and to Hold: Marrying and Its Documentation in Western Christendom, 400-1600* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007)

Reynolds, Philip L., "Marrying and Its Documentation in Pre-Modern Europe: Consent, Celebration, and Property," en Philip L. Reynolds y John Witte, Jr., ed., *To Have and to Hold: Marrying and Its Documentation in Western Christendom, 400-1600* (Cambridge: Cambridge University Press, 2007)

Schillebeeckx, Edward, *Marriage: Secular Reality and Saving Mystery*, vol. 2, traduc. N. D. Smith (Londres: Scheed and Ward, 1965)

Stone, Lawrence, *The Road to Divorce: England 1530-1987* (Oxford: Oxford University Press, 1990)

Witte, John, Jr. *From Sacrament to Contract: Marriage, Religion, and Law in the Western Tradition*, 2nd ed. (Louisville: Westminster John Knox Press, 2012), p. 106.

IV. Ensayos sobre el matrimonio

preparado por el

Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio 2012-2015

Contenido

Introducción

1. Marco bíblico y teológico para el análisis del matrimonio
2. El matrimonio cristiano como vocación
3. Una historia del matrimonio cristiano
4. El matrimonio como rito iniciático
5. El Canon del Matrimonio: Historia y Crítica
6. Agentes del Estado: Una Pregunta para el Discernimiento
7. Cambios en las tendencias y normas relativas al matrimonio

V. Dear Beloved - Kit de Herramientas para el Estudio del Matrimonio

preparado por el

Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio 2012-2015

Contenido

Introducción

Propósito de este kit de herramientas

Quién debe usar este kit

Cómo usar este kit

El rol del obispo y la diócesis

El rol del clero y los laicos

Publicidad de sus foros o un evento

FORMATO 1 — CONVERSACIONES

Guías para el facilitador

Hojas de información

Nuestra Experiencia de Gracia en una Relación

Consideraciones y Preguntas Históricas

Normas Cambiantes en el Contexto Contemporáneo

Consideraciones y Preguntas Bíblicas y Teológicas

FORMATO 2 — FOROS

¿Qué se Requiere para que el Matrimonio sea Cristiano?

Matrimonio y Cultura

El Matrimonio y la Biblia: Un Estudio Bíblico

Historia de un Fragmento Litúrgico

FORMATO 3 — GRUPOS DE ESTUDIO

Preguntas de discusión

VI. Recursos Pastorales para Preparar a las Parejas para el Matrimonio

adaptados de

Recursos Litúrgicos 1, edición revisada y expandida (2015)*

Contenido

Preparación Prematrimonial: Introducción

Presentadores

Primera Sesión: Conocernos y un Resumen

Segunda Sesión: Lecciones del Pasado, Parte 1

Tercera Sesión: Lecciones del Pasado, Parte 2

Cuarta Sesión: Mirando hacia el futuro

Quinta Sesión: Decisiones Litúrgicas y Conclusión

Hojas de información

1. Declaración de la Intención para el Matrimonio (Canon I.18.4)
2. Acerca de los Presentadores—Para la Pareja
3. Información para los Presentadores
4. Modelo de Normas Congregacionales

* Preparado por la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música, 2009-2012

Preparación Prematrimonial: Introducción

A continuación se muestra una guía de preparación prematrimonial de cinco sesiones que se puede usar junto con los materiales antes descritos. Estos materiales fueron originalmente preparados por la Comisión Permanente de Liturgia y Música durante el trienio 2009-2012 como parte de su tarea de desarrollar recursos teológicos y litúrgicos para bendecir relaciones del mismo sexo. Todos han sido revisados para usarse con cualquier pareja

La preparación prematrimonial tiene como meta fortalecer una relación monógama y de por vida, arraigada en Cristo. La Resolución 2000-D039 de la Convención General trata de la esperanza—tanto de la Iglesia como de la pareja—para esas relaciones:

Se resuelve: Que esperamos que tales relaciones se caractericen por fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuo, comunicaciones honestas y prudentes, y el amor santo que permite que quienes viven en estas relaciones vean en el otro la imagen de

Dios; y asimismo

Se resuelve: Que denunciemos la promiscuidad, la explotación y el abuso en las relaciones de nuestros miembros; y asimismo

Se resuelve, Que esta Iglesia tiene la intención de que todos sus miembros se hagan responsables por estos valores, y les proveerá el apoyo en oración, la exhortación y el cuidado pastoral necesarios para que vivan fieles a ellos.

Idealmente, las sesiones durarán entre sesenta (60) y noventa (90) minutos cada una, y ambos contrayentes deben estar presentes en todas (aunque el orientador puede decidir reunirse con uno de ellos para hablar de asuntos específicos). Aquellos con experiencia en preparar parejas pueden optar por adaptar, combinar o cambiar el orden de este resumen.

Presentadores

Los presentadores son personas escogidas por la pareja para respaldo y para presentar o entregar la pareja al oficiante y a la asamblea durante la ceremonia nupcial. Los presentadores pueden ser amigos, padres, familiares o miembros de la congregación local. Esta opción le da a la gente importante en la vida de la pareja una voz durante la liturgia y enriquece la experiencia para todos los invitados. Los presentadores también sirven un rol importante en respaldar a la pareja antes y después de la ceremonia nupcial. La selección de una pareja que tenga una relación madura puede ser particularmente útil para una pareja que está empezando su vida juntos. La pareja y el clero o laico que los va a preparar deben hablar lo antes posible acerca de la selección de los presentadores para que éstos puedan empezar a apoyar a la pareja en oración desde temprano.

En este recurso pastoral hay dos (2) hojas de información (una para la pareja y una para los presentadores) que explican con detalle el rol de los presentadores y que se deben entregar al terminar la primera sesión de preparación. Las hojas están diseñadas para usar con la “Testificación y Bendición de un Matrimonio”. Las congregaciones que usen presentadores en la “Celebración y Bendición de un Matrimonio” o la “Celebración y Bendición de un Matrimonio 2” pueden usar estas hojas de información substituyendo el texto de la presentación en la sección Rúbricas Adicionales (LOC p. 359; arriba, p. xx).

Primera Sesión: Conocernos y un Resumen

Esta sesión se enfoca en conocerse mutuamente. También empieza a explicar los detalles del rito, ofreciéndoles a la pareja y al clérigo una oportunidad para estudiar los ritos juntos, aprender qué significan y qué opciones tienen, y afirmar que la bendición del matrimonio, arraigada en Dios, se recibe a través de la iglesia. Algunos clérigos, sin embargo, quizás prefieran hacer un resumen sumamente general de los ritos en esta sesión para estudiarlos más a fondo más tarde en el proceso.

Abordar los asuntos prácticos del matrimonio al comenzar ayudará a fomentar confianza y permite que la pareja sea más receptiva a las enseñanzas de las próximas cuatro sesiones. Al ofrecerles aunque sea un resumen general de los ritos, el preparador puede contestar preguntas y aliviar ansiedades acerca del día mismo. La pareja y el clérigo que va a officiar necesitan decidir, ya sea en esta sesión o en una de las siguientes, cuál rito usarán.

La Primera Sesión incluye bastante material, y se puede mover parte a otra sesión. Las hojas de información de esta sesión incluyen:

- Las liturgias Celebración y Bendición del Matrimonio (LOC, págs. 344-354); “Testificación y Bendición del Matrimonio” (LOC, págs. xx-xx); “Celebración y Bendición del Matrimonio 2” (LOC, págs. xx-xx)
- 2. *Declaración de Intención* (al final de este bosquejo)
- 3. *Información de los Presentadores—Para la Pareja* (al final de este bosquejo)
- 4. *Información para los Presentadores* (al final de este bosquejo)

Bosquejo de la Primera Sesión

- Orar juntos.
- Presentarse los unos a los otros y conocerse (varía dependiendo de cuánto el preparador ya conoce a la pareja).
- Explorar el trasfondo religioso de la pareja, sus experiencias con la iglesia (o iglesias), y sus razones para haberse unido a esta congregación.
- Reflexionar sobre el significado teológico de la relación de la pareja. Para esta discusión, se pueden usar la *Declaración de Intención* y las liturgias del matrimonio. (Esta reflexión se podría mover a otra sesión más tarde.)
- Repasar y pedirle a la pareja que firme la *Declaración de Intención*.
- Repasar los ritos nupciales, destacando los asuntos teológicos y decidiendo cuáles liturgias se usarán:
 - Discutir la Eucaristía como normativa en el servicio. Sin embargo, incluir la Eucaristía podría no ser apropiado si solamente uno de los contrayentes es cristiano.
 - Enfatizar la diferencia entre una boda civil y la bendición eclesial que es parte del servicio nupcial.

- Contestar preguntas generales en cuanto a los detalles de la boda y la práctica de la Iglesia.
- Introducir la posibilidad de tener personas que presenten o entreguen a la pareja.

Al final de la sesión, entregar las hojas de información y sugerir temas de “tarea” para que la pareja considere en preparación para la Segunda y la Tercera Sesión.

- Familias de origen y cómo fue crecer en ellas
 - Qué funcionó y qué no funcionó tan bien en sus familias de origen (este tema también puede tener influencia en la Cuarta Sesión)
 - Historial eclesiástico/religioso de la familia y también el historial individual de los contrayentes—tanto positivo como negativo— con la iglesia/religión
- Matrimonios de los familiares, en particular de los padres
 - Maneras en que los padres manejan los conflictos
 - Estilos de crianza de hijos de los padres
 - Tolerancia hacia la orientación sexual o identidad de género en ambas familias

Segunda Sesión: Lecciones del Pasado, Parte 1

Esta sesión ofrece una oportunidad para que cada contrayente se exprese y que el otro lo escuche. La Segunda Sesión empieza con una oración y luego se enfoca en la relación de un contrayente con su familia de origen, que incluye explorar el matrimonio o los matrimonios de sus padres y hermanos, y si es posible, de los abuelos y amigos cercanos. Esta discusión incluye decir qué cosas el contrayente replicaría o no replicaría en sus propias relaciones actuales y futuras, y en particular la relación que se va a bendecir. Además, el contrayente puede fijarse en los niveles de aceptación de su relación por parte de su familia y en otros asuntos de su familia de origen y niñez.

La suposición guía de esta análisis es que ciertos asuntos se replican de una generación a la próxima y que, una vez esos asuntos se identifican, las personas pueden optar por continuar esos patrones o deliberadamente alterarlos. Esta sesión funciona con mayor efectividad si la conversación fluye naturalmente en lugar de seguir una entrevista rígida, y si incluye los siguientes temas:

- Familia: cuántos hermanos y el orden de nacimiento
- Dinero: rol e influencia en la familia
- Sexo: actitudes en la familia de origen en cuanto a la monogamia, la fidelidad, y el rol del sexo en una relación
- Alcohol y drogas: su lugar dentro de la familia a medida que los hijos crecieron
- Familia política: relación con los suegros, la familia política y la familia extendida
- Hijos:

- acuerdo o desacuerdo entre los padres en cuanto a la crianza
- cómo se siente la persona en cuanto a ser un hijo en su familia
- Conflicto: métodos de pelea y desacuerdo de los padres

A medida que la conversación concluye, el preparador invita al contrayente a identificar qué cosas replicaría o no replicaría en su propia relación adulta con su cónyuge. Después, el contrayente que estaba escuchando tiene una oportunidad para comentar acerca de lo que escuchó y aprendió, especialmente si algo fue una sorpresa.

Tercera Sesión: Lecciones del Pasado, Parte 2

Esta sesión continúa enfocándose en el pasado extendiendo la oportunidad para que el segundo contrayente hable sobre su familia de origen. Ambos necesitan la oportunidad para explorar los temas y escuchar las historias del otro para aprender y apreciar más lo que él/ella está trayendo a la relación.

La Tercera Sesión, que también comienza con una oración, duplica el proceso de la Segunda Sesión pero esta vez la oportunidad es para el segundo contrayente. Si el tiempo lo permite al final, la pareja puede discutir el impacto del historial familiar en su relación.

Cuarta Sesión: Mirando hacia el futuro

Esta sesión, una oportunidad para examinar la relación en la actualidad y en el futuro, invita a la pareja a mencionar áreas de la relación que parecen ser buenas y de apoyo, y también abre un espacio para identificar y resolver áreas que puedan ser problemáticas. Cualquier idea, pregunta o información nueva de las sesiones anteriores puede ayudar a determinar dónde se encuentra la pareja actualmente y qué áreas de su relación y hogar podrían necesitar atención en el futuro.

Después de abrir en oración, esta sesión incluir una discusión de lo siguiente:

- La relación general de la pareja: explorar a fondo dónde han estado y dónde están ahora
- El rol del sexo y la intimidad en la relación (por ejemplo, cambios potenciales en la conducta sexual como resultado de comprometerse a tener una relación de monogamia.
- Rol del alcohol y las drogas en la relación
- Dinero (por ejemplo, las finanzas del hogar y planificación financiera)
- Protecciones legales (por ejemplo, poderes legales médicos y financieros, testamento y testamentos en vida, seguros)
- Roles en el hogar (por ejemplo, ¿quién se encargará de sacar la basura, quién se encargará de organizar el calendario social?)

- Comunicación:
 - Cómo la pareja resuelve los conflictos
 - Qué pasa si no están de acuerdo
- Inquietudes para el futuro
- Toma de decisiones como pareja
- Cómo interactuar con las familias (tanto como la propia como la del otro) de manera individual y como pareja
- Sistemas de apoyo, ahora y en el futuro.

La Cuarta Sesión concluye con una discusión de la necesidad de tener límites entre las generaciones para que la vida de la pareja como unidad se pueda distinguir de las generaciones mayores y menores.

Quinta Sesión: Decisiones Litúrgicas y Conclusión

La Quinta Sesión, que se enfoca en el rito nupcial en sí, es una oportunidad para escoger las liturgias basándose en la discusión en la primera sesión. La profundidad de la discusión se determinará por lo que se haya o no se haya discutido en la Primera Sesión. Además, como sesión final, la Quinta Sesión sirve como momento para considerar preguntas que hayan surgido en las sesiones anteriores.

Bosquejo de la Quinta Sesión

- Orar juntos.
- Contestar preguntas y hablar sobre inquietudes de las sesiones anteriores y cualquier otro tema que haya surgido.
- Repasar las reflexiones teológicas en luz de las sesiones anteriores y lo que está por venir. El preparador puede ayudar a la pareja a conectar las prácticas espirituales de su vida como pareja con el rito nupcial. Por ejemplo, ¿entrarán a la boda juntos o por separado, o estarán ya en el área de adoración cuando comience la liturgia? ¿Se sentarán juntos durante el Ministerio de la Palabra o a ambos lados del pasillo?
- Discutir los detalles del servicio mismo:
 - Escrituras (¿qué pasajes se aplican particularmente a la vida de la pareja?) y si se incluirán lecturas de otras fuentes fuera de la Biblia
 - ¿La liturgia será durante la celebración semanal principal de la congregación? ¿Se omitirá la celebración de la Eucaristía por alguna causa pastoral?
 - Otras opciones litúrgicas, especialmente:
 - ¿Qué colecta se usará?

- Para la Testificación y Bendición del Matrimonio, ¿cuál de los dos votos se usará?
 - Si intercambiarán anillos, o si la pareja ya está usando anillos, ¿se van a bendecir?
 - ¿Qué música, si alguna, se va a usar? (La pareja debe consultar con el músico de la congregación.)
- Hablar sobre los presentadores y sus roles en apoyar a la pareja en la boda y en su vida después de casados.

En conclusión, el preparador puede asegurarle a la pareja que han hecho un excelente e importante trabajo juntos, y que ese trabajo es un regalo tanto para el preparador como para ellos mismos como pareja. El preparador puede expresar cuánto le complace poder participar en el matrimonio de la pareja y conocer a sus familias cercanas y extendidas, verlos con sus amigos y celebrar su relación ante Dios.

Hojas de información

1. *Declaración de intención*
2. *Acerca de los Presentadores—Para la Pareja*
3. *Información para los Presentadores*
4. *Modelo de Normas Congregacionales*

La *Declaración de la Intención* requiere reemplazar las iniciales *N.N.* y *N. N.* en la primera oración con los nombres de la pareja.

Las hojas 2 y 3 están diseñadas para usar con la “Testificación y Bendición de un Matrimonio”. Estas hojas se pueden modificar según la liturgia de matrimonio que se use.

Las hojas 2 y 4 son muestras que se pueden adaptar para uso de una congregación específica. En estas, “Iglesia Episcopal N.” se debe reemplazar con el nombre de la congregación, y se debe hacer un cambio similar para la “Diócesis Episcopal de X.”

Hoja de Información 1

Declaración de Intención

(Canon I.18.4)

Somos conscientes de la enseñanza de la iglesia de que el propósito de Dios para nuestro matrimonio es para nuestro gozo mutuo, para la ayuda y la comodidad que nos brindaremos mutuamente tanto en la prosperidad como en la adversidad, y, cuando sea la voluntad de Dios, para el don y el patrimonio de los hijos y su formación en el conocimiento y el amor de Dios. También entendemos que nuestro matrimonio debe ser incondicional, mutuo, exclusivo, fiel y de por vida y nos comprometemos a esforzarnos por aceptar estos dones y cumplir estos deberes, con la ayuda de Dios y el apoyo de nuestra comunidad.

Firma

Firma

Fecha: _____

Muestra de una Hoja de Información 2

Acerca de los Presentadores—Para la Pareja

En la Iglesia Episcopal N., nosotros consideramos que la “Testificación y Bendición del Matrimonio” es una celebración respaldada por la congregación, de la misma manera que los candidatos al bautismo son respaldados por todos los miembros de la Iglesia. Al igual que los que se bautizan son iniciados en la vida plena de la Iglesia, los que reciben la bendición de la Iglesia sobre su matrimonio son acogidos de una manera nueva en la comunidad de fe.

Liturgia del Matrimonio

La presentación o entrega de los contrayentes ocurre inmediatamente después del sermón, de la siguiente manera:

La pareja se pone de pie frente a la asamblea. Si habrá presentación o entrega de los cónyuges, los presentadores se ponen de pie junto a la pareja, y el Oficiante les dice

Oficiante ¿Quién presenta a N. y N. para que busquen buscar la bendición de Dios y la Iglesia sobre su amor y vida matrimonial?

Presentadores Nosotros.

Oficiante ¿Amarán, respetarán y orarán por N. y N., y harán todo lo posible para apoyarlos en su vida matrimonial?

Presentadores Lo haremos.

Cómo Seleccionar a los Presentadores

Hay una variedad de posibilidades al seleccionar quién se pondrá de pie con ustedes para entregarles en la liturgia. Puede ser útil seleccionar al menos un miembro de esta comunidad de fe para que les acompañe en este proceso. Si son nuevos en la congregación, el presbítero (u otra persona designada) les puede ayudar a discernir y saber a quién considerar. La selección de una pareja que tenga una relación madura puede ser particularmente útil si ustedes están empezando su vida juntos. A menudo las parejas seleccionan a sus propios padres, hijos u otros miembros de la familia como sus presentadores.

Los presentadores pueden orar por ustedes durante la preparación antes del matrimonio, mantenerles conectados a la congregación, y continuar apoyándoles al comenzar a vivir su vida de pacto juntos.

Finalmente, al seleccionar recuerde que estas personas se pondrán de pie con ustedes durante la liturgia para presentarlos o entregarlos durante el rito nupcial. Recuerden también que, inmediatamente después de ser presentados o entregados, la congregación completa hará un juramento de apoyarlos ahora que ustedes serán bendición y gracia para toda la congregación.

Debido a que los presentadores tienen un rol importante antes y después de la boda, ustedes y su clérigo deben hablar temprano acerca de la selección de presentadores para que ellos puedan comenzar a orar junto con ustedes lo antes posible.

Muestra de una Hoja de Información 3
Información para los Presentadores

En la Iglesia Episcopal N., nosotros consideramos que la “Testificación y Bendición del Matrimonio” es una celebración respaldada por la congregación, de la misma manera que los candidatos al bautismo son respaldados por todos los miembros de la Iglesia. Al igual que los que se bautizan son iniciados en la vida plena de la Iglesia, los que reciben la bendición de la Iglesia sobre su matrimonio son acogidos de una manera nueva en la comunidad de fe.

En la boda, ustedes presentarán o le entregarán la pareja al oficiante y a la asamblea de la siguiente manera:

La pareja se pone de pie frente a la asamblea. Si habrá presentación o entrega de los cónyuges, los presentadores se ponen de pie junto a la pareja, y el Oficiante les dice

Oficiante ¿Quién presenta a N. y N. para que busquen buscar la bendición de Dios y la Iglesia sobre su amor y vida matrimonial?

Presentadores Nosotros.

Oficiante ¿Amarán, respetarán y orarán por N. y N., y harán todo lo posible para apoyarlos en su vida matrimonial?

Presentadores Lo haremos.

Como presentador, su rol comienza antes del día de la boda. Le alentamos a orar por la pareja de manera privada y también en las Oraciones del Pueblo en los servicios de Domingo durante el periodo de preparación de la pareja. Usted puede continuar apoyando la vida de ellos recordando el aniversario del matrimonio y diciendo presente siempre que ese hogar experimente momentos de dificultad o celebre ocasiones de júbilo. Si usted es miembro de la congregación, también tiene un rol en mantenerlos conectados con los demás en la congregación.

Como presentador, usted promete apoyar a la pareja mientras ellos son bendición y demuestran gracia a sus familias y amigos, a la Iglesia, y al mundo. En este rol, usted entonces es testigo de la bendición otorgada y recibida en la liturgia del matrimonio y transmitida por la pareja al mundo.

Muestra de una Hoja de Información 4
Modelo de Normas Congregacionales

NOTA: La mayoría de las congregaciones adoptan algún tipo de política para bodas en la que se establecen las normas y directrices para las parejas que se estén preparando para casarse. Todas las congregaciones pueden participar en un ejercicio útil y fructífero para desarrollar normas que reflejen la comunidad cristiana en la que se congregan; las normas que se desarrollen deben aplicarse a todas las parejas. Obviamente, tal política es opcional a discreción del clero en consulta con la sacristía o el comité del obispo. Como es el caso siempre en asuntos litúrgicos, las decisiones finales son responsabilidad del clero. A continuación se incluye un modelo de directrices para aplicarse a todas las parejas que se están preparando para casarse. Este modelo se puede modificar para cumplir situaciones y necesidades específicas.

Información para Parejas que Quieran Casarse en la Iglesia Episcopal N.

A. Introducción

La comunidad cristiana en la Iglesia Episcopal N. entiende que las relaciones son complejas y que hacer un compromiso por toda la vida casándose es un evento importante, excitante y lleno de maravilla en la vida de una persona. También creemos que una comunidad cristiana que acuerda bendecir una relación así necesita ser intencional en lo que respecta a apoyar a la familia mientras ésta se prepara para casarse y mientras ellos vivan sus vidas.

Entendemos que las relaciones comprometidas para toda la vida, ya sean de minoría en cuanto a género y sexo o parejas de diferente género/sexo, deben ser signos externos y visibles de un amor interno, espiritual y dado por Dios. En este contexto, la Iglesia Episcopal N. busca apoyar a todas las parejas en su compromiso el uno con el otro y ayudar a que el amor de Dios sea más visible para toda la comunidad.

B. Directrices

Las siguientes directrices han sido adoptadas por los líderes laicos y ordenados de la Iglesia Episcopal N.:

1. Como lo requieren los Cánones de la Iglesia Episcopal, al menos uno de los contrayentes de una pareja de minoría en cuanto a género y sexo tiene que haberse bautizado.
2. Se desea que al menos un miembro de la pareja sea miembro activo de esta o de alguna otra comunidad cristiana. Esperamos que esta membresía sea una en la que el contrayente

considera seriamente y mediante oración apoyar a la congregación con su tiempo, talento y/o tesoro.

3. Se debe dar un aviso de aproximadamente seis meses para la planificación y preparación pastoral.
4. Si la pareja no tiene conexión alguna con la Iglesia Episcopal N. pero desea casarse en la Iglesia Episcopal N. o emplear los servicios de un presbítero de la Iglesia Episcopal N.:
 - los contrayentes deben poder demostrar que al menos uno de ellos es miembro activo en otra congregación Episcopal o cristiana;
 - ellos necesitan completar la preparación para el matrimonio con su propio clérigo, otro, o con un preparador laico calificado;
 - la pareja puede considerar hacer una contribución monetaria a la Iglesia Episcopal N. como agradecimiento por la boda y para continuar apoyando a la iglesia, a su ministerio y su misión. Una fórmula creativa para calcular esta contribución podría ser considerar un diezmo (10 por ciento) del presupuesto de la celebración completa. *[El clero tiene discreción aquí, ya que los recursos varían bastante de una pareja a pareja. Además, si una pareja está regresando a la Iglesia por primera vez, la mejor respuesta pastoral podría ser una bienvenida incondicional.]*

En todos los casos, es importante que todos los interesados cumplan con las leyes del estado, los Cánones de la Iglesia Episcopal, y los cánones y políticas de la Diócesis Episcopal de X y también con las directivas del obispo diocesano, incluyendo cumplir con las políticas diocesanas para casos en los que la relación no es el primer matrimonio para uno u otro de los contrayentes.

VII. Apéndices

Contenido

1. Cánones para el Matrimonio
2. Un Repaso de la Legislación en la Convención General

1. Cánones para el Matrimonio

Del libro Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal, 2015

TÍTULO I:

ORGANIZACIÓN Y ADMINISTRACIÓN

Canon 18: De la Celebración y Bendición del Matrimonio

Sec. 1. Todo clérigo de esta Iglesia se regirá por la legislación del Estado que gobierna la creación del estado civil del matrimonio, así como por estos cánones concernientes a la solemnización del matrimonio. Los Clérigos pueden solemnizar un matrimonio por medio de cualquiera de las formas litúrgicas autorizadas por esta Iglesia.

Sec 2. La pareja deberá notificar al Clérigo de su intención de contraer matrimonio por lo menos con treinta días de anticipación a la solemnización; Siempre que si una de las partes es miembro de la Congregación del Clérigo, o ambas partes pueden proporcionar pruebas satisfactorias de la necesidad de acortar el lapso, se podrá omitir este requisito por causa justificada; en cuyo caso el Clérigo informará de inmediato de su acción por escrito al Obispo.

Sec. 3. Antes de la solemnización, el Clérigo determinará:

(a) que ambas partes tienen el derecho a contraer matrimonio de acuerdo con las leyes del Estado y consienten hacerlo libremente, sin fraude, coerción, error en cuanto a la identidad del cónyuge, ni reservaciones mentales; y

(b) que por lo menos uno de los contrayentes esté bautizado; y

(c) que ambas partes hayan sido instruidas por parte del Clérigo, o de una persona que el Clérigo conozca como competente y responsable, con respecto a la naturaleza, propósito y significado, así como los derechos, deberes y obligaciones del matrimonio-

Sec. 4. Antes de la solemnización, las partes deberán firmar la siguiente Declaración de Intención:

Somos conscientes de la enseñanza de la iglesia de que el propósito de Dios para nuestro matrimonio es para nuestro gozo mutuo, para la ayuda y la comodidad que nos brindaremos mutuamente tanto en la prosperidad como en la adversidad, y, cuando sea la voluntad de Dios, para el don y el patrimonio de los hijos y su formación en el conocimiento y el amor de Dios. También entendemos que nuestro matrimonio debe ser incondicional, mutuo, exclusivo, fiel y de por vida y nos comprometemos a esforzarnos por aceptar estos dones y cumplir estos deberes, con la ayuda de Dios y el apoyo de nuestra comunidad.

Sec. 5. Al menos dos testigos estarán presentes en la solemnización y, junto con el Clérigo y los contrayentes, firmarán el registro de la solemnización correspondiente; dicho registro deberá incluir la fecha y el lugar de la solemnización, nombres de los testigos, de los contrayentes y sus padres, la edad de los contrayentes, su condición religiosa y su(s) domicilio(s).

Sec. 6. Un obispo o presbítero puede pronunciar una bendición a un matrimonio civil usando cualquiera de las formas litúrgicas autorizadas por esta Iglesia.

Sec. 7. Cualquier Clérigo de esta Iglesia podrá negarse, a su discreción, a solemnizar o bendecir un matrimonio.

CANON 19: Del Reglamento que Rige el Sagrado Matrimonio:

Sobre la preservación y disolución del matrimonio, y segundas nupcias.

Sec. 1. Cuando peligre la unidad matrimonial por disensión y en la medida de lo posible, será deber de una o ambas partes llevar el asunto ante un Clérigo de esta Iglesia, antes de contemplar cualquier acción jurídica; será deber de dicho Clérigo actuar en primer lugar para proteger y promover la seguridad física y emocional de las personas involucradas y sólo entonces, si es posible, tratar de reconciliar a las partes.

Sec. 2 (a) Cualquier miembro de esta iglesia cuyo matrimonio haya sido anulado o disuelto por un tribunal civil, podrá solicitar al Obispo o a la Autoridad Eclesiástica de la Diócesis donde reside legal o canónicamente, un dictamen sobre su estado matrimonial a juicio de la Iglesia. Tal dictamen podrá ser el reconocimiento de la nulidad o de la terminación de dicho matrimonio; *se dispone, sin embargo*, que ningún dictamen será interpretado de manera que afecte en forma alguna la legitimidad de los hijos o la validez civil de la relación anterior.

(b) Todo dictamen rendido bajo esta Sección se hará por escrito y formará parte permanente del archivo de la Diócesis.

Sec. 3. Ningún Clérigo de esta Iglesia podrá solemnizar el matrimonio de una persona que haya sido esposo o esposa de otra persona que aún viva, y ningún miembro de esta Iglesia se unirá en matrimonio cuando cualquiera de las partes contrayentes haya sido esposo o esposa de otra persona que aún viva, salvo en los casos siguientes:

(a) El Clérigo estará satisfecho con las pruebas correspondientes de que el anterior matrimonio ha sido anulado o disuelto a través de un dictamen o decreto final de un tribunal civil de una jurisdicción competente.

(b) El Clérigo habrá informado a las partes que deben guardar un interés continuo por el bienestar del ex cónyuge y de los hijos del matrimonio anterior.

(c) El Clérigo consultará con el Obispo de la Diócesis donde reside canónicamente o al Obispo de la Diócesis en la que tiene licencia para oficiar, y obtendrá su consentimiento antes de solemnizar cualquier matrimonio bajo esta Sección, e informará al Obispo al efecto.

(d) Si el propuesto matrimonio se solemnizará en una jurisdicción que no sea la que ha dado el consentimiento, éste deberá ser confirmado por el Obispo de dicha Jurisdicción.

Sec. 4. Todas las disposiciones del Canon 1.18 serán aplicables en todos los casos.

2. Un Repaso de la Legislación en la Convención General

Introducción

La historia legislativa aquí muestra el desarrollo de las deliberaciones de la Convención General acerca del lugar de los hombres gay y mujeres lesbianas en la vida de la Iglesia, particularmente con respecto a la bendición de sus relaciones de fidelidad, monógamas y de por vida. Las convenciones sucesivas han reconocido el trabajo de sus predecesores y llegado a nuevas decisiones.

Los textos de resolución son del website de los Archivos de la Iglesia Episcopal:
<http://www.episcopalarchives.org/e-archives/acts/>.

Mineápolis, 1976 Por primera vez, la Convención General adoptó una resolución que reconoció y afirmó la presencia de personas de orientación homosexual en la Iglesia.

Resolución 1976-A069

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que en esta Convención General existe un sentir que reafirma las personas homosexuales son hijos e hijas de Dios que tienen el mismo derecho que tienen las otras personas para recibir el amor, la aceptación y el cuidado pastoral de la Iglesia.

Anaheim, 1985: La Convención General reafirmó la resolución del 1976 y alentó a las diócesis a profundizar su entendimiento.

Resolución 1985-D082:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que esta 68a Convención General pida a cada una de las diócesis de esta Iglesia que busque una forma eficaz de promover una mejor comprensión de las personas homosexuales, que desarraigue mitos y prejuicios sobre la homosexualidad, que ofrezca cuidado pastoral y que haga realidad que las personas homosexuales reciban “el amor, la aceptación y el cuidado pastoral de la Iglesia” tal como fue reconocido por la Convención General de 1976.

Phoenix, 1991: La Convención General afirmó el entendimiento tradicional del matrimonio como entre un hombre y una mujer, y reconoció “discontinuidad” entre la enseñanza y la experiencia de muchos miembros de la Iglesia Episcopal.

Resolución 1991-A104:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que esta 70a Convención General afirme que la Iglesia Episcopal enseña que, tal como lo establece el Libro de Oración Común, la expresión física de la sexualidad es apropiada solo dentro de una unión matrimonial monogámica y permanente “de un hombre y una mujer en corazón, cuerpo y mente” querida por Dios “para gozo mutuo; para la ayuda y el consuelo que cada uno se dé, tanto en la prosperidad como en la adversidad; y, cuando Dios lo disponga, para la procreación de los hijos y su formación en el conocimiento y amor del Señor”; y asimismo

Se resuelve, Que esta Iglesia continúa trabajando para reconciliar la separación que existe entre esta enseñanza y las experiencias de muchos miembros de este cuerpo; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General confiese su incapacidad para liderar y resolver esta separación por medio de actos legislativos sobre la base de resoluciones orientadas a aspectos diferentes y particulares de estos temas; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General solicita que los obispos y miembros de cada diputación diocesana creen los medios para que las congregaciones de sus jurisdicciones comiencen a dialogar y a profundizar sus conocimientos sobre estos temas complejos; y, además que esta Convención General pide al Presidente de cada Provincia que asigne un obispo, un diputado del clero y un diputado laico de su provincia para facilitar el proceso, para recibir informes de cada diócesis durante cada una de las reuniones de su sínodo provincial e informen a la 71a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General pide a la Cámara de Obispos que previamente a la prepare una Enseñanza Pastoral usando lo aprendido en los procesos diocesanos y provinciales y aprovechando los aportes que los expertos en ética teológica, teología, ciencias sociales y personas homosexuales y lesbianas; y que tres laicos y tres miembros del clero de la Cámara de Diputados a ser nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados participen en la preparación de dicho documento.

Indianapolis, 1994: La Convención General agregó orientación sexual, junto con estado civil, sexo, incapacidad y edad como categorías en las que se asegura que no habrá discriminación en la Iglesia.

Resolución 1994–C020:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, que el Título I, Canon 17, Sección 5 se enmienden como sigue:

A ninguna persona se le negarán derechos, condición de miembro o acceso a igualdad en la vida, culto y gobierno de esta Iglesia por motivos de raza, color de la piel, [u] origen étnico, origen nacional, estado civil, sexo, orientación sexual, incapacidad o edad, excepto en los casos estipulados por [este] Canon.

Indianapolis, 1994: La Convención General pidió un estudio de “los fundamentos teológicos y las consideraciones pastorales involucrados en el desarrollo de ritos para honrar el honor y compromiso entre personas del mismo sexo”.

Resolución 1994–C042:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 71a Convención General disponga que la Comisión Permanente sobre Liturgia y el Comité de Teología de la Cámara de Obispos prepare y presente ante la 72a Convención General y como parte del diálogo entablado en la Iglesia sobre la sexualidad humana un informe considerando los fundamentos teológicos y consideraciones pastorales involucrados en la preparación de ritos que honran el amor y el compromiso entre personas del mismo sexo; y asimismo

Se resuelve, Que no se deben preparar ritos para honrar el amor y el compromiso entre personas del mismo sexo a menos que la preparación de dichos ritos haya sido autorizada por la Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que se asigne la suma de US\$8,600 para apoyar esta labor, sujeto a consideraciones de financiamiento.

Filadelfia, 1997: La Convención General reafirmó el entendimiento tradicional del matrimonio e hizo un llamado a continuar el estudio.

Resolución 1997-C003:

Se resuelve, Que esta 72a Convención General afirme la santidad del matrimonio cristiano entre un hombre y una mujer con la intención de mantenerlo para toda la vida; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención disponga que la Comisión Permanente sobre Liturgia continúe estudiando los aspectos teológicos de las relaciones convenidas entre parejas del mismo sexo y que para ser considerado ante la 73ª Convención General presente un informe completo a más tardar para noviembre de 1999 que incluya recomendaciones sobre pasos a tomar para resolver todo lo atinente a tal relaciones.

Denver, 2000: La Convención general reconoció otras relaciones aparte del matrimonio.

Resolución 2000-D039:

Se resuelve, Que los miembros de la 73ª Convención General quieren que en esta Iglesia exista una estructura sana y justa en la cual todos puedan ejercer sus dones... y asimismo,

Se resuelve, Que reconocemos que mientras las cuestiones sobre sexualidad humana no se hayan resuelto, hay parejas en el Cuerpo de Cristo y en esta Iglesia que están viviendo en matrimonio y parejas en el Cuerpo de Cristo y en esta Iglesia que están viviendo en otras formas de relaciones permanentes; y asimismo

Se resuelve, Que esperamos que tales relaciones se caractericen por la fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuo, comunicaciones honestas y prudentes, y el santo amor que permite que quienes viven en estas relaciones vean en el otro la imagen de Dios; y asimismo

Se resuelve, Que denunciemos la promiscuidad, la explotación y el abuso en las relaciones de nuestros miembros; y asimismo

Se resuelve, Que esta Iglesia tiene la intención de que todos sus miembros se hagan responsables por estos valores, y les proveerá el apoyo en oración, la exhortación y el cuidado pastoral necesarios para que vivan fieles a ellos; y asimismo

Se resuelve, Que reconocemos que algunos, actúan de buena fe y no están de acuerdo con las enseñanzas tradicionales de esta Iglesia sobre la sexualidad humana, no actuarán de acuerdo con dicha posición; y asimismo

Se resuelve, Que continuando con determinaciones anteriores de la Convención General de esta Iglesia y respondiendo al pedido de diálogo hecho por la Conferencia de Lambeth, reafirmamos que todos los que tienen diferentes posturas sobre temas controversiales tienen sitio en esta Iglesia y, además, reafirmamos la imperiosa

necesidad de promover las conversaciones entre personas de diferentes experiencias y perspectivas, reconociendo al mismo tiempo la enseñanza de la Iglesia sobre la santidad del matrimonio.

Mineápolis, 2003 Reconociendo las continuas diferencias, la Convención General reconoció “que las comunidades de fe locales actúan dentro de los límites de nuestra vida comunitaria al examinar y experimentar liturgias que celebran y bendicen uniones de personas del mismo sexo”.

Resolución 2003-C051:

Se resuelve, Que la 74a Convención General afirme lo siguiente:

1. Que nuestra vida como comunidad de fe se fundamenta en la obra salvadora de Jesucristo y se expresa en los principios del Cuadrilátero de Chicago-Lambeth: Las Sagradas Escrituras, los Credos históricos de la Iglesia, los dos Sacramentos dominicales y el Episcopado Histórico.
2. Que reafirmamos la resolución A069 de la 65ª Convención General (1976) que “las personas homosexuales son hijos e hijas de Dios que tienen el mismo derecho que tienen las otras personas para recibir el amor, la aceptación y el cuidado pastoral de la Iglesia.”
3. Que, debido a nuestras diferentes maneras de comprender a las personas homosexuales, diferimos sobre la mejor manera de cuidar pastoralmente a aquellos que quieren vivir en parejas monógamas y no célibes, y sobre aquello que es, o debería ser requerido, permitido o prohibido por la doctrina, disciplina y el culto de la Iglesia Episcopal en lo concerniente a su bendición;
4. Que reafirmamos la Resolución D039 de la 73ª Convención General (2000) que “Se espera que tales relaciones sean caracterizadas por la fidelidad, monogamia, afecto y respeto mutuos, las comunicaciones respetuosas y honestas, y que el santo amor que permitirá que en tales relaciones cada uno pueda percibir en el otra la imagen de Dios,” y que tal clase de relaciones se están dando en todas partes de la iglesia;
5. Que reconocemos que las comunidades de fe locales actúan dentro de los límites de nuestra vida comunitaria al examinar y experimentar liturgias que celebran y bendicen uniones de personas del mismo sexo;
6. Que nos comprometamos y convoquemos a toda la iglesia, en el espíritu de la Resolución A104 de la 70a Convención General (1991), a continuar orando, estudiando y discerniendo sobre el cuidado pastoral de personas homosexuales y lesbianas, incluyendo la compilación y preparación de materiales que faciliten el diálogo y el discernimiento en toda la iglesia por una comisión especial organizada y nombrada por el Obispo Presidente.
7. Que nuestro bautismo en Jesucristo es inseparable de nuestra mutua comunión y que nos comprometemos a mantenernos en esta comunión a pesar de la diversidad de nuestras opiniones en y entre las diócesis sobre la práctica pastoral para los homosexuales y las lesbianas de nuestras comunidades;
8. Que es material de fe que nuestro Señor desea la unidad de sus discípulos y que para nosotros, esto significa vivir dentro de los límites de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal; Que creemos que esta disciplina demuestra fidelidad hacia nuestro sistema de gobierno y que esto facilitará el diálogo que buscamos, tanto dentro de la Iglesia Episcopal como en la Comunión Anglicana y en otras iglesia y comunidades.

Anaheim, 2009: La Convención General le pidió a la Comisión Permanente de Liturgia y Música “recopilar y elaborar recursos teológicos y litúrgicos” para bendecir relaciones entre personas del mismo sexo.

Resolución 2009-C056:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 76a Convención General reconozca que los cambios en circunstancias en Estados Unidos y en otros países, a medida que se aprueban leyes que autorizan o prohíben el matrimonio, las uniones civiles o los acuerdos domésticos para personas gay y lesbianas en diferentes jurisdicciones civiles que exigen una respuesta pastoral renovada de esta Iglesia y un proceso abierto para la consideración de los recursos teológicos y litúrgicos para la bendición de relaciones del mismo sexo; y asimismo

Se resuelve, Que la Comisión Permanente de Liturgia y Música, en consulta con la Cámara de Obispos, recolecte y prepare recursos teológicos y litúrgicos y rinda informe ante la 77a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Comisión Permanente de Liturgia y Música, en consulta con la Cámara de Obispos, idee un proceso abierto para llevar a cabo su trabajo, invitando la participación de provincias, diócesis, congregaciones e individuos que ya realizan ese tipo de trabajo teológico e invitando la reflexión teológica de toda la Comunión Anglicana; y asimismo

Se resuelve, Que obispos, en particular los que se encuentran en diócesis dentro de jurisdicciones civiles en las que el matrimonio, unión civil o arreglo doméstico entre personas del mismo sexo son lícitas, ofrezcan una respuesta pastoral abundante para responder a las necesidades de los miembros de esta Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención honre la diversidad teológica de esta Iglesia con respecto a asuntos de la sexualidad humana; y asimismo

Se resuelve, Que se anime a los miembros de esta Iglesia a participar en este sentido.

Indianapolis, 2012: En la Resolución A049, la Convención General comentó el recurso “Te bendeciré, y serás bendición” para estudio y uso, autorizó la liturgia para uso de prueba, y pidió un proceso de revisión y desarrollo adicional de los recursos teológicos. Además, en la Resolución A050, la Convención General pidió un grupo de trabajo para explorar el entendimiento del matrimonio, incluyendo atención a las leyes que autoricen o prohíban el matrimonio entre el mismo sexo.

Resolución 2012-A049

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 77a Convención General recomiende “Recursos Litúrgicos I: “Te bendeciré, y serás bendición” para estudio y utilización en congregaciones y diócesis de la Iglesia Episcopal, con las siguientes revisiones:

En todo el texto de “Te bendeciré, y serás bendición” cambiar “del mismo género” a “del mismo sexo”

Blue Book p. 184: Cambiar “Recursos para la Bendición de Uniones Entre Personas del Mismo Género” a “Recursos para Atestiguar y Bendecir un Pacto de por Vida en una Relación del Mismo Sexo”

Blue Book p. 240: Agregar rúbrica después de la primera rúbrica que diga: “Por lo menos una persona de la pareja debe ser un cristiano bautizado.”

Blue Book p. 240: En el párrafo 2, renglón 1, borrar “por lo menos una deberá haber sido bautizada”

Blue Book p. 241: En el mensaje del Oficiante a la asamblea, borrar “venga lo que venga” (párrafo 1, renglón 10)

Blue Book, pp. 241–242 En el mensaje del Oficiante a la asamblea, borrar todo el párrafo 2 (“Lo que vendrá ... nos invita a compartir.”)

Blue Book p. 242: En el mensaje del Oficiante a la asamblea, cambiar “Oremos, entonces” (párrafo 3, renglón 1) “Por lo tanto, en el nombre de Cristo, oremos.”

Blue Book p. 245: Después de la oración por paz en su hogar y amor en su familia, agregar la siguiente oración: “Dales gracia para que, cuando se ofendan el uno al otro, reconozcan sus faltas, se pidan perdón y busquen el tuyo: Oh Señor, en tu misericordia (o Señor, por tu bondad) Escucha nuestra oración.”

Blue Book p. 246: Cambiar la rúbrica que comienza con “Después de un momento de silencio” a lo siguiente: “El líder puede agregar una o más de las siguientes oraciones.”

Blue Book p. 247: Bajo Compromiso (ambas formas) renglón 7, cambiar “Te honraré y sostendré” a “Te honraré y te amaré”

Blue Book p. 248: En la primera forma de la bendición de los anillos, cambiar el renglón 2 a “como signos del pacto perdurable”

Blue Book p. 248: En la Bendición de la pareja, agregar una rúbrica entre el primero y segundo párrafos: “El Oficiante continúa con uno de los siguientes”

Blue Book p. 248: En la Bendición de la pareja, agregar un tercer párrafo después de “Amén”: “o esto / Dios, la santa e indivisa Trinidad, los/las bendiga, los/las conserve y los/las guarde, y por misericordia les conceda gracia abundante e infinita, para que puedan complacer a Dios en cuerpo y alma. Que Dios los/las haga un signo de la misericordia y la fidelidad inalterable manifiesta en la vida, la muerte y la resurrección de nuestro Señor y los/las lleve al fin al deleite del banquete celestial, donde vive y reina por los siglos de los siglos. Amén.”

Blue Book p. 257: En el párrafo bajo E. Vocación, cambiar “I Samuel 18” a “I Samuel 3”; y asimismo

Se resuelve, Que la 77a Convención General autorice el uso de “Testificación y Bendición de un Pacto de por vida” de “Recursos Litúrgicos I: “Te bendeciré, y serás bendición” empezando el primer domingo de Adviento 2012, bajo la dirección y sujeto al permiso del obispo en su calidad de autoridad eclesiástica; y asimismo

Se resuelve, Que obispos, en particular los que se encuentran en diócesis dentro de jurisdicciones civiles en las que el matrimonio, unión civil o arreglo doméstico entre personas del mismo sexo son lícitas, ofrezcan una respuesta pastoral abundante para responder a las necesidades de los miembros de esta Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que los obispos podrán autorizar la adaptación de estos materiales a fin de satisfacer las necesidades de los miembros de esta Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la disposición del Canon I.18.4 se aplique por extensión a “Recursos teológicos para la bendición de uniones entre personas del mismo sexo”, es decir, “Cualquier Clérigo de esta Iglesia podrá negarse, a su discreción, a” presidir cualquier rito de bendición definido en la presente; y asimismo

Se resuelve, Que esta convención honre la diversidad teológica de esta iglesia en lo que respecta a las cuestiones de la sexualidad humana y que ningún obispo, presbítero, diácono o laico, ha de ser obligado o penalizado de manera alguna, ni sufrirá clase alguna de discapacidad canónica, como resultado indisposición de apoyar o su objeción por conciencia del acto de la 77a Convención General con respecto a la bendición de uniones entre personas del mismo sexo; y asimismo

Se resuelve, Que el recurso teológico para la bendición de un pacto de por vida será ampliado por la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música en el transcurso del trienio 2013-2015, con especial atención a una mayor vinculación con las escrituras y las categorías correspondientes y a las fuentes de teología sistemática (es decir, la creación, el pecado, la misericordia, la salvación, la redención, la naturaleza humana); y asimismo

Se resuelve, Que la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música incluya obras de diversas perspectivas teológicas en la ampliación futura del recurso teológico; y asimismo

Se resuelve, Que la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música prepare un proceso abierto para la revisión de “Te bendeciré, y serás bendición” y que invite las observaciones de provincias, diócesis, congregaciones e individuos de toda La Iglesia Episcopal y de toda la Comunión Anglicana y de compañeros ecuménicos, y que reporte sobre lo mismo ante la 78a Convención General.

Resolución 2012–A050

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 77a Convención General pida a la Obispa Presidenta y a la Presidenta de la Cámara de Diputados que formen un grupo de trabajo de no más de doce personas, entre ellas teólogos, liturgistas, pastores y educadores, con el fin de identificar y explorar las dimensiones bíblicas, teológicas, históricas, litúrgicas y canónicas del matrimonio; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo consulte con la Comisión Permanente sobre Constitución y Cánones y la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música para responder a la necesidad pastoral de los presbíteros para oficiar un matrimonio civil de una pareja del mismo sexo en los estados que lo autorizan; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo consulte con parejas que viven en el matrimonio y en otras relaciones de compromiso de toda la vida y con adultos solteros; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo consulte con otras iglesias de la Comunión Anglicana y con nuestros socios ecuménicos; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo considere los problemas que plantearía cambiar las normas de la cultura y la sociedad y las estructuras jurídicas que autorizan o prohíben el matrimonio, las uniones civiles o los arreglos domésticos entre dos personas del mismo género, en los EE.UU. y en los demás países donde se encuentra La Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo prepare materiales para reflexión teológica y normas para discusión teológica en el nivel local; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo informe de su progreso a la 77a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 para llevar a cabo esta resolución.

Salt Lake City, 2015: En la Resolución A054, la Convención General autorizó dos liturgias de matrimonio para uso de prueba y el uso de “Testificación y Bendición de un Pacto de Por Vida”, permitiendo así el matrimonio de parejas del mismo sexo en jurisdicciones civiles en las que esos matrimonios sean legales. Además, la Resolución A036 revisó el canon del matrimonio (Canon I.18; el texto revisado está en el Apéndice 2), y la Resolución A037 pidió que las diócesis y parroquias usen los materiales de estudio producidos por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio establecido por la Convención del 2012, y pidió un grupo de trabajo expandido para continuar estudiando el matrimonio.

Resolución 2015-A036:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que se enmiende por este medio el Canon I.18 para que diga lo siguiente:

~~CANON 18: De la Solemnización del Sagrado Matrimonio~~

Canon 18: De la Celebración y Bendición del Matrimonio

Sec. 1. Todo Clérigo de esta Iglesia se regirá por las leyes del Estado sobre la creación del estado civil del matrimonio, así como ~~las leyes de esta Iglesia que gobiernan~~ estos cánones sobre la solemnización del ~~matrimonio Sagrado Matrimonio~~. Los Clérigos pueden solemnizar un matrimonio por medio de cualquiera de las formas litúrgicas autorizadas por esta Iglesia.

~~Sec 2. Antes de solemnizar un matrimonio, el Clérigo deberá cerciorarse de:~~

~~(a) Que ambas partes tengan el derecho de contraer matrimonio de acuerdo con las leyes del Estado.~~

~~(b) Que ambas partes comprendan que el Sagrado Matrimonio es la unión física y espiritual de un hombre y una mujer, contraída dentro de la comunidad de la fe, por el consentimiento mutuo de corazón, mente y voluntad, y con la intención de que sea por toda la vida.~~

~~(c) Que ambas partes consientan libremente y con conocimiento de causa dicho matrimonio, sin fraude, coerción, error en cuanto a la identidad del cónyuge, ni reservaciones mentales.~~

~~(d) Que por lo menos una de las partes haya recibido el Sagrado Bautismo.~~

~~(e) Que ambas partes hayan sido instruidas con respecto a la naturaleza, significado y propósito del Sagrado Matrimonio por parte del Clérigo o por personas que el Clérigo conoce como competentes y responsables.~~

Sec 2. La pareja deberá notificar al Clérigo de su intención de contraer matrimonio por lo menos con treinta días de anticipación a la solemnización; Siempre que si una de las partes es miembro de la Congregación del Clérigo, o ambas partes pueden proporcionar pruebas satisfactorias de la

necesidad de acortar el lapso, se podrá omitir este requisito por causa justificada; en cuyo caso el Clérigo informará de inmediato de su acción por escrito al Obispo.

Sec. 3. Ningún Clérigo de esta Iglesia podrá solemnizar ningún matrimonio sin antes cumplir con los siguientes procedimientos:

(a) La intención de las partes de contraer matrimonio deberá haber sido notificada al Clérigo por lo menos treinta días antes del oficio de solemnización; se dispone, sin embargo, que por causa justificada se podrá omitir este requisito si una de las partes es miembro de la Congregación del Clérigo o puede proporcionar pruebas satisfactorias de su responsabilidad. En caso de omitir el requisito de aviso con treinta días de anticipación, el Clérigo informará inmediatamente de su acción por escrito al Obispo.

(b) Habrá al menos dos testigos presentes en la solemnización del matrimonio.

(c) El Clérigo inscribirá en el registro correspondiente la fecha y el lugar del matrimonio, los nombres de las partes contrayentes y de sus padres, la edad de ambos, sus domicilios y la condición religiosa; los testigos y el Clérigo firmarán el registro.

(d) El Clérigo habrá exigido que las partes firmen la declaración siguiente:

“Nosotros, A.B. y C.D., deseosos de recibir la bendición del Sagrado Matrimonio en la Iglesia, declaramos solemnemente que consideramos que el matrimonio es una unión de por vida de esposo y esposa tal según se dispone en el Libro de Oración Común.

(f) “Creemos que la unión de esposo y esposa, en corazón, órgano y mente es el objetivo de Dios para la alegría mutua, para ayuda y consuelo recíprocos en prosperidad y adversidad, y cuando es la voluntad de Dios, para la procreación de hijos y su crianza en el conocimiento y amor al Señor.

(g) “También nos comprometemos, en la medida que nos sea posible, a hacer todo cuanto podamos para establecer esta relación, buscando la ayuda de Dios para ello”.

Sec. 3. Antes de la solemnización, el Clérigo determinará:

(a) que ambas partes tienen el derecho a contraer matrimonio de acuerdo con las leyes del Estado y consienten hacerlo libremente, sin fraude, coerción, error en cuanto a la identidad del cónyuge, ni reservaciones mentales; y

(b) que por lo menos uno de los contrayentes esté bautizado; y

(c) que ambas partes hayan sido instruidas por parte del Clérigo, o de una persona que el Clérigo conozca como competente y responsable, con respecto a la naturaleza, propósito y significado, así como los derechos, deberes y obligaciones del matrimonio.

Sec. 4. Antes de la solemnización, las partes deberán firmar la siguiente Declaración de Intención:

Somos conscientes de la enseñanza de la iglesia de que el propósito de Dios para nuestro matrimonio es para nuestro gozo mutuo, para la ayuda y la comodidad que nos brindaremos mutuamente tanto en la prosperidad como en la adversidad, y, cuando sea la voluntad de Dios, para el don y el patrimonio de los hijos y su formación en el conocimiento y el amor de Dios. También entendemos que nuestro matrimonio debe ser incondicional, mutuo, exclusivo, fiel y de por vida y nos comprometemos a esforzarnos por aceptar estos dones y cumplir estos deberes, con la ayuda de Dios y el apoyo de nuestra comunidad.

Sec. 5. Al menos dos (2) testigos estarán presentes en la solemnización y, junto con el Clérigo y los contrayentes, firmarán el registro de la solemnización correspondiente; dicho registro deberá incluir la fecha y el lugar de la solemnización, nombres de los testigos, de los contrayentes y sus padres, la edad de los contrayentes, su condición religiosa y su(s) domicilio(s).

Sec. 6. Un obispo o presbítero puede pronunciar una bendición a un matrimonio civil usando cualquiera de las formas litúrgicas autorizadas por esta Iglesia.

~~Sec. 4~~ *Sec. 7. Cualquier Clérigo de esta Iglesia podrá negarse, a su discreción, a solemnizar o bendecir un matrimonio.*

y asimismo

Se resuelve que este canon se surta efecto en el primer domingo de Adviento, de 2015.

Resolución 2015-A037:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 78a Convención General solicite a parroquias y diócesis que utilicen los materiales de estudio sobre el matrimonio que presentó en el último trienio el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, el recurso llamado “Querido Amado” y los ensayos adjuntos en su informe del Libro Azul ante esta Convención; y asimismo

Se resuelve, Que esta 78a Convención pida a la Obispa Presidenta y a la Presidenta de la Cámara de Diputados que formen conjuntamente, a fin de que se continúe esta labor, un Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio más amplio, de no más de 15 personas, entre ellas teólogos, éticos, pastores, liturgistas y educadores, que representen la diversidad cultural y teológica de la Iglesia; entre los integrantes deberían estar algunos de los miembros del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio designado en 2012, algunos de diócesis fuera de los Estados Unidos y adultos jóvenes; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo explore con más profundidad aquellas tendencias y normas contemporáneas identificadas por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio en el trienio anterior, específicamente en lo concerniente a las personas que optan por seguir solteras; las personas que viven en relaciones íntimas sin estar casadas; las parejas que cohabitan en preparación, o como alternativa, para el matrimonio; las parejas que desean recibir la bendición de la Iglesia pero sin contraer matrimonio; la paternidad de personas solteras o que viven en pareja sin casarse; formas distintas de familia y hogar como en los que hay padres del mismo sexo, adopción y diversidad racial; y las diferencias en los patrones matrimoniales entre grupos étnicos y raciales; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo consulte con (i) individuos y parejas dentro de estos grupos acerca de su experiencia de fe y vida religiosa; y (ii) los resultados del estudio diocesano y parroquial del paquete de pautas “Querido Amado”; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo explore las perspectivas bíblicas, teológicas, morales, litúrgicas, culturales y pastorales de estas cuestiones, y que elabore materiales escritos al respecto que representen el espectro de entendimiento en nuestra Iglesia y que incluyan respuestas de teólogos, especialistas en ética, pastores, liturgistas, científicos sociales y educadores que no son miembros del Grupo de Trabajo ampliado y cuyas perspectivas representen el espectro de entendimientos sobre estos asuntos en nuestra Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo estudie y supervise, en consulta con la Comisión Permanente de Liturgia y Música, el impacto del matrimonio del mismo sexo y los ritos de bendición de nuestra Iglesia; el debate constante sobre la actuación de nuestros clérigos como agentes del estado para officiar en matrimonios; y cualquier otra cuestión relacionada con el matrimonio por acción o recomendación de esta Convención; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo informe de su progreso y haga recomendaciones a la 79a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo prepare un recursos educativos y pastorales para uso congregacional en estas cuestiones que representen el espectro de entendimientos de nuestra Iglesia sobre estos asuntos; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$90,000 para llevar a cabo esta resolución.

Resolución 2015-A054

Se resuelve, con la aprobación de las Cámara de Diputados, Que la 78a Convención General recomiende “Recursos Litúrgicos I: Te bendeciré y serás bendición, con revisiones y ampliaciones de 2015,” que se encuentra en la sección de materiales complementarios del Libro Azul: Liturgy Supplemental Materials: Appendices of the Report of the Standing Commission on Liturgy and Music (BBLSM), pp. 2-151 con las siguientes revisiones:

BBLSM p. 84: Bajo The Commitment, cambiar la rúbrica a “Each member of the couple, in turn, takes the right hand of the other and says”

BBLSM p.84: Después de “I N., give myself to you, N.” add “, and take you to myself.”

BBLSM p. 85: Bajo Pronouncement, cambiar la rúbrica a “The Presider joins the right hands and says”

BBLSM p. 87: Bajo Concerning the Service, cambiar el segundo párrafo para que diga “At least one of the couple must be a baptized Christian, and the marriage shall conform to the laws of the state and canons of this church.

BBLSM p. 88: Bajo Gathering, cambiar la rúbrica para que diga “The couple joins the assembly”.

BBLSM p. 89: Cambiar “In marriage according to the laws of the state [or civil jurisdiction] of X” a “In marriage [according to the laws of the state or civil jurisdiction of X]”

BBLSM p. 89: Cambiar “Solemnize their marriage according to the laws of the state [or civil jurisdiction] of X” a “are married Solemnize their marriage [according to the laws of the state or civil jurisdiction of X]”

BBLSM p.94: Después de “I N., give myself to you, N.” add “, and take you to myself.”

BBLSM p. 95: Bajo Pronouncement, cambiar la rúbrica a “The Presider joins the right hands of the couple and says”

BBLSM p. 95: Cambiar “I pronounce that they are married according to the laws of the state [or civil jurisdiction] of X” a “I pronounce that they are married [according to the laws of the state or civil jurisdiction of X]”

BBLSM p. 100: Bajo The Marriage, cambiar la rúbrica a “Each member of the couple, in turn, takes the right hand of the other and says”

para el estudio y el uso en las congregaciones y diócesis de la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que la 78a Convención General autorice el uso de “Testificación y Bendición de un Pacto de por vida” de “Recursos Litúrgicos I: Te bendeciré, y serás bendición, con revisiones y ampliaciones de 2015,” (que se encuentra en los materiales complementarios: Appendices of the Report of the Standing Commission on Liturgy and Music, pp. 77-86, (as amended),” a partir del primer domingo de Adviento de 2015; bajo la dirección y con el permiso del obispo que ejerce la autoridad eclesiástica; y asimismo

Se resuelve, Que la 78a Convención General autorice para uso de prueba de conformidad con el artículo X de la Constitución y el Canon II.3.6 “Testificación y Bendición de un Matrimonio,” “Celebración y Bendición de un Matrimonio 2,” de “Recursos Litúrgicos I: Te bendeciré, y serás bendición, con revisiones y ampliaciones de 2015” (que se encuentra en los materiales complementarios: Appendices of the Report of the Standing Commission on Liturgy and Music (BBLSM), págs. 87-105) a partir del Primer Domingo de Adviento de 2015. Los obispos que ejerzan su autoridad eclesiástica, o, cuando corresponda, su supervisión eclesiástica, dispondrán que todas las parejas que pidan casarse en esta Iglesia tengan acceso a estas liturgias. El uso para ensayo sólo puede ser bajo la la dirección y con el permiso del Obispo Diocesano; y asimismo

Se resuelve, Que los obispos puedan continuar ofreciendo una amplia respuesta pastoral para satisfacer las necesidades de los miembros de esta Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la disposición del Canon I.18.4* se aplique, por extensión, a “Recursos Litúrgicos I: Te bendeciré, y serás bendición, revisado y ampliado en 2015”, concretamente, “A su criterio, todo clérigo de esta Iglesia podrá negarse a” presidir cualquier rito incluido en este documento; y asimismo

Se resuelve, Que las disposiciones del Canon I.19.3 sobre el matrimonio después del divorcio se apliquen por igual a todos los ritos de “Recursos Litúrgicos I: Te bendeciré, y serás bendición, revisado y ampliado en 2015,” de acuerdo con los lineamientos establecidos por cada diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que esta convención honra la diversidad teológica de esta Iglesia en lo que se refiere a las cuestiones de la sexualidad humana; y que ningún obispo, presbítero, diácono o laico debe ser obligado o penalizado, de manera alguna, ni sufrir ningún tipo de desventaja canónica, como consecuencia de su objeción o el apoyo teológico a los actos de la 78a Convención General incluidos en la presente resolución; y asimismo

Se resuelve, Que la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música continúe monitoreando la utilización de este material e informe a la 79a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la 78a Convención General solicite al Secretario de la Convención General y al Custodio del Libro de Oración Común, en consulta con el Presidente saliente de la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música y los Presidentes de las Comisiones Legislativas, a quien se remite esta legislación, finalizar y preparar la publicación con Church Publishing del material (en inglés y español) contenido en “Recursos Litúrgicos 1: Te bendeciré, y serás bendición, revisada y ampliada en 2015”, aprobado por la 78a Convención General, a más tardar, el primer domingo de Adviento 2015, para que estos materiales se ofrezcan electrónicamente sin costo alguno.

*El Canon I.18.4 se refiere a la Constitución y los Cánones del 2012; una disposición comparable se encuentra en el Canon I.18.7 de la Constitución y los Cánones de 2015.

INFORME DE LA MINORÍA

¿Una manera aún mejor? Un Informe de la Minoría

POR JORDAN HYLLEN

Estoy muy agradecido con los presidentes de las mesas electorales de nuestra iglesia por haberme nombrado miembro del grupo de trabajo sobre matrimonio para este trienio. En nuestra resolución de autorización (2015-A037), la Convención General solicitó hacer nombramientos que reflejen la “diversidad teológica dentro de la Iglesia”. Decidieron incluirme, como la persona designada (así lo percibo) para representar a los individuos de nuestra Iglesia que consideran que el Libro de oración Común (LOC) de 1979 es una fiel representación del testimonio de las Escrituras y de la Iglesia católica sobre el matrimonio como “un pacto solemne y público entre un hombre y una mujer” (LOC, 344). Fue un placer para mí prestar servicio, pero sentí la necesidad de escribir este informe de la minoría debido a que no puedo ratificar lo que mis colegas del Grupo de Trabajo proponen, en especial no puedo aprobar en primera lectura la añadidura al Libro de Oración de las liturgias matrimoniales con géneros neutros, junto con las ediciones consecuentes con este cambio al Catecismo del LOC. A continuación, explicaré mis inquietudes.

Estas se dividen en tres áreas principales: la naturaleza del proceso deliberativo que nosotros como Iglesia hemos emprendido; los propios ritos propuestos según lo establecido dentro de un debate más amplio acerca de la edición al Libro de Oración; y los efectos que dicha edición pueda tener en este momento sobre nuestras intenciones de vivir en “comunidad sin importar las diferencias” como una Iglesia que incluye a todos los episcopales, caminando juntos con nuestras hermanas y hermanos de la Comunión Anglicana.

INQUIETUDES SOBRE EL PROCESO DELIBERATIVO

Primero, me gustaría sugerir que no fue apropiado para el propósito de la Convención General nombrar a tan solo una persona (blanca, casada y heterosexual) en este Grupo de Trabajo para que representara la visión tradicional. Hubiera sido mejor incluir de dos a cuatro personas con esas características entre los quince miembros. Aunque mis colegas fueron gentiles, reconocieron que mi postura en el comité era difícil. Considero que hubiera sido útil también incluir a episcopales como el Dr. Wesley Hill, un hombre gay célibe quien ha escrito ampliamente sobre el matrimonio y la sexualidad; y al Obispo Lloyd Allen de Honduras, un líder respetado en la Provincia IX quien tiene una visión tradicional del matrimonio.

Si bien para mí fue un placer que me incluyeran, sentí que no era adecuado que yo, como hombre blanco, hablara por los miembros no blancos de nuestra Iglesia que tienen una visión tradicional del matrimonio. En 2015 vimos que casi todas nuestras hermanas y hermanos de Latinoamérica en la Provincia IX no votaron a favor de autorizar nuevos rituales para matrimonios del mismo sexo. Uno

de ellos era de Venezuela, él apoyaba la visión progresista del matrimonio; sin embargo, la situación política de su país le impidió participar en muchas de nuestras sesiones. Estoy agradecido porque los obispos de la Provincia IX respondieron a nuestra solicitud de presentar sus puntos de vista. Lo que ellos expresaron deja clara su visión tradicional sobre el matrimonio, basada en las Sagradas Escrituras e insta a nuestra Iglesia para que no haga cambios al respecto en el Libro de Oración. “Si la Iglesia aprueba estos cambios,” afirman, “estarán haciendo mucho más profunda la brecha, la división, y la Novena Provincia tendrá que aprender a caminar sola.” Estas palabras claramente son significativas y me preocupa que haya un proceso deliberativo que no se toma el tiempo de escuchar bien las inquietudes de su comunidad. En décadas recientes, en la TEC hemos puesto énfasis en nuestra reputación como una iglesia diversa y multinacional, pero me temo que no hemos actuado de esta forma en cuanto a nuestro proceso deliberativo, en el cual al parecer los angloamericanos cuya lengua materna es el inglés abarcan mayormente la palabra y no escuchan lo suficiente.

Debo mencionar también a las comunidades indígenas y no blancas de los EE.UU. que tienden a inclinarse en una dirección más tradicional. Nuestra encuesta a las congregaciones incluyó a una parroquia de mayoría afrocaribeña, que se considera a sí misma como una entidad separada de su propia diócesis, la cual está conformada principalmente por blancos progresistas. Expresa que probablemente enfrentaría deserciones y fracturas importantes si se modifica el servicio matrimonial en el LOC. Me imagino que hay otras voces similares dentro de la Iglesia, pero me temo que no han sido consultadas. Creo que debemos ser cautelosos de no reproducir nuestros errores del pasado. En 2000 (Resolución B034), la Convención General se disculpó por la forma en que efectuó la transición al libro de oración de 1979, señalando que muchas naciones indígenas lo percibieron como un evento de severa superioridad cultural.

Es un asunto de principios, estimo que siempre que nuestra Iglesia lleve a cabo una edición en un tema doctrinal tan importante, debemos incorporar en nuestro proceso deliberativo una conversación significativa con las personas que se verán afectadas y con aquellos que consideran que deben hacerse los cambios. En mi opinión, en esta conversación debe tenerse especial cuidado en escuchar las opiniones de las personas de razas distintas a la blanca y de todas las naciones de la TEC. Creo que esto aplica no solo al tema del matrimonio, sino a otros asuntos de importancia, como la pregunta siempreviva de si nuestros cánones deben permitirle la comunión a los no bautizados. Aunque nuestra resolución de autorización (2015: A037) le solicitó a este Grupo de Trabajo que “represente la diversidad cultural y teológica dentro de la Iglesia”, creo que no se cumplió con este objetivo.

Cuando en efecto *decidamos* modificar nuestras enseñanzas, una conversación genuinamente incluyente quizás nos ayude a encontrar un espacio para todos los miembros y las comunidades de nuestra iglesia. Hasta donde sé, toda nuestra Comunión Anglicana y los socios ecuménicos de plena comunión que han tenido avances en algunos asuntos doctrinales en los últimos años (como la ELCA, la Iglesia de Inglaterra y la Iglesia Anglicana en Aotearoa, Nueva Zelanda y Polinesia) han integrado este tipo de conversación en sus procesos deliberativos, y el resultado ha sido una vía de progreso que les permitió a casi todos (si no es que a todos) caminar juntos hacia adelante con la conciencia

tranquila como una iglesia unida. Yo propongo que si avanzamos, necesitamos una conversación realmente incluyente sobre cómo vamos a vivir juntos en “buen desacuerdo” con “comunidad sin importar las diferencias” como una Iglesia diversa y multinacional.

INQUIETUDES SOBRE LOS CAMBIOS AL LIBRO DE ORACIÓN: PROCESOS Y SUSTANCIA

La segunda de mis dificultades principales está relacionada con la idea de lo que algunas personas llaman una edición “no sistemática” o “precisa” del Libro de Oración, según lo establecido dentro del debate más amplio dirigido por el Comité Permanente para Liturgia y Música acerca de la edición.

Primero, está la pregunta de si los ritos de prueba han sido recibidos en la Iglesia a un grado tal como para recomendar su inclusión en el Libro de Oración. He hablado con varios colegas en la TEC que están a favor de revisar nuestras prácticas matrimoniales, pero que no están seguros de que los ritos de prueba actuales tengan la antigüedad suficiente para ser incluidos en el LOC en este momento.

Tradicionalmente, desde luego, las propuestas para la edición del libro de oración provienen del Comité Permanente para Liturgia y Música y no de un grupo de trabajo especial. Existen buenos motivos para que sea así. El Comité Permanente para Liturgia y Música, como comité permanente, está a cargo de ver el ‘panorama general’ de la custodia del culto autorizado de nuestra iglesia y no solo de una porción en particular. Me parece que es insensato que los grupos de trabajo propongan sus propios cambios al Libro de Oración. ¿Acaso podríamos esperar que otro grupo de trabajo proponga agregar una oración en el Pacto Bautismal sobre la mayordomía de la creación? Quizás deberíamos hacer este cambio y muchos otros, pero no parece prudente publicar nuevos Libros de Oración cada pocos años para seguir el paso a los cambios “precisos” que “definitivamente *debemos* hacer”, prácticamente ya puedo escuchar a algunos diciendo algo por el estilo.

Hablando solo por mí, creo que el exhorto cranmeriano “Muy amados” de nuestro Libro de Oración representa una teología católica y ecuménica que responde al testimonio completo de las Escrituras canónicas, demostrando resonancia entre la creación y el pacto en el sacramento del matrimonio. Veo en la presentación dramática en el Libro de Oración, de hombre y mujer, creados a imagen de Dios unidos en una misma carne, unidos como hombre y mujer, con la encomienda de ser fecundos y multiplicarse, y por medio de este acto participar en el acto creativo de Dios pasando el don de la vida de Dios a la siguiente generación (Génesis 1-2); y todo esto para nosotros simboliza misteriosamente la unión fecunda entre Cristo y su Iglesia (Efesios 5), los innumerables niños de los cuales habrá tantos como estrellas en el cielo de Abraham.

Desde esta perspectiva, veo problemas con “La Celebración y Bendición de un Matrimonio 2” que se propone incluir en el LOC:

- La referencia al matrimonio como un vínculo que “Dios estableció en la creación” es omitida en el exhorto “Muy amados”, con lo cual se elimina la resonancia entre creación y pacto.
- Se reemplaza “procreación de hijos” por “el don de hijos”. Como lo señala la extensa respuesta de la Iglesia de Inglaterra a nuestra propuesta, sin lugar a dudas este es un cambio significativo a la doctrina del matrimonio.

- La oración del Ministerio del Mundo reemplaza “nos has creado hombre y mujer a tu propia imagen” por “has creado a la humanidad a tu propia imagen”. Con esto nos distanciamos del lenguaje bíblico.
- Se cambian las lecturas recomendadas de las Escrituras; aunque otras lecturas siguen siendo admisibles. La referencia Génesis 2:4-9, 15-24 ha sido omitida (que habla de la complementariedad sexual: hueso de mis huesos y carne de mi carne; el hombre se unirá a su mujer y serán una sola carne); Efesios 5:21-33 ha sido omitida, dejando solo Efesios 5:1-2 (la porción extraída incluye someterse unos a otros en el temor de Cristo, y la cita de Génesis 2:24 (serán una sola carne) como un misterio profundo que simboliza a Cristo y la iglesia). También se omite Marcos 10:6-9, 13-16, que es dónde Jesús cita a Génesis 1:27 (“Él los hizo hombre y mujer”) y 2:24 (“una carne”), el cual expresa que lo que Dios a unido no lo separe el hombre. Omitir esas lecturas sugeridas parecería ser una admisión de que el nuevo rito está en conflicto directo con el sentido básico de dichos pasajes bíblicos.

Parecería que estos cambios encajan bien con las palabras históricas del Artículo 20 sobre la autoridad de la Iglesia: “no es lícito que la Iglesia ordene cosa alguna contraria a la Palabra Divina escrita, ni puede exponer un lugar de la Escritura de modo que contradiga a otro”. En otras palabras: parecería que autorizar este rito es precisamente lo que el Artículo 20 indica que la Iglesia no tiene autoridad de hacer.

Autorizar el servicio matrimonial como la doctrina y oración común de nuestra iglesia parecería estar en conflicto directo con las Sagradas Escrituras y nuestro Señor, lo cual es un asunto que no debe abordarse de manera desinformada o a la ligera. Como la Iglesia de Inglaterra destaca en su respuesta oficial a las propuestas del grupo de trabajo, esto representaría “un paso demasiado grande para haberlo tomado unilateralmente” que constituye “una divergencia de la concepción del matrimonio sustentada a lo largo de la historia de la propia Iglesia Cristiana y por la gran mayoría de los anglicanos y otros cristianos, en la actualidad”. Si algunas personas concluyen que modificar la práctica del matrimonio no es desobediencia a nuestro Señor, y confío en que los cristianos progresistas no tienen la intención de desobedecer a nuestro Señor, entonces definitivamente pueden reconocer que habrá otros cristianos cuyas conciencias están comprometidas en obediencia a nuestro Señor según su entendimiento de él, sin mencionar el discernimiento de la Comunión Anglicana y la Iglesia Católica en general, de la cual decimos formar parte.

Como alguien que ostenta este punto de vista bajo la autoridad de las Escrituras, creo que tengo la obligación de exponer esta postura. Sin embargo, comprendo que la mayoría de mis hermanas y hermanos de la TEC no han sido persuadidos por ello, y también ostentan sus puntos de vista escrupulosamente, bajo las Escrituras según su interpretación. Además comprendo que muchas personas lesbianas y gays dan testimonio de que experimentan la bendición de Dios en sus uniones comprometidas para toda la vida y que la visión tradicional ha sido usada por muchos cristianos para justificar discriminaciones y abusos injustificables hacia personas atraídas a otros del mismo sexo. Espero sinceramente que encontremos una manera de florecer juntos como miembros de fe de una

misma iglesia, unida contra el prejuicio homofóbico, en la cual todos tenemos un sitio como hijos amados de Dios.

INQUIETUDES SOBRE LA DOCTRINA, “COMUNIÓN SIN IMPORTAR LAS DIFERENCIAS” Y LAS RELACIONES ANGLICANAS

Mi última área de inquietud tiene que ver con los efectos que puede tener la edición del Libro de Oración sobre nuestras propias intenciones de vivir en “comunión sin importar las diferencias” como episcopales (según lo expresado en la declaración de la Cámara de Obispos en 2015), “caminando juntos” con nuestras hermanas y hermanos anglicanos de toda la comunión, tal y como se comprometió a hacerlo el Obispo Presidente durante la Reunión de Primados en 2016.

A menudo se dice que nuestra Iglesia le da mucha importancia a la frase *ex orandi, lex credendi*: la ley de la oración es la ley de lo que se cree. En *The Oxford Guide to the Book of Common Prayer*, (La Guía Oxford para el Libro de Oración Común), el Obispo Pierre Whalon escribe: “Incluir un rito o un texto en un Libro de Oración Común o en su equivalente funcional es hacer de *facto* una declaración doctrinal.” Los ordenandos en nuestra iglesia juran cumplir con “la doctrina, la disciplina y el culto de la Iglesia Episcopal”, y se define a la doctrina en nuestros cánones de la siguiente manera:

“las enseñanzas básicas y esenciales de la Iglesia... que se encuentran en el Canon de las Sagradas Escrituras tal como se las interpreta en el Credo de los Apóstoles y el Credo de Nicea, y en los ritos sacramentales, el Ritual y el Catecismo del Libro de Oración Común” (IV.2).

Entonces, lo que está proponiendo el Grupo de Trabajo no es solo una añadidura a las opciones litúrgicas. En realidad, el Grupo de Trabajo propone cambiar la doctrina de la Iglesia Episcopal.

Otras provincias anglicanas y socios ecuménicos de plena comunión, como dejan en claro las repuestas que recibió el Grupo de Trabajo, han logrado evitar una opción que decide todo o nada. La Iglesia Episcopal Escocesa, según nos comentan, incluye su Libro de Oración de 1929 como solo uno de los varios textos autorizados por canon y que en conjunto “establecen la base de la doctrina”. Podríamos optar por esa vía, disponer que nuestro libro de 1979 sea nuestro texto histórico junto al cual otros textos autorizados tienen su propio lugar (como en realidad ya lo hacemos, hasta cierto punto, con los textos de 1928 y de la serie *Enriching Our Worship* (*Enriqueciendo Nuestro Culto*), pero sin una base constitucional y canónica sólida). Podría decirse que tal ruta eliminaría la condición de ganar o perder en lo que respecta a la edición del libro de oración que ha causado tanta división en el pasado, daría un margen de libertad para experimentar y solucionaría la inquietud de que cualquier cosa que no esté en el LOC es de “segunda clase”. Muchas de las provincias anglicanas, y quizás la mayoría, ya han adoptado esta vía, incluyendo las de Inglaterra, Escocia, Irlanda, Sudáfrica, Canadá, Australia y Nueva Zelanda.

Finalmente, no veo motivo para que la Convención General no quiera buscar soluciones creativas que den respuesta tanto a la inclusión de la comunidad LGBTQ+ según lo ha discernido esta iglesia, como

a nuestra determinación de “caminar juntos” tan estrechamente como sea posible con nuestros hermanos anglicanos de todo el mundo.

El Obispo Whalon, en la *Oxford Guide (Guía Oxford)*, señala que “a la luz de los cambios vertiginosos en la Comunión... ya no es posible evadir la tarea de establecer los principios teológicos básicos que aplican alrededor del mundo anglicano”. “Quizás el camino a seguir,” sugiere, siguiendo la guía de Lambeth 1988, “sería una comisión... ampliamente representativa de toda la Comunión,” la cual podría “emitir lineamientos para crear y revisar Libros de Oración,” con los cuales “todas las provincias podrían estar de acuerdo en presentar sus revisiones propuestas para evaluación”. Creo que dicha propuesta es prudente. Hemos recibido lo que llamamos el *Libro de Oración Común*, en lugar crearlo desde cero; y declaramos que nuestro Catecismo es no solo una confesión nacional sino parte de la Iglesia única de los credos: única, sagrada, católica y apostólica.

Como la Iglesia de Inglaterra nos recuerda en su respuesta, “cambiar la doctrina es, en nuestra opinión, un asunto que debe llevarse a cabo de una manera ecuménica y altamente consultiva entre todas las iglesias cristianas más importantes del mundo así como entre los anglicanos a nivel mundial”. También indican que es probable que nuestras medidas en esta área tengan consecuencias para nuestras relaciones con la sede histórica de Cantórbéry, la plena comunión con lo que nuestra Constitución entiende por constituyente de nuestra identidad anglicana. La Iglesia Anglicana de Australia agrega en su respuesta que “existe poca duda de que cambiar la doctrina del matrimonio es un asunto de gran consecuencia, de hecho, un asunto que divide a la Iglesia”. Por este motivo, sugieren que este asunto está siendo “manejado de manera equivocada a nivel doctrinal si involucra la redefinición de la doctrina del matrimonio pero se está manejando legítimamente con recursos pastorales y litúrgicos”. Sugiero que puede haber formas de responder a las inquietudes de la mayoría de los anglicanos a nivel mundial, al tiempo que se atiende también el discernimiento de la mayoría de los episcopales en la Convención General más reciente sobre que la inclusión de la comunidad LGBTQ+ requiere cambios en las opciones litúrgicas en esta Iglesia.

La experiencia de la Iglesia Evangélica Luterana de América (ELCA) puede servir como una guía útil, como lo resume su respuesta. En su documento de enseñanza de 2009: “Human Sexuality: Gift and Trust” (Sexualidad Humana: Don y Confianza), la ELCA creó espacio cuidadosamente para aquellos cuyas “conciencias comprometidas” que los lleva a ratificar el matrimonio entre personas del mismo sexo y para aquellos que no pueden hacerlo.

Para estar seguros, la política más centrada en la congregación de la ELCA necesitaría traducirse un poco en nuestra propia política episcopal y eclesiología católica. Aun así me parece claro que con una medida similar podría conservarse un espacio para todos los miembros de nuestra Iglesia, eliminar las batallas por ganar o perder que han demostrado provocar tanta división en el pasado y permitirnos reorientar nuestra energía hacia el evangelio y la misión, como nos invitan a hacerlo el Obispo Presidente y el Arzobispo de Cantórbéry. Como la Iglesia de Inglaterra nos insta a considerar, “la calidad de las disposiciones creadas para aquellos que disienten del punto de vista de la mayoría

pueden significar la diferencia entre tener separaciones amargas y continuar caminando juntos como una misma iglesia que es lo suficientemente grande para honrar las diferencias”.

CONCLUSIÓN

Para concluir, señalo que hay muchos puntos en los ensayos académicos con los que no concuerdo. Si bien nuestras conversaciones fueron armoniosas, la mayoría del Grupo de Trabajo decidió que algunas de mis inquietudes y sugerencias no debían ser incorporadas en el texto final. Aunque es algo que lamento, probablemente no sea posible formular un texto en consenso si un miembro tiene puntos de vista tan divergentes. También menciono que no concuerdo con las resoluciones propuestas del Grupo de Trabajo sobre el desarrollo de recursos para relaciones sexuales no maritales y la autorización de ritos para bendecir relaciones no maritales para toda la vida.

A mi parecer, contamos con una vía que permitiría que todos los episcopales en los reclinatorios vayan a celebrar el culto y a rezar juntos, incluso con nuestras dolorosas divisiones y distinciones, hasta el momento en que nuestro Señor nos doblegue todos. Sería más fácil, más manejable, imponer un código uniforme a todos los disidentes. Y podría ser más sencillo terminar la separación de una vez por todas, para que todos podamos vivir en un iglesia en la cual todos están de acuerdo con nosotros.

Pero el Evangelio de Juan testifica que “la Palabra se hizo carne y habitó entre nosotros, lleno de gracia y de verdad” (Juan 1:14). Ser una iglesia llena de gracia y verdad es algo difícil y raro de lograr. Si queremos seguir siendo la Iglesia de Cristo, no hay un camino fácil, pero puede haber un camino “aún mejor”, lleno de gracia y de verdad. Así lo espero.

El Rvdo. Canónigo Jordan Hylden es canónigo teológico de la Diócesis de Dallas. Algunas porciones de la tercera sección y de la conclusión aparecieron en The Living Church (Señales de una Iglesia Viva), coescrito por el Rvdo. Keith Voets de la Diócesis de Long Island.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA FORMACIÓN DE CLÉRIGOS LÍDERES EN CONGREGACIONES PEQUEÑAS

Miembros

La Rvda. Dra. Susanna Singer, <i>Presidenta</i>	California, VIII	2018
Sra. Demi Prentiss, <i>Vicepresidenta</i>	Dallas, VII	2018
Canónigo Thomas G. O'Brien, III, <i>Secretario</i>	Southeast Florida, IV	2018
El Rvmo. Scott Benhase, Obispo	Georgia, IV	2018
La Rvda. Robin Biffle	Spokane, VIII	2018
Sra. Ruth Frey	Washington, III	2018
La Rvda. Maureen-Elizabeth Hagen	Oregon, VIII	2018
El Rvdo. Canónigo Gregory A. Jacobs	Newark, II	2018
El Rvdo. Dr. Trawin E. Malone	Texas, VII	2018
La Rvda. Merry Chan Ong	California, VIII	2018
Sra. Mary Parmer	Texas, VIII	2018
El Rvdo. Canónigo Bradford Purdom	Ohio, V	2018
El Rvmo. Alan Scarfe, Obispo	Iowa, VI	2018
El Rvmo. Robert Skirving, Obispo	East Carolina, IV	2018
El Rvdo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

Hubo un cambio de miembros del Grupo de Trabajo durante el trienio. El Ven. Paul Sneve renunció al Grupo de Trabajo en septiembre de 2016 porque sus obligaciones cambiaron.

REPRESENTACIÓN EN LA CONVENCIÓN GENERAL

El Obispo Scott Benhase y el Canónigo Thomas G. O'Brien III, *Secretario*, tienen autorización para recibir pequeñas modificaciones a este informe en la Convención General.

Mandato

El Grupo de Trabajo se creó por medio de la Resolución 2015-A045 que se resume a continuación:

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 78a Convención General asigne un grupo de trabajo de por lo menos diez y no más de veinte participantes que incluyan, entre otros, representantes de programas diocesanos, representantes de seminarios,

representantes ecuménicos y representantes que participen en estudios teológicos avanzados; el grupo de trabajo debe incluir obispos, sacerdotes, diáconos y laicos, y se dedicará a explorar la calidad de los programas de formación, cómo expandir las oportunidades educativas de clérigos y laicos, cómo fomentar la colaboración entre los programas escolares de las diócesis locales y los seminarios, la colaboración ecuménica y los diversos métodos para impartir dicha educación. El grupo de trabajo se reportará ante la 79a Convención General y presentará un plan para proporcionar formación de calidad y asequible para clérigos de congregaciones pequeñas, que también refleje la teología y sea innovadora.

Resumen de las actividades

REUNIONES DURANTE EL TRIENIO

El Grupo de Trabajo se reunió en persona en el Instituto Marítimo en Linthicum Heights, MD del 19 de noviembre de 2015 al 21 de noviembre de 2015, en el hotel Crown Plaza O'Hare en Chicago, IL del 3 de noviembre de 2016 al 5 de noviembre de 2016 y en el Red Lion Inn and Conference Center en Renton, WA del 28 de septiembre al 30 de septiembre de 2017. El Grupo de Trabajo también tuvo cuatro (4) reuniones de 1.5 horas cada una usando Adobe Connect. Estas reuniones electrónicas se llevaron a cabo el 20 de abril de 2016, el 14 de septiembre de 2016, el 1 de febrero de 2017 y el 3 de mayo de 2017. El Grupo de Trabajo tiene previsto reunirse electrónicamente en febrero de 2018.

En cada reunión con Adobe Connect, el Grupo de Trabajo recibió informes orales de los presidentes y de los miembros de los subcomités que se formaron para elaborar información sobre cada área de concentración.

En la reunión en persona que se llevó a cabo en septiembre de 2017, el Grupo de Trabajo revisó y enmendó una versión preliminar de este informe para el Libro Azul.

UN PLAN PARA FORMACIÓN DE CALIDAD

El mandato del Grupo de Trabajo fue establecer un plan de formación de calidad para clérigos de congregaciones pequeñas que sea económico, teológicamente reflexivo e innovador.

La explicación a la resolución 2015-A045 define una “congregación pequeña” como una que tiene asistencia dominical [AD] media de menos de cien (100) personas. Se hizo la observación de que el sesenta y nueve (69) por ciento de las congregaciones episcopales tienen una AD de menos de cien (100) y que la AD media es de sesenta y uno (61). El Grupo de Trabajo usó esta definición de “congregación pequeña” para llevar a cabo su trabajo.

Para cumplir con su mandato, el Grupo de Trabajo identificó sus áreas de concentración, llevó

a cabo investigaciones a fondo, estableció conclusiones en base a dicha investigación y propuso seis (6) resoluciones.

Las seis (6) resoluciones indicadas abajo constituyen un plan integrado para mejorar la formación del liderazgo de clérigos y laicos para congregaciones pequeñas. Cinco (5) de las seis (6) resoluciones se relacionan principalmente con la formación de clérigos. Debido a que nuestros resultados indicaron que para que el clero de congregaciones pequeñas sea eficaz necesita tener líderes laicos firmes en esas congregaciones, algunas de las resoluciones tienen que ver con el desarrollo de líderes laicos firmes.

ÁREAS DE CONCENTRACIÓN

En la reunión inicial de noviembre de 2015, el Grupo de Trabajo, en respuesta a la Resolución 2015-A045, decidió concentrarse en investigar las siguientes áreas específicas durante el trienio. Nuestra meta ha sido identificar y comprender la situación para basar nuestras propuestas en información lo más reciente posible:

1. Investigar cuáles capacidades y habilidades se perciben como las más necesarias para clérigos y laicos líderes en congregaciones pequeñas.
2. Explorar si hay un medio por el cual las personas que desean ordenarse que tienen la intención de servir en congregaciones pequeñas con cargos no asalariados o bivocacionales puedan recibir apoyo económico para sus programas de formación. Estos programas pueden incluir programas de formación locales, aprendizaje a distancia con seminarios y otras formas de educación teológica. La meta es animar a las personas a querer ordenarse para cargos no asalariados y bivocacionales sin tener que incurrir en grandes gastos o deudas.
3. Evaluar los diferentes enfoques necesarios para fomentar entre las poblaciones con representación inadecuada a considerar cargos de liderazgo en la Iglesia Episcopal como personas laicas y como personas ordenadas.
4. Evaluar la posible colaboración entre los programas de formación local y los seminarios.
5. Explorar la utilidad de un sistema central o grupo de sistemas coordinados por medio de los cuales los recursos de formación seleccionados (impresos, de audio, transmitidos, basados en la web) se puedan poner a disponibilidad de congregaciones, diócesis, líderes en formación y otros.
6. Discernir entre la necesidad de proporcionar recursos y un sistema de colaboración a obispos, comisiones sobre ministerio y comités de discernimiento local para ayudarles a elevar a líderes del clero y laicos en sus diócesis, particularmente para congregaciones pequeñas.

INVESTIGACIÓN DEL GRUPO DE TRABAJO

Para captar bien las necesidades de la Iglesia Episcopal para la formación y capacitación de clérigos líderes para congregaciones pequeñas, el Grupo de Trabajo hizo una extensa encuesta en línea sobre la formación del clero y de laicos a la cual respondieron cuarenta y ocho (48) obispos, treinta y ocho (38) canónigos de lo ordinario y treinta y un (31) presidentes de comisiones sobre ministerio. Se llevaron a cabo entrevistas de seguimiento con treinta y siete (37) personas. El Grupo de Trabajo también llevó a cabo extensas entrevistas con veintiséis (26) líderes seleccionados involucrados en la formación para el ministerio. Las personas con las que se conversó eran relativamente diversas y geográfica y contextualmente representativas.

El Grupo de Trabajo también llevó a cabo investigaciones más generales para entender las perspectivas, la manera de pensar y las prácticas actuales en la Iglesia Episcopal y más allá sobre la formación de liderazgo en el clero para congregaciones pequeñas. Los miembros del Grupo de Trabajo trabajaron con diligencia buscando e intercambiando artículos, informes, documentos sobre posturas y otros documentos a través de la Extranet y la Internet. Varios miembros del Grupo de Trabajo asistieron a eventos específicos enfocados en áreas de interés para el Grupo de Trabajo, en especial, la conferencia “Uncharted Waters” sobre escuelas diocesanas patrocinada por la Diócesis de Minnesota en junio de 2017.

Los obispos del Grupo de Trabajo llevaron una breve encuesta de seguimiento en línea a la reunión de la Cámara de Obispos de septiembre de 2017 para confirmar que el rumbo que el Grupo de Trabajo había tomado iba de acuerdo con lo que los obispos consideran son las necesidades de la Iglesia Episcopal. La respuesta de los cuarenta y ocho (48) obispos que respondieron confirmó en gran medida los resultados de la investigación y respaldó los elementos del plan que el Grupo de Trabajo desarrolló.

El Grupo de Trabajo también recibió una subvención de Roanridge de US\$7,000 para financiar los servicios de un asesor para llevar a cabo varias conversaciones basadas en la web con grupos de líderes de formación y tomadores de decisiones clave en enero y febrero de 2018.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE FORMACIÓN EN GENERAL

1. Ya hay una gran cantidad de recursos disponibles para la formación de líderes para congregaciones pequeñas. Esos recursos los han creado y seleccionado congregaciones y diócesis grandes y pequeñas en toda la Iglesia Episcopal, de diferentes orientaciones culturales y teológicas. La falta de conocimiento de la existencia de esos recursos y de su finalidad demuestra la necesidad de formar una red de colaboración para formación.

2. Existe una gran necesidad de coordinar y diseminar los recursos y las prácticas óptimas

existentes en la Iglesia Episcopal en las áreas de discernimiento vocacional, desarrollo del ministerio, formación de líderes del clero y laicos, y vitalidad de las congregaciones. En donde hace falta, y a medida que los nuevos contextos requieren nuevas soluciones, también existe la necesidad de un aumento de colaboración entre los que crean dichos recursos y prácticas óptimas. Las congregaciones de todos los tamaños requieren estos recursos, aunque las congregaciones pequeñas y las diócesis pequeñas tienen necesidades muy específicas y apremiantes.

3. El ministerio eficaz en las congregaciones pequeñas (y más grandes) siempre depende de la colaboración entre un clero bien formado y líderes laicos fuertes. De conformidad con nuestra investigación, varias de nuestras recomendaciones abordan la necesidad de gran discernimiento y formación de líderes tanto para el clero como laicos para que las congregaciones pequeñas, que constituyen la mayoría de las congregaciones de la Iglesia Episcopal, puedan ser atendidas de la manera más eficaz.

4. Los obispos desempeñan una función esencial y creciente en dirigir y coordinar la formación de líderes en el clero y laicos en sus diócesis. Su capacidad de captar una visión y estrategia diocesana para la formación de liderazgo es esencial para identificar y formar liderazgo en el clero y laicos, especialmente en congregaciones pequeñas en las que a menudo se requiere clero no asalariado o bivocacional.

5. Aunque muchas diócesis proporcionan algo de capacitación para las comisiones sobre ministerio, los datos indican que hay una gran necesidad de capacitación específica para congregaciones pequeñas, especialmente en abordajes flexibles al discernimiento vocacional. Existen algunos recursos excelentes en diócesis individuales, pero en general no hay directrices generales ni prácticas óptimas en las diócesis de la Iglesia Episcopal. Esta es una necesidad en la Iglesia Episcopal en general y las diócesis pequeñas con recursos limitados se beneficiarían en particular de la coordinación y diseminación de recursos de discernimiento y prácticas óptimas.

6. Hay muy pocos materiales y estrategias para la formación y el discernimiento vocacional apropiadas y culturalmente sensibles para líderes del clero de comunidades de minorías étnicas. Los líderes clave de varias de estas comunidades expresaron la necesidad de abordajes flexibles y culturalmente diferenciados para el discernimiento y la formación. En estas congregaciones, la función de la comunidad entera (especialmente sus líderes) es crítica, no sólo en el discernimiento inicial de las vocaciones de clero en individuos sino que también en el apoyo a candidatos durante todo el proceso de formación. También existe una clara necesidad de mayor disponibilidad de recursos de formación adecuados en español.

7. Hay programas robustos que no son de seminario para la educación y formación teológica a

niveles diocesanos y regionales. También algunos seminarios ahora están más dispuestos a crear programas alternativos de título acreditado y certificación con requisitos flexibles de residencia. Algunos seminarios también colaboran con diócesis individuales en programas locales de educación y formación teológica no acreditados para líderes del clero y laicos para congregaciones pequeñas.

8. Aunque hay algunas colaboraciones exitosas entre diócesis y seminarios, el “efecto de silo” de los programas de formación de seminarios y diócesis individuales, incorporados por separado trabaja en contra de la colaboración o coordinación extensa en la Iglesia Episcopal global.

9. El financiamiento de becas para programas de educación y formación teológica no tradicionales es escaso y hay gran disparidad en la habilidad de las diócesis de respaldar la educación no tradicional. Los posibles candidatos para el ministerio no asalariado y bivocacional en congregaciones pequeñas necesitan mayor acceso a fondos para becas para no tener el peso de una gran deuda al contestar el llamado al ministerio no remunerado o de baja remuneración.

RESULTADOS DE LA INVESTIGACIÓN SOBRE LAS CONGREGACIONES PEQUEÑAS

1. Los obispos reportan que del cincuenta (50) al setenta (70) por ciento de sus congregaciones se encuentran en la categoría de “congregaciones pequeñas”, principalmente en pueblos pequeños y áreas rurales. La asistencia dominical [AD] promedio generalmente está entre veinte (20) y cien (100), con una gran mayoría de las congregaciones con asistencia dominical de menos de veinte (20).

2. Las principales categorías demográficas de los miembros de estas congregaciones son adultos maduros y personas de edad mayor o jubiladas, de clase media, con categorías secundarias de personas con ingresos fijos o de la clase trabajadora. Muy pocas congregaciones pequeñas tienen muchos feligreses adinerados o con solvencia económica y pocas tienen muchos adultos jóvenes o familias con hijos. El nivel de educación de los feligreses generalmente es bachillerato o universidad. Muy pocas tienen miembros con educación inferior al bachillerato o de posgrado. Estas congregaciones son principalmente de personas anglo americanas/caucásicas/occidentales, algunas son afroamericanas y latinas (la mayoría bilingües) y muy pocas de otros tipos.

3. Las congregaciones pequeñas y los líderes diocesanos dicen que necesitan que sus clérigos sean evangelistas, agentes de cambio y líderes enfocados en la misión. Dicen que lo que más valoran son las destrezas pastorales. La mayoría de ellos no piensan que tienen necesidad de aptitud intercultural e intergeneracional.

4. Las capacidades y destrezas clave que consideran indispensables para los líderes del clero en congregaciones pequeñas son:

- Profunda espiritualidad enfocada en el discipulado. Vida espiritual examinada y reflexiva de sí mismo.
- Estilo de liderazgo transparente, diferenciado y colaborativo.
- Verdadera vocación hacia el liderazgo de las pequeñas congregaciones y amor por las comunidades pequeñas.
- Gran aptitud para establecer relaciones, colaborar y hacer contactos, y la habilidad de usar dichas destrezas en la congregación y en la comunidad en general.
- Gran dedicación a elevar, capacitar, apoyar y empoderar a líderes laicos.
- Teología clara y convincente de misión y ministerio y la habilidad de inspirar a otros a acoger esto.
- Evangelismo y la habilidad de relacionar el evangelio con la vida.
- Destrezas como docente y guía.
- Capacidad de discernir colaborativamente una nueva visión compartida con una congregación e inspirar a la comunidad de fe para que acojan los cambios necesarios para hacerla realidad.

5. Las capacidades y destrezas clave que se consideran indispensables para los líderes laicos en congregaciones pequeñas son:

- Ser conscientes de la dignidad y el valor del ministerio bautismal, y la necesidad de un fuerte liderazgo laico en colaboración con las personas ordenadas.
- Profunda formación espiritual y gran fe que conducen a niveles más bajos de ansiedad y niveles más altos de esperanza.
- Visión clara y compartida, discernida y acogida por toda la comunidad de fe.
- Habilidad de conectar la fe con la vida diaria.
- Gran conciencia de las cualidades, necesidades, retos y dones específicos del contexto en el cual viven y ministran.
- Patrones claros, transparentes, sanos de comunicación y dinámica interpersonal.
- Generosidad y sentido de abundancia.
- Valor para tratar cosas nuevas, flexibilidad y seguridad en sí mismo.

6. Un descubrimiento prometedor es que las mismas destrezas pastorales que han sido tan altamente valoradas también son sumamente pertinentes a las destrezas de liderazgo deseadas en la actualidad, es decir, colaborar, establecer contactos, enseñar, guiar, empoderar, evangelizar e inspirar. Esto parece indicar que lo que se necesita es un cambio en el enfoque y uso de las destrezas tradicionales del clero, en lugar de la creación de un conjunto

de destrezas completamente nuevo.

Resoluciones Propuestas

RESOLUCIÓN A022: CREAR UNA RED DE COLABORACIÓN PARA FORMACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General pida que se establezca un Equipo de Colaboradores para Formación bajo la Oficina del Obispo Presidente para que sirva como centro de remisión de contactos para los recursos existentes y creados de modo especial (en línea o de otros tipos) para el discernimiento de las vocaciones del clero y laicos, para la formación de clérigos y laicos y para la capacitación de líderes del clero y laicos en asuntos tales como evangelismo, prácticas espirituales, discipulado, liderazgo colaborativo, características de comunidades pequeñas, destrezas en relacionarse y establecer contactos, elevar y empoderar a los líderes laicos, relacionar el Evangelio con la vida, reconciliación racial, enseñar y guiar, e inspirar a las comunidades de fe, y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General le pida al Comité Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$900,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

Las determinaciones del Grupo de Trabajo indican continuamente que a muchas diócesis, comisiones sobre ministerio, comités de discernimiento y congregaciones se les dificulta identificar y obtener acceso a recursos adecuados para capacitar y guiar a las personas responsables del discernimiento vocacional e identificar y obtener acceso a recursos eficaces para la formación y capacitación de líderes nuevos del clero y laicos para congregaciones pequeñas.

Para abordar estas necesidades, el Grupo de Trabajo recomienda que se forme un Equipo de Colaboradores para Formación bajo la oficina del Obispo Presidente. El Equipo de Colaboradores para Formación estaría disponible por teléfono y por correo electrónico para individuos, educadores cristianos, miembros del clero, comisiones sobre ministerio, comités de discernimiento y congregaciones y diócesis que busquen asistencia en estas áreas. En su debido tiempo, el Grupo de Trabajo espera que el Equipo de Colaboradores para Formación cree un sitio web bien enfocado de recursos seleccionados que les permita a los usuarios evaluar los materiales para determinar si son adecuados para sus necesidades y contextos específicos. Además de facilitar el acceso a los recursos existentes, el Equipo de Colaboradores para Formación ayudaría a promover la colaboración mediante el establecimiento de conexiones entre partes interesadas en la creación de nuevos recursos cuando fuere necesario y útil.

En el entorno de programas y exigencias que cambia rápidamente surgen preguntas sobre la formación para ordenación. El Equipo de Colaboradores para Formación hará posible que se responda de manera oportuna a las apremiantes y urgentes necesidades de las diócesis y congregaciones. Un equipo de expertos con una amplia perspectiva de conocimientos en toda la Iglesia aumentará el acceso a oportunidades de formación, especialmente para congregaciones y diócesis pequeñas.

Cuatro (4) de las otras resoluciones propuestas por el Grupo de Trabajo amplifican el trabajo que haría el Equipo de Colaboradores para Formación.

Las personas que compongan el Equipo de Colaboradores para Formación tendrán que tener educación teológica para poder evaluar apropiadamente los recursos que ya existen en muchos formatos y muchos lugares. Todos los miembros del Equipo de Colaboradores para Formación deberán ser personas afables que sepan escuchar para poder remitir a las personas a los recursos adecuados. Tendrán que familiarizarse con muchos recursos disponibles actualmente y deberán tener gran habilidad para establecer relaciones y contactos para promover la necesidad de compartir en toda la Iglesia.

Al tener un Equipo de Colaboradores para Formación, disminuirán las desigualdades de modo que las congregaciones y diócesis con menos recursos económicos y de tiempo podrán tener un mejor y más rápido acceso a lo que necesiten.

Los miembros del Equipo de Colaboradores para Formación necesitarán un pequeño comité de apoyo voluntario para ayudarles a evaluar y clasificar los recursos y para informar al Equipo cuando haya nuevas necesidades en la Iglesia.

RESOLUCIÓN A023: AYUDAR A LOS GRUPOS DE DISCERNIMIENTO PARA LA VOCACIÓN

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, le pida al Equipo que recopile, evalúe y promueva que se intercambien los excelentes recursos para la capacitación de comisiones sobre ministerio y comités de discernimiento para vocaciones de clérigos y laicos y que anuncie en la Iglesia Episcopal, sus diócesis y sus congregaciones la disponibilidad de dichos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General le pida a la entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal que recopile, evalúe y promueva que se intercambien los excelentes recursos para la capacitación de comisiones sobre ministerio y comités de discernimiento para vocaciones de clérigos y laicos y que anuncie en la Iglesia Episcopal, en sus diócesis y en sus congregaciones la disponibilidad de dichos

recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación o si no se asignan fondos, la 79a Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere la asignación presupuestaria de US\$60,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

Aunque muchas diócesis proporcionan algo de capacitación para las comisiones sobre ministerio, los datos indican que hay una gran necesidad de capacitación específica para congregaciones pequeñas, especialmente en relación con abordajes flexibles al discernimiento vocacional. Existen algunos excelentes recursos en diócesis individuales, pero las diócesis de la Iglesia Episcopal generalmente no intercambian entre sí las directrices y prácticas óptimas. Las diócesis pequeñas con recursos limitados se beneficiarían en particular de la coordinación y difusión de recursos y prácticas óptimas.

La difusión de las prácticas óptimas también animará a las comisiones sobre ministerio a abordar las vocaciones laicas como lo dispone Título III. Las comisiones sobre ministerio necesitan capacitación en el discernimiento y el apoyo de las vocaciones laicas. La colaboración entre diócesis las motivará a compartir las prácticas óptimas en esta área.

RESOLUCIÓN A024: FORMACIÓN DE CLERO CULTURALMENTE DIVERSO

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, le pida al Equipo que recopile, evalúe, difunda y promueva el desarrollo de excelentes recursos y prácticas óptimas para el discernimiento y la formación de clero culturalmente diverso y que dé a conocer en la Iglesia Episcopal y las diócesis y congregaciones la disponibilidad de estos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, el Equipo de Colaboradores para Formación trabaje con otros equipos y forme grupos en la Iglesia Episcopal para poner información al alcance de personas involucradas en ministerios culturalmente diversos y de formación Cristiana y que pida opiniones sobre los recursos necesarios (y utilizados) por la variedad más amplia de grupos dentro de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida que una entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal recopile, evalúe, difunda y fomente el desarrollo de excelentes recursos y prácticas óptimas para el discernimiento y la formación de un clero culturalmente diverso y que dé a conocer a la Iglesia Episcopal y a sus diócesis y congregaciones la disponibilidad de estos recursos; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea el Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida que una entidad u oficina apropiada colabore con otros equipo y grupos establecidos de la Iglesia Episcopal para poner información al alcance de personas involucradas con los ministerios culturalmente diversos y de formación cristiana y que busque opiniones sobre los recursos necesarios (y utilizados) por la variedad más amplia de grupos de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación o no se signa financiamiento para tal, la 79a Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$60,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

La mayoría de las instituciones dentro de la iglesia Episcopal están controladas por personas angloamericanas/caucásicas/occidentales. El hecho de que el Obispo Presidente sea una persona de color no significa que no haya todavía bastante trabajo por hacer para diversificar el liderazgo de la Iglesia Episcopal.

Hay muchas diferencias culturales entre (y dentro de) grupos raciales y étnicos y todos tienen diferentes historias en la Iglesia Episcopal. Las distinciones económicas y de clases también complican el asunto.

Se debe animar a todas las congregaciones y al a identificar, reclutar y guiar a personas de diversas razas, culturas y grupos étnicos que estén considerando vocaciones en ministerios ordenados o laicos. Existe una necesidad específica de capacitar a las comisiones de ministerio en el reconocimiento y la eliminación de barreras que presenta el discernimiento tradicional a aspirantes para ordenación procedentes de (y que podrían servir en) congregaciones de minorías étnicas o de congregaciones con una buena proporción de personas de color. También se necesitan enfoques en educación teológica culturalmente apropiados en seminarios y otros entornos.

Se espera que el Equipo de Colaboradores para Formación trabaje en colaboración con el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y con el Departamento de Ministerios Étnicos de la Iglesia Episcopal para poner recursos a disposición de tantas personas como sea posible.

RESOLUCIÓN A025: OBISPOS Y CLERO DE CONGREGACIONES PEQUEÑAS

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General, si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, le pida al Equipo que se ofrezca para colaborar con la Cámara de Obispos con el fin de ayudar a los obispos proporcionándoles

excelentes recursos y prácticas óptimas en su tarea de identificar y formar líderes del clero y laicos para congregaciones pequeñas en sus diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General le pida a la entidad u oficina apropiada de la iglesia Episcopal que se ofrezca para colaborar con la Cámara de Obispos para ayudar a los obispos proporcionándoles excelentes recursos y prácticas óptimas en su labor de identificar y formar líderes del clero y laicos para congregaciones pequeñas en sus diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación o no se signa financiamiento para tal, la 79a Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

El obispo siempre es una persona clave en la identificación y formación de clérigos en la diócesis y en la formación de actitudes hacia las congregaciones pequeñas en las diócesis. Los obispos indicaron en sus entrevistas y respuestas a la encuesta que agradecerían recursos para ayudarles con esta tarea.

RESOLUCIÓN A026: IDENTIFICAR MODELOS DE FORMACIÓN EFICACES

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que si se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la Convención General le pida al Equipo que forme y ponga a disposición de las diócesis una variedad de modelos eficaces, tanto locales como colaborativos para la formación de presbíteros y diáconos para que sirvan en congregaciones pequeñas; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida que una entidad u oficina apropiada de la Iglesia Episcopal forme y ponga a disposición de las diócesis una variedad de modelos eficaces, tanto locales como colaborativos para la formación de presbíteros y diáconos para que sirvan en congregaciones pequeñas; y asimismo

Se resuelve, Que si no se crea o financia un Equipo de Colaboradores para Formación, la 79a Convención General pida al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la implementación de esta resolución.

Explicación:

El entorno actual para la formación del clero es complejo. Muchas diócesis han creado programas y escuelas de formación locales. Hay varios programas no acreditados utilizados por una variedad de diócesis. Algunos seminarios han hecho grandes cambios en años recientes en la forma en que imparten la educación teológica de maneras no convencionales (a través de programas de baja residencia y a través de la colaboración con programas de formación locales). Todo esto tiene un gran potencial de atender las necesidades de aquellos que se preparan para el ministerio en congregaciones pequeñas.

Los datos de encuestas indican que los obispos y las comisiones de ministerio buscan una variedad de modelos para estrategias de formación eficaces. Hay interés en cómo se puede llevar a cabo eficazmente la colaboración entre seminarios y escuelas diocesanas, ya que los programas de baja residencia en seminarios se aprovechan mejor en estrecha colaboración con programas diocesanos. Las diócesis cada vez buscan más enfoques flexibles y adaptables que cumplan con las necesidades de formación de una variedad de aspirantes. La “formación cruzada” para presbíteros, diáconos y laicos, en la cual todas las órdenes estudian juntas, por lo menos parte del tiempo, cada vez se ve más como posible y deseada.

RESOLUCIÓN A027: NUEVO FINANCIAMIENTO PARA LA FORMACIÓN DE CLÉRIGOS

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General le pida al Consejo Ejecutivo que establezca un comité del Consejo Ejecutivo y que la Presidencia asigne a los miembros, que consistirán no menos de diez (10) ni más de veinte (20) representantes. El comité deberá incluir, entre otros, representantes de programas de formación de clérigos de diócesis locales, representantes de seminarios (particularmente personas involucradas con programas de asistencia con las colegiaturas), profesionales de creación de fondos de la iglesia Episcopal y representantes de organizaciones (tales como la Sociedad para el Aumento de Ministerio y Ofrenda Unida de Acción de Gracias) que proporcionan fondos para ayudar a personas a avanzar su educación teológica. El comité deberá estar formado por obispos, presbíteros, diáconos y laicos. Deberá desarrollar e implementar un plan para proporcionar fondos para becas por necesidad a personas que deseen una educación teológica y que se estén preparando para servir como presbíteros o diáconos en cargos no asalariados o ministerios bivocacionales en congregaciones pequeñas. Este plan deberá funcionar para expandir los fondos disponibles para aspirantes a presbíteros y diáconos que estén estudiando teología, pero no en un seminario de tiempo completo. Además de considerar otras fuentes de financiamiento, el comité deberá examinar el posible uso de fondos de dotaciones de donantes que la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS] conserva en un fideicomiso como medio parcial para cumplir con este mandato.

Explicación:

Hay muy pocos fondos para becas para personas que deseen obtener una educación teológica en un programa que no sea un seminario para Maestría en Divinidades.

Si una persona que desee ordenarse tiene la intención de servir en un cargo no asalariado o en un ministerio bivocacional en una congregación pequeña, un gran impedimento para lograr esta meta es el costo de obtener la educación necesaria. Hasta el costo reducido de la educación teológica en un lugar no residencial o en un programa diocesano puede presentar una gran barrera para muchos aspirantes a clérigos. Algunas personas para las que un programa más costoso podría ser el más apropiado no pueden asistir a ese programa debido a restricciones económicas.

Además, financiar la educación teológica de cualquier tipo causa tensión económica en muchas diócesis pequeñas. El Grupo de Trabajo percibe que la creación de un fondo central de becas basadas en necesidad es un asunto de justicia. El fondo disminuirá considerablemente las desigualdades y permitirá el acceso a una más amplia variedad de recursos educativos para los que más los necesitan.

Las conclusiones del Grupo de Trabajo indican que en el futuro aumentarán en la Iglesia Episcopal los ministros ordenados no remunerados o bivocacionales. Los datos también indican que las congregaciones más pequeñas dependerán más de este tipo de clérigos. Para atender las necesidades de clero de las congregaciones pequeñas y para no agobiar a estos clérigos con fuertes deudas, se necesitan nuevas estrategias para proporcionarles fondos para su educación teológica.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA IGLESIA EPISCOPAL DE CUBA

Miembros

El Rvdo. Dr. Luis León, <i>Chair</i>	Washington, D.C., III	2018
Sra. Martha B. Alexander	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Canóniga Lucinda Ashby	Idaho, VIII	2018
Sra. Grecia Christian Reynoso	Dominican Republic, IX	2018
Sr. Yorki Encalada Egúsqüiza, <i>Secretary</i>	Ohio, V	2018
El Rvmo. Leopold Frade, Obispo	Southeast Florida, IV	2018
Sr. Romualdo “Romi” Gonzalez, Esq.	Louisiana, IV	2018
El Rvdo. Mark B. Pendleton	New Hampshire, I	2018
El Hon. Byron Rushing	Massachusetts, I	2018
Sra. Linda E. Watt	Utah, VIII	2018
El Rvdmo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

INVITADOS

La Iglesia Episcopal de Cuba [IEC]: Obispa Griselda Delgado, Decano José Ángel Gutiérrez, el Rvdo. Halbert Santana y el Tesorero José Raúl Ortiz

La Iglesia Anglicana de Canadá [IAC]: El Ven. Dr. Michael Thompson y Dra. Andrea Mann

El Rvdo. Canónigo Michael Barlowe, Secretario de Convención General

El personal del Centro Episcopal: La Rvda. Glenda McQueen

Church Pension Group [CPG]: Sr. Frank Armstrong y Sra. Anna Molin

Enlaces con el Consejo Ejecutivo: Sra. Zena Link y Sra. Becky Snow

Mandato

En la resolución 2015-B003 de la 78a Convención General de la Iglesia Episcopal, se disponen los siguientes mandatos:

- 1) Que la Iglesia Episcopal reconozca y afirme la decisión sinodal de la Iglesia Episcopal de Cuba, tomada en la primavera de 2015, de solicitar membresía como una Diócesis de la Iglesia Episcopal.
- 2) Que la Iglesia Episcopal identifique y resuelva los asuntos canónicos (incluidos los relacionados con la pensión).
- 3) Que la relación entre la Iglesia Episcopal (The Episcopal Church, TEC) y la IEC se refuerce para promover un mejor entendimiento y comunión.
- 4) Que ambas iglesias busquen promover el ministerio y la comprensión mutuos.

- 5) Que la TEC apoye a los líderes de nuestro país en las medidas para levantar el embargo.
- 6) Que la TEC establezca un fondo de auxilio que proporcione una anualidad a los clérigos de la IEC cuando se retiren.
- 7) Que la TEC establezca un equipo representativo de un amplio sector de la iglesia para facilitar nuestra colaboración en torno a estas iniciativas.

Resumen de las actividades

El Grupo de Trabajo sobre Cuba se reunió cuatro (4) veces durante el trienio: en febrero de 2016, en octubre de 2016, en marzo de 2017 y en septiembre de 2017. Dos (2) de las reuniones tuvieron lugar en Miami, Florida y a ellas asistieron representantes de la Iglesia Episcopal de Cuba [IEC]. A cada reunión asistieron otros invitados que ofrecieron valiosa información acerca de las diversas áreas dispuestas por el mandato de la Convención General.

Durante estas reuniones se crearon y mejoraron las relaciones con los miembros de la IEC; el respeto y la reciprocidad de estas relaciones han permitido formar una base sólida para un continuo ministerio unido. Este proceso fomentó la confianza, lo cual permitió el intercambio de historia, experiencias e información que nos permitió llegar a entender. Esto promete el futuro desarrollo de grandes relaciones de respeto y reciprocidad entre los dos (2) organismos.

Además, algunos miembros del grupo de trabajo visitaron Cuba durante el trienio en forma individual y por su propia iniciativa, en intercambios personales o con visas religiosas para aprender acerca de la Iglesia, reunirse con su gente y obtener una perspectiva realista de los desafíos y los éxitos del ministerio y de la misión de la IEC.

A lo largo de nuestro trabajo se generó un caudal de experiencia, revelaciones históricas e información actual acerca de Cuba y de la IEC para ayudar a enfocar y dar forma a las resoluciones que presenta este organismo.

HISTORIA BREVE

En 1966, debido a los efectos de la Revolución Cubana, la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal votó en favor de separarse de la Diócesis de Cuba. Antes de esa época, en 1961, las escuelas episcopales de Cuba se cerraron y fueron apropiadas, y muchos clérigos y sus familias fueron desplazados. Algunos permanecieron en Cuba; otros regresaron o emigraron a los Estados Unidos. Algunos clérigos que permanecieron en Cuba fueron enviados a prisión, fueron ejecutados o desaparecieron. Los edificios de la Iglesia se cerraron y se abandonaron. La Iglesia se polarizó políticamente y sus clérigos y líderes sufrieron.

Sin embargo, la Iglesia continuó en las salas de las abuelas donde organizaron servicios de oración y estudios de la Biblia. A través de ellas se transmitió una historia de dolor y fe.

LA IGLESIA EPISCOPAL DE CUBA EN LA ACTUALIDAD

Bajo el liderazgo de obispos cubanos más recientes, entre ellos la Obispa Griselda Delgado, la gente se ha dedicado a la visión de una iglesia misional. Hay proyectos innovadores que están evolucionando en beneficio de las comunidades locales, como la creación de guarderías, la invención de sistemas de riego que ayuden a la agricultura sustentable y el desarrollo de la cría y el cuidado de animales para ayudar a alimentar las comunidades.

Algunas iniciativas misionales recientes están recibiendo apoyo por medio de “Friends of Cuba”, así como de otros grupos y diócesis que tienen capacidad para financiar y ayudar a iniciar proyectos. En algunas zonas rurales, estas iniciativas han sido instrumentales para llevar agua potable a pueblos y villas.

Sin embargo, ha sido la cercana y constante relación entre la Diócesis de Florida y la Diócesis de Cuba lo que ha apoyado al ministerio de la Iglesia y ha apuntado hacia un futuro esperanzador durante los tiempos difíciles. Además, el trabajo de la IEC está adquiriendo éxito debido a las relaciones cuidadosamente atendidas entre los líderes de la IEC y los organismos gubernamentales. Esto permite usar el suelo y los edificios, así como encomendar los animales al cuidado de la gente que participa en estos proyectos.

Los edificios de la Iglesia se están reconstruyendo gracias a estas relaciones bien cuidadas. Los edificios consisten en espacios flexibles y para múltiples usos, que están diseñados para compartirse con la comunidad para eventos culturales. La Iglesia Cubana es rica en misión y en ministerio, fuerte en el desarrollo del liderazgo laico, innovadora, generosa, fiel y resistente.

LA RELACIÓN ENTRE LA IEC Y LA IAC

Los miembros de la Iglesia Anglicana de Canadá [IAC] ayudaron a mejorar nuestra comprensión de la relación entre la Iglesia de Cuba [IEC] y las sociedades con las diócesis cercanas y la Iglesia de Canadá [IAC]. A lo largo de los años, desde que la TEC se separó de la IEC en 1966, la Iglesia Anglicana de Canadá ha proporcionado una cantidad importante de recursos a la IEC y les extendemos nuestro agradecimiento por su fidelidad a la Iglesia Episcopal de Cuba.

INFORMACIÓN DE CPG

En cada reunión de este Grupo de Trabajo, un representante del grupo de pensiones, Church Pension Group, CPG, proporcionó información nueva acerca del impacto que los requisitos de la pensión tendrían sobre la Iglesia Episcopal de Cuba. La información proporcionada es similar a los requisitos de pensión de muchas de nuestras diócesis en la Provincia IX. Sin embargo, también reveló una responsabilidad anterior de aproximadamente US\$801,000 para los clérigos de Cuba. Estos son

clérigos que han servido durante muchos años, pero que no han podido contribuir al fondo de pensión debido a la situación política. Los clérigos no han podido participar en el plan de pensión del gobierno porque son clérigos. Sin importar la cantidad de años de servicio, el beneficio anual mínimo es de US\$2,400 por clérigo.

CONSTITUCIÓN Y CÁNONES

La Diócesis Episcopal de Cuba trabajó con un subcomité de este Grupo de Trabajo para producir una modificación simple de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal de Cuba. La modificación alinearía la Constitución y Cánones con los de la TEC, incluida la cláusula para acceder a la Constitución y Cánones de la TEC. Con la revisión de la Iglesia Anglicana de Canadá, la modificación de la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal de Cuba debería ser aprobada por la IEC en un Sínodo especial antes de que la resolución se presente ante la Convención General.

ASIGNACIÓN PROVINCIAL

Consultamos con el Grupo de Trabajo para Estudiar Provincias, con el fin de entender la futura dirección de las provincias.

PRESUPUESTO DE LA IEC

La Obispa Griselda y José Raúl Ortiz proporcionaron una solicitud de fondos para la IEC. Un subcomité del Grupo de Trabajo revisó la solicitud y las modificaciones. La solicitud se realineó tomando en cuenta los aportes esperados de la IEC, el posible financiamiento de fuentes externas, el posible financiamiento de la TEC, la disminución en el financiamiento de la IAC y el costo de los gastos de manutención del clero.

Resolución propuesta

RESOLUCIÓN A052: LA IGLESIA EPISCOPAL DE CUBA

Se resuelve, Que la 79a Convención General acepte con alegría la solicitud de las hermanas y los hermanos de la Iglesia Episcopal de Cuba de reunirse con la Iglesia Episcopal;

Se resuelve, Que la Convención General subraye su esperanza de que las diversas diócesis de la Iglesia Episcopal trabajen en armonía y compañerismo con la Iglesia de Cuba en pro del evangelismo, la comprensión mutua y la expresión completa de la misión de Dios;

Se resuelve, Que la Convención General llame a las congregaciones y a los miembros de la Iglesia Episcopal a que se familiaricen con los ministerios de la Iglesia de Cuba;

Se resuelve, Que la Convención General llame a las diócesis y a las congregaciones de la Iglesia Episcopal a que consideren las formas en las que puedan tener una relación y participación con la Iglesia de Cuba a partir de ahora;

Se resuelve, Que la Convención General exprese su profunda gratitud a la Iglesia Anglicana de Canadá por su largo y continuo apoyo a la Iglesia de Cuba;

Se resuelve, Que la Convención General solicite que todas las congregaciones mantengan a la Iglesia de Cuba en sincera y amorosa oración.

Se resuelve, Que a partir de la clausura de la 79a Convención General, el clero de la Diócesis de Cuba pueda participar en el Plan Internacional de Pensión del Clero [ICPP] del Church Pension Fund, en apego a los términos del ICPP y las leyes correspondientes, y con sujeción a la recepción de cualquier licencia necesaria de la Oficina de Control de Bienes en el Extranjero [O.F.A.C.] o de cualquier otra autoridad gubernamental competente;

Se resuelve, Que la 79a Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas le asigne al Church Pension Fund una cantidad equivalente a la obligación actuarial asociada con proporcionarle crédito en servicio retroactivo al clero activo de la Diócesis de Cuba, de conformidad con el ICPP, por servicios prestados a la Diócesis de Cuba, con sujeción al cumplimiento con las leyes correspondientes y a la recepción de cualquier licencia necesaria por parte de la O.F.A.C. o de cualquier otra autoridad gubernamental competente; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General apoye la formación de un organismo interino para acompañar a la Diócesis de Cuba mientras se integra por completo con la Iglesia Episcopal.

Recomendación de continuidad

El Grupo de Trabajo sobre Cuba recomienda una oportunidad continua para aprender y apoyar la relación mutua, a medida que esta evolucione durante el siguiente trienio. Con ese fin, será necesario que los integrantes del grupo de trabajo actual, así como los de un grupo de trabajo de la Iglesia Episcopal de Cuba, formen un organismo interino que se reúna durante los próximos tres (3) años para analizar los problemas que surjan y responder a información nueva a medida que la relación se desarrolle.

El organismo estaría formado por ocho (8) miembros, cuatro (4) de Cuba y cuatro de otras diócesis de la Iglesia Episcopal, para facilitar la integración completa en la vida, el ministerio y la misión de la Iglesia Episcopal. Petición de presupuesto: US\$50,000.

GRUPO DE TRABAJO PARA LA EVALUACIÓN DEL PROCESO DE ELECCIÓN Y TRANSICIÓN DEL OBISPO PRESIDENTE

Miembros

La Rvda. Anne Reed, <i>Presidenta</i>	Southern Ohio, V	2018
Sr. William Fleener, Jr., <i>Vicepresidente</i>	Western Michigan, V	2018
La Rvda. Canóniga Amy Real Coultas, <i>Secretaria</i>	Kentucky, IV	2018
Sra. Alma Bell	Maryland, III	2018
El Rvdo. Robert Anton Franken	Colorado, VI	2018
El Rvmo. R. William Franklin, Obispo	Western New York, II	2018
Sra. Josephine Hicks	North Carolina, IV	2018
La Rvma. Anne Hodges-Copple, Obispa	North Carolina, IV	2018
El Rvmo. Edward Konieczny, Obispo	Oklahoma, VII	2018
Sra. Karen Longenecker	Rio Grande, VII	2018
Sr. Bill Robison	Milwaukee, V	2018
Sra. Judy Stark	Southwest Florida, IV	2018
El Rvdm. Michael Bruce Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

Resolución 2015 – B023 Evaluación del Proceso de Elección y Transición del Obispo Presidente

1 *Se resuelve*, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 78a Convención General pida una evaluación completa posterior a la elección de la labor del Comité de Candidatura Conjunto para la Elección del Obispo Presidente, la cual deberá incluir todos los aspectos del proceso y el trabajo del Comité de Transición; y asimismo

2 *Se resuelve*, Que los Presidentes asignen conjuntamente un comité para evaluar el proceso, y que este incluya representantes de todos los aspectos del proceso así como algunos que guarden una distancia crítica; y asimismo

3 *Se resuelve*, Que en la 79a Convención General se presente un informe con los hallazgos del comité y sus recomendaciones para elecciones futuras; y asimismo

4 *Se resuelve*, Que la Oficina de Desarrollo Pastoral preste su apoyo a este trabajo; y asimismo

Resumen de las actividades

INTRODUCCIÓN

La Resolución 2015-B023 creó este Grupo de Trabajo en la Convención General de 2015, con el fin de llevar a cabo “una evaluación completa posterior a la elección de la labor del Comité de Candidatura Conjunto para la Elección del Obispo Presidente, la cual deberá incluir todos los aspectos del proceso y el trabajo del Comité de Transición. Se nos solicitó emitir un informe a la 79a Convención General sobre nuestros hallazgos y recomendaciones. Las siguientes páginas abarcan ese informe y tales recomendaciones. Creemos que hemos llevado a cabo rigurosamente esta labor y no hay necesidad de renovar nuestro mandato.

Entre los miembros que participan en este Grupo de Trabajo se encuentran miembros del Comité de Candidatura, el Comité de Transición, el Grupo de Trabajo para la Reimaginación de la Iglesia Episcopal (TREC), el Comité 19-A, el Comité Legislativo de la Cámara de Diputados que debía recomendar la confirmación de la elección del Obispo Presidente, un consultor para elecciones episcopales con experiencia en transiciones, profesionales en liderazgo y miembros de dos (2) diócesis de los candidatos en 2015.

El Grupo de Trabajo B023 entrevistó a más de cuarenta (40) individuos y grupos que participaron en uno o más aspectos del proceso de candidatura, elección y transición entorno a la elección del Obispo Presidente en 2015. También hicimos una encuesta. Recibimos y revisamos trescientas treinta y cinco (335) respuestas. A partir de los temas que surgieron en las entrevistas y las respuestas a la encuesta, hemos creado las recomendaciones que definimos más adelante en este documento.

Nuestra encuesta reunió datos demográficos y le pidió a los encuestados que calificaran el valor de los distintos aspectos del proceso de candidatura y elección. Una gran mayoría de los encuestados se relacionó con el trabajo del comité de nominación por medio de la cobertura de Episcopal News Service, el “Perfil” publicado, los videos de los nominados y la presentación ante la Convención General.

En la encuesta se determinó que el setenta y dos (72) por ciento de los encuestados consideraron que el proceso de candidatura fue “importante” y el setenta y ocho (78) por ciento consideró que el proceso fue “accesible”. Los encuestados percibieron que la presentación de los nominados en la Convención General (el 24 de junio) fue “eficaz” (89%) y “útil” (89%) para discernir y prepararse para la elección.

Cuando preguntamos qué les fue particularmente “inspirador” en la elección de un nuevo Obispo Presidente, surgieron muchos temas: el veinticuatro (24%) por ciento de los encuestados respondió que la elección de Michael Curry fue especialmente inspiradora; otro veinte (20%) por ciento dijo que su participación en el proceso fue lo que les pareció inspirador. Otros aspectos altamente valorados

fueron: la presentación del 24 de junio ante la Convención General (16%); el arraigo al Espíritu Santo (12%); la Eucaristía y el sermón con el nuevo Obispo Presidente (15%). El diez (10%) por ciento de los encuestados dijeron que el proceso de candidatura y elección fue inspirador para ellos, aunque el siete (7%) por ciento mencionó que para ellos no hubo “nada” inspirador en la elección. Más adelante se presentan otras observaciones y recomendaciones de nuestro grupo de trabajo.

- El proceso con en su forma actual es demasiado largo y costoso.
- El tamaño del comité de candidatura, tal y como lo dicta el Canon al día de hoy, es demasiado grande e ineficaz para este trabajo y es muy costoso de mantener. (El tamaño requerido actualmente es de veintinueve (29) personas: tres (3) de cada provincia y dos (2) jóvenes/adultos jóvenes.)
- Reconocemos la importancia de tener una diversidad de voces y puntos de vista en el comité, pero creemos que esto puede lograrse eficazmente con un comité más pequeño.
- Los miembros del Comité de Candidatura necesitan ciertas habilidades y conocimientos para llevar a cabo las actividades con eficacia.
- El presupuesto para candidatura, elección, transición e investidura, además de que debe ser realista y rentable, debe planificarse en aspectos de logística y finanzas con mucho tiempo de anticipación para el trienio en el cual se incurrirá en los gastos. No se contó con presupuestos claros en los años anteriores y recientemente tuvieron que improvisarse una variedad de fuentes para financiar todo el proceso. Es fundamental comprometerse para financiarlo.
- Para garantizar una transición sin contratiempos entre los líderes (los Obispos Presidentes), es importante que el Obispo Presidente electo se reúna con ciertos miembros clave del personal, entre los que debe estar el Obispo Presidente que está por retirarse. Nombrar a un consultor organizacional para el Obispo Presidente electo aumentará la probabilidad de que tenga éxito en su mandato en lo que respecta al personal y a la organización.
- El apoyo pastoral a candidatos, nominados, cónyuges y personal es una parte integral del proceso. El personal de la diócesis de donde proviene el Obispo Presidente electo necesita particularmente recibir acompañamiento en los primeros días de la transición.

Con esas inquietudes en mente, proponemos lo siguiente, algunos aspectos de lo cual se expresan en las revisiones propuestas para los Cánones o las Reglas de Orden (Reglamento Parlamentario) aquí adjuntas, y algunos otros se expresan a modo de recomendaciones:

TAMAÑO Y SELECCIÓN DEL COMITÉ DE CANDIDATURA

(Nota: El Grupo de Trabajo para Examinar las Provincias está de acuerdo con estas recomendaciones)

- A. Cada Convención General elegirá a un Comité de Candidatura Conjunto para la Elección del Obispo Presidente (“Comité de Candidatura”).
- B. El Comité de Candidatura estará compuesto por quince (15) miembros, entre los que se incluyen cinco (5) Obispos; cinco (5) miembros clericales, con al menos un (1) diácono; y cinco (5) laicos.
 1. Los miembros del clero (diáconos o presbíteros) y laicos del Comité de Candidatura no necesitan estar limitados a los miembros de la Cámara de Diputados.
- C. El Comité Permanente Conjunto sobre Candidaturas propondrá a un grupo de candidatos para la elección del Comité de Candidatura, de acuerdo con el cargo y los procedimientos canónicos del Comité Permanente, y lo hará con base en las habilidades necesarias para prestar un servicio eficiente en el Comité de Candidatura. (Véase la lista de las habilidades necesarias para las actividades del comité que se adjunta al presente.)
- D. La Cámara de Diputados elegirá al miembro clérigos y laicos del Comité de Candidatura. La Cámara de Obispos elegirá a los Obispos miembros del Comité de Candidatura.

Recomendaciones/comentarios:

Un consultor experimentado en elecciones episcopales sería un gran recurso para ayudar con la labor del Comité de Candidatura. Recomendamos que los Presidentes se involucren con dicho consultor y que el presupuesto para el proceso de candidatura y elección incluya fondos suficientes para pagar los honorarios y los gastos de ese puesto.

PROCESO DE CANDIDATURA Y ELECCIÓN

- A. El Comité de Candidatura diseñará un proceso para solicitar e identificar a los candidatos calificados para la oficina del Obispo Presidente. El proceso debe permitir que el trabajo se lleve a cabo eficazmente y de la manera más rentable que sea posible. Este proceso será diseñado para promover la diversidad que refleja el abanico de la Iglesia Episcopal.
- B. El Comité de Candidatura informará a la Iglesia en general sobre el proceso y el programa. (Nota - Esta es la práctica actual).

- C. El Comité de Candidatura preparará un perfil para la elección del próximo Obispo Presidente y este perfil se distribuirá por toda la Iglesia. (Nota - Esta es la práctica actual).
- D. El Comité de Candidatura seleccionará un grupo de al menos tres (3) miembros de la Cámara de Obispos como candidatos a Obispo Presidente. El grupo se anunciará públicamente y la información sobre los candidatos quedará disponible para la Iglesia Episcopal. (Nota - Esta es la práctica actual).
- E. Después de la publicación de la lista de candidatos, se abrirá un periodo de peticiones. Podrán proponerse otros candidatos durante el periodo de solicitud, siguiendo un proceso creado e implementado por el Comité de Candidatura. Cualquier candidato identificado mediante este proceso debe ser aprobado siguiendo el mismo proceso de comprobación de referencias personales y antecedentes que el resto de los candidatos. (Nota - Esta es la práctica actual).
- F. El Comité de Candidatura proporcionará atención pastoral a los candidatos, sus familias y al personal de sus diócesis. (Nota - Esta es la práctica actual).
- G. El Comité de Candidatura presentará en una Sesión Conjunta de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Obispos los nombres de al menos tres (3) miembros de la Cámara de Obispos para la consideración de las dos (2) Cámaras a fin de escoger a un Obispo Presidente. Las únicas candidaturas aceptadas serán los nombres presentados por el Comité de Candidatura, sea a través del nombramiento en el grupo original o por medio del proceso de peticiones establecido del Comité de Candidatura. En esta u otra Sesión Conjunta, los candidatos pueden hacer presentaciones y se les puede hacer preguntas.
- H. Se llevará a cabo la Convención General de acuerdo con los Cánones actuales y las Reglas de Orden adoptadas.
 - a. Según lo establecen la Constitución, los Cánones y las Reglas de Orden de la Cámara de Diputados, se conformará el Comité Legislativo para la Confirmación del Obispo Presidente durante el trienio previo a la convención en la cual se llevará a cabo la elección para ese cargo. El Comité emitirá una recomendación a la Cámara de Diputados, sea para confirmar o no al Obispo Presidente elegido por la Cámara de Obispos.
 - b. El Comité Legislativo para la Confirmación del Obispo Presidente estará constituido por dieciocho (18) miembros, entre los que habrá dos (2) de cada Provincia, un (1) laico y un (1) clérigo. El comité será nombrado por el Presidente de la Cámara de Diputados, quien también nombrará al presidente del comité.
 - c. El Presidente de la Cámara de Diputados les pedirá a los miembros del comité que provengan de la misma Diócesis que alguno de los candidatos finalistas del proceso electoral, que renuncien al Comité, y el mismo Presidente podrá ocupar el lugar

vacante a juicio propio. Los miembros del comité serán informados acerca de esta política antes del anuncio de los candidatos finales.

- d. La labor del comité comenzará antes del arranque de la Convención General, a la primera oportunidad después de que el Comité de Candidatura Conjunto publique los candidatos finales, de manera que los miembros puedan llegar a la convención bien informados sobre las cualidades de cada posible Obispo Presidente electo.
 - e. La recomendación del comité acerca de la confirmación de la selección del Obispo Presidente electo se hará mediante una resolución presentada ante la Cámara de Diputados.
1. El Comité de Candidatura informará sobre sus actos, gastos, retos y recomendaciones al Consejo Ejecutivo dentro de los tres (3) meses posteriores a la elección. Recomendaciones/comentarios:
 1. El Comité de Candidatura debe planear su trabajo cuidadosamente para agilizar la labor tanto como sea posible, evitar los gastos innecesarios y trabajar dentro del presupuesto.
 2. Una opción para reducir el tiempo y el gasto de la primera selección de candidatos es limitarla a una revisión de materiales escritos. Todos los involucrados tienen que dedicar demasiado tiempo y energía a hacer entrevistas en línea y quizás no sean necesarias en esta etapa del proceso.
 3. Otra opción es permitir que la Cámara de Obispos desarrolle un procedimiento mediante el cual analice al grupo inicial de candidatos y lo reduzca a no más de ocho (8) semifinalistas.
 - a. Bajo esta opción, la Cámara de Obispos determinaría qué información necesita para ayudar a reducir el grupo inicial de candidatos. Esta información puede incluir declaraciones personales por escrito, currículum, respuestas por escrito a preguntas de ensayo durante la reunión de la Cámara de Obispos y debates en la Cámara sobre el perfil y los dones necesarios en esta etapa de la vida de la Iglesia que debe tener el próximo Obispo Presidente.
 - b. No deben darse a conocer los nombres de los semifinalistas a la Cámara de Obispos ni a ninguna persona que no sea miembro del Comité de Candidatura (a menos que sea necesario para llevar a cabo la comprobación de referencias personales y antecedentes). (Nota –La confidencialidad de los nombres en este punto del proceso es la práctica actual).
 - c. La Cámara de Obispos debe presentar los nombres de los semifinalistas al Comité de Candidatura, el cual creará y gestionará un proceso para identificar a los candidatos entre los semifinalistas. (Esto puede incluir la presentación de currículum,

declaraciones personales, respuestas a preguntas escritas, entrevistas, exámenes físicos y psiquiátricos, comprobación de referencias personales y antecedentes. Si se prepararon materiales escritos para el proceso de reducción del grupo de semifinalistas potencial en la Cámara de Obispos, los semifinalistas pueden volver a presentar estos materiales al Comité de Candidatura).

4. El Comité de Candidatura puede hacer que los candidatos o semifinalistas tengan acceso a los materiales como apoyo a su discernimiento personal; dichos materiales pueden ser el presupuesto de la Iglesia Episcopal, organigramas del personal de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) y de la Iglesia Episcopal, un borrador preliminar del paquete de compensación del Obispo Presidente u otros materiales que los candidatos soliciten o que la Convención General considere que sea importante que revisen.
5. De acuerdo con las prácticas actuales, el Comité de Candidatura ha organizado un retiro con semifinalistas para lograr mayor profundidad en las conversaciones, la adoración y el discernimiento. El Obispo Presidente en funciones puede asistir a este retiro para reunirse con el Comité de Candidatura y con los semifinalistas para hablar sobre su experiencia en el cargo, ofrecer su perspectiva y responder a las preguntas de los semifinalistas. (No debe participar en entrevistas, sesiones de preguntas y respuestas ni en otras actividades del retiro). (Note – esta recomendación se basa en una práctica común en muchas elecciones diocesanas donde el obispo que dimite se reúne con los candidatos en un retiro de discernimiento).
6. Si la Cámara de Obispos quiere hacer un “recorrido” o presentación de los candidatos en la Cámara de Obispos, la cual sea independiente y amén de la presentación en la Sesión Conjunta de la Convención General, podrá hacerla en el lugar, tiempo y modo que decida.
7. El Comité de Candidatura, en colaboración con la Oficina de la Convención General y la Oficina de Comunicaciones, planea la logística para el día de la elección y la atención pastoral para los candidatos y sus familias. (Nota - Esta es la práctica actual).
8. Los procedimientos deben planearse con cuidado y aplicarse de manera meticulosa para evitar divulgar la publicación de los resultados de la elección antes de que sean comunicados a los individuos y comités correspondientes, además de la Cámara de Diputados.

PROPÓSITO Y COMPOSICIÓN DEL COMITÉ DE TRANSICIÓN

- A. Garantizar que se comunique al Obispo Presidente electo información vital concerniente a su cargo en las áreas de manejo de personal, finanzas y gobernabilidad de la DFMS, la TEC y la Comunión Anglicana, y garantizar la transición sin contratiempos para ocupar el cargo.

- B. El Comité de Transición debe ser un comité ad hoc compuesto por ocho (8) personas nombradas conjuntamente por los presidentes de la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados en la Elección General antes de la elección del Obispo Presidente, con el fin de garantizar una transición sin contratiempos para asumir la Presidencia.
 - 1. El comité estaría compuesto por una diversidad de órdenes y, lo que es aún más útil, incluiría el Canon para el Obispo Presidente saliente, a una persona de finanzas del Consejo Ejecutivo, un especialista del ministerio en transición, dos (2) representantes del comité de candidatura y un especialista en desarrollo de liderazgo.
 - 2. En el momento oportuno, el Obispo Presidente electo podrá nombrar a una persona.

ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE TRANSICIÓN

- A. Trabajar dentro del presupuesto que otorga la Iglesia Episcopal [TEC].
- B. Crear una lista breve de compañías o individuos independientes, especialistas en liderazgo o consultoría organizacional de donde pueda elegir el Obispo Presidente. Los fondos para este especialista provienen del presupuesto para Candidatura/Transición.
- C. Crear y divulgar un plan de transición para el Obispo Presidente electo, que incluya sesiones informativas y reuniones entre el Obispo Presidente actual, el Obispo Presidente electo y los líderes principales.
- D. Dar claridad sobre el estado financiero y los asuntos financieros actuales de la TEC, que incluyan, cuando sea necesario, un componente educativo y una clara comprensión de los fondos discrecionales y otros. fondos
- E. El Consejo Ejecutivo establecerá un pequeño comité (conocido como el Comité de Investidura), el cual incluirá a una persona de enlace del Comité de Transición [TC] para planear la liturgia de Investidura del Obispo Presidente y, en colaboración con el Obispo Presidente electo, finalizará los detalles de la liturgia para que refleje su ministerio. Sería apropiado que estuviera compuesto un representante de: la TEC, del Obispo Presidente electo, del Obispo Presidente saliente, del sitio y de la diócesis donde se llevará a cabo la celebración.
- F. Trabajar con el personal diocesano y con los líderes de la diócesis de donde proviene el Obispo Presidente (la 'diócesis de origen/emisora'++++) para ofrecer recursos pastorales durante el tiempo de transición.
- G. Dar continuidad a la atención pastoral iniciada por el Comité de Candidatura, para los obispos no electos y para los líderes de sus diócesis (el Comité Permanente), y garantizar que cuenten con recursos para hacer frente al duelo y reintegrarse.

- H. Ofrecer apoyo pastoral al Obispo Presidente en funciones sobre su salida del cargo, para su uso discrecional.

PROGRAMA PARA LAS ACTIVIDADES DEL COMITÉ DE TRANSICIÓN

- A. Al menos doce (12) meses antes de la elección, debe organizarse la primera reunión, revisarse el presupuesto establecido y asegurarse de que se cuente con los fondos necesarios para la transición y la investidura.

- B. En cuanto sea posible después del anuncio de los candidatos, el Comité de Transición:
 - 1. Se presentará con los candidatos e indicará cuál será su papel durante los próximos meses.
 - 2. Creará la lista de asesores independientes de liderazgo o consultoría organizacional, esta es una relación confidencial con el Obispo Presidente electo.
 - 3. Compartirá la lista de asesores con los candidatos.
 - 4. Invitará a los candidatos a considerar cuáles de estos elegirían o les pedirá que propongan a alguien más.
 - 5. Celebrará el contrato con el asesor que entrará en vigor al término de la elección.
 - 6. Analizará los recursos disponibles a través del comité.

- C. Al término de la elección:
 - 1. Establecerá una fecha de reunión para que el Obispo Presidente y su cónyuge visiten la Ciudad de Nueva York para definir el tema de la residencia.
 - 2. El Obispo Presidente electo se reunirá con el Obispo Presidente en funciones.
 - 3. Facilitará la aplicación del contrato con el asesor organizacional independiente.
 - 4. El asesor independiente de liderazgo o consultor organizacional se reunirá con el Obispo Presidente para darle orientación previa a la ocupación del cargo.

5. Se pondrá en contacto con la diócesis ‘de origen’ para identificar las necesidades que existen en la agenda del Obispo Presidente electo y para informar sobre el proceso mediante el cual se manejarán los viáticos y otros gastos de transición del Obispo Presidente electo.
6. Se pondrá en contacto con los obispos no electos y con el personal de sus respectivas diócesis para ofrecerles apoyo; facilitará recursos de reflexión en caso de ser necesario.

D. En el primer mes posterior a la elección:

1. Identificará los puntos de la agenda que deben atenderse durante los primeros tres (3) meses posteriores a haber asumido el cargo.
2. Discernirá los cambios o añadiduras iniciales al personal que deben aplicarse.

E. A más tardar un (1) antes de que el Obispo Presidente electo inicie su mandato:

1. Garantizará que existan comunicaciones detalladas sobre la situación en materia de personal y finanzas en la DFMS y la TEC.
2. Organizará una reunión entre el Obispo Presidente en funciones y el Obispo Presidente electo para que juntos analicen los asuntos pastorales y los temas clave que tendrá que atender.
3. Identificará los cambios inmediatos en el personal y se asegurará de que el personal nuevo reciba Cartas de Acuerdo.

F. Justo al inicio de la nueva administración:

1. El asesor independiente de liderazgo o consultoría organizacional se reunirá con el Obispo Presidente electo para darle orientación sobre cómo asumir el cargo para los primeros noventa (90) días, con posible asesoría continua, si así lo desea el Obispo Presidente.

G. A los seis meses (6) posteriores a la elección:

1. Concluirá sus actividades.
2. Informará sobre sus actividades, gastos y recomendaciones al Consejo Ejecutivo y presentará un informe para la próxima Convención General.

PRESUPUESTO

PRESUPUESTO SUGERIDO para el Grupo de Trabajo B023: Proceso de Candidatura, Elección, Transición e Investidura del Obispo Presidente.

Comité de Candidatura (15)	US\$	US\$	
Reuniones (5)	144,000		Organización (17), Planeación (20), Selección Inicial (17), Retiro para el Discernimiento (25), Selección Final (17)
Consultor de Selección	15,000		Un consultor de selección para que trabaje con el Comité de Candidatura.
Interpretación	7,000		Solo Costo Directo, 2 intérpretes, viáticos incluidos en el rubro de las reuniones arriba señalado
Valoración Psiquiátrica	35,000		Valoraciones Psiquiátricas para los finalistas
Investigación de Antecedentes	4,000		Investigaciones detalladas de los antecedentes para los finalistas
Viajes de los Candidatos	8,000		Viaje para Valoración Psiquiátrica e Investigación de Antecedentes, Viajes a Comités de Candidatura cubiertos en el rubro de reuniones
Gastos Misceláneos	3,000		Gastos Misceláneos y Contingencia del Comité
Sub Total para Candidaturas		216,000	
Comité de Transición (8)			
Reuniones (4 pre + 2 post)	69,000		12 meses antes(10), 6 meses antes(10), 2 meses antes(10), 1 mes después (10) + reunión en CG Post electoral (6) e Investidura (6)
Asesor de liderazgo	75,000		Asesor profesional para el Obispo Presidente electo antes y después de asumir el cargo desde la elección y durante los primeros 90 días
Interpretación	5,000		Solo Costo Directo, 2 intérpretes, viáticos incluidos en el rubro de las reuniones arriba señalado
Vivienda Transitoria para el Obispo Presidente Electo	\$10,000		Vivienda en Nueva York para el Obispo Presidente electo una vez que esté en nómina mientras el pent-house no está disponible
Gastos de Mudanza	30,000		Mudanza del pent-house para ambos Obispos Presidentes, entrante y saliente
Remodelación del Pent-house	3,000		Limpieza, reparaciones menores y pintura (según sea necesario) al pent-house antes del nuevo ingreso
Gastos Misceláneos	2,000		Gastos Misceláneos y Contingencia del Comité
Sub Total para Transición		194,000	
Comité de Investidura (6)			
Reuniones (3)	9,000		Se calcula que el comité tenga 3 reuniones de un día (6)
Renta de Equipo	3,000		Para el Servicio de Investidura

Impresión y Correspondencia	3,000		Para el Servicio de Inestidura
Viajes a Eventos	6,000		Viaje para el Comité de Candidatura
Catedral Nacional	36,000		Costo directo de la Catedral Nacional o de otras instalaciones empleadas para el Servicio de Inestidura
Interpretación	8,000		Principalmente para la interpretación de la liturgia del Servicio de Inestidura
Comunicación	6,000		Costo directo de la transmisión del Servicio de Inestidura
Gastos Misceláneos	2,000		Gastos Misceláneos y Contingencia del Comité
Sub Total para Inestidura		73,000	
Oficina de la Obispa Presidente			
Viáticos para Invitados	15,000		Ayuda de viáticos y alojamiento para los Invitados Ecuménicos
Reuniones con los Invitados	2,000		Reuniones Sociales con invitados Ecuménicos e Internacionales la noche previa al Servicio de Inestidura
Sub Total para el Obispo Presidente		17,000	
Contingencias		15,000	Contingencia del proceso general bajo la supervisión de la Oficina de la Convención General
Total del Trienio		515,000	

NOTAS:

1. () representa la cantidad de miembros del comité o de asistentes a la reunión, [] cantidad de reuniones.
2. Los costos por persona por reunión para los Comités de Candidatura y Transición se calcula que serán de US\$1,500 diarios por persona (incluye boletos de avión, hospedaje, alimentos, reembolso de gastos y renta de la sala de reuniones) según la oficina de la CG.
3. Se calcula que la reunión del Comité de Inestidura cueste US\$1,000 diarios por persona debido a que el espacio de reunión y el viaje serán menos costosos.

RECOMENDACIONES

- A. Que la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música estructure el marco de la liturgia para la Celebración de un Nuevo Ministerio y la Iniciación del Obispo Presidente, e identifique a los participantes apropiados (los roles de los individuos, no personas en específico) durante el trienio de 2018-2021. La liturgia debe reflejar la diversidad de la riqueza y las tradiciones de la Iglesia Episcopal.

- B. Que el presupuesto para la Candidatura, la Elección, la Transición (por ejemplo, el viaje del Obispo Presidente electo) y la Celebración del Nuevo Ministerio y la Iniciación del Obispo Presidente sea establecido al menos nueve (9) años antes de la elección, financiado mediante el proceso Presupuestario de la Convención General y supervisado por la Oficina de la Convención General; y que estos recursos se acumulen a lo largo de los nueve (9) años. Se recomienda que haya una reforma canónica para asegurarnos de que esto se lleve a cabo.
- C. Que todos los costos relacionados con la participación de los candidatos por nominación, los nominados y los candidatos por petición al cargo de Obispo Presidente sean presupuestados y absorbidos por la TEC a través del proceso presupuestario de la Convención General. (*Nota: Esta es la práctica actual*).
- D. Que los gastos incurridos por la diócesis de origen para apoyar la transición del Obispo Presidente (por ejemplo, viajes a las reuniones en carácter de Obispo Presidente electo) sean pagados por la TEC.
- E. Que el Obispo Presidente electo sea puesto en la misma nómina de la DFMS a más tardar un mes (1) después de la elección.
- F. Que el Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo redacte y firme una Carta de Acuerdo donde se trate la compensación y otros términos laborales. (*Nota: el borrador de la Carta de Acuerdo sería parte del material presentado durante el proceso de nominación*).
- G. Que un Comité de Investidura sea responsable de planear la Celebración de la Nueva Ministración en colaboración el Obispo Presidente electo. Y que facilite la Celebración del Nuevo Ministerio y administre el presupuesto relacionado.
- H. Que el Consejo Ejecutivo elija la fecha y el sitio para la Celebración del Nuevo Ministerio y la Investidura del Obispo Presidente en los dos (2) años previos a la elección. También que el sitio sea adecuado para tener un evento litúrgico que pueda recibir a tantos miembros de la TEC como sea posible.

Resoluciones Propuestas

RESOLUCIÓN A172: ENMENDAR EL CANON I.2.3

Se resuelve, con el acuerdo de la Cámara de _____, Que se enmiende por este medio el Canon I.2.3 para que diga lo siguiente:

Sec. 3 (a) Al término del mandato del Obispo Presidente, *si el Obispo Presidente anterior aún no alcanzado la edad necesaria para jubilarse con todas las prestaciones según lo dispone el Church Pension Fund, aun así podrá ser elegible a tener una jubilación completa. El el Obispo electo para sucederlo*

presentará ante la Cámara de Obispos su renuncia a su anterior jurisdicción, la cual tendrá efecto en la fecha en que asuma del cargo de Obispo Presidente, o no más de seis meses después, en caso de un motivo justificado y con el consentimiento del Comité Asesor establecido según el Reglamento Parlamentario de la Cámara de Obispos

Explicación:

Después de haber cumplido el periodo como Obispo Presidente, el individuo necesita tiempo para reestructurar su ministerio. Cumplir con este cargo tiene un impacto en la salud y la vida espiritual de los individuos. Lleva tiempo discernir cuáles serán los siguientes pasos en el ministerio, y el involucrado no cuenta con ese tiempo. Además, es difícil para una persona que ha ocupado el cargo de Obispo Presidente encontrar una jurisdicción o ministerio local que pueda aportarle los ingresos adecuados, en caso de que aún le falten muchos años para comenzar a recibir una pensión. Ofrecerle los beneficios de una jubilación completa al Obispo Presidente que ha concluido su administración para que reciba los ingresos que necesita, es una respuesta compasiva a los años de servicio y liderazgo leal que ha prestado.

RESOLUCIÓN A173: ENMENDAR EL CANON 1.2.1(A-F)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de ____, que el Canon 1.2.1(a-f) quede enmendado por la presente, para que sea lea como sigue:

Sec. 1 (a) En cada Convención General, se elegirá un Comité de Candidatura Conjunto para la elección del Obispo Presidente. El Comité de Candidatura estará compuesto por 15 miembros, entre los que se incluyen cinco Obispos; cinco miembros clericales, con al menos un diácono; y cinco laicos. El Comité Permanente Conjunto sobre Candidaturas propondrá a un grupo de candidatos para la elección del Comité de Candidatura, de acuerdo con el cargo y los procedimientos canónicos del Comité Permanente Conjunto sobre Candidaturas, y lo hará con base en las habilidades necesarias para prestar un servicio eficiente en el Comité de Candidatura. Los candidatos para el Comité Permanente Conjunto para la Candidatura del Obispo Presidente pueden ser diputados de la Convención General, pero no es necesario que lo sean. La Cámara de Diputados elegirá a cinco Diputados Clericales y cinco Laicos como miembros del Comité de Candidatura Conjunto para la elección del Obispo Presidente, y es necesario que sean elegidos por la mayoría de los votantes.

~~En cada Convención General, la Cámara de Diputados elegirá a un Diputado Clerical y a un Diputado Laico de cada Provincia como miembros del Comité de Candidatura Conjunto para la Elección del Obispo Presidente. Un Diputado de una Provincia en particular sólo podrá ser Nominado por un Diputado de la misma Provincia, pero la elección de cada miembro del comité será realizada por todos los miembros de la Cámara de Diputados, siendo necesaria para la elección una mayoría de los miembros votantes. Antes de la elección, los Diputados Clericales y Laicos de cada Provincia tendrán una reunión conjunta, en la cual dos Diputados Clericales y dos Diputados Laicos serán seleccionados como nominados por la reunión conjunta, y éstos serán los únicos nominados sobre los cuales la~~

~~Cámara de Diputados votará al elegir los miembros del Comité de Candidatura Conjunto. El Presidente de la Cámara de Diputados, después de consultar con los representantes de los jóvenes, nominará a dos personas, de 16 a 21 años de edad, como miembros del Comité de Candidatura Conjunto para la Elección del Obispo Presidente.~~

(b) En cada Convención General, la Cámara de Obispos elegirá a cinco Obispos como miembros del Comité de Candidatura Conjunto para la elección del Obispo Presidente, con base en las habilidades necesarias para prestar un servicio eficiente en el Comité de Candidatura.

~~En cada Convención General, la Cámara de Obispos elegirá a un Obispo de cada Provincia como miembro del Comité de Candidatura Conjunto para la Elección del Obispo Presidente Comité. Un Obispo de una Provincia en particular sólo podrá ser nombrado por otro Obispo de la misma Provincia, pero la elección de cada miembro del Comité será realizada por todos los miembros de la Cámara de Obispos, siendo necesaria para la elección una mayoría de los miembros votantes. Antes de la elección, los Obispos de cada Provincia celebrarán una reunión conjunta, en la cual dos Obispos serán seleccionados como candidatos por la reunión conjunta, y éstos serán los únicos candidatos sobre los cuales la Cámara de Obispos votará al elegir los miembros del Comité de Candidatura Conjunto.~~

(c) En caso de ocurrir vacantes en el Comité de Candidatura Conjunto después de la elección de sus miembros debido a fallecimiento, incapacidad, renuncia u otra causa menos de un año antes de la siguiente Convención General, las vacantes no serán llenadas y los miembros restantes constituirán el Comité de Candidatura Conjunto. En caso de que las vacantes ocurriesen más de un año antes de la siguiente Convención General, el Presidente de la Cámara de Obispos nominará a Obispos y el Presidente de la Cámara de Diputados nominará a Diputados Clericales y Laicos. en todos los casos de las mismas Provincias de los Obispos o Diputados cuyos cargos se están llenando. Un miembro electo o nominado que no vaya a ser un diputado en la siguiente Convención General continuará como miembro del Comité de Candidatura Conjunto hasta la clausura de la siguiente Convención General. Un miembro del Comité que se traslada de una Provincia a otra, o un Diputado Laico que es ordenado Presbítero o Diácono, o un Presbítero o Diácono que es consagrado Obispo, no perderá su derecho a continuar sirviendo en el Comité de Candidatura Conjunto hasta la siguiente Convención General. Un miembro laico del Comité que es ordenado Presbítero o Diácono, o un Presbítero o Diácono que es consagrado Obispo antes de la próxima Convención General, no perderá su derecho a continuar sirviendo en el Comité de Candidatura Conjunto hasta la siguiente Convención General.

(d) El Comité de Candidatura Conjunto permanecerá en funciones hasta la clausura de la siguiente Convención General, durante la cual se elegirá a un nuevo Comité de Candidatura Conjunto. Los miembros del Comité pueden postular a su reelección.

(e) El Comité de Candidatura Conjunto deberá elaborar y gestionar un proceso para solicitar e identificar a candidatos calificados para el cargo de Obispo Presidente y para informar los candidatos a la Convención General en la que será elegido un Obispo Presidente. El proceso incluirá (1) facilitar

~~nombres de no menos de tres miembros de la Cámara de Obispos para consideración por la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados en la selección de Obispo Presidente; (2) establecer un proceso oportuno para que cualquier obispo o diputado exprese la intención de nominar a cualquier otro miembro de la Cámara de Obispos del hemisiclo en el momento en que el Comité de Candidatura Conjunto presente a sus candidatos ante la sesión conjunta de las dos Cámaras y para que cada Obispo por ese medio nominado pueda incluirse en la información que se distribuirá sobre candidatos; (3) facilitar atención pastoral obispo nominado y su familia, su diócesis; y (4) determinar y facilitar asistencia de transición al Obispo Presidente y el Obispo Presidente elegido debe permitir que el trabajo se lleve a cabo eficazmente y de la manera más rentable que sea posible. Este proceso será diseñado para promover la diversidad que refleja el abanico de la Iglesia Episcopal. El proceso incluirá (1) el Comité de Candidatura informará a la Iglesia en general sobre el proceso y el programa; (2) el Comité de Candidatura preparará un perfil para la elección del próximo Obispo Presidente y este perfil se distribuirá por toda la Iglesia; (3) presentando los nombres de al menos tres miembros de la Cámara de Obispos para que juntas, la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados, los consideren para la elección de un Obispo Presidente; (4) estableciendo un proceso oportuno para que cualquier obispo o diputado exprese la intención de nominar a cualquier otro miembro de la Cámara de Obispos por medio de un proceso de peticiones, y para que cada candidato por este medio nominado sea aprobado siguiendo el mismo proceso de comprobación de referencias personales y antecedentes que el resto de los candidatos, y para que cada Obispo por ese medio nominado pueda incluirse en la información que se distribuirá sobre candidatos, y (5) facilitando atención pastoral para cada obispo nominado y su familia y su diócesis.~~

Nueva (f) El Obispo Presidente, junto con el Presidente de la Cámara de Diputados, nombrará a un Comité de Transición para el Obispo Presidente. Los miembros contarán con las habilidades y los talentos necesarios para determinar la necesidad de ayudar con la transición y para proporcionar tal ayuda al Obispo Presidente y al Obispo Presidente electo.

Nueva (g) El Consejo Ejecutivo nombrará a un pequeño Comité de Investidura para el Obispo Presidente cuyos miembros tendrán las habilidades y talentos necesarios para organizar y llevar a cabo una Celebración del Nuevo Ministerio para el nuevo Obispo Presidente

Anteriormente (g) Nueva (h) En la Convención General en la cual se elegirá a un Obispo Presidente, el Comité de Candidatura Conjunto presentará a la Cámara de Obispos y a la Cámara de Diputados en Sesión Conjunta los nombres de por lo menos tres miembros de la Cámara de Obispos, junto con los de aquellos nominados por medio del proceso de peticiones, para la consideración de ambas Cámaras a fin de escoger a un Obispo Presidente, y puede haber un debate de todos los nominados. ~~En la Sesión Conjunta a la cual responderá el Comité de Candidatura Conjunto, cualquier Obispo o Diputado podrá nominar a cualquier otro miembro de la Cámara de Obispos para la consideración de las dos Cámaras a fin de escoger a un Obispo Presidente, y podrá haber discusión de todos los candidatos.~~ Comenzando al día siguiente de la Sesión Conjunta, la Cámara de Obispos llevará a cabo la elección de entre dichas personas nominadas. Si la Cámara de Obispos no pudiese elegir a un Obispo Presidente de entre dichos

candidatos, se celebrará otra Sesión Conjunta, en la cual se podrán recibir candidaturas adicionales, y al día siguiente, la Cámara de Obispos llevará a cabo la elección de entre todos los candidatos. Luego de la elección por la Cámara de Obispos, se dará un informe de los resultados a la Cámara de Diputados, el cual incluirá el número de votos emitidos por cada persona nominada en cada papeleta, la cual votará para confirmar o no a la persona nominada como Obispo Presidente.

El resto de la numeración del canon permanece igual.

Explicación:

El Grupo de Trabajo para la Revisión de la Candidatura, la Elección y la Investidura del Obispo Presidente tenía la orden de revisar el proceso de la última elección y emitir recomendaciones a la Convención General. Nuestra investigación concluyó de manera abrumadora que el Comité de Candidatura Conjunto era demasiado grande y el proceso muy costoso. La revisión de este canon tiene como fin atender esas consideraciones. El Grupo de Trabajo para Revisar Provincias está de acuerdo con la recomendación para que las Provincias dejen de ser una fuente de individuos que sirven en el Comité de Candidaturas Conjunto.

Materiales complementarios

HISTORIA DE LAS ELECCIONES DE OBISPOS PRESIDENTES

Apéndice B023: Antecedentes Históricos del Proceso de Candidatura, Elección, Transición e Investidura del Obispo Presidente.

Las recomendaciones que ofrece el Grupo de Trabajo sobre la Elección y la Investidura del Obispo Presidente se hicieron tomando en cuenta la historia que tiene la Iglesia Episcopal de elegir e investir a su Obispo Presidente, los cambios en la función, las responsabilidades y la autoridad del Obispo Presidente, y el impacto que tuvieron estos cambios sobre los tiempos de la Convención General.

Para ser una Iglesia tan llena de tradición como los somos nosotros, fue muy educativo descubrir, con base en la documentación encontrada en los Archivos de la Iglesia Episcopal, lo escasos que son los precedentes, si es que existen en lo absoluto. También es muy esclarecedor ver que este Grupo de Trabajo no es el primer grupo que reconoce algunos de los retos de este proceso.

Como lo muestra el Resumen de Prácticas Anteriores adjunto a la presente, durante décadas, los comités y los grupos de trabajo han batallado con los mismos asuntos que el Grupo de Trabajo actual, en temas como:

*** La organización de comités para presidir la elección y la transición**

* **La identificación y documentación de gastos y recursos financieros**

* **La fecha, el sitio y el diseño de un evento litúrgico formal** para investir al nuevo Obispo Presidente (un evento que ni siquiera ocurría sino hasta 1947)

* **La evaluación del proceso** y la forma en que refleja nuestra forma de gobierno y la participación de la Iglesia en general.

Como lo muestra el informe de los Archivos, este Grupo de Trabajo es tan solo el grupo más reciente en abordar estos asuntos. Nuestra esperanza es que, con las propuestas, recomendaciones y resoluciones que presentamos, seamos el último.

II: Resumen de Prácticas Anteriores para Celebrar la Investidura de los Obispos Presidentes, 1804-2015

(1) **No hay pruebas de que haya habido eventos inaugurales o de investidura formales** para celebrar la transición de un Obispo Presidente a otro durante el siglo XIX y principios del siglo XX. En este periodo, el obispo superior ocupaba el cargo a la muerte de su predecesor. La noticia de un nuevo obispo presidente se reportaba en la prensa de la Iglesia, algunas veces como una nota adicional al obituario del obispo fallecido.

(2) Entre 1919, cuando se adoptó la disposición electoral, y 1943, cuando se les requirió a los Obispos Presidentes que dejaran sus jurisdicciones diocesanas, hubo **solo dos (2) modestas investiduras**. La elección del Obispo de Rhode Island James DeWolf Perry se celebró con un servicio especial en la Catedral de la Provincia en 1930. En 1943, el rector de St. Thomas Church, en la Ciudad de Nueva York, organizó una “celebración formal de la iniciación” del Obispo de Virginia Henry St. George Tucker. Se hizo referencia a la ceremonia como una “inauguración”.

(3) Comenzando con el Obispo Presidente Sherrill en 1947, las investiduras formales se llevaron a cabo en la **Catedral de Washington, la cual fue designada como la sede del Obispo Presidente en 1940**. En el caso de la investidura del Obispo Sherrill, el decano de la Catedral de Washington “organizó un servicio altamente adecuado basado en los mejores precedentes anglicanos de Inglaterra y Estados Unidos” para el servicio, **tomando como base el servicio para la investidura de un arzobispo de la Iglesia de Inglaterra**. Los montos presupuestarios no siempre aparecen en los presupuestos como rubros, lo cual nos lleva a suponer que los costos de las investiduras anteriores eran distribuidos entre el resto de las categorías presupuestarias.

(4) Comenzando con el Obispo Browning, la elección fue el resultado de un **Comité de Candidatura Conjunto**. El Comité era responsable de la preparación previa a la elección pero no abarcaba la transición post electoral ni las actividades de investidura excepto por su asistencia en la ceremonia de iniciación. Después del Obispo Browning, los fondos para la investidura podían aparecer tanto en el presupuesto corporativo como en el canónico. Los registros de la investidura de Browning muestran que el presupuesto del Comité podía ajustarse después de las apropiaciones iniciales para dar cabida al involucramiento del comité más allá del proceso de candidatura. **Debido a la falta de documentación sobre los gastos reales**, es imposible saber qué eventos paralelos, cenas y recepciones especiales, fueron financiados.

(5) Después de 1985, el **tamaño y los miembros de los comités de planeación de investiduras variaron con el paso del tiempo**. Al parecer los comités más antiguos han sido combinaciones ad hoc de personal de distintos centros de actividad (la diócesis local, la Catedral, el ECC). Algunas actividades fueron mayormente dirigidas por el personal de la Catedral de Washington (Allin, Griswold); otras fueron coordinadas por el personal del Centro Episcopal (Browning, Curry), otras fueron colaboraciones estrechas con representantes de la diócesis del obispo (Browning, Jefferts Schori) Estos comités ad hoc de investidura fueron reemplazados en 2015 por un “comité de transición” formal para la investidura de Curry.

(6) La documentación demuestra que **algunos de los grupos coordinadores, especialmente para las investiduras de Browning y Griswold, estuvieron particularmente bien organizados** con mucha correspondencia y listas de invitados, programas, planes logísticos, libretas y bitácoras, notas informativas, bases de datos, listas de actividades, entre otras.

(7) Se hicieron dos (2) intentos, en 2006 el Consejo Ejecutivo y en 2009 el Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral, por estudiar el proceso electoral en su totalidad, para determinar cómo reflejaba el sistema de gobierno y la participación. **Ninguno de los intentos prosperó.**

(Informes sobre la Investigación de los Archivos de la Iglesia Episcopal del 1 de mayo de 2014 y del 19 de mayo de 2017)

CAMBIOS CANÓNICOS RECOMENDADOS

CANON 2: Del Obispo Presidente

Sec. 1 (a) En cada Convención General, se elegirá a un Comité de Candidatura Conjunto para la elección del Obispo Presidente. El Comité de Candidatura estará compuesto por quince (15) miembros, entre los que se incluyen cinco (5) Obispos; cinco (5) miembros clericales, con al menos un (1) diácono; y

cinco (5) laicos. El Comité Permanente Conjunto sobre Candidaturas propondrá a un grupo de candidatos para la elección del Comité de Candidatura, de acuerdo con el cargo y los procedimientos canónicos del Comité Permanente Conjunto sobre Candidaturas, y lo hará con base en las habilidades necesarias para prestar un servicio eficiente en el Comité de Candidatura. Los candidatos al Comité Permanente Conjunto para la Candidatura del Obispo Presidente pueden ser diputados de la Convención General, pero no es necesario que lo sean. La Cámara de Diputados elegirá a cinco (5) Diputados Clericales y cinco Laicos como miembros del Comité de Candidatura Conjunto para la elección del Obispo Presidente, y es necesario que sean elegidos por la mayoría de los votantes.

(b) En cada Convención General, la Cámara de Obispos elegirá a cinco (5) Obispos como miembros del Comité de Candidatura Conjunto para la elección del Obispo Presidente, con base en las habilidades necesarias para prestar un servicio eficiente en el Comité de Candidatura.

(c) En caso de ocurrir vacantes en el Comité de Candidatura Conjunto después de la elección de sus miembros debido a fallecimiento, incapacidad, renuncia u otra causa menos de un año antes de la siguiente Convención General, las vacantes no serán llenadas y los miembros restantes constituirán el Comité de Candidatura Conjunto. En caso de que las vacantes ocurriesen más de un (1) año antes de la siguiente Convención General, el Presidente de la Cámara de Obispos nominará a Obispos y el Presidente de la Cámara de Diputados nominará a Diputados Clericales y Laicos. Un miembro laico del Comité que es ordenado Presbítero o Diácono, o un Presbítero o Diácono que es consagrado Obispo antes de la próxima Convención General, no perderá su derecho a continuar sirviendo en el Comité de Candidatura Conjunto hasta la siguiente Convención General.

(d) El Comité de Candidatura Conjunto permanecerá en funciones hasta la clausura de la siguiente Convención General, durante la cual se elegirá a un nuevo Comité de Candidatura Conjunto. Los miembros del Comité pueden postular a su reelección.

(e) El Comité de Candidatura Conjunto deberá elaborar y gestionar un proceso para solicitar e identificar a candidatos calificados para el cargo de Obispo Presidente y para informar los candidatos a la Convención General en la que será elegido un Obispo Presidente. El proceso debe permitir que el trabajo se lleve a cabo eficazmente y de la manera más rentable que sea posible. Este proceso será diseñado para fomentar la diversidad que refleja el abanico de la Iglesia Episcopal. El proceso incluirá (1) el Comité de Candidatura informará a la Iglesia en general sobre el proceso y el programa; (2) el Comité de Candidatura preparará un perfil para la elección del próximo Obispo Presidente y este perfil se distribuirá por toda la Iglesia; (3) presentando los nombres de al menos tres (3) miembros de la Cámara de Obispos para que juntas, la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados, los consideren para la elección de un Obispo Presidente; (4) estableciendo un proceso oportuno para que cualquier obispo o diputado exprese la intención de nominar a cualquier otro miembro de la Cámara de Obispos por medio de un proceso de peticiones, y para que cada candidato por este medio nominado sea aprobado siguiendo el mismo proceso de comprobación de referencias personales y antecedentes que el resto de los candidatos, y para que cada Obispo por ese medio nominado pueda incluirse en la información que se distribuirá sobre candidatos, y (5) facilitando atención pastoral para cada obispo nominado y su familia y su diócesis.

(f) El Obispo Presidente, junto con el Presidente de la Cámara de Diputados, nombrará a un Comité de Transición para el Obispo Presidente. Los miembros contarán con las habilidades y los talentos necesarios para determinar la necesidad de ayudar con la transición y para proporcionar tal ayuda al Obispo Presidente y al Obispo Presidente electo.

(g) El Consejo Ejecutivo nombrará a un pequeño Comité de Investidura para el Obispo Presidente cuyos miembros tendrán las habilidades y talentos necesarios para organizar y llevar a cabo una Celebración del Nuevo Ministerio para el nuevo Obispo Presidente.

(h) En la Convención General en la cual se elegirá a un Obispo Presidente, el Comité de Candidatura Conjunto presentará a la Cámara de Obispos y a la Cámara de Diputados en Sesión Conjunta los nombres de por lo menos tres (3) miembros de la Cámara de Obispos, junto con los de aquellos nominados por medio del proceso de peticiones, para la consideración de las dos (2) Cámaras a fin de escoger a un Obispo Presidente. Comenzando al día siguiente de la Sesión Conjunta, la Cámara de Obispos llevará a cabo la elección de entre dichas personas nominadas. Si la Cámara de Obispos no pudiese elegir a un Obispo Presidente de entre dichos candidatos, se celebrará otra Sesión Conjunta, en la cual se podrán recibir candidaturas adicionales, y al día siguiente, la Cámara de Obispos llevará a cabo la elección de entre todos los candidatos. Luego de la elección por la Cámara de Obispos, se dará un informe de los resultados a la Cámara de Diputados, el cual incluirá el número de votos emitidos por cada persona nominada en cada papeleta, la cual votará para confirmar o no a la persona nominada como Obispo Presidente.

Canon 2 Sección 3 sobre la jubilación completa

Sec. 3 (a) Al término del mandato del Obispo Presidente, si el Obispo Presidente anterior aún no alcanzado la edad necesaria para jubilarse con todas las prestaciones según lo dispone el Church Pension Fund, aun así podrá ser elegible a tener una jubilación completa.

(b) Al vencimiento del mandato del cargo de Obispo Presidente, el Obispo electo para sucederlo presentará ante la Cámara de Obispos su renuncia a su anterior jurisdicción, la cual tendrá efecto en la fecha en que asuma del cargo de Obispo Presidente, o no más de seis meses después, en caso de un motivo justificado y con el consentimiento del Comité Asesor establecido según el Reglamento Parlamentario de la Cámara de Obispos.

(c) La Cámara de Obispos tomará inmediatamente las medidas respectivas con respecto a esa renuncia.

Otros informes a la 79.ª Convención General

Forward Movement

Investigación de las Condiciones en las Prisiones

La Junta de Archivos de la Iglesia Episcopal

Junta Episcopal de Ayuda y Desarrollo

Junta de Gobierno del Seminario Teológico General de la Iglesia Episcopal

Junta Disciplinaria para Obispos

Junta General de Capellanes Examinadores

Junta para el Ministerio de Transición

Reporte del Church Pension Fund

Grupo de Directores Co19 Encomendados con la Respuesta a la Injusticia Racial

FORWARD MOVEMENT

Miembros

JUNTA

Sra. Anne Rudacille Schmidt, <i>Presidenta</i>	Texas, VII
Sra. Julie Thomas, <i>Tesorera</i>	Southwest Florida, IV
Sr. Miguel Escobar, <i>Secretario</i>	New York, II
Sra. Liz Bartenstein	Washington, VIII
El Rvdo. James Harlan	Central Florida, IV,
Sr. Carlos de Jesús	Southern Ohio, V
Sra. Lynne Jordal Martin	New York, II
El Rvmo. Daniel Martins, <i>Obispo</i>	Springfield, V
Sra. Mimi Murley	Chicago, V
La Rvda. Yejide Peters	New York, II
Sra. Pamela Wesley Gómez	Connecticut, I
El Rvmo. Thomas Breidenthal, <i>Obispo, Ex-Officio</i>	Southern Ohio, V
El Rvdm. Michael Curry, <i>Obispo Primado, Ex-Officio</i>	North Carolina, IV

FUNCIONARIOS

El Rvdo. Canónigo Scott Gunn, <i>Director Ejecutivo</i>
Sra. Richelle Thompson, <i>Subdirectora/Jefa de Redacción</i>
Sr. Jason Merritt, <i>Director de Mercadotecnia</i>
Sra. Miriam McKenney, <i>Directora de Desarrollo</i>
Sra. Jane Lyman Paraskevopoulos, <i>Directora de Operaciones Comerciales</i>
El Rvdo. Jay Sidebotham, <i>Director de RenewalWorks</i>
Sra. Tania Z. Jones, <i>Asistente Ejecutiva</i>

Mandato

Forward Movement es una agencia de la Iglesia Episcopal que fue fundada por la 51ª Convención General en 1934 “revigorizar la vida de la iglesia y rehabilitar su trabajo general, diocesano y parroquial”.

La misión de Forward Movement es “Inspirar discípulos. Empoderar evangelistas”. Forward Movement, una agencia de la Iglesia Episcopal, fue fundada por la 51ª Convención General en 1934 con el propósito de “revigorizar la vida de la iglesia y rehabilitar su trabajo general, diocesano y parroquial”. Desde sus comienzos, Forward Movement ha entendido que para que la Iglesia Episcopal se mantenga

saludable, sus congregaciones también deben estar saludables. Y para que las congregaciones estén saludables, deben estar llenas de discípulos en vez de lo que se conoce como cristianos de hábito. Nuestra labor, por consecuencia, es fomentar el discipulado y la evangelización.

Por más de veinticinco (25) años, los funcionarios de tiempo completo y tiempo parcial de Forward Movement administran su labor; algunos asignados a oficinas en el centro de Cincinnati y otros alrededor de los Estados Unidos. Juntos, nosotros editamos y diseñamos las publicaciones de la agencia, las mercadeamos, luego surtimos los pedidos y respondemos a las diversas inquietudes de las personas que llaman o escriben con comentarios y preguntas. Aceptamos sugerencias de las congregaciones y los lectores sobre cómo podemos ser más útiles y ofrecer un mejor servicio.

Resumen de las actividades

Hoy en día, Forward Movement hace su labor de una amplia variedad de maneras. Organizamos conferencias, entre ellas las de discipulado y evangelización (Discipleship Matters y Evangelism Matters), ofrecidas en colaboración con la Oficina del Obispo Presidente. También ofrecemos recursos gratuitos en línea, como la página de Internet Grow Christians (www.growchristians.org), que sirve para motivar la fe en el hogar. Por varios años, hemos trabajado con el Rev. Tim Schenck para ofrecer la página de Internet Lent Madness (www.lentmadness.org), un divertido, informativo e inspirador recurso sobre el tema de la Cuaresma. Gracias a un subsidio del Constable Fund, hemos ofrecido currículos gratuitos de alta calidad en inglés y español para todas las edades y cabe destacar que ofrecemos tres (3) cursos de un año para las congregaciones: *Exploring the Bible*, *Celebrating the Saints*, y *Practicing Our Faith*. Hemos ofrecido además aplicaciones de temporada para sistemas iOS y Android a fin de motivar la participación en el Adviento y la Cuaresma. En nuestro personal tenemos un misionero de medios sociales a tiempo completo y parte de sus obligaciones incluye publicar contenido inspirador e informativo en nuestros canales sociales y otras plataformas.

Durante la Cuaresma/Pascua de 2018, Forward Movement trabajará con muchas organizaciones de toda la Iglesia para exhortar a los episcopales a leer el Evangelio de Lucas y el Libro de Hechos. El Obispo Presidente nos ha invitado a todos a dar este recorrido por la vida y ministerio de Jesús y llegar hasta la obra del Espíritu Santo en la Iglesia. Visite la página en Internet de Good Book Club (www.goodbookclub.org) para conseguir recursos gratuitos y obtener detalles sobre cómo este proyecto invita a todos los episcopales y sus congregaciones a participar.

En el área de imprenta, nuestro enfoque se ha movido a los libros, muchos de los cuales ofrecen oportunidades para tener pequeños grupos de discusión y reflexión. Nuestro deseo es ofrecer recursos que motiven al discipulado, ya sea mediante meditación diaria o participando en la riqueza de nuestra tradición de libros de oración. Todavía ofrecemos algunos panfletos, la tecnología más

moderna en la era de nuestra fundación en la década de 1930, y éstos continúan siendo útiles para muchas congregaciones.

Una parte importante del ministerio de Forward Movement es ofrecer materiales para episcopales latinos/hispanos y personas de esa comunidad que tienen interés en nuestra iglesia. Con este propósito hemos ofrecido recursos gratuitos, tales como una guía para congregaciones multiculturales que deseen celebrar *Las Posadas*. Además, hemos creado nuevos recursos impresos y en línea. Nuestro primer devocionario disponible en español es *Adelante Día a Día*, y se ofrece en forma impresa, como e-book, en los medios sociales y en otros canales.

Nuestra primera publicación en 1935 fue un devocionario de Cuaresma enfocado en discipulado. *Forward Day by Day* fue el sucesor inmediato de esa primera publicación y se ha publicado continuamente desde entonces. Hoy en día, *Forward Day by Day* es una publicación trimestral impresa que cuenta con una circulación de unas 300,000 copias por trimestre y más del noventa (90) por ciento de la circulación es en la Iglesia Episcopal. Tenemos suscriptores en casi cada provincia de la Comunión Anglicana, en más de sesenta (60) países y el grupo más grande fuera de EE.UU es la Iglesia Anglicana de Canadá. Aparte del folleto, el devocionario se consigue como podcast, en Braille, como e-book, en una aplicación de teléfono inteligente y en nuestros medios sociales (Facebook y Twitter). Cada año se distribuyen más de cien mil (100,000) copias gratuitas de *Forward Day by Day* – junto con otra literatura – en prisiones, bases militares, hospitales y hogares de convalecencia.

A nosotros nos encanta trabajar con nuestros colaboradores. Esta labor nos permite a todos enfocarnos en la misión central, colaborar para ser más eficaces. Actualmente estamos colaborando con organizaciones que incluyen, entre otras, el Centro de Estudios Bíblicos (Center for Biblical Studies), la página de internet ChurchNext, el Centro Episcopal, la Fundación de la Iglesia Episcopal, The Episcopal Network for Stewardship, y el Episcopal Relief & Development.

Forward Movement opera RenewalWorks, un ministerio financiado por donantes cuya meta es alentar a las congregaciones a que evalúen su salud y vitalidad espiritual y a que respondan de conformidad con lo que aprendan de esa evaluación. Hasta la fecha casi doscientas (200) congregaciones episcopales han aceptado esta encomienda y se ha recopilado una buena cantidad de información acerca de la salud espiritual, y los retos, de la Iglesia Episcopal. Parte de la información inicial ha sido publicada en el libro *Footsteps: Making Spiritual Growth the Priority* (Forward Movement, 2014). RenewalWorks, que es dirigido por el Rev. Jay Sidebotham, está expandiéndose para ofrecer más recursos para las congregaciones.

Las oficinas de Forward Movement están ubicadas en Cincinnati, OH (donde han estado desde sus comienzos). Su Director Ejecutivo, el Rev. Canon Scott Gunn, supervisa un equipo de trece (13) empleados a tiempo completo y ocho (8) a tiempo parcial. Aunque la mayoría del personal está en Cincinnati, también hay empleados en Illinois, Carolina del Norte, Luisiana y otros lugares de Ohio.

Además del Canónigo Gunn, el equipo de liderazgo está compuesto por la Sra. Richelle Thompson (Subdirectora y Jefa de Redacción), el Sr. Jason Merritt (Director de Mercadotecnia), la Sra. Miriam McKenney (Directora de Desarrollo), la Sra. D. Jane Lyman Paraskevopoulos (Directora de Operaciones Comerciales), el Rev. Jay Sidebotham (Director de RenewalWorks) y la Sra. Tania Z. Jones (Asistente Ejecutiva).

La Junta de Directores de Forward Movement se reúne dos veces al año, y mayormente en Cincinnati. El Obispo Presidente sirve como presidente de la Junta y es quien asigna a sus miembros. Los miembros actuales incluyen a la Sra. Anne Schmidt (Dallas, TX; *Presidenta*), el Rev. James Harlan (Palm Beach, FL; *Vicepresidente*), la Sra. Julie Thomas (Valrico, FL; *Tesorera*), el Sr. Miguel Escobar (New York, NY; *Secretario*), la Sra. Pamela Wesley Gomez (New Haven, CT), el Sr. Carlos de Jesús (Lebanon, OH), el Ilmo. Daniel Martins (Springfield, IL), la Sra. Mimi Murley (Lake Forest, IL), la Sra. Lynne Jordal Martin (New York, NY), la Sra. Liz Bartenstein (Seattle, WA), el Rev. Yejide Peters (Briarcliff Manor, NY) y el Ilmo. Thomas Breidenthal (Obispo del Sur de Ohio; *Ex-Oficio*).

Para obtener más información sobre Forward Movement y su labor, visite <https://www.forwardmovement.org/>. En sus comienzos se escribió una colecta para el ministerio de Forward Movement, y esperamos que usted la use para orar por nuestro ministerio en la iglesia y más allá de ella.

Oh Dios, pedimos tu guía y bendición para la organización Forward Movement, que sirva para impulsar a tu iglesia. Úsala, oramos, para abrir nuestros ojos a tu gloria y para las oportunidades que tiene la iglesia para llegar a las personas de todo el mundo con las buenas nuevas de Cristo. Haz que los líderes de Forward Movement sean discípulos sabios y valientes y aviva en nosotros la voluntad para participar jubilosamente en esta obra con nuestras oraciones y dádivas. Que nuestro propósito no mengue, que las naciones de este mundo sean un solo pueblo santo bajo el reino de Dios y de nuestro Señor Jesucristo. Lo pedimos en Su nombre. Amén.

Presupuesto

Actualmente el presupuesto anual combinado es de unos \$3 millones. Forward Movement se autosostiene. Sus fondos provienen de ventas, donaciones, subsidios e ingresos de inversión. El gasto mayor es el costo del personal. Otros gastos mayores incluyen, los gastos de imprenta, publicación, almacén y envío, donaciones de materiales, mercadotecnia y gastos generales y administrativos. No se pide ningún tipo de financiamiento del presupuesto de la Convención General.

INVESTIGACIÓN DE LAS CONDICIONES EN LAS PRISIONES

Presentado por la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Oficina del Obispo Sufragáneo para las Fuerzas Armadas y los Ministerios Federales

Miembros

OFICINA DE RELACIONES GUBERNAMENTALES

Sra. Rebecca Linder Blachly, Directora, Oficina de Relaciones Gubernamentales

Sra. Lacy Broemel, Analista de Políticas sobre Refugiados e Inmigración

Sr. John Cobb, Analista de Políticas Nacionales y Ambientales

Sra. Patricia Kisare, Representante Legislativa para Asuntos Internacionales

Sr. Alan Yarborough, Gerente de Oficina y Coordinador de Comunicaciones

OFICINA DEL OBISPO SUFRAGÁNEO PARA LAS FUERZAS ARMADAS Y LOS MINISTERIOS FEDERALES

El Rvmo. Carl Wright, Obispo Sufragáneo para las Fuerzas Armadas y los Ministerios Federales

La Rvda. Canóniga Leslie Steffensen, Canóniga para el Obispo Sufragáneo para las Fuerzas Armadas y los Ministerios Federales

Sra. Maggie Mount, Asistente Administrativa del Obispo Sufragáneo

Mandato

La Resolución 2015-D062 Investigación de las Condiciones en las Prisiones

Se resuelve, Que la 78a Convención General pida al Obispo de las Fuerzas Armadas y los Ministerios Federales y a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que investigue las condiciones de los presos y los que están en libertad condicional en los sistemas de justicia penal de los países que están representados en la Iglesia Episcopal y que prepare un informe que detalle las áreas de defensa y reforma para la 79a Convención General.

Resumen de las actividades

El propósito de este informe es cumplir con el requisito dispuesto en la Resolución 2015-D062 de investigar “las condiciones de los presos y los que están en libertad condicional” en los Estados Unidos y en otras regiones donde tiene presencia la Iglesia Episcopal para detallar “las áreas de defensa y reforma”. El informe proporciona una descripción general de las tendencias de encarcelamiento en los

EE.UU., seguida de las recomendaciones de defensa que ayudarían a abordar muchos de los cambios más necesarios para el sistema de justicia penal estadounidense. El informe también proporciona información básica sobre algunos de los retos a los que se enfrentan las diócesis episcopales fuera de los Estados Unidos en materia de justicia penal y encarcelamiento, y da recomendaciones acerca de las áreas, a nivel federal y de las Naciones Unidas, donde la defensa podría atender las inquietudes sistémicas de las diócesis fuera de los Estados Unidos.

Durante varios años, la Convención General ha expresado apoyo firme a la reforma del sistema penal, señalando en particular la necesidad de atender las injusticias raciales en todo el sistema. Las Resoluciones de la Convención General hacen un llamado para detener la encarcelación masiva, instan a buscar alternativas para acabar con la vía escuela-cárcel, señalan la necesidad de garantizar que no se le niegue a las personas discapacitadas el debido tratamiento y alojamiento, apoyan la eliminación de las barreras para permitir la reintegración total y justa de después de cumplir con sus sentencias, y solicitan apoyo para las familias de los encarcelados. Las resoluciones requieren poner fin a la detención de inmigrantes y de familias, y desinvertir en cárceles privadas y suspender la construcción de cárceles de máximo control.

Estas resoluciones demuestran un claro compromiso para terminar con la encarcelación masiva y reformar muchos aspectos de un sistema fracturado. Este llamado a tomar medidas le ha permitido a la Oficina de Relaciones Gubernamentales practicar un evangelismo poderoso y con sentido dentro de este ámbito, defendiendo la postura y los objetivos de la Iglesia ante los Miembros del Congreso y los Administradores Presidenciales. Los individuos, las parroquias y las diócesis que trabajan con sus comunidades y sus estados complementan y fortalecen el trabajo de la Oficina de Relaciones Gubernamentales, particularmente en lo concerniente a los planes estatales y municipales para la reforma a la justicia penal.

Este informe identifica áreas para nuevas resoluciones de la Convención General que permitirían que los Episcopales de toda la Iglesia se involucren en la labor de defensa en apoyo a las iniciativas de reforma significativas que se llevan a cabo para detener la encarcelación masiva. Estas recomendaciones cuentan están diseñadas principalmente para el ámbito federal pero podrían adaptarse a iniciativas subnacionales. Las reformas estatales y locales serán cruciales para efectuar el cambio a nivel nacional, pero las estrategias, las tácticas y las soluciones variarán considerablemente entre las distintas municipalidades y estados. El propósito general de estas recomendaciones es fomentar reformas que ayuden a crear un sistema más justo y equitativo, en particular reconociendo el papel que desempeñan el racismo y las disparidades raciales en las tendencias actuales de encarcelamiento. En resumen, la Iglesia busca una reforma a la justicia penal que esté alineada con nuestro objetivo general, la creación de la Amada Comunidad.

Incluso dentro del enfoque limitado de este informe, a menudo se discuten los asuntos de encarcelación, justicia penal y reforma sistemática, por lo cual se requiere especialización, gran

experiencia y recursos para llevar a cabo una investigación extensa y detallada y para comprender los matices de los debates. Si bien la Oficina de Relaciones Gubernamentales participa en actividades de defensa y la Oficina del Obispo Sufragáneo para las Fuerzas Armadas y los Ministerios Federales apoya la capellanía carcelaria, las oficinas no están estructuradas ni se les ha dado instrucciones para hacer una revisión integral de los asuntos relacionados con la encarcelación masiva. Como resultado, este informe se limita a una descripción muy general de los asuntos clave y, cuando es posible, destaca los recursos que ofrecen las universidades, los centros de estudio, los centros de investigación de políticas públicas y los grupos de defensa que cuentan con expertos profesionales dedicados exclusivamente a iniciativas dirigidas a lograr la reforma en justicia penal.

LAS CÁRCELES EN LOS EE.UU. Y EL SISTEMA DE JUSTICIA PENAL

El sistema estadounidense de justicia penal es un régimen segmentado y altamente descentralizado de cárceles y prisiones federales, estatales y municipales, que están regidas por un diagrama de Venn conformado por leyes, reglamentos, tribunales y burocracias correccionales federales, estatales y locales. Según con la Oficina de Estadísticas de Justicia, “las cárceles son instalaciones para estancias de corto plazo operadas a nivel local que albergan reclusos en espera de juicio o sentencia o ambos, así como reclusos con sentencias menores a un año, por lo regular infractores por delitos menores. Las prisiones son instalaciones para estancias de mayor plazo que están a cargo del gobierno estatal o federal, y que por lo regular albergan reclusos e individuos con sentencias superiores a un (1) año.¹” Las condiciones varían mucho entre estados y municipalidades. Las distintas leyes y reglamentos municipales, estatales y federales tienen distintos impactos sobre el encarcelamiento, las condiciones, la libertad bajo palabra y la libertad condicional.

La Convención General ha señalado la disparidad racial que se observa en las tasas de encarcelamiento e hizo un llamado a poner fin a todas las formas de discriminación. De hecho, las minorías son encarceladas en mayor proporción que los blancos a nivel nacional (Figura 1), los afroamericanos y los hispanos representan el cincuenta y seis (56) por ciento del total de la población encarcelada en 2014². En 2016, estos dos (2) grupos demográficos constituían poco menos de una tercera parte de la población estadounidense. La disparidad entre las tasas de blancos y afroamericanos es particularmente alta, los afroamericanos son cinco (5) veces más propensos a ser encarcelados que los blancos.³ Además, muchos estudios han demostrado que se le dan sentencias desiguales a la gente de color en comparación con delincuentes blancos que cometen los mismos delitos.⁴

La Resolución 2015-A183 insta a los Episcopales a estudiar el libro de Michelle Alexander de 2010, *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Color Blindness* (*El nuevo Jim Crow: el encarcelamiento masivo en la era del daltonismo*). En su trabajo, Alexander, una ex abogada en derecho civil, presenta de manera poderosa lo que significa ser afroamericano en el sistema de justicia penal. Alexander demuestra que a las comunidades afroamericanas (sobre todo en las áreas urbanas⁵) se les ha desprotegido y se les han negado los derechos básicos durante sus interacciones con el sistema de justicia penal. Alexander concluye que aunque “ya no se permite socialmente usar la raza como una

justificación de discriminación... es completamente legal discriminar a delincuentes declarados culpables”. Estas formas de discriminación asemejan las formas de discriminación persistentes durante el periodo de las leyes Jim Crow. Las recomendaciones derivadas de la Convención General de 2015 han subrayado muchas de las observaciones críticas del trabajo de Alexander, y las diócesis, las congregaciones, las escuelas y otras comunidades de fe que aún no han estudiado el libro se beneficiarían de hacerlo. Considerando el alcance de las resoluciones que ya incorporan muchas de las recomendaciones de Alexander, este informe identifica nuevas áreas de defensa, bajo el entendido de que es imperativo que los Episcopales continúen defendiendo las reformas presentadas por la Convención General, en especial la Resolución 2015-A011. Esta Resolución incluye catorce (14) iniciativas posibles, entre las que se encuentran las siguientes recomendaciones de defensa:

- Abogar por alternativas al encarcelamiento para los que padecen adicción y aumentar la financiación para los programas de tratamiento;
- Abogar por alternativas al encarcelamiento para los que padecen mentalmente y aumentar la financiación para los programas de tratamiento;
- Abogar por la protección de los derechos civiles y la prestación de apoyo y alojamiento adecuado para personas con discapacidad que son arrestadas y encarceladas;
- Abogar por la financiación de programas de capacitación y aprendiz de trabajo para los que corren riesgo de encarcelamiento y los que han sido puestos en libertad;
- Abogar por la derogación de las sentencias mínimas obligatorias por delitos no violentos;
- Pedir la abolición de la disparidad entre las condenas de cocaína en forma de crack y cocaína en forma de polvo; y, como paso intermedio, instar al Congreso de Estados Unidos, de conformidad con la recomendación de la Comisión de Sentencias de Estados Unidos, que haga retroactiva la Ley de Condenas Imparciales de 2010, que reduce la disparidad en las sentencias de los niveles anteriores.
- Abogar para eliminar los protocolos de sentencia tipo "la tercera es la vencida";
- Unirse a campañas "Ban the Box" locales para eliminar preguntas sobre los antecedentes de detención en solicitudes de empleo en línea e impresas;
- Rechazar la creación de cárceles y centros de detención de inmigrantes con “fines de lucro” y, cuando existen, organizar contra la garantía de cierta cantidad de presos y detenidos cada noche y abogar por el acceso a programas de educación y rehabilitación para los que están siendo encarcelados o detenidos;
- Reformar los sistemas de fianzas monetarias, que se basan en agentes de fianzas, a menudo sin licencia y no regulados y en la libertad bajo fianza condicionada basada exclusivamente en la capacidad de pago;
- Abogar por la restitución inmediata del derecho al voto para quienes han cumplido sus condenas y han salido de la cárcel; y

- Pedir la exploración y creación de programas de justicia restaurativa para transformar los sistemas de justicia de menores.

Estas áreas críticas aún necesitan reformas, y los episcopales, las parroquias, las diócesis y el personal del Centro Episcopal deben continuar haciendo referencia a estos asuntos que han sido identificados como prioridades y defenderlos.

VÍA ESCUELA-CÁRCEL

La Iglesia Episcopal ha buscado hacer frente a los impactos negativos que produce la vía escuela-cárcel; esta iniciativa fue señalada en la Resolución 2015-D068 de la Convención General. La tendencia a que los niños tengan su primer encuentro con el sistema de justicia penal a temprana edad significa que muchos tendrán una mayor probabilidad de ser encarcelados, esto generalmente tiene un impacto altamente desproporcionado sobre las comunidades y los niños de color. Si las escuelas usan el enfoque que siguen los cuerpos policíacos para responder, en algunos casos, a la mala conducta rutinaria de niños y adolescentes, los menores resultan perjudicados. Las políticas de cero tolerancia para luchar contra el absentismo escolar o su criminalización convierten simples faltas cotidianas de adolescentes en asuntos criminales. En lugar de esforzarse para enseñar, guiar y transformar a los adolescentes con mala conducta para que sean adultos productivos, estas políticas comienzan a tener un efecto dominó que a menudo termina en encarcelamientos. Aunque trágicamente hay amenazas y justificaciones serias para tener fuerzas policíacas en las escuelas, las comunidades deben ser cuidadosas de no criminalizar los asuntos de disciplina escolar porque estas decisiones pueden tener un efecto profundo en el futuro de un menor.

Los asuntos disciplinarios deben atenderse dentro de lo posible a través de mediación, orientación y educación. Las escuelas deben concentrarse en educar y reformar a los menores y no en criminalizar sus errores de adolescentes. La criminalización desencadena una serie de situaciones que provocan que los menores no reciban educación y, como resultado, en el futuro por lo regular enfrentan problemas cíclicos que los llevan a parar en la cárcel. Este ciclo afecta desproporcionadamente a los menores de color dentro de los sistemas de educación pública. Debido a las firmes políticas de la Convención General, los episcopales están involucrados en la defensa de este tema tan importante, aunque las capitales estatales y las justas escolares tienen una gran labor por hacer en todo el país.

POBREZA Y ENCARCELAMIENTO

El encarcelamiento afecta también desproporcionadamente a los estadounidenses de bajos ingresos. De hecho, el proyecto Prison Policy determinó que, “en dólares de 2014, las personas encarceladas tenían un ingreso anual promedio de US\$19,185 antes de su encarcelamiento, lo cual es el 41% menos que el ingreso de las personas no encarceladas de edades similares.” Esta diferencia también atraviesa raza, etnia y género, todos los grupos encarcelados tenían ingresos más bajos antes del encarcelamiento en comparación con sus iguales no encarcelados dentro de los mismos grupos

demográficos. Esto demuestra que los sistemas de justicia penal a menudo atrapan a las personas en un ciclo de pobreza, no solo cuando salen de la cárcel y se esfuerzan por encontrar trabajo, sino que también antes de ser encarcelados. Las políticas de la Convención General que instan a la Iglesia a ocuparse de la pobreza, por medio la atención médica, impuestos progresivos y una red de protección social, también son un componente crítico para reducir las tasas de encarcelamiento y ayudar a las comunidades que presentan las tasas más altas. La Iglesia está consciente de la necesidad de proporcionar apoyo a los más vulnerables y cuando se trata de encarcelamiento, esto abarca no solo a los previamente encarcelados sino también a la gente de bajos ingresos que corre riesgo.

LA DETENCIÓN PREVENTIVA Y LA FIANZA

La detención preventiva es un componente importante del sistema correccional estadounidense, se calcula que representa el setenta (70) por ciento del total de la población penitenciaria local (ver Figura 2). La detención preventiva es la “detención de una persona acusada en un caso penal antes de que el juicio tenga lugar, ya sea por falta de fianza o por la negación de la liberación con base en un estatuto de detención preventiva”.⁷ Muchos consideran que la detención preventiva es injusta y contraria a la cláusula de la Constitución sobre la Presunción de Inocencia en la Sexta Enmienda, la cual declara que los individuos se presumen inocentes hasta que se demuestre su culpabilidad. La detención preventiva puede afectar negativamente a casi todos los aspectos de la vida de un acusado, como son su empleo, vivienda, custodia infantil o acceso atención médica adecuada. Aunque las tasas delictivas han alcanzado niveles bajos históricos⁸, la cantidad de acusados en detención preventiva aumentó, contribuyendo a un consenso entre los profesionales en justicia penal, entre ellos El Colegio de Abogados de los Estados Unidos, la Asociación Internacional de Jefes de Policía, la Asociación de Fiscales y el Consejo Estadounidense de los Principales Abogados Defensores sobre la necesidad de llevar a cabo la reforma.⁹

Tradicionalmente, se debate que las personas que representan un riesgo de huir o una amenaza a la seguridad pública no deben salir bajo fianza o garantía. Sin embargo, los informes¹⁰ han señalado que muchos reclusos en detención podrían ser puestos en libertad debido a que no representan un riesgo de huir ni una amenaza real a la seguridad pública. Asimismo, muchos estudios han mostrado que los afroamericanos y los hispanos son “más propensos a ser detenidos preventivamente que los acusados blancos y menos propensos a poder pagar una fianza económica como garantía para su liberación”.¹¹ Los críticos señalan que las sumas excesivas de las fianzas pueden ser desastrosas para los acusados, ya que causan una devastación económica cíclica para ellos y sus familias. Además de la pérdida de ingresos y del empleo, la imposibilidad de pagar la renta y los efectos que esto conlleva para sus familias; las personas que son detenidas antes del juicio enfrentan el estigma de haber sido encarceladas mucho tiempo después de su liberación, incluso si las declaran inocentes.

El consenso ha aumentado entorno al entendimiento de que un sistema de fianza monetaria es injusto y discriminatorio. La Iglesia lo reconoció formalmente por medio de la Resolución 2015-A011 de la

Convención General. Esta Resolución pide una reforma a los “sistemas de fianzas monetarias, que dependen únicamente de avales, a menudo sin licencia y no regulados y en poner condiciones a la liberación de la cárcel previa al juicio de la capacidad de pago”.¹² Muchos individuos dentro de la Iglesia Episcopal han abogado por la necesidad urgente de reformar este sistema, el cual discrimina a los estadounidenses de bajos recursos y a la gente de color, lo que da como resultado un sistema de justicia de dos (2) niveles: uno para los ricos y otro para las personas que no tienen recursos suficientes para hacer los pagos.

LA REFORMA AL PROCESO DE SENTENCIA

Con frecuencia, se considera que la reforma al proceso de sentencia, en particular la eliminación de sentencias mínimas obligatorias para delincuentes de drogas no violentos, es la vía principal para reducir las poblaciones penitenciarias. Históricamente, el proceso de sentencia y los mínimos obligatorios han afectado de manera desproporcionada a la gente de color y a aquellos de un nivel socioeconómico más bajo. La Ley de Sentencias Justas (Fair Sentencing Act, FSA), aprobada en 2010, buscó disminuir la disparidad en las sentencias entre casos de crack y cocaína en polvo. La Unión Americana de Libertades Civiles informó que antes de la institución de la FSA, la disparidad entre el crack y la cocaína en polvo era de 100:1 y ahora después de la implementación de la FSA es de 18:1.¹³ Los críticos frecuentemente caracterizaban la disparidad como un ejemplo del racismo estructural ya que la mayoría de las personas encarceladas por uso de cocaína en forma de crack son afroamericanos, mientras que los encarcelados por cocaína en polvo son predominantemente blancos. Desde el inicio de la FSA se ha intentado lograr que el proyecto de ley fuera retroactivo, el más reciente es la Ley de Sentencias Más Inteligentes (Smarter Sentencing Act) de 2007, la cual se encuentra en el Comité Judicial del Senado desde septiembre de 2017. Por último, debido a que a la mayoría de los prisioneros están detenidos por debajo del nivel federal, estas iniciativas, si bien son de extrema importancia, afectarán solo a una pequeña porción de la población total en los distintos sistemas penitenciarios de los EE.UU.

Algunos investigadores han señalado que los delitos sin violencia relacionados con drogas y las sentencias mínimas obligatorias no son la única razón del crecimiento de la población penitenciaria en los EE.UU. y critican las narrativas que enfatizan en exceso los mínimos obligatorios y las prisiones privadas como la causa de las crecientes tasas de encarcelamiento. Por ejemplo, los delincuentes de drogas representan aproximadamente el veinte (20) por ciento de la población penitenciaria¹⁴ (ver Figura 3), mientras que los delincuentes violentos en la población penitenciaria son aproximadamente el cincuenta (50) por ciento¹⁵. Los investigadores han señalado la necesidad de atender los delitos violentos, lo cual es un asunto y un área especialmente desafiante en términos políticos para la reforma. De hecho, muchos políticos están dispuestos a considerar la reducción o la eliminación de los mínimos obligatorios y a hacer otras concesiones para delincuentes no violentos, pero solo compensando con niveles más altos de sentencia para los condenados por crímenes violentos.

Es importante notar que aunque a menudo se informa acerca de los crímenes violentos y se politizan, las tasas de crímenes con violencia en los Estados Unidos han disminuido en los últimos 25 años. Tanto el informe anual del FBI como un informe solicitado por la Oficina Federal de Estadísticas de Justicia confirman que ha habido una “baja sustancial” en la tasa de delitos violentos desde el alza observada a principios de la década de 1990. No obstante, dichas tasas siguen siendo altas y son un factor que contribuye para tener índices elevados de encarcelamiento en los Estados Unidos.

LOS DESAFÍOS PARA LA ADMINISTRACIÓN PENITENCIARIA

Considerando la naturaleza diversa y descentralizada de las prisiones en los EE.UU., las condiciones físicas varían ampliamente y los informes se producen de manera irregular y descentralizada. En muchas instalaciones municipales, estatales y federales, surgen varios desafíos comunes, por ejemplo, sobrepoblación, violencia y trato inhumano a los prisioneros. En todos los niveles de los sistemas carcelarios en los EE.UU., el desafío más común es la sobrepoblación. Después del año fiscal de 2014, la Oficina de Responsabilidad Gubernamental de los Estados Unidos (U.S. Government Accountability Office, GAO) generó un informe donde reconocía que la infraestructura del Departamento de Prisiones (Bureau of Prisons, BOP) está envejeciendo. El informe citó que aproximadamente 1/3 de las ciento veintiún (121) instalaciones del BOP tienen una antigüedad de cincuenta (50) años.¹⁶ Además, el BOP tenía pendientes más de doscientos veinte (220) proyectos de reparación importantes.¹⁷

Aunque continúa un debate importante sobre la necesidad de construir nuevas prisiones y diseñar métodos para reducir la población general en las prisiones y las cárceles; el gobierno tiene la responsabilidad moral de garantizar que las prisiones sean seguras, sin sobrepoblación, y que los prisioneros tengan servicios, instalaciones y atención médica que cumplan con ciertos estándares. Para lograrlo, las instalaciones deben recibir financiamiento para seguir dando mantenimiento rutinario, operar a la debida capacidad, ofrecer capacitación adecuada y prestar los servicios necesarios para no solo atender a los prisioneros sino también rehabilitarlos. La Resolución 2015-A011 aborda gran parte de lo anterior cuando solicita destinar fondos suficientes para rehabilitación por drogadicción, derechos por incapacidad, programas de capacitación y otros servicios necesarios.

LAS ENFERMEDADES MENTALES EN EL SISTEMA PENITENCIARIO

La Resolución 2015-A011 destaca un asunto particularmente importante cuando solicita que se den cuidados y tratamientos adecuados a los presos que tienen necesidades de salud mental. Una de las inquietudes principales que tienen los administradores de prisiones es la falta de recursos en instalaciones de detención para tratar y albergar a la cantidad desproporcionada de reos que padecen algún tipo de enfermedad mental. A nivel nacional, alrededor de un tercio de los prisioneros reciben tratamiento psiquiátrico y algunos expertos en la materia creen que esta cantidad en realidad podría ser mayor debido a que algunas personas no han sido diagnosticadas o no reciben tratamiento. Con una porción tan grande de prisioneros que necesitan instalaciones especializadas para tratamientos

de salud mental, a menudo las prisiones no cuentan con el personal profesional ni con las instalaciones especializadas necesarias para aquellos que requieren esta atención.

En cumplimiento con la Resolución, la Oficina de Relaciones Gubernamentales y los episcopales de todo el país reconocen que prestar la debida atención a los individuos encarcelados que padecen enfermedades mentales es un área de vital importancia para la defensa. Debido a que se reconoce como un factor que contribuye con la comisión de muchas actividades delictivas, los prisioneros tienen derecho a recibir atención médica; incluso servicios de salud mental, mientras se encuentren bajo custodia del estado. La intersección entre la salud mental y el sistema de justicia penal queda mejor representada con el sistema penitenciario del Condado de Los Ángeles, el cual se ha convertido en la instalación de salud mental más extensa de los Estados Unidos.¹⁸

La defensa de la comunidad no puede limitarse a garantizar que los reos reciban un trato apropiado mientras están bajo la custodia del estado. Los presos que reciben tratamiento de salud mental deben ser atendidos durante y después de su reincorporación a la comunidad. Si bien el estado es responsable de dar tratamiento a los presos que tiene bajo su custodia, esto es inútil si los pacientes pierden acceso repentinamente a dicho tratamiento en el momento de ser liberados. Si no se garantiza la continuación del tratamiento después de la liberación, esto es no solo inmoral sino también una profunda irresponsabilidad hacia el interés público porque se pierde la inversión económica dirigida al tratamiento durante el encarcelamiento, además de que se incrementa la posibilidad de reincidencia.

EL APOYO DE LA EDUCACIÓN Y EL DESARROLLO DE LA FUERZA LABORAL

Un área crítica para la defensa y la inversión pública es el énfasis que se pone en los servicios de capacitación y educación de fuerza laboral para los presos. Similar al tema de la salud mental, la preparación de los reos para que adquieran las habilidades necesarias para ganarse un sueldo honesto con el cual puedan mantenerse, es crucial para darles la oportunidad de cambiar sus vidas. Si un hombre joven es encarcelado por un delito no violento a los veinte (20) años, no se le enseña ninguna habilidad útil, no se le mantiene al tanto de los desarrollos tecnológicos y solo conoce fuentes de ingreso delictivas; no es lógico esperar que tenga éxito al salir de la cárcel a los treinta y cinco (35). Considerando que el costo de la colegiatura en una universidad técnica es menor que un año en la cárcel, si se les enseñan a los prisioneros habilidades y oficios útiles, no solo los estaremos preparando para tener un trabajo exitoso después de su liberación, sino que también ahorraremos dinero al tener tasas de reincidencia más bajas.

Otra área de defensa local y estatal es el otorgamiento de licencias para desempeñar oficios y profesiones. En muchas jurisdicciones, los ex prisioneros no tienen permitido obtener una certificación para conseguir un puesto. Aunque algunas prohibiciones son justificadas (por ejemplo, una persona encarcelada por fraude de seguros probablemente no debería convertirse en agente de seguros), algunas otras son punitivas o llanamente contradictorias. Con frecuencia, cuando hay incendios

forestales y el estado necesita personal adicional para combatirlos, llaman a los prisioneros para que colaboren. No obstante, cuando son puestos en libertad, sus antecedentes penales les impiden trabajar como bomberos reales. Los convictos por delitos graves enfrentan retos particulares para encontrar un empleo porque la discriminación laboral en su contra es, en muchos casos, legal. Esto puede ocasionar que los convictos por delitos graves no puedan cumplir con los requisitos laborales de su libertad bajo palabra o que sean víctimas de patrones sin escrúpulos que explotan su vulnerabilidad. La Resolución 2015-A011 de la Convención General estableció la postura de la Iglesia en apoyo a estos programas e inspira iniciativas significativas en todos los niveles de la Iglesia y del sistema de justicia penal.

INICIATIVAS DE REFORMA

Las inquietudes públicas y las peticiones de una reforma han aumentado al tiempo que nuestra nación continúa luchando contra el impacto devastador que tienen las tasas de encarcelamiento tan altas. Desafortunadamente, a pesar del apoyo público, el Congreso no ha promulgado los tipos de reformas legislativas de gran escala que necesitamos. El 114º Congreso (2015-2016) elaboró legislación importante para reformar los mínimos obligatorios de la era de los 90 y otros aspectos de los sistemas de justicia penal, sentencia y reintegración a nivel federal. Desafortunadamente, aunque la legislación fue más allá del Comité, se le consideró demasiado controversial para retomarse durante la elección de 2016. Se han reintroducido muchas leyes en el 115º Congreso (2017-2018), en particular, es posible que haya avance en la reforma al proceso de sentencia, las correcciones y el encarcelamiento de menores. Los defensores, incluyendo a la Oficina de Relaciones Gubernamentales, comenzaron a trabajar desde el verano y hasta el invierno de 2017 para conseguir apoyo a estos proyectos de ley en espera de una oportunidad para que sean aprobados a principios de 2018.

En los años recientes, las iniciativas de reforma se han concentrado no solo en reducir la población penitenciaria sino también en atender la vía escuela-cárcel; en ambas áreas las poblaciones minoritarias tienen una representación desmedida. La alianza de defensores que trabajan en la reforma a la justicia penal ha incluido a conservadores en materia fiscal quienes se oponen a los altos costos; libertarios quienes se oponen a las leyes sobre drogas por las que son sentenciados muchos reclusos; y aquellos que, en general, buscan un enfoque judicial más restaurativo.

RECOMENDACIONES DE DEFENSA

Como se mencionó con anterioridad, la Convención General se ha expresado con firmeza acerca de varios aspectos del sistema de justicia penal y de la necesidad de las reformas, desde una perspectiva pastoral y ministerial, además ha señalado áreas para defensa y cambio en el sistema. A continuación se presentan recomendaciones donde la Iglesia Episcopal podría involucrarse de manera significativa y donde la Convención General aún no ha emitido políticas. Ante la complejidad del sistema, cualquier iniciativa de defensa debe atender el asunto de las condiciones penitenciarias y la reforma a la justicia penal con más amplitud a nivel local, estatal y federal.

- Reconocer el porcentaje a la alza de mujeres encarceladas
 - Aunque las mujeres representan menos del diez (10) por ciento de la población penitenciaria de los Estados Unidos, actualmente son el grupo demográfico con el crecimiento más rápido de en población encarcelada.¹⁹ Como referencia, en 1970, solo ocho mil (8,000) mujeres estaban en la cárcel, y para 2014, esa cifra llegó hasta ciento diez mil (110,000).²⁰ La gran mayoría de estas mujeres están encarceladas por delitos no violentos, una realidad muy distinta a la de la población masculina.²¹ Gracias a estos hallazgos, han surgido preguntas sobre cómo el sistema de justicia penal está sentenciando a las mujeres en comparación con los hombres, considerando que la mayoría de las mujeres están tras las rejas por delitos de bajo nivel. Las disparidades por raza también existen entre la población femenina; las mujeres afroamericanas tienen dos (2) veces más probabilidad de ser encarceladas que las blancas.²² Las mujeres también tienden a ser retenidas en cárceles que en prisiones.²³
 - La Convención General no ha abordado este asunto, más allá de la resolución de 1988 donde señalaba la comisión de abusos en una instalación en particular.²⁴ Contar con resoluciones que reconozcan las necesidades particulares de las mujeres encarceladas, así como una investigación sobre sentencias injustas o disparidad racial, podrían ser áreas claves para una nueva política.
- Eliminar o reducir considerablemente el uso de confinamiento en solitario
 - El confinamiento en solitario es cruel, inhumano y se ha demostrado que ocasiona trastornos mentales en algunos casos.²⁵ El Reportero Especial de la ONU, Juan Menendez, ha solicitado que se prohíba cualquier tipo de aislamiento por más de quince (15) días, y aboga por que se descontinúe por completo el uso de confinamiento en solitario para personas con discapacidades mentales y para menores de edad.²⁶ Un informe reciente, *Seeing into Solitary* (Un vistazo al confinamiento en solitario), comparó el uso de confinamiento en solitario en treinta y cinco (35) jurisdicciones a nivel mundial y detectó que los EE.UU. está entre las más punitivas en el uso del aislamiento.²⁷ Los cálculos van de ochenta mil (80,000) a cien mil (100,000) reos que son enviados a confinamiento en solitario en algún momento.²⁸ Las iniciativas para eliminar y reducir considerablemente el uso de confinamiento en solitario también deben tomar en cuenta la seguridad de los guardias y de los otros presos, así como las inquietudes que existen dentro de la comunidad correccional sobre la necesidad de lidiar con los individuos que han demostrado que pueden causar daño a ellos mismos o a los demás.
 - Mientras la Convención General ha condenado la tortura, no hay un señalamiento específico sobre el confinamiento en solitario. La Oficina de Relaciones Gubernamentales, en colaboración con Campaña Nacional Religiosa Contra la Tortura (The National Religious Campaign Against Torture, NRCAT), presentará una experiencia de confinamiento en solitario en realidad virtual en la sala de exhibiciones

durante la Convención General de 2018 en Austin. Además, los oradores invitados, quienes estuvieron anteriormente en aislamiento, hablarán durante una sesión de almuerzo y conferencia para informar a los asistentes a las Convención General acerca del tema y compartirán las experiencias de sobrevivientes al aislamiento, además de las medidas que pueden tomarse para detener su uso tan generalizado.

- Participar en las elecciones de jueces y fiscales.
 - En su reciente libro *Locked In*, Jonathan Pfaff argumenta que más que ninguna otra causa individual, la discrecionalidad de la fiscalía es responsable por el alza en la población penitenciaria de los Estados Unidos. Las consecuencias políticas de la indulgencia a menudo son duras, al tiempo que puede haber menos consecuencias políticas por interponer cargos y castigos severos. Los fiscales y los jueces que buscan la reelección o un puesto más alto desean dar la impresión de que tienen mano dura contra la delincuencia. Involucrarse en las elecciones locales es un medio importante para cambiar esta retórica.
 - La Convención General no ha abordado el componente crucial que representan las tasas de encarcelamiento, y las consecuencias de que los políticos creen que deben parecer duros ante la delincuencia, por encima del resto de las inquietudes.

- Oponerse al castigo colateral
 - Los ciudadanos que buscan reincorporarse a la sociedad después de haber cumplido sus sentencias enfrenten muchos retos. Aunque la sociedad debería tener la obligación de darle la bienvenida y ayudar a los ciudadanos que se reincorporan para que se ajusten y sean vecinos productivos y positivos, los sistemas legales y reglamentarios en vigor, con frecuencia, son un impedimento. Muchas de estas reglas pueden dividir a las familias incluso después del encarcelamiento, limitan las oportunidades de trabajo, las oportunidades de educación y dan como resultado desmoralización y finalmente reincidencia, incluso en aquellos que salen de prisión con las mejores intenciones.
 - A nivel federal, muchos ciudadanos que se reincorporan a la sociedad son excluidos de programas de bienestar social. Los condenados por delitos graves relacionados con las drogas son un ejemplo de ello. Cuando son puestos en libertad, no tienen permitido vivir en viviendas públicas con subvención federal. Como resultado, si toda la familia de un ex convicto vive en viviendas públicas, él o ella no podrá vivir con ellos, o si no puede pagar el precio de mercado de una renta (debido a la discriminación que sufre por su sentencia carcelaria), tampoco puede vivir por su cuenta en viviendas públicas. Esto ocasiona que, incluso después de ser puestos en libertad, los individuos pueden ser separados de sus familias. Esta situación los aleja de las redes de apoyo y les dificulta aún más reconstruir su vida. Si se aplican mayores restricciones federales, con esto podría impedirse que los ciudadanos que se reincorporan a la sociedad tengan

acceso a la asistencia alimentaria o a algunos préstamos educativos, con lo que se dificulta su desarrollo para llegar a ser miembros independientes y positivos de su comunidad.

- Además, existen muchas reglas discriminatorias en materia laboral que parecen no tener ningún otro objetivo más que continuar castigando a la gente después de haber cumplido su sentencia. Aunque estas reglas son establecidas por los gobiernos estatales o locales, no es raro que los individuos con antecedentes penales tengan prohibido servir a sus comunidades como bomberos o trabajando en una peluquería local como barberos. Si bien es razonable que una persona encarcelada por un fraude de seguros no debe trabajar en una compañía de seguros, la idea de que tener antecedentes penales hace que un individuo no pueda rescatar gente u hogares del fuego es injustificable, sobre todo porque frecuentemente se pide la ayuda de los reos para combatir incendios forestales.
- Otro castigo colateral e insulto que enfrentan a menudo los ciudadanos que se reincorporan a la sociedad, es que se les niega el derecho al voto y que están obligados a declarar sus errores del pasado en las solicitudes de empleo. La Iglesia Episcopal se ha opuesto a esta situación, ha declarado formalmente su postura en la Resolución 2015-A011 de la Convención General, aunque muchos de los castigos colaterales más amplios e indirectos, los cuales varían en tiempo y sitio, no están incluidos en las declaraciones particulares de la Resolución 2015-A011.
- Motivar políticas fundamentadas en hechos para abordar y reformar el sistema de justicia penal.
 - Una de las medidas más eficaces que pueden tomar los episcopales es solicitar datos, evaluaciones y un trabajo constante para mejorar la manera como se imparte la justicia en sus comunidades. Es muy fácil que una política de justicia penal inadecuada pase desapercibida, así que debemos decidirnos a ir y presenciarlo activamente. Decidir involucrarse y presenciar la implementación y los efectos que tiene el sistema judicial, requiere no solo ocuparse de los prisioneros sino también demandar que los funcionarios públicos se eduquen y participen en estudios de justicia penal y en mejora continua.
- Reconocer la necesidad de ocuparse de los crímenes violentos
 - Aunque se dedica mucha energía a la reforma del proceso de sentencia, a los mínimos obligatorios y a acabar con la discriminación de ex convictos, también es fundamental atender los crímenes con violencia, aunque esto sea un reto en términos políticos. Las iniciativas de reforma y defensa con miras hacia una justicia restaurativa y rehabilitativa, también son un componente crucial de cualquier iniciativa de reforma integral.

- Una resolución de 1985, destaca la necesidad de ocuparse de la violencia, pero es fundamental hacer referencia al crimen con violencia, reconociendo el daño que hace a las comunidades y la necesidad de rehabilitación.²⁹

LAS CONDICIONES EN LAS PRISIONES FUERA DE LOS EE.UU.

Los sistemas penitenciarios y de justicia penal en las diócesis de la Iglesia Episcopal fuera de los Estados Unidos, enfrentan desafíos similares, entre ellos la necesidad de ocuparse del racismo sistemático, la sobrepoblación en las prisiones, la corrupción y la violencia. Las instalaciones deterioradas, los abusos físicos y emocionales, y, en algunos casos, la ilegalidad, asolan a muchas instalaciones de todo el mundo. Con el reconocimiento de las diversas complejidades que definitivamente existen en cada cárcel, esta sección pretende hacer una breve descripción general de algunos de los retos que enfrentan los prisioneros en diócesis no estadounidenses.

Si bien puede ser injusto comparar ciertas regiones o territorios, la sobrepoblación es uno de los problemas principales que parecen enfrentar casi todas las comunidades, desde las más desarrolladas hasta las que lo son menos. De manera similar a los EE.UU., la disponibilidad y la congruencia de los datos y los análisis hechos por terceros, en muchos casos, limita la capacidad de comprender los problemas y presentar soluciones.

LAS DIÓCESIS EPISCOPALES FUERA DE LOS EE.UU.

Existen estudios recientes y nuevos informes³⁰ que han documentado las condiciones terribles que hay dentro de las prisiones venezolanas. Los periodos prolongados de encarcelamiento, las detenciones por motivaciones políticas y la falta de un sistema de justicia penal que funcione, significa que los venezolanos que son arrestados pueden desaparecer sin poder comunicarse con sus familias o seres queridos, a menudo penando en la cárcel por años. Los presos frecuentemente son sometidos a abusos o torturas, y por lo regular, los civiles son juzgados en tribunales militares. Según con Human Rights Watch:

La corrupción, la débil seguridad, el deterioro de la infraestructura, la sobrepoblación, la falta de personal y los custodios sin la debida capacitación son factores que permiten que haya bandas armadas que ejercen control eficiente sobre las poblaciones de internos dentro de las prisiones. El Observatorio Venezolano de Prisiones, un grupo de derechos humanos, informó que murieron 6,663 personas en prisión entre 1999 y 2015. Hasta el mes de julio, una sobrepoblación promedio del 210 por ciento plagó las cárceles venezolanas, de acuerdo con el Observatorio.³¹

Las prisiones de Haití tienen una gran necesidad de financiamiento y están sobrepobladas, por lo que los presos son altamente susceptibles a enfermedades. Según un informe investigativo de AP de este mismo año, el ochenta (80) por ciento de los reclusos haitianos están recluidos en “detención

preventiva prolongada esperando a tener una oportunidad para ver a un juez”.³² Como resultado, los expertos haitianos de salud informan que las “tasas de muertes prevenibles “en las prisiones de ese país han alcanzado sus niveles más altos, a inicios de año, con veintiún (21) reos muertos en el transcurso de solo un (1) mes. El nivel de sobrepoblación es el peor del mundo, el Instituto de Investigación de Política Penal de la Universidad de Londres registró un nivel de ocupación del cuatrocientos cincuenta y cuatro (454) por ciento. El Departamento de Estado de los EE.UU. ha trabajado en los años recientes para dar apoyo al personal correccional haitiano mediante capacitación y financiamiento. La Oficina Internacional de Asuntos Antinarcóticos y Procuración de Justicia (Bureau of International Narcotics and Law Enforcement Affairs, INL) también ha financiado la construcción de tres (3) nuevas prisiones y cárceles locales, con la intención de ocuparse del asunto generalizado de la sobrepoblación.³³ Estas condiciones se deben en parte a la pérdida de infraestructura a consecuencia del terremoto de 2010.

En un informe de la ONU de este mismo año, los funcionarios en derechos humanos traen a la luz el asunto de la sobrepoblación en las prisiones de Taiwán.³⁴ A partir de 2015, la población penitenciaria en Taiwán supera su capacidad en el trece (13) por ciento. Desde el informe, el Director de Correccionales de ese país ha prometido incrementar la rehabilitación y ofrecer más instalaciones para eliminar la sobrepoblación al corto plazo.³⁵ La sobrepoblación se atribuye en gran medida a la alza en el número de delincuentes de drogas encarcelados cada año.

Colombia ha tendido problemas para garantizar que las condiciones en las prisiones sean dignas para las personas. En 2017, la oficina de vigilancia de ese país solicitó que se clausuraran dos (2) prisiones colombianas donde la sobrepoblación se había convertido en una crisis humanitaria.³⁶ Las dos (2) prisiones excedían en cuatrocientos cincuenta y dos (452) por ciento y doscientos ochenta y tres (283) por ciento su capacidad, respectivamente, de acuerdo con *El País*. El problema se atribuye a que había más de noventa y tres mil (93,000) audiencias pendientes de efectuarse en el fracturado sistema de justicia de Colombia.

Tanto los presos, como los ministerios de fe, han descrito frecuentemente las cárceles de República Dominicana como duras.³⁷ En marzo de 2017, la ocupación se encuentra al ciento ochenta y ocho (188) por ciento y hasta el sesenta y cuatro (64) por ciento de los presos están en detención preventiva.³⁸ En la República Dominicana también se encuentra la cárcel de La Victoria, una cárcel que ha estado “históricamente sobrepoblada”, donde a menudo se cuestiona el régimen debido a los constantes eventos violentos.³⁹ Prevalen las enfermedades y las condiciones sanitarias son deficientes en términos generales, todo esto exacerbado por el hecho de que los reos a menudo son forzados a dormir “en el suelo porque no habían camas disponibles”.⁴⁰ En 2015, la Embajada estadounidense en la República Dominicana informó que aunque el Director General de Penitenciarías declaró que todos los presos recibían tres (3) comidas al día, muchos de ellos pedían ayuda a sus familias para poder comer lo necesario.

El gobierno de Ecuador invirtió millones de dólares en 2012 en la construcción de nuevas instalaciones correccionales con el propósito de combatir los problemas históricos de sobrepoblación y condiciones inadecuadas. No obstante, según un informe sobre derechos humanos del Departamento de Estado de los EE.UU., a pesar de las mejoras, los reos y los grupos de derechos humanos citaron instancias en que las familias de los reos debían traer alimentos y medicinas a la cárcel.⁴¹

El complejo nacional de prisiones y cárceles de Honduras tiene oficialmente capacidad para ocho mil seiscientos (8,600) reclusos,⁴² no obstante, se estima que actualmente hay casi diecisiete mil (17,000) personas tras las rejas.⁴³ En respuesta a la extrema sobrepoblación del sistema penitenciario, el gobierno hondureño ha expresado su deseo de comenzar la construcción de “mega cárceles” en la áreas rurales del país, lo que ha despertado la inquietud de muchos defensores de que con esto se reafirme aún más la tasa a la alza de encarcelamientos en la nación. En un informe de 2014, el gobierno de EE.UU. señaló que “la ineficacia judicial, la corrupción y la falta de recursos” es uno de los problemas principales que genera tal cantidad de reclusos en detención preventiva (aproximadamente el cincuenta (50) por ciento) Como resultado, muchos reclusos son forzados a quedarse tras las rejas por largo tiempo después de haber sido exonerados o de haber cumplido sus sentencias porque los funcionarios no pueden procesar las resoluciones de los tribunales a tiempo.

Muchos países europeos tienen cárceles con mejores condiciones, más responsabilidad y menores tasas de reincidencia que los EE.UU., pero muchos países aún sufren de disparidad racial en las poblaciones carcelarias y enfrentan retos de capacidad y violencia. Asimismo, ha habido inquietudes por el abuso de poder policíaco en respuesta a un incremento en el terrorismo. En el Reino Unido, el complejo carcelario ha estado en la mira después de que el Inspector en Jefe de Penitenciarías, Pete Clark, emitió un informe que detalla un incremento importante en la violencia y el estado de deterioro de las instalaciones donde hace falta personal.⁴⁴

Francia está pasando por un problema peculiar con la población de las cárceles porque continúan enfrentando el temor de que el islam radicalizado se disemine por todo el sistema penitenciario. En años recientes, muchas cárceles francesas han decidido separar a los islamistas “radicalizados” por el temor de que “contaminen” con doctrinas radicalizadas al resto de los presos. Aunque el gobierno francés no tiene permitido registrar la afiliación religiosa de los presos, se calcula que entre el cuarenta (40) y el cincuenta (50) por ciento de los reclusos son musulmanes.⁴⁵ Algunos han solicitado que Francia instituya clérigos musulmanes de tiempo completo en prisiones para combatir enseñanzas radicalizadas.⁴⁶

RECOMENDACIONES DE DEFENSA PARA LAS PRISIONES FUERA DE LOS EE.UU.

Para abordar los retos particulares que enfrentan estas diócesis, es esencial conocer a profundidad el sistema de justicia penal y comprender los mecanismos para lograr el cambio. Sin embargo, la defensa aún puede ser un componente clave para lograr el cambio, por ejemplo, señalando abusos que de lo

contrario pasarían desapercibidos para los medios internacionales y atrayendo la atención hacia casos particulares. Además, las siguientes recomendaciones generales sobre la presión ejercida por los EE.UU. y el involucramiento institucional internacional y multilateral, pueden dirigir a aquellos que hacen labor de abogacía en favor de la mejora de las condiciones de los reos.

- Continuar trabajando con órganos internacionales multilaterales para abogar por la protección de los derechos humanos de todas las personas.
- Apoyar a organizaciones como Human Rights Watch y Amnistía Internacional que documentan y sacan a la luz los abusos en las cárceles y centros de detención.
- Comprometer al Departamento de Estado de los EE.UU. a usar su influencia para garantizar que los países extranjeros inviertan en reformar sus sistemas de justicia penal y sus cárceles. Motivar el apoyo a capacitación y desarrollo de capacidades.
- Motivar la abogacía por parte de los obispos episcopales y las diócesis compañeras para sus respectivos países
- Usar las relaciones preexistentes de compañerismo con otras diócesis para destacar a los candidatos.

LA POLÍTICA DE LA IGLESIA EPISCOPAL

- Resolución 2015-A011 - Instar sobre Abogacía por Cambios en las Políticas para Poner Fin a las Prácticas de Encarcelación Masiva
- Resolución 2015-D068 - Apoyar Ministerios para Combatir el Conducto Escuela-Prisión
- Resolución 2015-D032 - Ratificar los Derechos de los Discapacitados en el Sistema de Justicia Penal
- Resolución 2015-D067 - Deslindarse de Empresas Privadas en el Negocio de las Cárceles
- Resolución 2012-A077 - Desarrollar un Ministerio Modelo para Prisioneros
- Resolución 2012-D026 - Instar Apoyo para una Comisión Estadounidense Bipartita sobre Justicia Penal
- Resolución 2012-B004 - Promover una Alternativa a la Vía Escuela-Cárcel
- Resolución 2012-B004 - Reafirmar el Compromiso para Apoyar Campamentos para los Hijos de Reos
- Resolución 2009-C075 - Ayudar a las Diócesis a Establecer Campamentos para los Hijos de Reos
- Resolución 2006-D012 - Establecer un Campamento de Verano para los Hijos de Reos
- Resolución 2003-A125 - Establecer Ministerios para Ayudar a los Prisioneros y sus Familias
- Resolución 2003-A125 - Promover una Reforma de Justicia Juvenil
- Resolución 2000-B003 - Promover el Estudio de Justicia Restaurativa en el Sistema de Justicia Penal

- Resolución 2000-B055 - Ratificar la Reforma al Sistema de Justicia Penal
- Resolución 1994-D035 - Apoyar el Ministerio a los Reos
- Resolución 1994-D087 - Motivar a las Parroquias a que Sirvan a los Reos Recientemente Liberados
- Resolución 1994-D010 - Solicitar la Suspensión de la Construcción de Prisiones de Máximo Control
- Resolución 1988-C037 - Solicitar Financiamiento Federal para Programas contra el Abuso de Substancias Nocivas

OTROS RECURSOS

- Campaña Religiosa Nacional contra la Tortura (National Religious Campaign Against Torture)⁴⁷
- Starter Kit for Teaching and Learning on Mass Incarceration (Conjunto inicial de herramientas para enseñar y aprender sobre la encarcelación masiva)⁴⁸
- Stop Solitary for Kids Campaign (Campaña para detener el aislamiento de menores)⁴⁹
- National Alliance on Mental Health (Alianza Nacional por la Salud Mental)⁵⁰
- Prison Policy Initiative (Iniciativa para Políticas Penitenciarias)⁵¹
- Vera: Institute of Justice (Vera: Instituto de Justicia)⁵²
- Human Rights Watch⁵³
- The Brennan Center⁵⁴
- The Prison Fellowship⁵⁵
- Kairos Prison Ministry Fellowship⁵⁶
- Amnesty International (Amnistía Internacional)⁵⁷

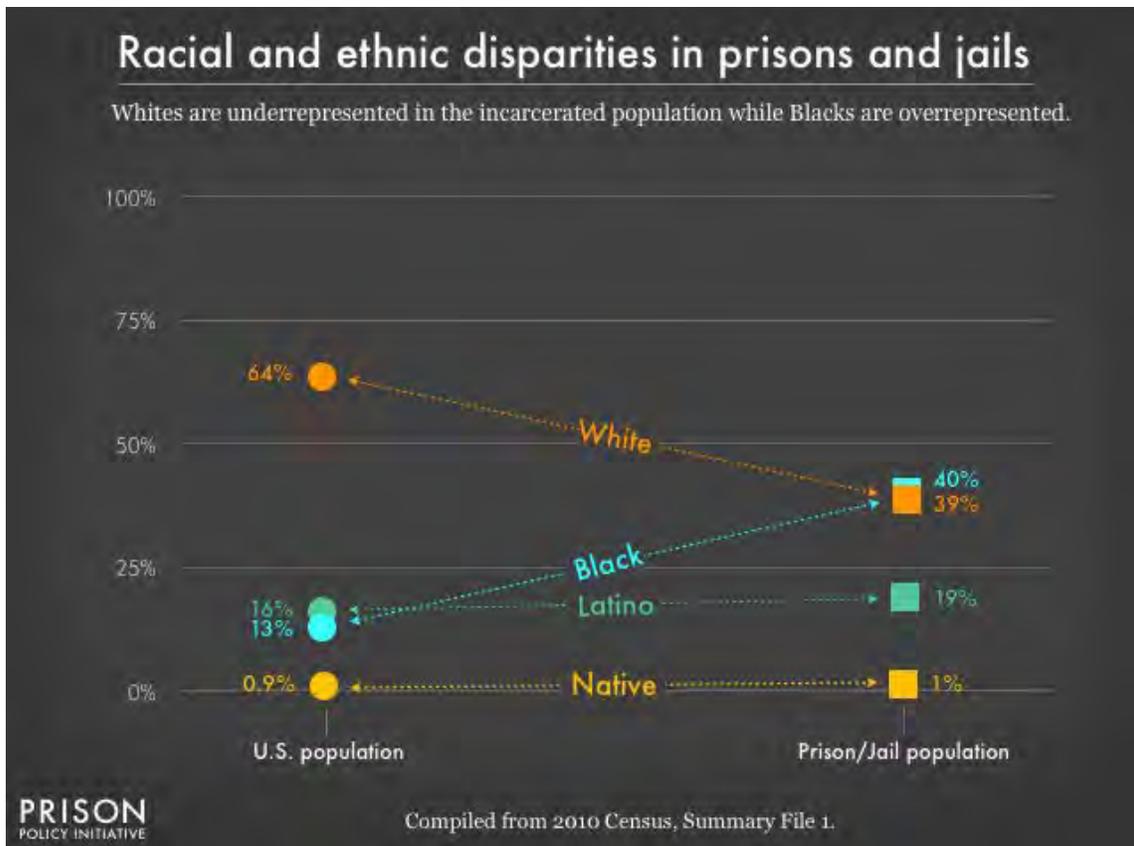


Figura 1

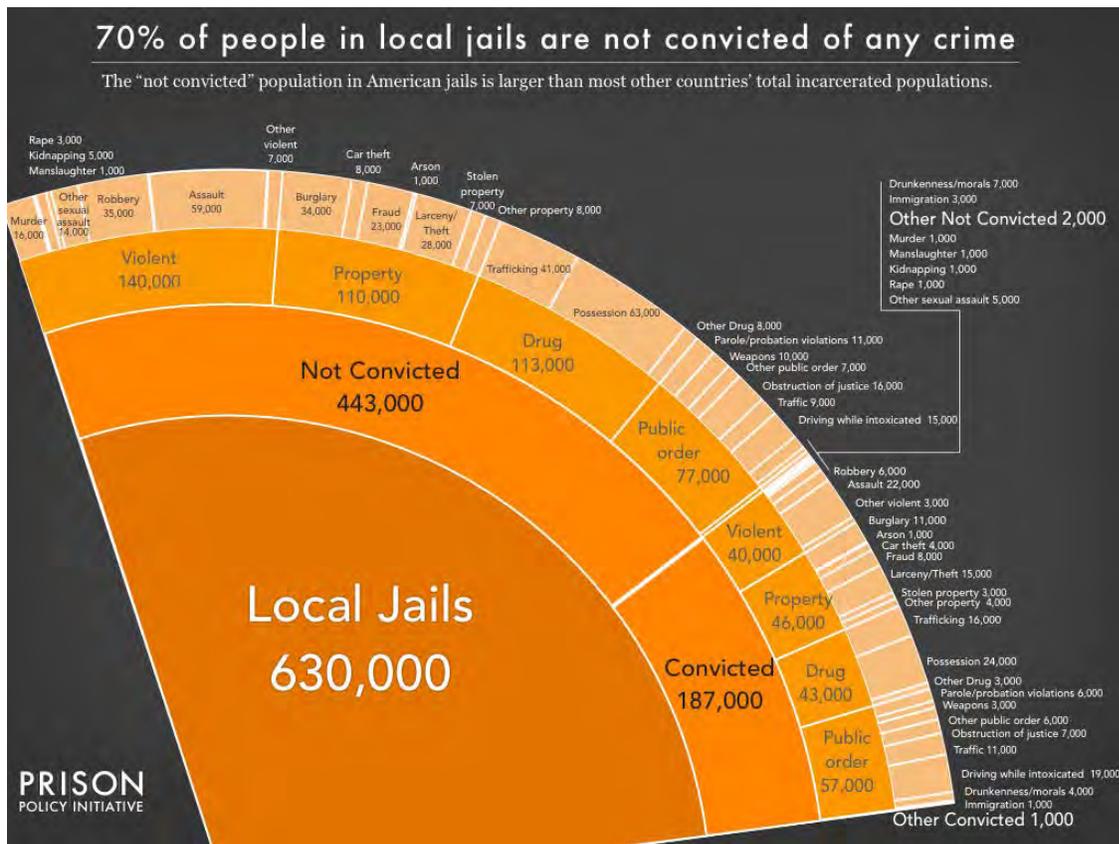


Figura 2

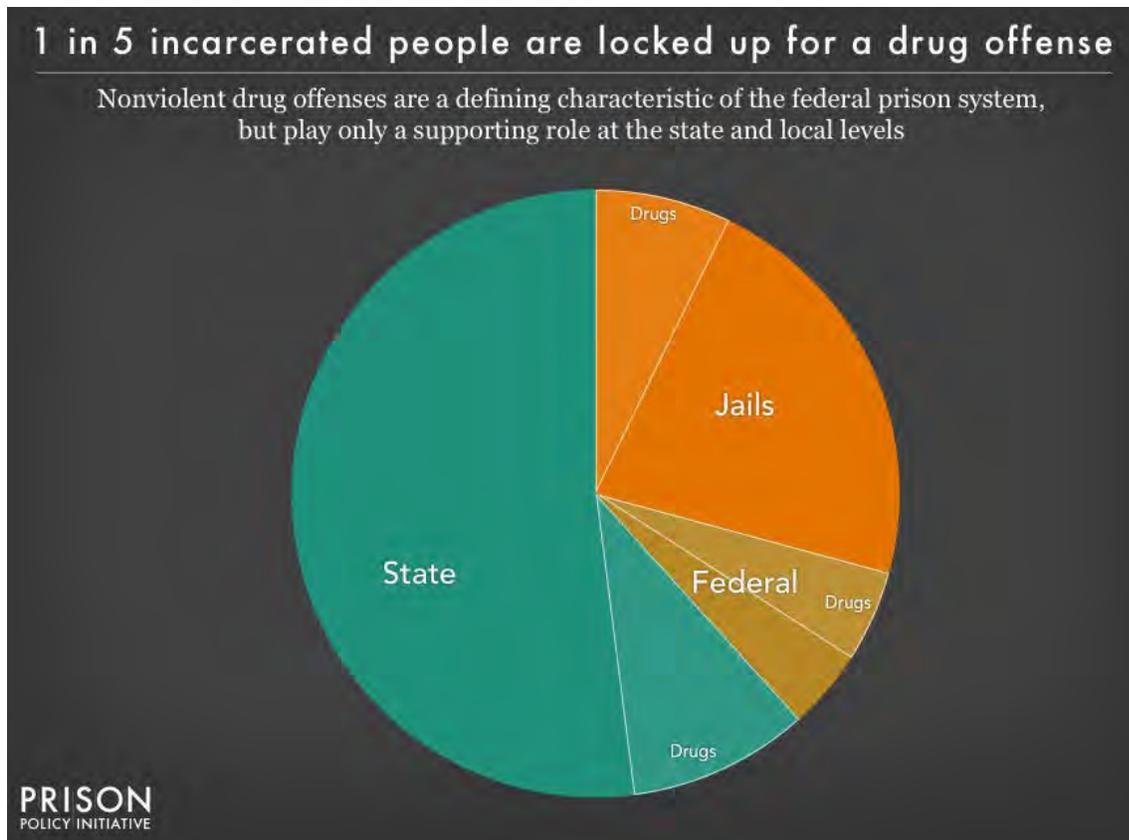


Figura 3

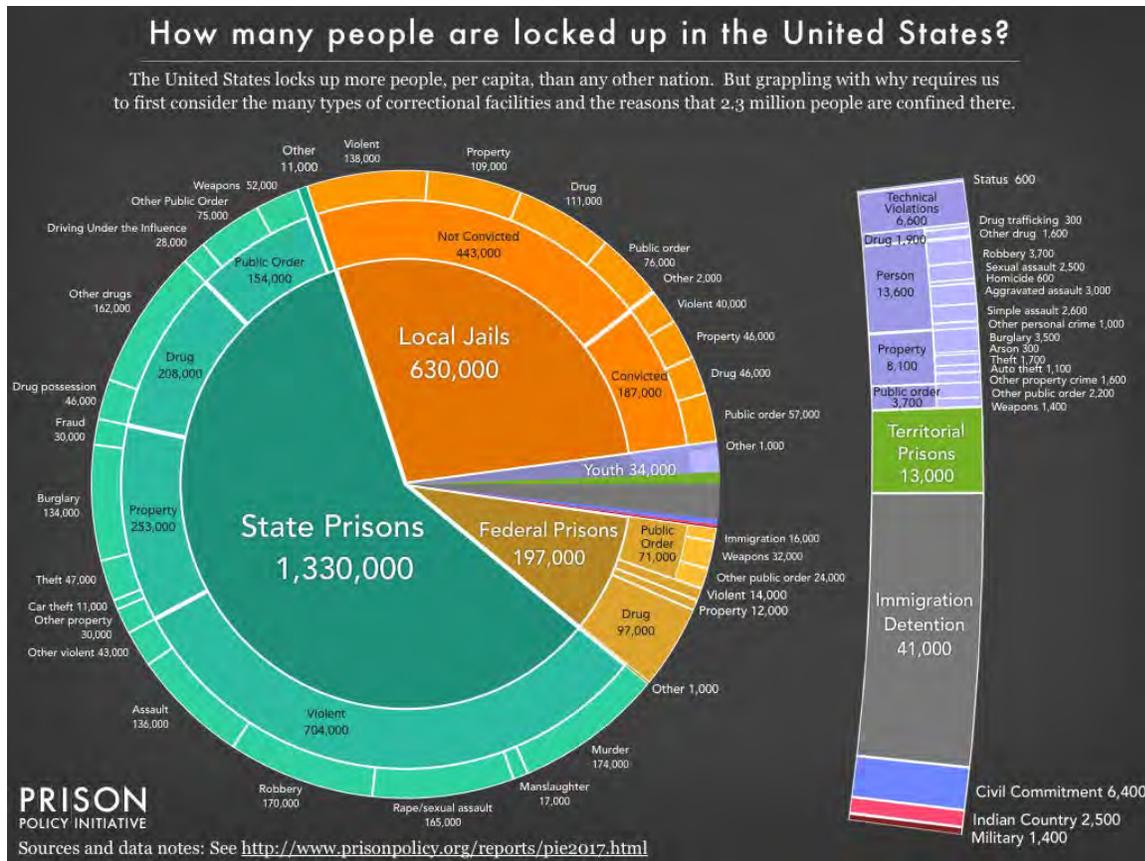


Figura 4

Notas finales

¹ “What’s The Difference between Jail and Prisons?” Bureau of Justice Statistics (“¿Cuál es la diferencia entre cárcel y prisión?” Oficina de Estadísticas de Justicia). <https://www.bjs.gov/index.cfm?ty=qa&iid=322>

² “Criminal Justice Fact Sheet,” (Ficha informativa sobre justicia penal) NAACP. <http://www.naacp.org/criminal-justice-fact-sheet/>

³ Ibid.

⁴ Michelle Alexander, “Highest to Lowest Prison Population Total,” *World Prison Brief, Institute for Criminal Policy Research* (“Total de la población encarcelada de la más alta a la más baja” Informe sobre las prisiones del mundo, Instituto para la Investigación de Políticas Penales). <http://www.prisonstudies.org/highest-to-lowest/prison-population-total>

⁵ Michelle Alexander, “About,” *The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness*. (El nuevo Jim Crow: El encarcelamiento masivo en la era del daltonismo) <http://newjimcrow.com/about>

⁶ Bernadette Rabuy y Daniel Kopf, “Prisons of Poverty: Uncovering the pre-incarceration incomes of the imprisoned,” Prison Policy Initiative (“Prisiones de pobreza: dejar al descubierto los ingresos de los presos antes de la encarcelación”, Iniciativa para Políticas Penitenciarias), 9 de julio de 2015. <https://www.prisonpolicy.org/reports/income.html>.

- ⁷ “Pre Trial Detention Law and Legal Definition,” (Ley de detención preventiva y definición jurídica) USLegal.com. <https://definitions.uslegal.com/p/pre-trial-detention/>.
- ⁸ John Gramlich, “5 facts about Crime in the U.S.,” Pew Research Center (“5 hechos sobre delitos en EE.UU.”, Centro de Investigaciones Pew). Última edición, el 21 de febrero de 2017. <http://www.pewresearch.org/fact-tank/2017/02/21/5-facts-about-crime-in-the-u-s/>.
- ⁹ Pretrial Detention Reform Workgroup, “Pretrial Detention Reform: Recommendations to the Chief Justice” CA Chief Justice (Grupo para la reforma a la detención preventiva, “Reforma a la detención preventiva: recomendaciones al Presidente de la Corte” Presidente de la Corte de CA). Octubre de 2017. 16.
- ¹⁰ Lauren-Brooke Eisen y Inimai Chettiar, “39% of Prisoners Should Not Be in Prison,” NYU School of Law: Brennan Center for Justice. (“El 39% de los prisioneros no deberían estar en prisión”, Facultad de Derecho de la NYU: Centro de Justicia Brennan) Última edición, el viernes, 09 de diciembre de 2016. time.com/4596081/incarceration-report/
- ¹¹ Pretrial Detention Reform Workgroup, “Pretrial Detention Reform: Recommendations to the Chief Justice” CA Chief Justice (Grupo para la reforma a la detención preventiva, “Reforma a la detención preventiva: recomendaciones al Presidente de la Corte” Presidente de la Corte de CA). Octubre de 2017. 18.
- ¹² “Urge Advocacy for Policy Changes to End Mass Incarceration Practices,” 2015-A011 (Instar sobre Abogacía por Cambios en las Políticas para Poner Fin a las Prácticas de Encarcelación Masiva, 2015-A011). https://episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_generate_pdf.pl?resolution=2015-A011
- ¹³ “Fair Sentencing Act,” (Ley de Sentencias Justas) ACLU. <https://www.aclu.org/issues/criminal-law-reform/drug-law-reform/fair-sentencing-act>
- ¹⁴ James Forman Jr., “Racial Critiques of Mass Incarcerations: Beyond the New Jim Crow” (Críticas raciales de encarcelaciones masivas: más allá del nuevo Jim Crow) https://law.yale.edu/system/files/documents/pdf/sela/SELA12_Forman_CV_Eng.pdf
- ¹⁵ Ibid.
- ¹⁶ “Federal Prison System,” U.S. Government Accountability Office (“Sistema penitenciario federal”, Oficina de Responsabilidad Gubernamental de los Estados Unidos). https://www.gao.gov/key_issues/federal_prison_system/issue_summary
- ¹⁷ Ibid.
- ¹⁸ “Welcome to Twin Towers!” Los Angeles Sheriff’s Department (“Bienvenido a las torres gemelas” Departamento del Alguacil de Los Ángeles. <http://shq.lasdnews.net/pages/tgen1.aspx?id=ttc>
- ¹⁹ The Vera Institute of Justice and The Safety and Justice Challenge. “Overlooked: Women and Jails in an Era of Reform,” (El Instituto Vera de Justicia y el Reto de seguridad y justicia. “Omitió: las mujeres y las cárceles en una era de reformas” desavera.org. Última edición, agosto de 2017. <http://www.safetyandjusticechallenge.org/resource/overlooked-women-jails-era-reform/>.
- ²⁰ Ibid.
- ²¹ Ibid.
- ²² “Criminal Justice Fact Sheet,” (Ficha informativa sobre justicia penal) NAACP. <http://www.naacp.org/criminal-justice-fact-sheet/>
- ²³ “Women’s Mass Incarceration,” Prison Policy Initiative (“Encarcelación masiva de mujeres”, Iniciativa para Políticas Penitenciarias. Última edición, 19 de octubre de 2017, <https://www.prisonpolicy.org/reports/pie2017women.html>
- ²⁴ “Urge Government to Abolish the Lexington Women’s Control Unit,” 1988-Do62 (“Instar al Gobierno a Abolir la Unión de Control de Mujeres de Lexington” 1988-Do62, https://episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_generate_pdf.pl?resolution=1988-Do62.

- ²⁵ “Solitary Confinement Can Cause Mental Illness,” *Southern Poverty Law Center* (“El confinamiento en solitario puede ocasionar enfermedades mentales” *Centro Legal contra la Pobreza Sureña*. Última edición, 16 de octubre de 2017, <https://www.splcenter.org/news/2017/10/16/splc-solitary-confinement-can-cause-mental-illness>)
- ²⁶ “Interim report of the Special Rapporteur of the Human Rights Council on torture and other cruel, inhuman or degrading treatment or punishment,” *United Nations General Assembly* (“Informe interino del Reportero Especial del Consejo de Derechos Humanos sobre tortura y otros tratos o castigos crueles, inhumanos o degradantes”, *Asamblea General de las Naciones Unidas*), Última edición, el viernes, 05 de agosto de 2011. <http://solitaryconfinement.org/uploads/SpecRapTortureAug2011.pdf>.
- ²⁷ “Seeing into Solitary: A Review of the Laws and Policies of Certain Nations Regarding Solitary Confinement of Detainees,” *United Nations Special Report* (“Una revisión de las leyes y políticas de ciertas naciones acerca del confinamiento de detenidos”, *Informe especial de las Naciones Unidas*. Última edición, septiembre de 2016, https://www.weil.com/~media/files/pdfs/2016/un_special_report_solitary_confinement.pdf).
- ²⁸ “What is Solitary Confinement?” (“Qué es el Confinamiento en solitario”) *Solitary Watch*. <http://solitarywatch.com/facts/faq/>
- ²⁹ “1985-Do21 Examine and Report on Forms of Violence in Church and Society,” *Episcopal Church General Convention 1985* (“1985-Do21 Examinar e Informar sobre las formas de violencia en la Iglesia y la sociedad”, *Convención General de la Iglesia Episcopal 1985*. https://episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_generate_pdf.pl?resolution=1985-Do21).
- ³⁰ Rachele Krygier y Joshua Partlow, “In Venezuela, prisoners say abuse is so bad they are forced to eat pasta mixed with excrement” (“En Venezuela, los prisioneros dicen que los abusos son tan graves que son forzados a comer pasta mezclada con excremento”) *The Washington Post*, Última edición, 2017, https://www.washingtonpost.com/world/the_americas/in-venezuela-prisoners-say-abuse-is-so-bad-they-are-forced-to-eat-pasta-mixed-with-excrement/2017/
- ³¹ “Venezuela: Events of 2016,” (“Venezuela: Eventos de 2016”) *Human Rights Watch*. Última edición, 2016, <https://www.hrw.org/world-report/2017/country-chapters/venezuela#3159b0>.
- ³² David McFadden, “AP Exclusive Malnutrition killing Inmates in Haiti Jails,” (Exclusiva de AP Desnutrición mata a presos en cárceles de Haití) *Associated Press*. Última edición, 20 de febrero de 2017, <https://www.apnews.com/a43ce17acfd0425cb2af90a1133a8418/Prosecutors-say-malnutrition-killing-inmates-in-Haiti-jails>
- ³³ “Haiti,” *US Department of State: Bureau of International Narcotics and Law Enforcement Affairs* (“Haití” *Departamento de Estado: Oficina Internacional de Asuntos Antinarcóticos y Procuración de Justicia*). <https://www.state.gov/j/inl/regions/westernhemisphere/219169.htm>
- ³⁴ Sophia Yang, “Taiwan prison overcrowding called into question by intl. human rights experts,” (*Sobrepoblación en prisiones de Taiwan cuestionada por expertos en derechos humanos*) *Taiwan News* Última Edición, 19 de enero de 2017, <https://www.taiwannews.com.tw/en/news/3077842>
- ³⁵ Jake Chung, “Ministry mulls correctional facility reform,” (Ministro reflexiona sobre reforma a instalaciones correccionales) *Taipei Times*. Última edición, 10 de marzo de 2017, <https://www.prison-insider.com/en/news/taiwan-ministry-mulls-correctional-facility-reform>
- ³⁶ Miguel Salazar, “Colombia’s prison crisis escalating as Ombudsman calls for closures,” (Crisis en prisiones de Colombia escalan debido a que el Ombudsman pide clausuras) *Colombia Reports*. Última edición, 28 de febrero de 2017, <https://colombiareports.com/colombias-prison-crisis-escalating-ombudsman-calls-closures/>
- ³⁷ “La Victoria Update,” *Mote: Missions on The Edge* (“Actualización sobre La Victoria”, *Mote: misiones al borde*). <http://www.motemission.org/la-victoria-dominican-republic/>

³⁸ “World Prison Brief Data: Dominican Republic”, *World Prison Brief*, Institute for Criminal Policy Research. (“Datos del informe sobre las prisiones del mundo” Informe sobre las prisiones del mundo, Instituto para la Investigación de Políticas Penales). Última edición, 31 de agosto de 2017, <http://www.prisonstudies.org/country/dominican-republic>

³⁹ “Dominican Republican 2015 Human Rights Report,” *United States Department of State: Bureau of Democracy, Human Rights and Labor* (“Informe sobre derechos humanos 2015 para República Dominicana” Departamento de Estado de los Estados Unidos: Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Empleo). Última edición, 2015, <https://do.usembassy.gov/wpcontent/uploads/sites/281/2015/06/dhrreport-2.pdf>

⁴⁰ Ibid.

⁴¹ “Ecuador 2016 Human Rights Report” *United States Department of State: Bureau of Democracy, Human Rights and Labor* (“Informe sobre derechos humanos 2015 para República Dominicana” Departamento de Estado de los Estados Unidos: Oficina de Democracia, Derechos Humanos y Empleo). Última edición, 2016, <https://www.state.gov/documents/organization/265796.pdf>

⁴² “Honduras: Events of 2016,” (“Venezuela: Eventos de 2016”) *Human Rights Watch*. Última edición, 2016, <https://www.hrw.org/world-report/2017/country-chapters/honduras>

⁴³ “Prisons in Honduras,” (“Prisiones en Honduras”) *Prison Insider*. Última edición, 2017, <https://www.prison-insider.com/countryprofile/prisonsinhonduras>

⁴⁴ “HMP Northumberland ‘suffering’ with violence and drugs,” (“HMP Northumberland ‘sufre’ por violencia y drogas” *BBC*. Última edición, 21 de noviembre de 2017 <http://www.bbc.com/news/uk-england-tyne-42058807>

⁴⁵ “Jihadism in French prisons: Caged Fervor,” (“Jihadismo en prisiones francesas: fervor enjaulado”) *The Economist*. Última edición, 17 de septiembre de 2016, <https://www.economist.com/news/europe/21707230-should-jails-segregate-jihadists-caged-fervour>

⁴⁶ Eleanor Beardsley, “Inside French Prisons, A Struggle to Combat Radicalization,” (“Al interior de las prisiones francesas, una lucha por combatir la radicalización”) *NPR*. Última edición, 25 de junio de 2017 <http://www.npr.org/sections/parallels/2017/06/25/534122917/inside-french-prisons-a-struggle-to-combat-radicalization>

⁴⁷ “Statement against Prolonged Solitary Confinement, “National Religious Campaign Against Torture (Declaración contra el confinamiento en solitario prolongado, “Campaña Religiosa Nacional contra la Tortura”. http://www.nrcat.org/index.php?option=com_content&view=article&id=546&Itemid=396

⁴⁸ Joseph V. Crocker, editor, “Starter Kit for Teaching and Learning on Mass Incarceration,” (“Conjunto inicial de herramientas para enseñar y aprender sobre la encarcelación masiva”) http://nationalcouncilofchurches.us/images/CEEFFLD_2015_SKTL_MI.pdf.

⁴⁹ Jenny Lutz, “Why We Should Fight to End Solitary Confinement for Kids,” *Stop Solitary for Kids* (“Por qué debemos luchar para poner fin al confinamiento en solitario de menores” Campaña para detener el aislamiento de menores). Última edición, 5 de marzo de 2017 <http://www.stopsolitaryforkids.org/>

⁵⁰ “What is CIT?” (“¿Qué es CIT?”) *National Alliance on Mental Illness (Alianza Nacional por las Enfermedades Mentales)*. <https://www.nami.org/>

⁵¹ *Prison Policy Initiative (Iniciativa para Políticas Penitenciarias)*. <https://www.prisonpolicy.org/>

⁵² *Vera Institute of Justice (Instituto Vera de Justicia)*. <https://www.vera.org/>

⁵³ *Human Rights Watch*. <https://www.hrw.org/>

⁵⁴ *The Brennan Center*. <https://www.brennancenter.org/>

⁵⁵ *The Prison Fellowship*. <https://www.prisonfellowship.org/>

⁵⁶ *Kairos Prison Ministry Fellowship*. <http://www.kairosprisonministry.org/>

⁵⁷ *Amnesty International (Amnistía Internacional)*. <https://www.amnestyusa.org/>

LA JUNTA DE ARCHIVOS DE LA IGLESIA EPISCOPAL

Miembros

Sra. Pan Adams-McCaslin, <i>Presidenta</i>	Western North Carolina, IV	2021
El Rvmo. R. William Franklin, Obispo, <i>Vicepresidente</i>	Western New York, II	2021
El Rvdo. Dr. Brian K. Wilbert, <i>Secretario</i>	Ohio, V	2021
Sra. Anne E. Bardol	Northwestern Pennsylvania, III	2021
Sra. Kay Bishop	California, VIII	2021
Dr. Frederick W. (Ted) Gerbracht, Jr.	Long Island, NY II	2021
Sr. Lawrence R. Hitt II, Esq.	Colorado, VI	2018
El Rvdo. Dr. Robert F. Pace	Northwest Texas, VII	2018
El Hon. Byron Rushing	Massachusetts, I	2018
El Rvdo. Robert L. Sessum	Lexington, Kentucky, IV	2018
El Rvmo. G. Porter Taylor, Obispo	Western North Carolina, IV	2021
Sr. Mark J. Duffy, <i>Archivista Canónigo, Ex-Officio</i>	Texas, VII	
El Rvdmo. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

La Obispa Jennifer Baskerville-Burrows, de Chicago, renunció en 2016. El Rvmo. Gary R. Lillibridge, Obispo, de West Texas, renunció en 2017.

Mandato

La Junta de Archivos de la Iglesia Episcopal está autorizada en virtud del canon I.5.3, que dispone que la Junta tiene el deber de establecer las políticas de Archivos, elegir al Archivista de la Iglesia Episcopal, dar orientación y disponer los términos y condiciones del trabajo del Archivista Canónigo. La Junta se reúne anualmente o más seguido si se requiere, elige a los funcionarios y crea comités según sea necesario. La Junta de Archivos adopta procedimientos que se apegan a la Constitución y Cánones, y se reporta a la Convención General y al Consejo Ejecutivo a través de la Oficina del Director General Ejecutivo de la Convención General. Los gastos de la Junta y de Archivos se comparten entre la Convención General y el Consejo Ejecutivo.

Resumen de las actividades

REUNIONES

La Junta se reunió dos veces en persona y tres (3) veces por teleconferencia en este trienio. El Comité Ejecutivo (que incluye a los tres [3] funcionarios, al miembro mayoritario de la Junta, Larry Hitt y al Archivista) consultó por conferencias telefónicas en nueve (9) ocasiones. El Presidente se comunicó de manera regular con el Archivista Canónico para proporcionarle orientación, coordinó su evaluación de desempeño anual y ayudó a sopesar las prioridades estratégicas a la luz de las muchas exigencias del programa de construcción, la recaudación de fondos y las operaciones. El Archivista ha asistido a reuniones del Consejo Ejecutivo y ha presentado informes ante sus comités a nombre de la Junta.

Los miembros y los funcionarios de la Junta experimentaron una rotación inusualmente alta en este trienio debido a transiciones y renuncias; esto hizo necesario que los nuevos miembros aprendieran rápidamente, mientras discerníamos nuestro camino a través de una organización en transición. El tiempo que la Junta pasó reunida se dedicó a examinar cuatro áreas de inquietud. A saber: (1) el trabajo de Archivos y del Archivista, (2) el avance de la empresa constructora, (3) el primer enfoque verdaderamente serio en la recaudación y el desarrollo de fondos, y (4) las obligaciones de gobierno y la claridad de la autoridad. La construcción y la recaudación de fondos están obviamente relacionadas y se analizan juntas a continuación. Las incluimos como asuntos separados para hacer hincapié en las obligaciones y las expectativas adicionales que suponen para el personal, así como las perspectivas inesperadas que hemos obtenido a partir de la exposición a una comunidad más amplia de interesados dentro de la Iglesia. La educación de la Junta acerca del potencial de la misión de Archivos para la evangelización y la reconciliación ha sido una experiencia reveladora y gratificante para todos los funcionarios y los miembros.

SUPERVISIÓN Y DIRECCIÓN

Una parte importante de cada reunión con el Archivista es la revisión del trabajo y la dirección a futuro del programa de archivos y de su personal. El informe del Archivista, que se adjunta al presente, habla del alcance de las obligaciones y los logros durante el trienio. Sin embargo, el detalle es un resumen y no le hace verdadera justicia al entusiasmo y a la dedicación de nuestro talentoso personal, así como a su compromiso con la misión de la Iglesia Episcopal.

Durante sus conversaciones con el Archivista, la Junta señaló varias áreas de inquietud común. Con la pérdida de personal durante la crisis económica, se le pidió al Archivista que identificara el impacto en el programa; estos impactos han ocurrido específicamente en el área de la captación de documentos y de la administración del procesamiento, catalogación e inventario. Estas funciones básicas de archivos comenzaron a retrasarse justamente en el momento en que los medios electrónicos y las herramientas de la TECnología avanzada se convirtieron en la forma principal y rutinaria de mantener documentos. La obligación adicional de la administración de documentos digitales ha ejercido presión sobre el personal, que debe continuar prestando atención a los documentos acumulados de nuestro pasado analógico.

En respuesta, la junta apoyó una solicitud de presupuesto durante 2019-2021 para restituir al personal de Archivos a su totalidad y agregar un puesto de especialista técnico. En respuesta a la opinión inicial del comité de finanzas del Consejo Ejecutivo de implementar restricciones presupuestarias, modificamos nuestra solicitud y optamos por el uso menos costoso de consultores. Estamos convencidos, sin embargo, de que los contratos de empleados temporales, más allá de su uso limitado actual, no conducen a una calidad constante ni a una administración estable de las operaciones especializadas de los archivos. Un acontecimiento positivo en 2017 fue el cambio en la Oficina de Informática del Centro Episcopal, que podría ayudar a cerrar las brechas importantes que el Archivista ha identificado en los sistemas de documentos electrónicos de la organización.

CONSTRUCCIÓN DEL EDIFICIO PARA ARCHIVOS Y RECAUDACIÓN DE FONDOS

La junta ha recibido con entusiasmo el respaldo del Obispo Presidente Curry para el proyecto de construcción del edificio para Archivos. Junto con el apoyo que la Presidenta Jennings le dio a Archivos durante tanto tiempo, disponemos de un equipo de líderes para ayudar al Archivista a lograr un resultado favorable en esta meta que se ha postergado durante tanto tiempo. El informe adjunto del Archivista incluye información específica acerca de los recientes eventos de referencia.

El papel de la Junta ha sido el de recibir informes de nuestro dirigente e innovador consultor del proyecto, el Rev. Lang Lowrey, y evaluar nuestros avances en el logro del mejor depósito de archivos que la Iglesia pueda construir para resguardar nuestro pasado. Hemos presionado al consultor para que se mantenga firme en sus negociaciones y logre varias prioridades:

- Obtener la mayor utilización posible del espacio para el almacenamiento y el programa educativo de Archivos como depósito central de los expedientes históricos de la Iglesia Episcopal.
- Proporcionar suficiente espacio adicional para aumentar las funciones de archivo con áreas para juntas y exhibiciones que sean acogedoras para la comunidad de visitantes episcopales y para el público.
- Negociar el desarrollo de la propiedad de forma que arroje luz sobre las necesidades y no perjudique a los pobladores locales, muchos de los cuales son ciudadanos sin hogar ni refugio permanente.
- Proporcionar suficientes servicios para el personal y para la investigación patrocinada, como por ejemplo estacionamiento, transporte y alojamiento, de forma que ofrezca un acceso fácil y se fomente el reclutamiento de personal.
- Crear un proyecto de construcción sustentable mediante la utilización de materiales de construcción que amables para el medio ambiente y con fondos patrimoniales que permitan apoyar el mantenimiento del edificio y sus sistemas.

La sustentabilidad de los programas y las operaciones ha sido un principio guía desde que se crearon los primeros planos del diseño en 2009. La Junta de Archivos y varios comités que tienen la tarea de

guiar este desarrollo se han mantenido fieles, al presionar para tener un plan que no represente una carga económica para la Iglesia en el futuro. Aunque la Convención General y el Consejo Ejecutivo han financiado generosamente el presupuesto programático de Archivos, reconocemos la necesidad de que el patrimonio asuma los costos de una operación física.

Lo que ha sido interesante para la Junta es la información que han recibido el Archivista y el personal recaudador de fondos en entrevistas con donantes importantes durante la primera fase de la recaudación de fondos en 2016-2017. Nos enteramos de que los donantes están muy preocupados por asegurarse de que su dinero no solo se asigne a un proyecto que genere una diferencia, sino también de que la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) utilice esos fondos, ahora y en el futuro, exclusivamente para Archivos. Quieren saber que Archivos está regido correctamente y que la Iglesia cuenta con estructuras que garanticen una operación profesional. Estas son metas que la Junta de Archivos comparte y que nos obligaron a analizar seriamente nuestras obligaciones de gobierno y supervisión.

Es probable que la Iglesia comience a construir un edificio de archivos de vanguardia con 64,000 pies cuadrados, que cuente con espacio para reuniones y se encuentre en una zona urbana de gran visibilidad. Las instalaciones tendrán un valor tangible de más de US\$30 millones en el momento de su inauguración, sin gasto de capital por parte de la Sociedad. En los años por venir se convertirá en un bien más valioso. La administración, mantenimiento y planificación de unas instalaciones de esta magnitud han aumentado la concientización entre los miembros de la Junta y otros miembros de la organización. Una sociedad positiva con la Oficina de Desarrollo de la DFMS ha llevado a la primera medición profesional y optimista del avance, en cumplimiento con la meta de recaudación de fondos de US\$12 a US\$15 millones para patrimonio.

Por lo tanto, continúa el desafío para la Junta y la Iglesia de imaginar un futuro estable en el cual la Junta de Archivos pueda atraer un apoyo económico constante de los episcopales y las agencias que conceden subvenciones para su área específica de la misión histórica. La autorización otorgada por la Convención General en la resolución 2012-A162, para establecer una subsidiaria tipo fundación sin fines de lucro de la DFMS, se sometió a una cuidadosa revisión legal independiente. La propuesta aseguraría una relación de gobierno en la que la organización matriz, la DFMS, podría retener el control total de la propiedad y la dirección general, mejorando al mismo tiempo las donaciones y la administración eficaz de los activos. Sería extremadamente valioso si el Consejo Ejecutivo y la administración apoyan la sabiduría de este plan o algún modelo alternativo de apoyo sustentable a largo plazo.

REFUERZO ADICIONAL DE GOBIERNO

La junta dedicó gran cantidad de tiempo del trienio a atender una inquietud expresada en ocasiones por los miembros del Consejo Ejecutivo, los donantes y los administradores acerca de la Junta de Archivos como una entidad autogobernada dentro de la Convención General y de la DFMS. En los momentos de cambio institucional, como el que ocurrió con la elección del Obispo Presidente Curry, es de esperar que haya preguntas aclaratorias en cuanto a la dirección y la responsabilidad. La Junta

también es muy sensible al impacto de un centro de la Iglesia Episcopal que esté dedicado a impulsar su identidad y visibilidad fuera de las oficinas administrativas de Nueva York.

El Comité Ejecutivo de la Junta de Archivos, en consulta con el Archivista Canónico y el Director, ha explorado estos asuntos con cierto detalle y ha compartido sus ideas con el Obispo Presidente. El resultado es una comprensión más clara de las obligaciones de mayordomía de la Junta, las cuales están enmarcadas en el Canon sobre Archivos de 1985. El Archivista, que funge como profesional y agente fiduciario, es miembro de la junta y también empleado de la DFMS. Como director ejecutivo, el Archivista une los intereses de todos los directivos de la organización hasta alcanzar un equilibrio creativo para lograr la misión de Archivos y de la Iglesia.

Archivos de la Iglesia Episcopal existe en un gobierno eclesiástico que históricamente ha sido una mezcla de interdependencia jerárquica y mutua. Desde sus inicios, Archivos ha estado bajo la supervisión de un organismo que ha ejercido su mandato histórico con cierto grado de independencia de los organismos administrativos de la Iglesia. Esta distancia subordinada del control de la administración corporativa es similar a la de los archivos del gobierno civil. También es típica de los archivos institucionales de los organismos religiosos (a diferencia de las bibliotecas de colecciones especiales). Los archivos Episcopales, Presbiterianos, Metodistas y Bautistas del Sur funcionan todos con estructuras directivas que supervisan la operación en cooperación cercana con su misión y unidades administrativas. La Junta de Archivos de la Convención General subraya la interpretación amplia de “la Iglesia”, así como la responsabilidad ante ella.

El Archivista Canónico tiene la responsabilidad ejecutiva de la operación de conservación, el desarrollo de políticas y la implementación, así como la supervisión del personal, y la administración de los archivos de la Iglesia y de su programa de administración de recursos. Aunque el Archivista se reporta a la Junta acerca del ejercicio de su oficio, él es el custodio designado de los documentos corporativos y actúa como empleado de la DFMS. Por lo tanto, el Archivista tiene una obligación legal y fiduciaria ante el Director Ejecutivo (el Obispo Presidente) o su designado. Como miembro de la Junta, el Archivista también se reporta al Comité Permanente del Consejo Ejecutivo correspondiente sobre los asuntos de importancia que afectan a los archivos o a la administración de los documentos de la DFMS.

Estas relaciones de reporte en múltiples direcciones son fundamentales para garantizar la confianza, lealtad y apoyo de una operación que supervisa los documentos altamente confidenciales de toda la organización, protege la comunicación corporativa privilegiada y administra profesionalmente los activos intelectuales de la Sociedad y de la Iglesia Episcopal. También han demostrado su utilidad en las decisiones administrativas fundamentales, en particular las que afectan la administración de las finanzas, el presupuesto y la información. La independencia de la Junta de la influencia política interna y la protección profesional del programa de Archivos contra la interferencia se encuentran además protegidas por el canal por el que la Junta le informa al Consejo Ejecutivo y a la Convención General, lo cual está reforzado por el puesto del Director Ejecutivo de la Convención General, a través del cual le reporta a estos organismos.

La visión del Obispo Presidente para llevar el Movimiento de Jesús y la evangelización a todos los aspectos del ministerio de la Iglesia requiere estructuras organizacionales flexibles. El desarrollo de un consenso sobre un entendimiento de la posición única de Archivos en la estructura de gobierno de la Iglesia Episcopal en una forma descriptiva que capture su responsabilidad en múltiples direcciones ha sido un asunto de esfuerzo continuo que ha puesto a prueba las relaciones, incluso durante este trienio. La Junta está comprometida a trabajar con el Consejo Ejecutivo y los presidentes para implementar futuras estructuras para Archivos que sirvan a la misión dadora de vida de la Iglesia.

Presupuesto

SOLICITUD DE ASIGNACIÓN DE PRESUPUESTO PARA EL TRIENIO 2019-2021

Administración de Archivos y de Documentos

Sueldos y prestaciones	US\$2,664,226
Alquiler y almacenamiento	210,000
Operaciones	475,035
Servicios de TI e información	73,776
Archivos digitales y expedientes electrónicos	375,000
Total	US\$3,798,037

Junta de Archivos

Reuniones de la Junta	US\$36,000
-----------------------	------------

Informe del Archivista Canónico

Se puede reportar un sólido avance en este trienio en el logro de la meta de contar con un depósito principal para los archivos de la Iglesia. Se trata de un logro que ocurre apropiadamente en un momento en que están sucediendo muchas cosas buenas para la Iglesia Episcopal. Las relaciones acusatorias y quebrantadas se han desvanecido ante el flujo de energía que ha acompañado el llamado a una evangelización centrada en Cristo que abarca a todos y que coloca de nuevo a la Iglesia y a sus organismos en camino a reparar el desgastado manto de la Creación. El llamado a sanar y servir a otros hace que las dificultades que la morada interior tiene con la estructura, la autoridad y la posición parezcan vestiduras rasgadas de otra era. Este es un don para todos aquellos que, al igual que la Junta de Archivos y el personal, participan en la misión reconciliadora de la Convención General y de la DFMS.

Incluso al acercarnos al momento en que la seguridad física y la visibilidad de Archivos están a nuestro alcance, nuestras iniciativas de educación, preservación y apoyo institucional son más amplias que en cualquier otro momento del pasado reciente.

Cuando la Convención General promulgó el nuevo canon sobre Archivos y estableció una Junta supervisora en 1985, renovó el compromiso de la Iglesia con el cuidado de su historia institucional. El canon cuidadosamente redactado hizo eco a un audaz precedente de 1835, cuando la naciente Iglesia Episcopal reclamó por primera vez su historia al nombrar a un conservador de archivos para que le diera forma a una identidad adecuada para una nueva nación. Al darle forma a su misión en la década de 1990, la Junta de Archivos adoptó dos (2) metas visionarias. La primera fue renovar la administración de la colección completa y crear un programa de investigación para capturar las voces no documentadas de la Iglesia Episcopal y familiarizar a los episcopales con una parte de su historia que había sido marginalizada por los escritores, los eruditos y los relatores. La segunda meta, más complicada, fue elevar a Archivos para que pasara de ser el secreto mejor guardado a ocupar un sitio de prominencia, visibilidad y expresión. En 2006 se formó un equipo para crear un plan visionario pero alcanzable para construir el primer depósito de archivos de la Iglesia. Los altibajos de la década siguiente no impidieron que se avivara el liderazgo de individuos clave de la junta, del Consejo Ejecutivo y de otras partes de la Iglesia. Los pensadores de un panorama general, apoyados por prudentes expertos, corrieron un riesgo calculado sobre una vía razonable basada en la sustentabilidad institucional y en una creencia de que los documentos históricos son esenciales para la cultura de evangelización de la Iglesia.

Esperamos disfrutar los frutos en 2018, con el inicio de la construcción de un centro nuevo y permanente para Archivos de la Iglesia Episcopal. La capacidad de Archivos de alcanzar el potencial de su programación histórica y educativa se aprovechará en gran medida al unir todas las colecciones históricas por primera vez. Un edificio diseñado para funcionar como archivo y no como una caja de almacenamiento nos permitirá administrar y conservar eficazmente los valores de la Iglesia que datan de antes del siglo XVIII. También podremos darle la bienvenida a los episcopales y a otros visitantes a un lugar público y altamente visible donde se podrá exhibir de manera destacada nuestra historia mundial. El año venidero requiere que recordemos un patrimonio para el futuro apoyo del edificio y las actividades históricas de toda la Iglesia.

Si este informe fuera solo una medida del tiempo y la energía del último trienio, sería en su mayor parte un informe sobre los avances que hemos logrado en cuanto al edificio y al programa de desarrollo. Sin embargo, hemos logrado mucho más en nuestras tareas históricas y de administración de la información. Tenemos la esperanza de que el siguiente informe trienal lleve a su conclusión este largo camino por alcanzar el requisito más básico de los archivos: un lugar real que lleve por nombre “los archivos”. Será un logro importante haber obtenido un centro de investigación para la Iglesia Episcopal, virtualmente sin costo para la DFMS o la Convención General.

SERVICIOS DE INVESTIGACIÓN

La sección de Servicios de Investigación respondió a mil (1,000) preguntas de investigación en 2015, ochocientos dos (802) en 2016 y quinientas quince (515) en 2017. Los conteos anuales muestran una disminución constante en comparación con los años anteriores. La diferencia se debe al uso de un formulario de contacto más preciso en el sitio web de la TEC y en el sitio de Archivos (<http://episcopalarchives.org>), que mejoró la filtración de las preguntas efímeras. Otras razones que explican la disminución en las cifras son la expansión del uso de recursos digitales en el sitio web de Archivos por parte del nuevo personal, y el apego a un límite de tiempo de treinta (30) minutos para la investigación gratuita.

Investigación institucional

Los totales brutos anteriores contradicen el alcance de la investigación prioritaria que efectuamos para consultas legales, administrativas y de gobierno interno. Las solicitudes de las agencias y organismos interinos de la Iglesia involucran una considerable cantidad de investigación, digitalización y consultas, y aunque suman tan solo un 20% de las solicitudes, representan aproximadamente el 70% del tiempo. Las solicitudes internas normalmente producen un Informe Formal de Investigación de Archivos, y no es extraño que vayan acompañadas de una biblioteca digital de recursos para los organismos interinos. Las solicitudes institucionales hechas durante el período de tres (3) años comprendido entre 2015 y 2017 llevaron a producir cuarenta y tres (43) informes de investigación para organismos o funcionarios de la DFMS. Esta actividad se complementa con los muchos informes de investigación generados en 2015, en preparación para la Convención General. La gama de temas se indica en la siguiente lista parcial de productos de investigación.

- Se llevó a cabo una investigación de los Internados Episcopales para Nativoamericanos, con el fin de hacer una recopilación en apoyo de la reconciliación de los Ministerios Nativoamericanos alrededor de la práctica institucional del racismo.
- Un sitio web y un informe acerca de los esfuerzos antirracismo permitieron formar una resolución de la Convención para restablecer un mandato canónico sobre la capacitación multicultural en preparación para el ministerio.
- Se creó un micrositio y una biblioteca digital para el Grupo de Trabajo del Episcopado.
- Se preparó un informe del estado de las liturgias de ensayo para el Calendario de la Iglesia durante la última década, que afectó a las *Fiestas Menores y Ayunos, Santas, Santos y A Great Cloud of Witnesses*.
- Se reportó la historia de los acuerdos sobre el origen y uso de los fondos fiduciarios de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias, incluida la relación histórica entre esta, las Mujeres de la Iglesia Episcopal y la Reunión Trienal de Mujeres.
- Se llevó a cabo digitalización e investigación sobre casos históricos para el Comité de Revisión White and Dykman sobre Disciplina Eclesiástica, y se incluyó un sitio web para compartir los datos en el futuro.
- Se informó acerca de la relación del Seminario Teológico General con la Convención General.

- Un informe oficial y los datos de investigación sobre la resolución de la Convención General 2015-D037 abordó las mejores prácticas para la modificación de nombres e identidades en los documentos de las parroquias y de la Iglesia.
- Se documentó en detalle el origen de la oficina del Obispo Sufragáneo y se tomó nota de las reconsideraciones periódicas del propósito y la posición jurisdiccional de dicha oficina.
- Archivos comentó con detalle para la propuesta de la Comisión Permanente de Liturgia y Música, con el fin de analizar los datos de los servicios de la Iglesia en preparación para la revisión del Libro de Oración.
- Se completó la historia de los ministerios étnicos y sociales de la Iglesia y los organismos interinos relacionados para la Comisión sobre Estructura.
- El personal detalló la historia de la Oficina de Relaciones Gubernamentales para un autoestudio. El informe analizó su origen en 1978, pasando por su desarrollo más activo durante la década de 1980 y hasta principios de la década de 2000.
- Se prepararon informes históricos y algunos sitios web sobre los siguientes temas:
 - Prácticas de elección y entronación de los Obispos Presidentes
 - Respuesta de la Iglesia Episcopal al tratamiento del alcoholismo y a la atención de los alcohólicos
 - Sistema de financiamiento para el Presupuesto de la Iglesia Episcopal
 - Intención, uso y administración del Fondo Fiduciario de Conant
 - Acuerdos y textos autorizados de las consultas y los diálogos ecuménicos
 - Sistema de gobierno provincial de la Convención General
 - Programa de inversión de la DFMS en bancos para minorías
 - La Iglesia Episcopal en Cuba

Investigación externa

Entre las investigaciones externas hubo varias que implicaron el uso extenso de los valores, incluidos los siguientes: la comisión supervisora de la Iglesia Episcopal para Nativamericanos, la relación de Martin Luther King Jr. con la Sociedad Episcopal por la Unidad Cultural y Racial, la posición histórica de la Iglesia sobre la esclavitud, las primeras misiones en las Filipinas, la misión de Cabo Palmas en Liberia, Cathedral Films, los diarios de Hudson Stuck sobre Alaska, la respuesta protestante a la inmigración a principios del siglo XX, la historia de la revisión del Salterio, la vida y obra de James DeKoven, Paul Rusch y la Iglesia Episcopal en Japón, William Stringfellow, la Escuela Normal de St. Paul en Virginia, Mary Elizabeth Wood y la Biblioteca Boone, la historia del ministerio para los sordos, la Iglesia Liberiana después de 1980, la Misión Episcopal Japonesa en Los Ángeles y la expansión del ministerio de relaciones sociales cristianas de la Iglesia.

Investigación en el sitio web

El sitio web de Archivos presenta una persuasiva indicación del alcance de nuestros servicios informativos. Principalmente a través de Archivos Digitales (más del 40% del uso actual en la red), se pueden consultar fácilmente datos históricos para utilizarlos en la educación parroquial, la defensa de asuntos públicos, las normas de documentación y las investigaciones de toda la Iglesia por parte del público. La cantidad de servidores URL únicos (como usuarios individuales) del sitio web de Archivos aumenta gradualmente:

- 102,278 usuarios individuales únicos en 2015
- 113,751 en 2016
- y un aumento considerable a 229,763 hasta el 1 de diciembre de 2017.

Otra estadística sorprendente es un nuevo conteo de las descargas de documentos del sitio web, que sumaron 193,571 objetos digitales en 2017. El reciente aumento en la cantidad de usuarios y descargas se debe muy probablemente a los nuevos datos publicados y a la publicación de un sitio web actualizado que se basa en Drupal.

ARCHIVOS DIGITALES COMO EVANGELIZACIÓN

La publicación de contenido digital es el principal vehículo por medio del cual los archivos comunican temas importantes de sus valores históricos y colaboran con las agencias, oficinas y donantes episcopales para crear exposiciones y cuerpos especiales para su publicación. Los curadores están decididos a alcanzar un alto nivel de control de calidad al autenticar los documentos publicados, ya que los archivos digitales se utilizan como sustitutos confiables de los originales en la investigación histórica. Los proyectos digitales para el período 2015–2017 incluyen los siguientes:

Rediseño del sitio web. Apenas se había creado el primer sitio web con contenido administrado de Archivos en mayo de 2016, cuando reconocimos sus limitaciones. El rediseño del sitio en Drupal produjo la versión dos (2) en noviembre de 2017. Ahora, el sitio cuenta con un conveniente acceso para aparatos móviles, una capacidad de búsqueda en todo el sitio web, navegación intuitiva y contacto con los clientes a través de una interfaz de consulta.

Los Actos de la Convención de 2015, Archivo Digital. En octubre de 2016, Archivos efectuó una actualización de la base de datos de los *Actos de la Convención, 1976–2015*, en la que se agregaron trescientas quince (315) resoluciones corregidas y autenticadas de la Convención General de 2015. El análisis de las estadísticas de los usuarios llevó a una mejora en la base de datos para esta edición, al enlazar de manera retrospectiva todas las resoluciones “A” con los *Informes del Libro Azul* de 1982–2016.

Informes ante la Convención General (Libro Azul) de 2015, Archivo Digital. En los archivos se completó la migración, validación e indexado de la edición de 2015 de los informes del *Libro Azul*. Los informes son

los documentos que se descargan con mayor frecuencia mientras los organismos interinos se preparan para la Convención General.

Constitución, Cánones y Reglamento Parlamentario de 2015. Archivos ayudó a la Oficina de la Convención General a editar las actas del *Diario* en el otoño de 2015, en una época de transición del personal. Este trabajo hizo posible la producción de una edición oportuna de la *Constitución y Cánones* en enero de 2016. Archivos completó una revisión retrospectiva de las trescientas cuatro (304) referencias y citas internas, con la falta de tan solo una referencia y dos (2) erratas verificables. La edición de 2015 será el último volumen que edite Archivos, que ha supervisado este trabajo desde 2003. El personal de Archivos preparó un manual para guiar el futuro trabajo editorial.

Resoluciones del Consejo Ejecutivo, 2012–2016, Archivo Digital. Los curadores actualizaron y ampliaron la base de datos de las *Resoluciones*, agregando trescientas ochenta y seis (386) resoluciones adoptadas durante el transcurso de quince (15) juntas del Consejo Ejecutivo. Las resoluciones del Consejo Ejecutivo se verificaron y estandarizaron con los metadatos de Archivos. Las declaraciones de políticas aprobadas por el Consejo Ejecutivo se adjuntaron como un suplemento nuevo a los votos de 2012–2016.

Venture in Ministry: John Maury Allin Web Exhibit. En mayo de 2016, los archivos publicaron una importante exhibición sobre el 23° Obispo Presidente. *Venture in Ministry* entretiene textos históricos con medios variados al hacer una exploración del liderazgo del Obispo Allin mientras trataba de dirigir a la Iglesia a través de lo que se supone que fue su mayor período de cambios institucionales en las décadas de 1970 y 1980. Los curadores de la exposición negociaron el papel histórico de un líder conservador y orientado hacia la misión, cuyos mejores instintos y experiencia fueron dejados atrás por los eventos. El proyecto fue financiado en parte por una subvención otorgada por la Fundación Allin en 2011.

The Senior House: House of Deputies and Women’s Ordination Web Exhibit. Archivos publicó una historia de la Cámara que incluye biografías de los presidentes y un capítulo en el que se celebra el 40° aniversario del voto para ordenar a mujeres. La exhibición de 2016 explora la historia de las mujeres en la Cámara de Diputados, desde que inició su participación en la Convención General hasta el sacerdocio.

Thy Will Be Spoken: A Ministry of Preaching: John Rowan Claypool Web Exhibit. En 2016, Archivos publicó una exposición sobre la influyente carrera profesional de este predicador, maestro y consejero espiritual. La exposición incluye fotografías, escritos y grabaciones en audio de una selección de sus sermones. Archivos recibió los documentos que entregó la familia de John Claypool en 2011.

The Church Awakens: African Americans and the Struggle for Justice (edición 2017). La obsolescencia tecnológica requirió que los archivos migraran su popular exhibición web de 2008 a una aplicación web más estable. Los curadores utilizaron un sistema de código abierto (Omeka) para revisar el sitio,

agregar funciones de búsqueda y actualizar el contenido en general. Se hicieron veinte (20) adiciones verificadas a la lista de parroquias que históricamente han servido a poblaciones de raza negra y se crearon cinco (5) perfiles biográficos para la galería de los líderes.

Proyecto de digitalización de los documentos del Tribunal Eclesiástico de Primera Instancia. Los principales usuarios del archivo digital de los expedientes de casos son los abogados eclesiásticos, los cancilleres y los asesores canónicos encargados del litigio de los casos disciplinarios. Este es un recurso fundamental para el comité a cargo de revisar los cánones estándar comentados de White and Dykman. Archivos desarrolló una biblioteca electrónica, localizó casos “perdidos” y creó extensas normas para el trabajo a futuro, incluido un riguroso protocolo para redactar y administrar información personal delicada.

ADQUISICIÓN Y PRESERVACIÓN DIGITAL DE DOCUMENTOS ELECTRÓNICOS

El personal de Archivos desarrolló los inicios de un depósito digital de confianza para alojar las colecciones de datos electrónicos permanentes. Se han instalado estaciones de trabajo para la captura en las oficinas de Austin y de Nueva York, y se implementó la conectividad entre las dos (2) oficinas con el reclutamiento de nuevo personal de informática en Nueva York. Los servidores de almacenamiento se configuraron para formar un depósito local de datos que debe dar cabida a una capacidad actual de aproximadamente setenta y seis (76) TB de datos originales y copias de preservación. Se adaptaron programas de software de código abierto para crear metadatos de gran calidad durante la adquisición, y el código se compartió con la comunidad archivista en general y se le dio crédito a Archivos de la Iglesia Episcopal.

Los curadores desarrollaron nuevas normas de acceso a los documentos electrónicos con requisitos mínimos definidos para los metadatos. Estas nuevas herramientas se implementaron en Nueva York en marzo de 2017 y se implementarán en Austin a principios de 2018. Un obstáculo para la administración de los archivos electrónicos ha sido el recalcitrante departamento de informática de las oficinas administrativas. La administración introdujo un cambio importante en esa área a finales de 2017, que coincidió con la decisión de Archivos de adoptar un sistema de software de código abierto (Arkivum) para automatizar el almacenamiento, el control de la integridad y la diseminación de nuestros documentos digitales permanentes. Estos acontecimientos nos permitieron hacer el primer pronóstico optimista para preservar los documentos históricos de la DFMS desde que la organización se convirtió a un sistema completamente electrónico en 2008.

Proyecto de extranet para adquisición de datos

En febrero de 2016, Archivos logró una transferencia segura de la aplicación de extranet de la Oficina Ejecutiva de la Convención General (Rails) de los documentos vitales de la Iglesia. El software de la extranet está creado a la medida y funciona como una colección de documentos a baja escala y una herramienta para compartirlos. Aún no ha sido codificado de acuerdo con los estándares para la retención de datos o para fungir como un sistema certificado para el mantenimiento de documentos. No se crearon diccionarios de datos principales ni documentación interna para el sistema. Estos

metadatos esenciales tuvieron que ser creados de manera retroactiva con un costo de varios miles de dólares. Además, había múltiples aplicaciones y código de terceros necesarios para ejecutar la extranet que estaban desactualizados, lo cual produjo problemas de seguridad y generó una sensación adicional de urgencia para establecer una instancia operativa fija del programa y de los datos. Archivos logró capturar la extranet con todas las dependencias de software en una máquina virtual, lo cual permitirá la experimentación con la migración y el procesamiento de datos. En 2017 se inició la evaluación de datos para determinar el contenido permanente. Para 2018 está programado el desarrollo de un sistema nuevo para crear tablas de datos enlazados y un receptáculo simple para la base de datos con una nueva interfaz de búsqueda que permita el acceso permanente a la información pública. Esta aplicación es un ejemplo de software personalizado que tiene graves fallas, que no está creado para la retención de datos a largo plazo y que no sigue las normas que rigen la información, incluidas las pautas de 2009 del Consejo Ejecutivo para software.

Preservación digital de los principales documentos históricos

Las normas de reproducción, fidelidad y redundancia de archivos se utilizan para reproducir los documentos según el caso, utilizando un menú de opciones tecnológicas para controlar los costos. La selección se determina normalmente por medio de una combinación de valor histórico, demanda de los usuarios, obsolescencia de los medios y la fragilidad o rareza del original. Cada colección digital nueva va acompañada de un instrumento de investigación y de metadatos. Estos materiales se publicarán eventualmente en Internet. En 2015–2017 se llevó a cabo la preservación digital de los siguientes documentos de archivos.

Cathedral Films, 1949, álbum ilustrado y película cinematográfica, 769 GB

Documentos de la Coalición 14, 1972–1995, entrevistas en audio, 2 GB

Oficina de Comunicaciones, video del huracán Katrina, respuesta de la TEC, 2015, 525 GB

Constituciones y Cánones de la Iglesia Episcopal, 1964–1997, 11 volúmenes, 47.3 GB

Documentos del Tribunal de Instancia Eclesiástico, 1852–2011, 8.19 GB

Forth (revista), 1940–1960, 1.2 TB

Diario de la Convención General, 1958–2009, 88.4 GB

Convención General, grabaciones en video, 2009, 2012, 18 TB

Cámara de Obispos y Cámara de Diputados, grabaciones en audio, 1979, 325 GB

John Maury Allin, grabaciones en audio y video, 1961–1973, 2.85 TB

John Eldridge Hines, discurso durante la 64a Convención General, grabación en audio, 1973, 361 MB

John Rowan Claypool IV, 1976–2002, grabaciones en audio y video, 1.4 TB

Misión en Liberia, Documentos de la Orden de la Santa Cruz, 1920–1961, aproximadamente 75 GB

St. Louis Fellowship of Concerned Churchmen Congress, grabación en audio, 1977, 1.4 GB

ADQUISICIONES NOTABLES DE DOCUMENTOS HISTÓRICOS

De 2015 a 2017, Archivos adquirió aproximadamente doscientos ochenta (280) pies cúbicos de documentos en papel y 27.72 TB de datos digitales. El acceso formal a los documentos que están llegando tiene aproximadamente 5.75 años de retraso, debido a la falta de personal para procesarlos.

Una nota inusual de este informe es la cancelación del acceso y la devolución de un archivo de ochenta (80) pies cúbicos de la Orden de la Santa Cruz que se mantuvo en depósito temporal desde 1976. Este fue un compromiso no planificado de cien (100) horas que sirvió para ilustrar las razones por las cuales las agencias de archivos por lo general no aceptan materiales en depósito. La siguiente lista es una muestra de adquisiciones históricas destacadas, más allá de los documentos que la DFMS recibe normalmente.

(2015)

Documentos del Rev. Edward T. Adkins acerca de Selma y Montgomery, 1965, 0.01 pies cúbicos, donación de la familia

Documentos del Comité americano sobre el proyecto educativo experimental de Kiyosato, ca. 1940–1992, 6 pies cúbicos

Documentos de la Asociación de Diáconos Episcopales, 2014, 1 pie cúbico

Documentos de la Asociación de Músicos Anglicanos, 2014–2015, 1 pie cúbico

Documentos de Cathedral Films, ca. 1950–1970, 3.5 pies cúbicos

Documentos del Comité sobre Explotación Sexual (1991-B052a), 1991–1997, 3 pies cúbicos

Documentos del Consortium of Endowed Episcopal Parishes (Consortio de Parroquias Episcopales Dotadas), ca. 1982–2009, 2 pies cúbicos, donación de James Calloway

Documentos del Fondo de Construcciones de la Iglesia Episcopal, 1972–2007, 5.5 pies cúbicos

Documentos de la Conferencia Episcopal de Sordos, 2010–2013, 1 pie cúbico

Documentos de Lucy Germany, ca. 1976–2007, 12 pies cúbicos, donación de la familia

Documentos de Girls' Friendly Society, 2009–2014, 1 pie cúbico

Cartas de Frederic Dan Huntington, 1850–1872, 0.1 pies cúbicos, donación de Richard Mammana

Documentos y Colecciones Históricas de los Historiadores y Archivistas Nacionales Episcopales (National Episcopal Historians and Archivists), 1839–2001, 47 pies cúbicos

Publicaciones y Programa de Estudios de Seedlings, Inc., ca. 1978–2011, 5 pies cúbicos

Documentos de la Comisión Permanente de Liturgia y Música, 2005–2015, 1.5 pies cúbicos

(2016)

Documentos de la Asociación de Comisiones Litúrgicas Diocesanas, ca. 1980–2002, 3 pies cúbicos

Documentos del Fondo de Construcciones de la Iglesia Episcopal, ca. 1889–1998, 34.5 pies cúbicos

Bandera de la iglesia episcopal de St. James, Standing Rock, s.f., donada por John Floberg

Documentos del Proyecto de la Historia de las Mujeres Episcopales, historia oral de Olive Mullea, 1989, 0.1 pies cúbicos

Documentos de las investigaciones de la Rev. Susanne Watson Epting, ca. 1979–2002, 1 pie cúbico, donados por la autora

Documentos del Secretario de la Cámara de Obispos, 2001–2015, 3 pies cúbicos

Documentos del Rev. Daisuke Kitagawa y familia 1920–2012, 1 pie cúbico

Documentos de la Diácona Gertrude Mosher, 1869–2004, 1.25 pies cúbicos, donación de Sylvia Knight

Documentos de la Secretaría y la Tesorería de las Mujeres de la Iglesia Episcopal Nacional, 2009–2012, 1.5 pies cúbicos

Documentos del Presidente de la Cámara de Diputados: Bonnie Anderson, ca. 2009–2014, 0.3 pies cúbicos

Documentos del Presidente de la Cámara de Diputados: Reverendo George Werner, 2000–2006, 2 pies cúbicos

Documentos de la Dra. Krystyna Sanderson, fotografías del 9/11 Chaplains-Boots Project, 2001, 0.1 pies cúbicos, donación del artista

Documentos de un clérigo de Tennessee, diarios manuscritos, década de 1880, 0.1 pies cúbicos

(2017)

Documentos de Bishops Executive Secretaries Together (Obispos Secretarios Ejecutivos Unidos), 2017–2017, <1 GB

Documentos del Ilmo. Edmond Browning, Obispo, ca. 1970-2015, 8 pies cúbicos, donación de la familia

Documentos de Episcopal Church Publishing (*The Witness*), 1990-2005, 0.5 pies cúbicos

Documentos de la Red Episcopal para la Justicia Económica (ENEJ), 2009-2016, 3 pies cúbicos

Documentos del Comité de Mujeres Episcopales y de la Provincia IV, 1993–2000, 1 pie cúbico

Documentos de Girls' Friendly Society, c. 1928-2014, 0.35 pies cúbicos

Documentos del Dr. Charles R. Lawrence, II, ca. 1939-1985, 16 pies cúbicos, donación de la familia

Documentos de Recursos para Líderes, ca. 1997, 1 pie cúbico

Documentos del Ilmo. John Shelby Spong, Obispo, ca. 1998-2015, 11 pies cúbicos, donación del autor

Documentos de la Comisión Litúrgica Permanente, Revisión del Libro de Oración, 1969-1976, 0.35 pies cúbicos

Depósito canónico de diarios e informes anuales

Solamente cuarenta (40) diócesis depositaron sus diarios anuales en 2015, treinta y ocho (38) en 2016 y treinta y dos (32) en 2017. Los diarios se publican cada vez con mayor frecuencia en formato electrónico y algunos de los depósitos incluidos en las cantidades anteriores se reciben como publicaciones electrónicas: diez (10) diócesis en 2015, trece (13) en 2016 y quince (15) en 2017. El Archivista le informó al Consejo Ejecutivo que los diarios y los informes anuales de las diócesis, que se requieren para obtener una visión precisa del estado de la Iglesia, se han vuelto mucho menos completos y estandarizados que en cualquier otro momento del pasado.

Captación del Centro de Documentos (Ciudad de Nueva York)

La Oficina de Administración de Documentos gestiona los documentos no recientes de la DFMS. En el período 2015–2017, recibió un total de seiscientos sesenta y nueve (669) pies cúbicos de documentos en papel. Durante el mismo período, los documentos electrónicos sumaron un total de 7.284 TB. Entre los accesos notables se incluyeron archivos en video del personal de Episcopal News Service, datos heredados de la Oficina de Relaciones Gubernamentales en Washington y una transferencia importante de documentos de la Oficina del Obispo Presidente, incluidos los documentos electrónicos de la Obispa Presidenta Katharine Jefferts. La mayoría de los datos electrónicos de la DFMS consisten en archivos de texto no estructurados y representan documentos de empleados despedidos que continuaron manteniendo sus datos personales almacenados en computadoras portátiles y oficinas remotas. Varias razones legales limitaron la destrucción de los documentos obsoletos en el período de tres (3) años a un total de ciento sesenta y dos (162) pies cúbicos, en comparación con los cuatrocientos setenta y cinco (475) pies cúbicos típicos.

ACCESO A LOS VALORES PROCESADOS

A medida que se acercaba a su fin el período para la reubicación física de los valores, el personal concentró su atención en una auditoría continua del contenido y en organizar varias colecciones importantes o grandes de material. Los archivistas efectuaron una revisión de los instrumentos de

investigación heredados (creados desde la década de 1960) para estandarizar los datos y crear copias de los documentos electrónicos de los trescientos cuarenta y cuatro (344) grupos de documentos completamente procesados. El Proyecto de Conciliación de Instrumentos de Investigación incluyó una conversión retrospectiva de los inventarios en papel, la reparación de información descriptiva deficiente y actualizaciones de las notas acumuladas con el tiempo. Se revisaron las colecciones restringidas y confidenciales y se aplicó un lenguaje de acceso estándar a cada grupo de documentos para alertar al personal de referencia. Junto con este proyecto, los curadores trabajaron en equipo para crear ciento setenta y cinco (175) perfiles de contenido nuevos para las colecciones históricas descritas en la sección explorable del sitio web.

En 2016 y 2017, el personal preparó instrumentos de investigación de archivos completos para 141.3 pies cúbicos y 10.55 GB de documentos históricos. Se produjeron pautas para el nivel de inventario de ciento sesenta y un (161) pies cúbicos adicionales, lo cual produjo un total general de trescientos cinco (305) pies cúbicos de documentos organizados. Esta cantidad extraordinaria de organización y descripción ocurrió durante una vacante de personal en el puesto de administración de colecciones, lo cual habla del talento del equipo de asistentes de tiempo parcial de los archivos. Se crearon instrumentos de investigación para el siguiente contenido:

Colección de Archivos de Liturgias y Libros de Oración, 1695–2011, 22.5 pies cúbicos
 Documentos de Cathedral Films, 1938–1999, 40 pies cúbicos
 Documentos del Rev. John Rowan Claypool IV, 1947–2011, 26 pies cúbicos
 Documentos de la Oficina Especializada en Ministerios y Bienestar Social de la DFMS, 1964–1982, 2 pies cúbicos
 Documentos de la Oficina de Mayordomía de la DFMS, 1960-1989, 3 pies cúbicos
 Documentos de los Tribunales de Instancia Eclesiástica, 12 cajas, 1852–2011, 9.8 pies cúbicos y 8.19 GB.
 Colección de Publicaciones de la Iglesia Episcopal, c. 1986–2004, 2 pies cúbicos
 Documentos del Rev. William Baillie Green, 1952–2011, 31 pies cúbicos y 2.36 GB
 Documentos del Ilmo. Everett Holland Jones, Obispo, 1925-1984, 13.25 pies cúbicos
 Documentos del Rev. James Milton Richardson, 1934–1965, 1 pie cúbico
 Documentos del Rev. Malcolm Riker, 1963–1995, 8 pies cúbicos
 Documentos de la Comisión Permanente sobre Música de la Iglesia, 1940–1981, 1 pie cúbico
 Documentos de los Ilmos. Albert y Elizabeth Swift, Obispos, 1878-2002, 1.75 pies cúbicos
 Documentos de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias, 1971–1988, 2 pies cúbicos
 Documentos de William White, 1764–1835 y familia, 1643-1939, 2.5 pies cúbicos (una colección calendarizada)

Archivos obtuvo varias colecciones de libros finos y panfletos para aumentar su colección bibliotecaria especial. Estos incluyeron donaciones de obras episcopales cuyo acceso había sido cancelado por la biblioteca duPont de la Universidad Sewanee y por la biblioteca del sello editorial Morehouse Publishing de la Iglesia. A medida que las bibliotecas episcopales descartan sus colecciones para enfatizar obras actuales, se invita a Archivos a seleccionar publicaciones históricas acerca de política,

historiografía, biografías y provincias de la Comunión Anglicana. Se adquirieron aproximadamente ochocientos veinte (820) volúmenes en el período de tres (3) años del informe.

ADMINISTRACIÓN DE LOS DOCUMENTOS DE LA DFMS

La Oficina de Administración de Documentos de Archivos de las oficinas administrativas de Nueva York respondió a trescientas cuarenta y cuatro (344) solicitudes de consulta en la oficina en 2015, trescientas cuarenta y seis (346) consultas en 2016 y trescientos sesenta y cinco (365) en 2017. Estas incluyeron ayuda con documentos electrónicos, sistemas de archivo, retención y transferencia de datos, y administración general de la información. De manera rutinaria, la oficina se ha integrado con las nuevas orientaciones del personal y con la transferencia de datos al momento del despido de los empleados. El archivista de Nueva York efectuó tres (3) encuestas importantes para las oficinas de Relaciones Gubernamentales, Capellanías de Ministerios Federales y la emblemática Oficina de Ministerios Episcopales de Migración de Miami, que se cerró sin previo aviso. Otros proyectos notables de la DFMS incluyen los siguientes:

- Administración de contenido del Centro de Información y Recursos para Empleados
- Desarrollo del sistema de archivos de Office 365 para la oficina del Obispo Presidente
- Base de datos consolidada de subvenciones de la DFMS como una solicitud en línea
- Migración de los datos de la nómina a un proveedor externo nuevo
- Conversión, captura y transferencia de datos del Episcopal News Service
- Evaluación de las aplicaciones del software Basecamp
- Normas para el Registro de Opositores de Conciencia de la Oficina de Ministerios para Adultos Jóvenes y Planteles
- Administración, retención y privacidad de los datos de los Ministerios Episcopales de Migración
- Privacidad y retención de los datos del registro de eventos de la Oficina de Ministerios para la Juventud

Evaluación de riesgos y pérdida de información corporativa

Las oficinas centrales operan en una ecología de información descentralizada sin un consenso confiable de las reglas que rigen la información. Archivos debe mantener un catálogo de alto nivel de los documentos electrónicos distribuidos de la Sociedad, que se mantienen en aplicaciones de computación en la nube, diversas cuentas de correo electrónico personales y software empresarial de los proveedores. El catálogo está deplorablemente incompleto, debido a la falta de coordinación interdepartamental de los datos. La pérdida de datos y el almacenamiento de información confidencial en computadoras locales (oficinas remotas o computadoras portátiles) son de especial inquietud. La falta de capacitación en el uso del software lleva a que los empleados busquen soluciones fuera de los sistemas de la DFMS. Estas prácticas han sido desfavorables para la retención de archivos y para los protocolos de destrucción de datos en los documentos electrónicos delicados. Tenemos la esperanza de que en el próximo trienio se resuelvan estas preocupaciones a nivel organizacional, debido al reciente nombramiento de un nuevo director de operaciones (COO) y a cambios en el personal de informática.

ACERCAMIENTO

Archivos respondió a doscientas treinta (230) solicitudes de consultas individuales de parroquias, diócesis y organizaciones de la Iglesia Episcopal entre 2015 y 2017. Las consultas se relacionaron con diversas preguntas acerca de la administración, retención y preservación de documentos organizacionales. La administración de documentos electrónicos es un problema que los interesados mencionan con frecuencia, ya que afecta la privacidad, los estándares de digitalización, los derechos de autor y la reproducción por parte de terceros. Archivos utilizó Facebook para su acercamiento en medios sociales. El período de tres (3) años produjo un aumento marginal en la cantidad de seguidores o “Me gusta”, que pasó de 1,493 (2015) a 2,530 (2017). Se hizo un esfuerzo por crear publicaciones que demuestren los valores únicos de Archivos en relación con los eventos de la Iglesia y la comunidad, incluidas varias series para resaltar los temas de la Convención General, el Día de los Refugiados y la historia de ayuda a refugiados por parte de la Iglesia Episcopal, la Cámara de Diputados y el aniversario de la ordenación de mujeres.

UN PROYECTO DE CONSTRUCCIÓN SUSTENTABLE

Con la vitalidad de este período de informe surgió una tercera, y esperamos que última, ronda de planificación de desarrollo para un edificio de Archivos en Austin, que representa una inversión considerable de tiempo del personal. A partir de 2015, se contrató al consultor Rev. Lang Lowery de Verta Group para que examinara la viabilidad de un plan de desarrollo para atraer a un socio inversionista o comprador de gran calidad para el lote propiedad de la DFMS en Austin. El lote se adquirió originalmente en 2009 con una línea de crédito de US\$9.5 millones. En una reunión que se llevó a cabo en mayo de 2015, el COO de la DFMS declaró su oposición a las oportunidades de recaudación de fondos para los gastos adicionales relacionados con un nuevo edificio e invocó el permiso del Consejo Ejecutivo para vender el terreno si su valor ameritaba ese resultado. En septiembre se hizo circular una propuesta de comercialización y se recibió una respuesta positiva de un promotor inmobiliario en enero de 2016. En ese mismo mes, hubo un cambio en la administración de la DFMS que abrió el camino a que el Consejo Ejecutivo se comprometiera de nuevo con el proyecto, y en marzo votaron por continuar con el edificio de Austin y con un plan de recaudación de fondos que sería preferible a la venta. El Archivista Canónigo participó activamente con el consultor en la supervisión del proyecto y en la recaudación de fondos a nombre de la DFMS y del Consejo de Archivos.

Con el apoyo del Consejo Ejecutivo y del Obispo Presidente Curry, el proyecto avanzó constantemente en una dirección positiva. Para octubre de 2016, se preparó un programa de construcción revisado con los arquitectos seleccionados (Studio 8 de Austin) dentro de un área modificada de aproximadamente sesenta mil (60,000) pies cuadrados de espacio neto utilizable. En febrero de 2017, la DFMS firmó un contrato de compraventa con el promotor seleccionado con sede en Austin. Desde entonces, la DFMS ha trabajado con el promotor y con la ciudad de Austin para lograr acuerdos que permitan contrarrestar las limitantes conocidas de un callejón público y un corredor visual que dividen el lote. Los funcionarios de la ciudad hicieron una recomendación positiva sobre estos acuerdos en diciembre de 2017, con lo que sentaron las bases para finalizar todos los contratos financieros y de áreas comunes en 2018. Los ingresos por concepto de estacionamiento continúan apoyando la parte de estos costos

operativos preliminares que corresponde a la DFMS. El consultor ha trabajado de manera diligente para proteger los intereses de la Iglesia, al estipular un retiro de la venta del terreno (que ahora está valuado en aproximadamente US\$28 millones) si las condiciones estipuladas por la DFMS no se cumplen para finales de 2018.

Recaudación de fondos para el desarrollo

La DFMS quedará exonerada de todos los gastos de construcción al intercambiar la inversión en el terreno que hizo hace una década. Sin embargo, es fundamental asegurar el edificio para el futuro con el fin de evitar un impacto sobre los futuros presupuestos de la Iglesia. A partir de octubre de 2016, el personal de Archivos hizo un compromiso importante para recaudar fondos con una meta de patrimonio de US\$12 a 15 millones para el futuro cuidado y mejora de los servicios de programación. El Archivista trabajó con la Directora de Desarrollo Tara Holley para modificar la declaración del caso, desarrollar materiales de comercialización, reunirse con el personal del proyecto, preparar diseños de prototipos con los arquitectos y reunirse con las muchas docenas de contactos y posibles donantes, desarrollando al mismo tiempo la primera base de datos útil de donantes para la DFMS. El profesionalismo y dedicación que el personal actual de la Oficina de Desarrollo tiene con esta prioridad del Consejo Ejecutivo no tiene paralelo en comparación con los esfuerzos previos de la DFMS. El calendario de la campaña nos pide ampliar nuestro llamado más allá de la fase silenciosa de la solicitud de donaciones importantes, para hacer un llamado a nivel nacional en la segunda mitad de 2018. De 2015 a 2017, Archivos adquirió aproximadamente doscientos ochenta (280) pies cúbicos de documentos en papel y 27.72 TB de datos digitales.

AGRADECIMIENTOS

El equipo de conservación y apoyo técnico de Archivos hizo una enorme cantidad de trabajo en este trienio, desde ayudar con las publicaciones imprevistas posteriores a la Convención General, hasta mantener un alto nivel de investigación para los organismos de la Iglesia y organizar las operaciones del archivo en preparación para una posible mudanza. Es necesario mencionar de manera especial al Subadministrador David Hales por su diligente e incansable ayuda en las tareas regulares y complementarias relacionadas con los planes de construcción y la recaudación de fondos. Nuestros curadores se han destacado al enfrentar el desafío del archivado y preservación de los documentos electrónicos: Corrinne Collett, quien dirige la Oficina de Administración de Documentos de Nueva York y Whitney Hughes quien, como Archivista Digital, dirige la administración de nuestro contenido digital. En abril de 2016 agregamos a una nueva integrante al personal, Chris Paton, quien se dedicó a un año de aprendizaje como Archivista para los Servicios Institucionales y de Investigación. Después de ocho (8) años de servicio destacado como nuestra Administradora de Colecciones, Laura Kata le dio un nuevo rumbo a su carrera profesional en marzo de 2017. El puesto vacante deberá quedar ocupado en enero de 2018.

Tenemos la capacidad de llevar a cabo un ambicioso conjunto de proyectos intencionales y no planeados, debido a que el personal regular de conservación puede depender de manera confiable del apoyo técnico experto de nuestros consultores, archivistas de proyectos de tiempo parcial y

estudiantes pasantes que agregan sus nuevos conocimientos y habilidades a nuestras tareas profesionales cada vez más especializadas. Estamos agradecidos con los siguientes asistentes de archivos: Jamila Davey, Keely Drummond, Amy FitzGerald, Rachael Gilg, Patrick Goetz, Delia Gray, Scott Jordan, Nikole Koelhert, Ellie Miller, Kate Orazem, Angela Perkins, Sarah Sauri, Win Scarlett y Drew Schmitz.

Este período de informe trienal fue particularmente difícil para el Consejo de Archivos, ya que con frecuencia se cuestionó su autoridad y se obstaculizó su potencial de liderazgo. En cierto sentido, esto se deriva de la incapacidad de apreciar el ministerio completamente diferente que Archivos le proporcionan a la Iglesia Episcopal. Archivos es tanto una institución cultural como una rama administrativa de la Iglesia, y su valor yace en su credibilidad como una fuente independiente de interpretación histórica y administración de la información. Como director ejecutivo de Archivos, el que escribe depende enormemente de la guía que proporciona el Consejo para establecer la misión y la dirección de Archivos. Por los dones del Espíritu Santo, que ellos y nuestros otros asesores representan, estamos profundamente agradecidos.

Mark J. Duffy

Archivista Canónico

15 de diciembre de 2017

JUNTA EPISCOPAL DE AYUDA Y DESARROLLO

Miembros

Sr. Daniel McNeel 'Neel' Lane, <i>Presidente</i>	West Texas, VII	2018
Sra. Shirley Stover Allen	Texas, VII	2020
Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine	The Virgin Islands, II	2018
Sr. Franklin Berger	New York, II	2016
Sra. Meredith Brown	Long Island, II	2017
Sra. Lindsay Coates	Washington, III	2017
Sr. Mark D. Constantine	Virginia, III	2019
La Rvma. Mary Gray-Reeves, Obispa	El Camino Real, VIII	2019
Sra. Meg L. DeRonghe	Olympia, VIII	2019
Sra. Josephine Hicks	North Carolina, IV	2016
Sra. Sophie Hollingsworth	Ohio, V	2018
El Rvdo. David C. Killeen	Florida, IV	2018
El Rvmo. Jeffrey D. Lee, Obispo	Chicago, V	2020
Sr. John A. 'Jock' MacKinnon	New York, II	2018
Dr. Robert McCouch	Long Island, II	2020
Dra. Chiseche Salome Mibenge	California, VIII	2020
Sra. Judith Morrison	Washington, III	2017
Sra. Laura Ellen Muglia	Olympia, VIII	2018
El Rvdo. Steven Paulikas	Long Island, II	2020
Sra. Constance Perry	Massachusetts, I	2016
El Rvmo. Wilfrido Ramos-Orench, Obispo	Puerto Rico, IX	2019
La Rvda. Canóniga Genevieve Razim	Texas, VII	2020
El Rvmo. Prince Singh, Obispo	Rochester, II	2016
El Rvdo. Canónigo E. Mark Stevenson	Louisiana, IV	2017
Sr. Thomas W. Stoever, Jr.	Colorado, VI	2020
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Ex-Officio</i>	New York, II	
El Rvdm. Michael Bruce Curry, Obispo Primado <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	
Dr. Robert W. Radtke, <i>Presidente, Ex-Officio</i>	New York, II	
El Rvdo. Diácono Geoffrey T. Smith, <i>Ex-Officio</i>	New Hampshire, I	

Personal clave:

Sra. Mary Carr, Gerente de la Oficina Ejecutiva y Directora de Proyectos Especiales

Sra. Esther Cohen, Directora General de Operaciones

Sra. Abigail Nelson, Vicepresidenta Sénior de Programas

Representación en la Convención General:

El Dr. Robert Radtke tiene autorización para recibir modificaciones no sustanciales a este informe en la Convención General.

Mandato

La iniciativa de Ayuda y Desarrollo Episcopal es una respuesta compasiva de la Iglesia Episcopal al sufrimiento humano en el mundo. Escuchando el llamado de Dios de buscar y demostrar a Cristo en todas las personas, y de respetar la dignidad de cada ser humano, la iniciativa de Ayuda y Desarrollo Episcopal tiene como propósito unir la generosidad de los episcopales y otras personas con las necesidades del mundo.

Ayuda y Desarrollo Episcopal administra fielmente los fondos que se reciben de la Iglesia y que se recaudan de otras fuentes. También proporciona auxilio en momentos de desastre y promueve el desarrollo sustentable identificando y corrigiendo las causas raíz del sufrimiento.

Ayuda y Desarrollo Episcopal atesora su colaboración con la Comunión Anglicana, con grupos ecuménicos, y con otros grupos que comparten su visión de justicia y paz entre todos los pueblos.

Nuestro mandato proviene de las palabras de Jesús en Mateo 25:

Señor, ¿cuándo te vimos hambriento y te sustentamos,
o sediento, y te dimos de beber?
¿Y cuándo te vimos forastero y te recogimos,
o desnudo, y te cubrimos?
¿O cuándo te vimos enfermo o en la cárcel, y vinimos a ti?
“De cierto os digo que en cuanto lo hicisteis a uno de estos,
mis hermanos más pequeños, a mí lo hicisteis”.

– Mateo 25:37-40 (RVR1960)

Resumen de las actividades

VALORES BÁSICOS

Como parte de la rama Episcopal de lo que nuestro Obispo Presidente, el Ilmo. Michael B. Curry, llama “El Movimiento de Jesús”, lo que nos inspira a buscar y demostrar el amor de Cristo en todos los pueblos cercanos y lejanos, en todo lo que hacemos y la manera en que lo hacemos, son cinco (5) valores básicos:

Fe

La fe en Jesús está en el centro de nuestra misión como organización. Nos da el poder y la

valentía de seguir el ejemplo de Jesús acercándonos en compasión para servirles a los más marginados y responder al sufrimiento humano.

Dignidad

Respetamos la dignidad de cada ser humano, buscando y demostrando el amor de Cristo en todos los pueblos a medida que ellos, a su vez, se empoderan y transforman las comunidades en las que viven y trabajan.

Relaciones

Nuestras relaciones son la base sobre la cual se edifica todo nuestro trabajo. Al acompañar y servir a nuestros colaboradores, nutrimos y sostenemos nuestras relaciones para así desencadenar la abundancia no importa dónde esté.

Liderazgo

Lideramos mediante aprendizaje y colaboración, inspirando creatividad e innovación en todos los aspectos de nuestra labor, y atesorando los muchos dones que Dios les ha dado a nuestros colaboradores y a nosotros.

Excelencia

Siendo, haciendo y dando lo mejor de nosotros es como demostramos ser buenos mayordomos de la abundancia de Dios.

Cada uno de nuestros actos es medida contra estos valores básicos.

METAS DE DESARROLLO SUSTENTABLE

Las Metas de Desarrollo Sustentable (Sustainable Development Goals, o SDG), también conocidas como Metas Globales, se basan en el trabajo de las Metas de Desarrollo del Milenio (MDM). Las MDM, que fueron establecidas por la comunidad internacional en el 2000, son ocho (8) metas enfocadas en reducir el número de personas que viven en pobreza extrema para fines del 2015. Las MDM se enfocaron en una variedad de asuntos de desarrollo, como por ejemplo pobreza, enfermedades, desigualdad de sexos y acceso a agua potable y servicios de saneamiento. Inspirados por estas metas globales, todos los programas de desarrollo internacional de Ayuda y Desarrollo Episcopal procuran movilizar recursos y expertos locales a fin de establecer programas sostenibles y dirigidos por la comunidad que se encarguen de resolver problemas de pobreza, hambre y enfermedades.

ENFOQUE DE NUESTRO PROGRAMA

Los socios internacionales de Ayuda y Desarrollo Episcopal se encargan de los retos en algunas de las áreas más remotas del mundo y también en ambientes urbanos en los que persiste una pobreza extrema. En muchos de estos lugares, la Iglesia es frecuentemente una de las pocas instituciones en que la gente confía y a las que acude cuando faltan sistemas y servicios del gobierno.

En vez de imponer soluciones “que les sirvan a todos”, nosotros apoyamos iniciativas singulares y locales a largo plazo que se encarguen de resolver los efectos de la pobreza, desastres y enfermedades. Mediante nuestra metodología de Desarrollo de Comunidades Basado en Bienes,

trabajamos con las comunidades para reconocer sus destrezas, dones y recursos existentes. Por lo tanto, empoderamos y trabajamos junto con los líderes locales y residentes, ya que ellos son los mejor equipados para identificar y resolver las necesidades más apremiantes.

En colaboración con nuestros asociados de iglesias locales alrededor de la Comunión Anglicana, así como con organizaciones locales y agencias ecuménicas, nuestros programas aprovechan recursos y expertos locales para ayudar a las comunidades a transformarse por sí mismas. Nos hemos asociado con tres (3) millones de personas en casi cuarenta (40) países.

COMPROMISO CON LA PREPARACIÓN Y RESPUESTA EN CASO DE DESASTRE

Desde nuestra fundación en 1940 como el Fondo del Obispo Presidente para Auxilio Mundial en medio de la Segunda Guerra Mundial, hemos estado comprometidos con prestar auxilio en casos de desastre. Estamos comprometidos con responder a desastres y reconstruir comunidades acercándonos a aquellas personas en riesgo de no ser atendidas y acompañándolas hasta que se recuperen por completo y de manera sostenida.

Con ese fin, Ayuda y Desarrollo Episcopal está colaborando con sus asociados anglicanos globales para prepararnos mejor y responder a desastres, ya sean naturales o hechos por el hombre. En el centro de esta meta está nuestra Iniciativa de Reducción y Manejo de Riesgos y un nuevo manual “Pastores y Desastres” de competencias y estándares, mejores prácticas y casos de estudio.

Nuestro Programa de Desastres de EE.UU. inspira, une y equipa a los líderes de la Iglesia Episcopal de EE.UU. a prepararse para los riesgos que puedan afectar a sus comunidades, para mitigar el impacto de esos desastres, y para ayudar a las personas vulnerables a que se recuperen plenamente y de una manera sostenible. Tenemos una biblioteca completa de recursos en línea, una red de coordinadores diocesanos, consultores expertos voluntarios, y capacitaciones regionales.

NUEVO PLAN ESTRATÉGICO

Desencadenar la Abundancia: Un plan estratégico para servir a las comunidades y familias de todo el mundo es nuestro tema para el 2019-2021. Proviene de Juan 10:10, “yo he venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia”.

A finales de 2015, cuando estábamos concluyendo la Celebración de Nuestro 75o Aniversario, Ayuda y Desarrollo Episcopal comenzó un profundo proceso de planificación estratégica. Incluimos a todo el personal, la junta de directores y a otras personas interesadas de toda la Iglesia Episcopal, la Comunión Anglicana y todo el mundo en un proceso de discernimiento para identificar las prioridades clave de la organización en su próximo periodo estratégico. El trabajo fue guiado por un comité ad-hoc de la junta de directores bajo el liderazgo del Rvdmo. Prince Singh.

Durante el transcurso del proceso de planificación, varias preguntas guiaron nuestro proceso de discernimiento:

- ¿Qué cosas hacen que Ayuda y Desarrollo Episcopal sea una organización única?
- ¿Hay competencias o fortalezas que distinguen a la organización de las demás?
- En comparación con otras organizaciones de auxilio y desarrollo, ¿qué cosas hace Ayuda y Desarrollo Episcopal que otras organizaciones no pueden hacer o no las hacen tan bien?
- En los próximos tres (3) a cinco (5) años, ¿en qué se considera que Ayuda y Desarrollo Episcopal tendrá su mayor oportunidad de marcar una diferencia?

Las respuestas a estas preguntas moldearon el plan y las prioridades, metas y objetivos que hemos identificado mientras nosotros, en nombre de la Iglesia Episcopal, nos esforzamos por eliminar la pobreza extrema. De este proceso nuestra labor se enfocará en tres (3) prioridades en cuanto a programas:

Desarrollo en la niñez temprana

Gracias a nuestro trabajo a nivel de los hogares, Ayuda y Desarrollo Episcopal y nuestros socios están únicamente ubicados para acercarse a los niños (quienes usualmente son los miembros más vulnerables de las comunidades) y a apoyar conductas que salvan vidas y las mejoran.

Todas las pruebas a través de múltiples indicadores demuestra que las intervenciones tempranas, empezando desde la concepción y hasta los sesenta (60) meses, producen niños más saludables y con mejores resultados por el resto de sus vidas. En esta encomienda, las intervenciones de salud se enfocan en la prevención y el tratamiento de la malaria, la diarrea y la pulmonía, junto con otros elementos clave que impulsan el bienestar, entre ellos agua, saneamiento, higiene y nutrición.

Además, en esta labor tenemos la oportunidad de construir sobre la base de nuestro premiado programa NetsforLife®, mediante el cual hemos capacitado a miles de trabajadores de salud comunitaria, y de nuestro proyecto actual enfocado en ayudar a los niños que hayan sido afectados por el VIH/SIDA. Debemos aprovechar esta oportunidad, compartiendo nuestra experiencia y conocimientos ampliamente, para así lograr que el cambio vaya más allá de la huella de nuestro propio trabajo.

Combatir la violencia de género

Combatir la Violencia de Género (VG) es un ministerio de reconciliación vital para nuestro trabajo. La VG es traumática y también una expresión de trauma. Además, está profundamente arraigada en las comunidades en que Ayuda y Desarrollo Episcopal y sus asociados están presentes, particularmente en sociedades después de un conflicto.

Los líderes de fe y las comunidades tienen un rol único en resolver la violencia de género en sanar a las personas y comunidades. A menudo, las personas que están sufriendo por violencia basada en género

acuden a la iglesia para recibir ayuda. Al mismo tiempo, la Iglesia y los líderes de fe a veces son parte del problema en las comunidades. Educar y equipar a los líderes de fe y sus comunidades para que reconozcan, enfrenten y combatan la VG es algo que Ayuda y Desarrollo Episcopal puede hacer y que otros no tienen la misma capacidad para lograr. Los resultados iniciales de esta labor sostienen la promesa de cambiar no solo las vidas individuales, sino la manera en que el mundo se enfrenta a este desafío tan crítico.

Capacidad de recuperación y cambios en el clima

Las iglesias y las comunidades eclesíásticas tienen un rol importante en promover la capacidad de recuperación y ayudar a quienes estén a su alrededor a reducir el riesgo de desastres y prepararse mejor para ellos por su propio y beneficio y a nombre de los miembros más vulnerables de sus comunidades. Los lugares de adoración son el primer lugar al que las personas acuden en tiempos de desastre. Además, las comunidades de fe siguen siendo protagonistas esenciales mucho después de que las cámaras de televisión se han apagado y la atención se haya puesto en otra cosa. Ayuda y Desarrollo Episcopal es una organización única entre las demás de los Estados Unidos y en toda la Comunión Anglicana en lo que respecta a equipar a líderes de fe para ministerio en preparación para y en tiempos de desastre.

Más aún, hemos aprendido de nuestro trabajo en el contexto internacional que hay una relación estrecha entre reducir el riesgo de desastres y la adaptación y mitigación de los cambios en el clima. En los Estados Unidos, ya estamos respondiendo al aumento en desastres naturales causado por los cambios en el clima. Sin embargo, como parte de nuestro programa en EE.UU. todavía no tenemos respuesta en cuanto a cómo debemos enfrentar la adaptación y mitigación de los cambios en clima desde una perspectiva estratégica. Nosotros estudiaremos y reflexionaremos acerca de cómo podemos movernos de ser reactivos a ser proactivos en esta área emergente en los Estados Unidos.

Enfoque holístico

Estas tres (3) prioridades con respecto a los programas, Desarrollo en la Niñez Temprana, Combatir la Violencia de Género y Capacidad de Recuperación y Cambios en el Clima, son grandes oportunidades para Ayuda y Desarrollo Episcopal. En estas áreas tenemos capacidades únicas, y si las usamos de manera eficaz y holística, las comunidades a quienes servimos se verán beneficiadas. Además, podemos aportar liderazgo en la comunidad de auxilio y desarrollo, compartiendo nuestros conocimientos y experiencia e impulsando cambios más allá del alcance de nuestros propios programas.

Al mismo tiempo, es importante enfatizar que aunque la organización continuará enfocándose en estas tres (3) prioridades y aprovechando su pericia para impulsar cambios en donde trabajamos y también de manera más amplia, continuaremos ofreciendo un menú de programas que complementen y apoyen estas prioridades.

No estamos abandonando nuestro trabajo en microfinanzas, agua limpia o agricultura que tome en cuenta el clima. De hecho, tener éxito en estas áreas es esencial para lograr nuestras metas en las tres (3) prioridades mencionadas antes y también vital para la viabilidad general de nuestros programas. Nada sostenible se puede lograr con respecto a nuestras tres (3) prioridades sin que adoptemos un enfoque completamente integrado y holístico hacia el desarrollo.

“Ve a la gente. Vive entre ellos. Aprende de ellos. Ámales. Comienza desde donde ellos están. Construye sobre lo que tienen. Pues de los mejores líderes, cuando su trabajo está hecho, su objetivo cumplido, ellos dirán, ‘lo hicimos nosotros mismos’.”

-- Lao Tse, Filósofo chino, 700 B.C.

JUNTA DE GOBIERNO DEL SEMINARIO TEOLÓGICO GENERAL DE LA IGLESIA EPISCOPAL

Miembros

DIRECTORES DE LA JUNTA DE GOBIERNO AL 1 DE ENERO DE 2018:

El Rvmo. Clifton Daniel, Obispo *Presidente*

Sr. F. T. (Tread) Davis, Jr., *Primero Vicepresidente*

Sra. Melinda Lloyd, *Segunda Vicepresidente*

El Rvdo. Canónigo John Thompson-Quarty, *Secretario*

El Muy Rvdo. Charles “Chip” Connelly, *Tesorero*

El Muy Rvdo. Kurt H. Dunkle, *Decano y Presidente*

MIEMBROS DE LA JUNTA DE GOBIERNO AL 1 DE ENERO DE 2018:

El Muy Rvdo. Daniel Ade

La Rvda. Hannah Atkins

La Rvda. Yamily Bass-Choate

El Rvdo. Michael Bird

El Rvdo. Timothy A. Boggs

Sra. Anne Clarke Brown

Sr. Todd Corbin

El Rvdmo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado

Sr. Sanders Davies

El Rvmo. Andrew Dietsche, Obispo

El Rvdo. Tommy J. Dillon, II

La Rvda. Patricia Downing

Sr. E. Bruce Garner

El Rvdo. Jadon Hartsuff

El Rvdo. Stuart Kenworthy

El Rvmo. Steven Miller, Obispo

La Rvda. Peggy Muncie

Sr. James (Jack) Murray

El Rvdo. Mark Pendelton

Sr. David Quigley

Sr. John Sargent

El Rvmo. Stacy Sauls, Obispo

El Rvmo. Allen K. Shin, Obispo

Sra. Dianne Audrick Smith

La Rvda. Dr. Molly Dale Smith
El Rvmo. William “Chip” Stokes, Obispo
Sr. Richard Strup
El Rvmo. Eugene T. Sutton, Obispo
El Rvdo. Sam Tallman
La Rvda. Ellen L. Tillotson
El Rvmo. Robert Wright, Obispo

Sr. Dale C. Christensen, Jr., *Abogado, Canciller*

Mandato

Educar y preparar a líderes laicos y ordenados para la iglesia en el mundo en continuo cambio.
[Adoptado por la Junta de Gobierno en 1999; reafirmado el 23 de octubre, 2015.]

Resumen de las actividades

HISTORIA

El Seminario Teológico General, establecido por resolución en 1817, fue el primer seminario de la Iglesia Episcopal y el único seminario fundado por la Convención General. En 1827, el Seminario se trasladó a su ubicación actual en un terreno agrícola donado por Clement Clarke Moore, un feligrés de Trinidad, Wall Street. El establecimiento del Seminario General dio origen al barrio de Chelsea; en la actualidad uno de los barrios más energéticos de la ciudad de Nueva York. Fue decisión explícita de la Convención que el Seminario esté en Nueva York y la ubicación del Seminario General sigue siendo un aspecto esencial de su carácter y misión.

En nuestros doscientos (200) años, el Seminario General siempre ha tenido una misión de dos (2) partes: educación y formación. A fin de lograr esas metas igualmente importantes, nos enfocamos en tres (3) áreas de sustentabilidad y nos basamos en Cuatro Pilares Estratégicos.

TRES ÁREAS DE ENFOQUE PARA LA SUSTENTABILIDAD

Para que el Seminario General perdure los próximos doscientos (200) años de nuestra vida, debemos ser sustentables en tres (3) áreas: económica, misional y cultural.

La sustentabilidad económica significa que a plazo mediano y largo, debemos gastar solamente lo que tenemos disponible. En otras palabras, antes, mejor que después, se deben unir las líneas de los proverbios. Cuando presentamos el informe a la Convención General anterior teníamos un déficit

presupuestario anual estructurado de casi \$3 millones. En el año fiscal más reciente (2016-17), terminamos con un saldo final positivo, aún después de tomar en cuenta la depreciación y continuando con un retiro conservador del cinco (5) por ciento de la dotación. El año pasado le dimos la bienvenida al grupo más grande de alumnos entrantes de los años recientes, con lo que más que duplicamos la cantidad de alumnos nuevos desde hace varios años. Prestamos atención a todas las fuentes de ingresos (donaciones anuales, retiro del cinco (5) por ciento de la dotación, vivienda, colegiaturas e ingresos secundarios) y ninguno de ellos es de más de veinte (20) por ciento de nuestra utilidad operativa. Siempre vigilamos nuestros gastos. Con una gran cantidad de factores que determinan la utilidad neta cada año, nuestra trayectoria es sumamente favorable y estamos logrando el *Plan to Choose Life (El Plan de Elegir la Vida)* de 2012. El Seminario General está adoptando una sustentabilidad económica realista.

La sustentabilidad misional simple y sencillamente significa que debemos hacer algo que la Iglesia quiere y necesita. En 2014, *Way of Wisdom (El Camino de la Sabiduría)* y su punto culminante *The Wisdom Year (El Año de la Sabiduría)* era una respuesta específica a un pedido casi universal en toda la Iglesia de que el Seminario General eduque y forme líderes listos para “comenzar a trabajar de inmediato”. Ahora que está en su cuarto año, *El camino de la sabiduría* está produciendo los resultados deseados dándoles a los graduados de la rama de ordenación la formación y sofisticación intelectual, aunada a capacitación en la vida real y toma de decisiones, para prepararlos para el ministerio en el siglo XXI. Continuamos respondiendo a los deseos de la Iglesia creando nuevos programas de titulación y de certificación, mejorando nuestro programa para los líderes de la rama de ordenación y ofreciendo títulos acreditados y otros programas para líderes laicos.

De modo similar, el Seminario General continúa apoyando la excelencia académica. Tenemos veinticinco (25) miembros del cuerpo docente de todo tipo, la gran mayoría de los cuales poseen el título más alto y todos participan activamente en investigación y servicio dentro de la Iglesia y la Academia. La biblioteca Christoph Keller ha mantenido su distinción como centro principal de Estudios Anglicanos para toda la Iglesia y cuenta con una colección que se usa como recurso para los anglicanos en toda la Comunión. Comenzando con un autoestudio en el 2016, nuestra acreditación a través de ATS fue reafirmada (sin anotaciones) hasta la primavera/Pascua de 2024. El Seminario General se enfoca en la sustentabilidad misional respondiendo a las necesidades actuales de la Iglesia.

Finalmente, la sustentabilidad cultural se incluye en nuestra visión común. Si todas las entidades de la iglesia están de acuerdo, podemos dedicar recursos de un modo eficaz y eficiente hacia la misma meta establecida en nuestra Declaración de Misión. Tanto los interesados como los evaluadores han observado nuestro firme compromiso hacia una visión compartida. Como gran comunidad estamos comprometidos a educar y formar líderes de la Iglesia. Somos culturalmente sustentables y continuamos esforzándonos por acoger la salud e integridad sistémica.

CUATRO PILARES ESTRATÉGICOS

Para vivir según nuestra Declaración de la Misión y vigilar nuestros tres puntos de sustentabilidad nos basamos en cuatro (4) pilares estratégicos:

Pilar Estratégico I:

Continuar refinando nuestra rama de ordenación tradicional de Maestría en Divinidad prestando atención y respondiendo a las necesidades cambiantes de la Iglesia y del mundo.

La continuación del cometido de hace dos (2) siglos del Seminario General de excelencia académica aunada a una renovada atención a la formación reflejan el deseo explícito de la Iglesia de preparar líderes ordenados para la iglesia del siglo XXI. *El Camino de la Sabiduría* integra todas las disciplinas de la educación del seminario para brindar una experiencia enriquecedora, integrada, contemporánea y multidisciplinaria que combina nuestro riguroso plan de estudios tradicional, experiencia práctica en servicio en una capilla y ministerio parroquial y capacitación práctica en una amplia variedad de temas, desde liderazgo pastoral hasta administración financiera. Este enfoque culmina con *El Año de la Sabiduría*, en el que los alumnos del último año tienen la oportunidad de sintetizar todo lo que han aprendido al trabajar de tiempo parcial en puestos ministeriales pagados.

Pilar Estratégico II:

Desarrollar muchos más programas de maestría en artes y de certificación vocacionalmente enfocados, no residenciales y de la rama que no es de ordenación, en áreas relacionadas útiles para la Iglesia en general y para el mundo.

Gracias a su maestría en Ministerio recientemente acreditada y su bien establecida maestría en Dirección Espiritual, el Seminario General está en posición de ofrecer una amplia gama de programas de titulación que preparan a laicos para carreras en áreas como dirección espiritual, cuidado pastoral, consejería pastoral y ministerios y capellanías para jóvenes y familias jóvenes. Estos programas benefician considerablemente a la iglesia Episcopal y a otras denominaciones y apoyan nuestras iniciativas por lograr la sustentabilidad en cada una de las tres (3) áreas de enfoque. La preparación para el ministerio laico vocacionalmente enfocado es una parte importante para los próximos doscientos (200) años del Seminario General.

Pilar Estratégico III:

Buscar y acoger asociaciones y afiliaciones de todo tipo.

Al unir nuestras fuerzas con las de otros seminarios e instituciones educativas, los alumnos de cada una de estas instituciones podrán beneficiarse de una más amplia variedad de experiencias de aprendizaje en una época en la que las presiones económicas limitan la habilidad de todas estas instituciones de ampliar sus planes de estudios. Nuestra presencia en la ciudad de Nueva York, los atractivos programas que ofrecemos y el profesorado de talla mundial que podemos atraer de la

región triestatal nos convertirá en un beneficiario clave de estas alianzas y proporcionará la base para explorar asociaciones aún más profundas. Otros seminarios episcopales y cristianos también son socios naturales para establecer relaciones de todo tipo.

Pilar Estratégico IV:

Participar en una campaña de capital exitosa para conservar, renovar y refrescar la capilla Chapel of the Good Shepherd, junto con una iniciativa de donaciones grandes para financiar becas, programas y puestos de profesorado.

La reparación, renovación y el financiamiento de la capilla Chapel of the Good Shepherd es una prioridad clave en el Seminario General y será una meta de la iniciativa de donaciones grandes en los próximos cinco (5) años. Una campaña de capital planificada también se enfocará en apoyo permanente para puestos, programas y becas. También se incluirá financiamiento para iniciativas emprendedoras. La iniciativa de donaciones grandes coincidirá con nuestros doscientos (200) años de aniversarios (establecimiento, formación de la sociedad, matriculación del primer grupo de alumnos, asignación del primer grupo de profesorado, primera graduación y establecimiento en Chelsea Square).

UN RETO IMPORTANTE PARA EL SEMINARIO GENERAL Y PARA LA CONVENCION GENERAL DE 2018.

Con el éxito continuo en enfocarnos en la sustentabilidad económica, misional y cultural y basarnos en los Cuatro Pilares Estratégicos, el Seminario General está abordando de frente un reto de cincuenta (50) años: el tamaño de la junta.

Durante cincuenta (50) años, la Asociación de Escuelas Teológicas nos ha instado a hacer cambios en la manera de gobernar.

Desde hace casi cincuenta (50) años, la Asociación de Escuelas Teológicas, el organismo que nos acredita, en cada visita integral de acreditación sucesiva ha hecho la misma observación que ha evolucionado a recomendaciones claras: abordar el tamaño de la junta y modificar la estructura para que sea más hábil. Los siguientes son extractos de casi cincuenta (50) años de informes decenales de la ATS que registran esas recomendaciones:

1968: Quizás uno se pregunte si este tipo de control eclesástico [la Convención General elige a dos tercios de los miembros de la junta de gobierno] podría obstaculizar el desarrollo eficaz de un seminario en cuanto a la dinámica interna apropiada para una institución de enseñanza. Parece que la larga historia de la escuela no ofrece pruebas significativas de que esto haya ocurrido. De hecho, si hay algún problema, podría ser de naturaleza contraria, es decir, la pregunta es si este método de elección de los miembros de la junta de gobierno promete que habrá tanta participación en la vida y el

trabajo del Seminario como se desea. Pero esta es solo una observación pasajera. [Informe de Acreditación de 1968 (Visita integral del 12 al 15 de abril de 1968) *Extracto de la página 3*]

1977: Estructura. Gobierno y Administración. La Junta de Gobierno del Seminario Teológico General está compuesta por gente competente y dedicada e incluye una gran cantidad de clérigos y algunas personas laicas. Felicitamos a la Junta por su interés en el Seminario y por su reciente acción de reestructurar la Junta. Sin embargo, recomendamos que: 1) reduzcan el tamaño de la Junta de Gobierno para que sea un instrumento aún más eficaz... [Informe de Acreditación de 1977 (visita integral del 6 al 9 de noviembre de 1977) *Extracto de la página 6*]

1984: Gobierno y Administración. No se puede recalcar suficientemente que el papel que desempeña la Junta de Gobierno es crucial para el bienestar futuro del Seminario Teológico General. Este informe desea señalar a la Junta como el elemento más importante en la estructura del Seminario Teológico General durante el periodo de 1984-1990. La razón es la función que solamente una Junta de Gobierno activa y vigorosa puede desempeñar en el avance institucional. ...

Los problemas e inquietudes que dicho proyecto podría abarcar deben incluir lo siguiente:

- a) Iniciar indagación sobre las siguientes áreas: evaluar la relación de la Junta de Gobierno con la Convención General de la Iglesia Episcopal; varias pláticas sobre sus méritos y una decisión sobre su importancia para la Convención General a más tardar en 1987...
- d) La manera de elegir a los miembros de la Junta, particularmente la necesidad de que el Seminario participe en e influya sobre la selección de los candidatos para asegurarse de que realmente haya interés genuino en servir en el Seminario y que se entiendan y respalden activamente las funciones clásicas de los miembros.
- e) Si estos asuntos se abordan adecuadamente, el asunto de la cantidad adecuada de miembros de la Junta se evaluará como se lo merece. [Informe de Acreditación de 1984 (Visita integral del 13 al 16 de noviembre de 1983) *Extracto de las páginas 3 a 4*]

1994: Gobierno y Administración. Junta La Junta de Gobierno del Seminario Teológico General está formada por cuarenta y dos (42) miembros, con el conjunto usual de comités. Actualmente un Comité especial de la Junta tiene la tarea de examinar la misión, estructura y operación de la Junta. No ha finalizado sus recomendaciones. El probable resultado es algo de simplificación y reducción del tamaño para que los miembros tengan un mayor sentido de “pertenencia” de la escuela, lo cual parece que tendrá resultados positivos. [Informe de Acreditación de 1994 (Visita integral del 13 al 16 de noviembre de 1994) *Extracto de las páginas 3 a 4*]

2004: Autoridad y gobierno. En respuesta al histórico asunto sobre la estructura ineficaz de la Junta de Gobierno y el hecho de que algunos miembros individuales no se sienten “propietarios”, en el 2001, el Seminario contrató a Malcolm Warford del Seminario de Lexington como consultor de la Junta y de la Administración y para llevar a cabo una encuesta y preparar un informe. [Informe de Acreditación

de 2004 (Visita integral del 14 al 17 de noviembre de 2004) *Extracto de las páginas 10 a 11 (no numeradas)]*

[N.B. Warford recomendó en su informe el sistema de “Comisiones”, que aumentaría considerablemente la cantidad de participantes en el gobierno de la junta. Desde justo antes de la crisis financiera que comenzó en el 2010 hasta el 2014, en que se consultó sobre gobierno al Dr. Douglass Lewis, presidente de In Trust, ese aumento de la difusión de la toma de decisiones se reconoció ampliamente como uno de los importantes factores que contribuyeron a la falta de vigilancia financiera y misional desde el 2004 en adelante.]

2016: Autoridad y gobierno... en base a las reglas establecidas en la Constitución, la Junta de Gobierno es inusualmente grande (42) y sus miembros son elegidos a través de varias fuentes; sus propias nominaciones, elecciones de exalumnos, la Convención General de La Iglesia Episcopal y otras, en virtud de los cargos que tienen. La escuela ha solucionado el problema del difícil tamaño y el proceso de elección empoderando a su Comité Ejecutivo para que opere en el lapso entre reuniones de la junta. Aunque la junta se ha vuelto indudablemente más transparente en los últimos dos (2) años, el Comité Ejecutivo funciona casi como una “Junta de Gobierno dentro de la Junta de Gobierno”.

Todos los miembros de la junta entrevistados indicaron que la Junta de Gobierno es demasiado grande para gobernar eficazmente una escuela que tiene la intención de abordar los retos de la educación teológica contemporánea. Esto puede ser verdad en especial en el caso del Seminario Teológico General, cuya junta tendrá que dirigir el establecimiento de una nueva cultura de planificación, evaluación y sustentabilidad económica. En estos tiempos, dicho trabajo requiere una junta ágil, que se adhiera firmemente a su misión y que ejecute su autoridad como un organismo único.

El comité de evaluación entiende que la composición de la junta y las estructuras de elección solamente se pueden enmendar por acuerdo mutuo de la Junta de Gobierno y de la Convención General de la Iglesia Episcopal y que el Seminario tiene limitaciones en su habilidad de influenciar a la Convención. Tomando esto en cuenta, rogamos que se preste atención durante el próximo período de acreditación al tamaño y la complejidad de la junta inusualmente grande de la escuela (cuarenta y dos (42) miembros elegidos por cuatro (4) organismos diferentes y, hasta recientemente, otros veinticuatro (24) representantes sin derecho a votar) y cómo se puede reducir y simplificar para mejorar la agilidad y dirección para que pueda cumplir más eficazmente con las exigencias de la educación teológica del siglo XXI (Norma 7, sección 7.3.1.10). [Énfasis en el original] [Informe de Acreditación de 2016 (Visita integral del 14 al 17 de noviembre de 2016) *Extracto de las páginas 10 a 11*]

[N.B. Los “veinticuatro (24) representantes adicionales sin derecho a voto” se refiere a la expansión de la junta debido a malos consejos bajo el sistema de “Comisiones” instituido a partir de las recomendaciones de Warford en el 2004.]

[Fin de las citas de los informes de re acreditación de la ATS de 1968 – 2016]

La ATS ha dicho claramente durante casi cincuenta (50) años: La junta de cuarenta y dos (42) miembros del Seminario General es demasiado grande para ser tan eficaz como es necesario serlo en los siglos XX y XXI.

Durante 150 años, la Convención General ha batallado con cómo establecer un seminario para la Iglesia entera.

La Convención General también ha batallado de modo similar con cómo ayudar al Seminario General a gobernar eficazmente. En 1814, Iglesia Episcopal, relativamente nueva, comenzó a hablar y debatir sobre cómo educar y formar líderes ordenados para lo que esperaba sería algo que nunca dejaría de crecer. Esto fue menos de cuarenta (40) años después de que casi muriera nuestra fe anglicana tras la revolución americana. Ya en 1817, el debate se acabó y la Iglesia eligió la educación nacional para sacerdotes en lugar de educación diocesana local. Esto fomentó el nacimiento de Seminario Teológico General. Un poco después, por medio de la Legislatura de Nueva York, unos patrocinadores incorporaron por separado el Seminario General en virtud de las leyes de Nueva York y la institución continúa hasta la actualidad.

A pesar de la conclusión de 1817, el debate sobre educación local frente a nacional no terminó. Para la siguiente Convención General, Virginia tenía su propio seminario y el Seminario General no se había unido todavía, que es lo que la Convención General había querido. Un poco después, con el financiamiento de Jacob Sherred y la donación de un terreno que hizo Clement Clark Moore, el Seminario General tenía un hogar permanente y financiamiento, sin embargo continuaron los deseos de educación teológica a nivel regional. Se estaban creando otros seminarios en otras áreas de Estados Unidos que en ese entonces crecía rápidamente.

Los siguientes noventa (90) años el Seminario General luchó por vivir desempeñando su función como seminario para toda la Iglesia mediante el vehículo de gobierno. Se ideó un complejo sistema en el cual cada diócesis tenía ciertas plazas en una creciente Junta de Gobierno, todo basado en la cantidad de aportaciones monetarias diocesanas. El sistema tipo Cámara de Diputados, siendo el dinero donado el electorado, se equilibró mediante la asignación tipo Senado de todos los obispos de la Iglesia Episcopal a la junta del Seminario General. Los miembros de la junta, tanto clérigos como laicos, nombrados por las diócesis colaboraban con todos los obispos de la Iglesia Episcopal. Si bien era unicameral, el experimento de casi cien años del Seminario General tenía la intención de abarcar a toda la Iglesia a través de su gobierno.

Los anales escritos de la Convención General frecuentemente relataban el creciente entorpecimiento de una junta de ese tamaño. Durante las tres (3) convenciones consecutivas de 1871 en Baltimore, 1874 en la Ciudad de Nueva York y 1877 en Boston, la Convención General batalló con el tamaño de la junta de gobierno del Seminario General. En Filadelfia en 1883, la Convención General reconoció la

necesidad de cambio ya que “son casi 400 miembros y sigue creciendo”. En Richmond, en 1907, el Libro de Actas de la Convención indicó que el “método actual prescrito para el gobierno del Seminario para seleccionar a los miembros es engorroso, anticuado e insatisfactorio”. Para el año 1913, la Convención General en la ciudad de Nueva York finalmente aprobó resoluciones con las cuales estuvo de acuerdo la Junta de Gobierno del Seminario General, de reducir los miembros que eran más de cuatrocientos (400) a cuarenta y dos (42), que entonces era un número pequeño.

Atención actual a la cantidad de miembros de la junta

En respuesta a cincuenta (50) años que lleva la ATS pidiendo y ciento cincuenta (150) años que la Convención General lleva batallando, hemos colaborado con el Grupo de Trabajo de la Convención General de 2015-Do75 sobre la relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General en cuanto al tamaño de nuestra junta. Ahora, el Seminario General necesita la ayuda de la Convención General de 2018.

El tamaño de nuestra junta se dispone en nuestra Constitución. Ni la Convención General ni el Seminario General lo pueden cambiar unilateralmente; ambos tienen que estar de acuerdo. El tamaño y la composición de la junta son algo con lo que ambos han batallado durante nuestros doscientos (200) años de historia juntos. La conclusión es que los lindos recuerdos de la historia nunca deben dictar nuestros actos futuros. O sea, la historia es historia; los cambios para el futuro es su propia iniciativa. Los buenos cambios para el futuro cambian el futuro.

La utilidad de la relación actual también es importante. Como se relató anteriormente, la naturaleza de la relación entre el Seminario General y la Convención General es de batallas con la forma de gobernar y cómo funcionó en el pasado, pero no funciona ni en la Iglesia ni en el Seminario del siglo XXI. El noble cometido de usar el gobierno para (a) mantener la unión entre el Seminario General y la Convención General y (b) crear un gobierno “de tipo representativo”, aunque tenía buenas intenciones nunca logró su meta. El nacimiento de casi todos los demás seminarios de la Iglesia Episcopal ocurrió durante este tiempo y el Seminario General se volvió cada vez menos *general*. Durante décadas de debate sobre el gobierno del Seminario General, la *calidad* de la abundancia de miembros de la junta nunca se puso en duda; la *cantidad* siempre se reconoció como el reto funcional.

El tamaño actual de cuarenta y dos (42) miembros elegidos por varios organismos nació a partir de la dieta drástica de la Convención General de 1913. En los siguientes cien (100) años, la manera en que se eligieron a los cuarenta y dos (42) miembros se continuó refinando, pero cada versión siempre volvió a cuatro (4) grupos elegidos independientemente: miembros de la junta, Convención General, exalumnos del seminario y tres (3) individuos (elegidos por tres (3) cuerpos diferentes por su propia cuenta) *ex officio*. En 1994 tanto la Convención General como el Seminario General aprobaron la estructura constitucional actual, sin reducir el número total de miembros pero redistribuyendo la manera en que eran elegidos. Ahora, veinticuatro (24) miembros son elegidos por la junta en sí, nueve

(9) miembros son elegidos por los exalumnos, seis (6) miembros son elegidos en cada Convención General (dos (2) obispos, dos (2) sacerdotes/diáconos, y dos (2) laicos) y tres (3) miembros sirven *ex officio*, cada uno de los cuales es elegido por otro cuerpo totalmente diferente. ¡Cuarenta y dos (42) miembros de la junta elegidos por cinco (5) organismos diferentes!

Nunca, literalmente nunca, alguien ha descrito el tamaño y la complejidad de nuestra Junta de Gobierno a alguien que le haya respondido “qué buena idea”. Nadie ha expresado ni siquiera una idea remota de que una junta con cuarenta y dos (42) miembros elegidos por cinco (5) cuerpos independientes sea eficiente o útil. Nunca nadie ha indicado que a partir de una tabla rasa este es el sistema de gobierno que se hubiera creado.

Nunca nadie ha argumentado que nuestra estructura de gobierno actual es tan eficaz como lo debería ser. Al igual que en los cuarenta (40) y tantos años de debate de 1871 a 1913 de reestructurar la Junta de más de cuatrocientos (400) miembros a cuarenta y dos (42), nunca hubo duda de que cada uno de los miembros era de alta calidad. Era entonces, y es ahora, cuestión del tamaño. Ningún otro seminario Episcopal se acerca a los cuarenta y dos (42) miembros: varían bastante desde doce (12) hasta treinta y uno (31). Ninguna otra escuela teológica acreditada por la ATS tiene cuarenta y dos (42) miembros de la junta procedentes de cinco (5) cuerpos independientes.

La falta de utilidad y eficacia de la estructura constitucional actual se ha confirmado históricamente y ha sido examinada por personas externas bien calificadas. Durante *casi cincuenta (50) años de análisis*, ATS ha recomendado un cambio en el tamaño y la flexibilidad del gobierno, incluyendo nuestro informe de acreditación más reciente: “todos los miembros de la junta entrevistados indicaron que la Junta de Gobierno es demasiado grande para gobernar eficazmente una escuela que tiene la intención de abordar los retos de la educación teológica contemporánea. El informe de 2016 dijo francamente que se debe atender al “tamaño y la complejidad de la junta inusualmente grande de la escuela (cuarenta y dos (42) miembros elegidos por cuatro (4) [realmente cinco (5)] organismos diferentes...) y cómo se puede reducir y simplificar para mejorar la agilidad y dirección para que pueda cumplir más eficazmente con las exigencias de la educación teológica del siglo XXI”.

Además de la ATS y las Convenciones Generales anteriores, el ex Obispo Presidente proporcionó una perspectiva de 40,000 pies del gobierno de la Iglesia. Hace menos de una década, la Ilma. Katherine Jefferts Schori anunció en la Convención General que la “consigna de la Iglesia actualmente debe ser 'alacridad'”. Aunque quizás no hablaba directamente sobre el Seminario General, se refería a las estructuras de la Iglesia en general. En resumen: debemos ser ágiles.

Una junta de cuarenta y dos (42) miembros con una estructura constitucional que puede cambiar cada tres (3) años y solamente con acuerdo mutuo idéntico del Seminario General y la Convención General es la antítesis de 'alacridad'. Es muy obvio que no somos ágiles *debido a* la estructura de nuestra manera de gobernar. Cuando los cambios constitucionales solamente pueden cambiar durante un

periodo de diez (10) días en julio o agosto cada tres (3) años consiguiendo que casi mil (1000) diputados estén de acuerdo con más de doscientos (200) obispos y que al mismo tiempo estén de acuerdo con cuarenta y dos (42) miembros de la junta que no se reúnen al mismo tiempo que la Convención General crea impedimentos estructurales al cambio constitucional necesario. La documentación legislativa demuestra la frecuencia con que se ha debatido y la frecuencia con que ha sucedido.

Nuestra propia historia reciente ha demostrado la dificultad de nuestra engorrosa estructura gubernamental. Por ejemplo, en la crisis económica más reciente de 2009 a 2011, se había aceptado que hace una década la junta como unidad se percató de que el Seminario General había acumulado más de \$42 millones de deuda respaldada por hipotecas y se le estaba acabando el dinero rápidamente. No era una sola persona la culpable en esa crisis y la junta como unidad estaba formada por obispos, sacerdotes y laicos dedicados y bien intencionados, todos elegidos de diferentes grupos. Lo que sucedió es que el sistema en sí falló. Con cuarenta y dos (42) miembros, todos elegidos por diferentes grupos, muchos ex miembros de la junta reportaron que era fácil sentirse desconectados y que “alguien más” arreglaría la gran cantidad de problemas. Los casi cincuenta (50) años de análisis de la ATS tenían que cobrar vida.

Una junta demasiado grande fomenta que los miembros no se sientan como propietarios (palabras de ATS). Además, el mecanismo de asignación/elección por cuatro (4) cuerpos separados e independientes transmite un recordatorio constante, aunque incorrecto, a los miembros de que tienen una obligación para con los que los eligieron. Las leyes reconocidas para las organizaciones sin fines de lucro exigen una obligación de lealtad de los miembros de la junta únicamente hacia el Seminario General y nunca hacia los organismos que los eligieron. A menudo, como miembros de la junta sienten que son “representantes” de los que los eligieron, se nubla la gran cantidad de asuntos de responsabilidad fiduciaria. Las medidas tomadas por los dedicados y bienintencionados miembros son derrotadas por el tamaño y la complejidad del sistema de gobierno que fue diseñado hace más de cien (100) años, en 1913. Nuevamente, no es que una persona en particular haya sido la razón del fracaso sino que la estructura promueve el fracaso.

Las Convenciones Generales de 1871, 1874, 1877, 1883, 1907 y 1913, los informes de la ATS de 1968, 1977, 1984, 1994, 2004 y 2016, una multitud de líderes de la Iglesia y de gobierno y nuestra propia historia están de acuerdo sobre la necesidad de cambio. Cada uno ha indicado cómo el tamaño y la complejidad de la junta del Seminario General ha tenido un efecto directo sobre la calidad del gobierno. La junta del Seminario General y sus electores están de acuerdo en que se requiere un cambio.

La Convención General ahora tiene la oportunidad de afectar positivamente al futuro.

LA MANERA DEL EL FUTURO: UNA RESOLUCIÓN PROPUESTA PARA UN SEMINARIO EFICAZ Y EFICIENTE PARA EL SIGLO XXI.

El simple tamaño y la complejidad de la elección han impedido que la junta del Seminario General funcione a su máxima eficacia y eficiencia durante más de cien (100) años. Pero, afortunadamente, la Convención General de 2018 puede ayudar a remediar eso.

El Seminario General se puede considerar un “cuerpo provisional”, como se indica en el sitio web de la Convención General. Además de la habilidad de presentar una resolución “A”, tenemos entendido que grupos de obispos (resoluciones “B”), diócesis (resoluciones “C”) y diputados individuales (resoluciones “D”) tienen la intención de proponer idénticas resoluciones sobre la reducción del tamaño de la junta del Seminario General. Como tal, el 19 de octubre de 2017, la junta del Seminario General pasó unánimemente la siguiente resolución a ser presentada a la 79a Convención General en julio de 2018 en Austin, Texas. La Junta de Ex Alumnos también dio su apoyo completo. Además, el Comité 2015-D075 ha expresado su apoyo completo para la siguiente resolución:

[Comienzo de la Resolución]

Resolución Ao83 Implementación de El Camino Hacia el Futuro - Establecer un Seminario Eficaz y Eficiente para el Siglo XXI.

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79a Convención General convenga con la resolución unánime del 19 de octubre de 2017 de la Junta de Gobierno del Seminario Teológico General de la Iglesia Episcopal en que el Artículo III de su Constitución se enmiende como sigue:

ARTÍCULO III

La Junta de Gobierno se constituirá de la siguiente manera: El Obispo Presidente de la Iglesia, el Obispo de la Diócesis en la cual se encuentra el Seminario, el Decano del Seminario, el Presidente de la Junta de Ex Alumnos; un (1) Obispo elegido por la Cámara de Obispos, un (1) presbítero o diácono y un (1) laico elegido por la cámara de Diputados, tres (3) personas elegidas por los ex alumnos del Seminario y los miembros restantes deberán ser elegidos por la Junta de Gobierno. La Junta de Gobierno deberá enmendar por Resolución de vez en cuando en su reunión anual la cantidad total de miembros, que no deberá ser menos de diecinueve (19) ni más de treinta (30) miembros. El Obispo Presidente, el Obispo de la Diócesis, el Decano del Seminario y el Presidente de la Junta de Ex Alumnos deberán ser miembros *ex-officio*. El Obispo elegido por la Cámara de Obispos y las personas elegidas por la Cámara de Diputados de la Convención General deberán ser elegidos en cada convención por un periodo de tres (3) años. Los tres (3) miembros elegidos por los Ex Alumnos (excluido el Presidente de la Junta de Ex Alumnos que servirán como miembros *ex-officio* mientras tengan ese cargo) deberán ser elegidos anualmente por la Junta de Ex Alumnos con plazos alternantes de tres (3) años. Las personas elegidas por la Junta de Gobierno deberán ser elegidas en la reunión anual u otra reunión de la Junta de Gobierno debidamente convocada, con plazos alternantes de tres (3) años.

Y asimismo

Se resuelve, Que esto deberá entrar en vigor el 1 de enero de 2019, con la condición de que deberá haber sido ratificado y aprobado por la Junta de Gobierno y asimismo que todos los miembros de la Junta de Gobierno que estén sirviendo su plazo en dicha fecha de vigencia continuarán fungiendo hasta que se venza su plazo actual correspondiente.

EXPLICACIÓN

El efecto de la Resolución es:

- La reducción del tamaño de la junta de cuarenta y dos (42) a entre diecinueve (19) y treinta (30), dependiendo de la necesidad actual del seminario y de la Iglesia, dando flexibilidad y celeridad a dichas decisiones anuales.
- Continuación de la elección de los miembros en proporciones casi equivalentes a las actuales: Convención General, ex alumnos, la junta y los cuerpos electores ex officio.
- Reconocimiento de la importancia de la junta directiva de ex alumnos por medio de su presidente como nuevo miembro ex officio de la junta y
- Debido a la reducción natural, todos los miembros actuales podrán cumplir su plazo actual y se reconocerán los límites de los términos actuales. En otras palabras, ningún miembro de la junta actual perderá su lugar ni tendrá que renunciar al implementarse esta resolución en enero de 2019.

La Resolución propuesta aborda los cincuenta (50) años de insistencia del cuerpo externo e independiente de acreditación, ATS, de que el Seminario General se reorganizara y volviera más flexible; ciento cincuenta (150) años de las propias batallas de la Convención General con empoderar al Seminario General para responder a las necesidades actuales de la Iglesia y la multitud de comentarios directos e indirectos de líderes de la Iglesia sobre el gobierno del Seminario. Continúa reconociendo el sistema de voto estratificado del seminario original de la Iglesia Episcopal y le da la flexibilidad y eficacia que necesita para los cambios que evolucionan rápidamente para la Iglesia del siglo XXI.

El Seminario General necesita la ayuda de la Convención General de 2018 para continuar avanzando hacia el futuro en esta importante trayectoria. Esta es una oportunidad para que la Iglesia respalde una solución para un reto adaptivo en lugar de volver a una solución técnica.

[Fin de la Resolución]

CONCLUSIÓN

La misión del Seminario General y la misión de la Iglesia Episcopal se alinean. Las tres (3) áreas de enfoque de sustentabilidad económica, misional y cultural se aplican universalmente a todos los proyectos sagrados. Nuestros Cuatro Pilares Estratégicos están creando un lugar flexible y receptivo

para capacitar de igual manera a líderes laicos como ordenados para la Iglesia del siglo XXI. Estamos satisfechos con nuestro progreso durante los tres (3) últimos años y hemos delineado un camino claro y ampliamente apoyado para abordar de modo adaptivo los retos de gobernar un seminario de la Iglesia entera en el siglo XXI.

Presentado fielmente,

El Rvdmo. Clifton Daniel, III, Obispo
Presidente, Junta de Gobierno

El Muy Rdo. Kurt H. Dunkle
Decano y Presidente

Resolución propuesta

RESOLUCIÓN A083 IMPLEMENTACIÓN DE EL CAMINO HACIA EL FUTURO - ESTABLECER UN SEMINARIO EFICAZ Y EFICIENTE PARA EL SIGLO XXI.

JUNTA DISCIPLINARIA PARA OBISPOS

Miembros

La Rvma. Catherine M. Waynick, <i>Presidenta</i>	Indianapolis, V	2021
El Hon. A. Joseph Alarid	Rio Grande, VII	2018
La Rvda. Canóniga Carol Cole Flanagan	Washington, III	2018
El Rvmo. Ian T. Douglas	Connecticut, I	2018
El Sr. William Fleener, Jr.	Western Michigan, V	2018
La Rvma. Dena Harrison	Texas, VII	2018
El Rvmo. Dorsey F. Henderson, Jr.	Florida, IV	2021
La Rvda. Canóniga Suzann V. Holding	San Diego, VIII	2021
El Rvmo. Herman Hollerith IV	Southern Virginia, III	2018
El Rvmo. W. Nicholas Knisely SOSc	Rhode Island, I	2021
El Rvdo. Erik Larsen	Rhode Island, I	2021
El Rvmo. J. Scott Mayer	Northwest Texas, VII	2018
El Rvmo. Robert J. O'Neill	Colorado, VI	2021
La Rvda. Dr. Angela F. Shepherd	Maryland, III	2018
El Rvmo. Prince G. Singh	Rochester, II	2018
El Sr. Marcellus L. Smith, Jr.	Alabama, IV	2021
La Sra. Deborah J. Stokes	Southern Ohio, V	2021
La Rvda. Peggy Tuttle	Minnesota, VI	2018

Panel de Referencia:

El Rvmo. F. Clayton Matthews, *Gestor*
 El Rvmo. Todd Ousley, *Gestor*
 El Rvmo. Michael Bruce Curry, *Obispo Presidente*
 La Rvma. Catherine M. Waynick

David Beers y Mary Kostel han proporcionado asesoramiento jurídico general.

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

Tras la renuncia del Obispo Clay Matthews el 30 de junio de 2017, el ex Gestor, su sucesor en la Oficina de Desarrollo Pastoral, el Obispo Todd Ousley, ha adoptado las responsabilidades del Gestor y participará en nuestro Panel de Referencia junto al Obispo Presidente Michael Curry y la Obispa Cate Waynick.

Mandato

El propósito y el objetivo del Título IV es ayudar a los clérigos y a los miembros a “resolver controversias en maneras que promuevan la sanación, el arrepentimiento, el perdón, la restitución, la justicia, la enmienda de vida y la reconciliación entre todos los involucrados o afectados”. (IV. 1) A menudo, este proceso se beneficia si se mantiene la confidencialidad, por lo tanto, la Junta Disciplinaria para Obispos no lleva registros escritos de sus deliberaciones a menos y hasta que se llegue al punto en que un caso sea asignado a un Panel de Audiencia. Las deliberaciones de un Panel de Audiencia son exhaustivas y públicas, y se incluyen en los archivos de la Iglesia Episcopal.

Resumen de las actividades

Durante el trienio que comienza en 2015, la Junta Disciplinaria se reunió por teleconferencia.

El 23 de noviembre de 2015, nos reunimos y reelegimos la Rvdma. Catherine Waynick. También acordamos en esa ocasión que organizaríamos una sesión de capacitación por teleconferencia para el trabajo de los Paneles de Conferencia.

El 11 de enero de 2016, tuvimos una capacitación por teleconferencia sobre el trabajo de los Paneles de Conferencia.

En la primavera de 2016 (la fecha exacta escapa mi mente) votamos para ocupar una vacante en la Junta con el Obispo Michael Smith de Dakota del Norte.

En junio de 2016, fue necesario que yo nombrara dos Paneles de Audiencia, uno para considerar las quejas en contra del Rvdmo. Zache Duracin de Haití y otro para considerar las quejas en contra del Rvdmo. J. Jon Bruno de Los Ángeles.

Haití: El Rvmo. Rob O’Neill
El Rvmo. Prince Singh
El Rvmo. Dorsey Henderson
La Rvda. Peggy Tuttle
El Sr. Mark Smith

La Abogada de la Iglesia para este caso fue la Sra. Josephine Hicks. (La Rvda. Peggy Tuttle tuvo que ceder su lugar en el panel por motivos de salud y fue reemplazada por La Muy Rvda. Dra. Angela Shepherd. En la actualidad, la Rvda. Tuttle se ha recuperado y continúa como miembro de la Junta.)

Los Angeles: El Rvmo. Holly Hollerith

El Rvmo. Nicholas Knisely
El Rvmo. Michael Smith
La Sra. Deborah Stokes

El Abogado de la Iglesia para este caso fue Bradford Davenport y debido a la cantidad de trámites por hacer nombré a un administrador de documentos para ayudar a coordinar el trabajo.

Se llegó a un arreglo (Acuerdo) en el caso de Haití con el Obispo Presidente. Los registros de dicho arreglo se distribuyeron en cumplimiento con lo dispuesto en los cánones y se resguardaron en los archivos de la Iglesia Episcopal.

El caso de Los Ángeles prosiguió a una Audiencia formal. Posterior a la Audiencia y durante el tiempo de deliberación, el Panel determinó que era necesario dictar una Sanción en contra del Obispo Bruno. La Sanción fue apelada y yo, por lo tanto, convoqué a la Junta, de conformidad con los cánones, para decidir sobre la apelación.

Nos reunimos por teleconferencia el 5 de julio de 2017 para deliberar. La Junta (excepto por los miembros del Panel de Audiencia) desestimó por unanimidad la apelación, ratificando las Sanciones.

El Panel de Audiencia ha emitido una Orden, pero hasta la redacción de este documento, aún no se ha cumplido el plazo para que la Presidenta de la Junta la pronuncie como Sentencia y aún es posible presentar una apelación. Los estimados lectores de estas actas deben consultar los comunicados oficiales para informarse acerca de los nuevos avances sobre este caso, los cuales, finalmente, serán resguardados... Etc.

Atentamente,

+Catherine M. Waynick
Presidenta de la Junta Disciplinaria para Obispos

JUNTA GENERAL DE CAPELLANES EXAMINADORES

Miembros

Obispos:

El Rvmo. Dr. Larry R. Benfield, Obispo, <i>Presidente</i>	Arkansas, VII	2021
El Rvmo. Dr. R. William Franklin, Obispo, <i>Vicepresidente</i>	Western New York, II	2018
La Rvma. Laura J. Ahrens, Obispa	Connecticut, I	2021

Clero con Responsabilidades Pastorales:

El Muy Rvdo. Canónigo Michael A. Bamberger	Los Angeles, VIII	2021
La Rvda. Dra. Canóniga Dra. Katharine C. Black	Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Canónigo Dr. Stephen C. Holmgren	Western Michigan, IV	2018
El Rvdo. Dr. Adam P. Kradel	Pennsylvania, III	2021
La Rvda. Dra. Danielle E. Tumminio	Massachusetts, I	2018
El Rvdo. Peter T. Vanderveen	Pennsylvania, III	2018

Miembros de Facultades:

El Muy Rvdo. Dr. Thomas C. Ferguson	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Dra. Paula D. Nesbitt	California, VIII	2018
El Rvdo. Dr. Hugh R. Page, Jr.	Northern Indiana, V	2021

Laicos:

Dra. Elizabeth L. Anderson	Los Angeles, VIII	2021
Dr. Frederick W. Gerbracht, Jr.	Long Island, II	2018
Dra. Norma N. Givens	Upper South Carolina, IV	2021
Sra. M. Anne LeVeque	Maryland, III	2021
Sra. Janet Powers Roth	Oregon, VIII	2018

Nombramientos:

El Rvdo. Dr. J. Barrington Bates	Newark, II	2021
Dra. Barbara A. Allison-Bryan	Virginia, III	2021

Ex-Officio:

El Rvdmo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado		
La Rvda. Gay Clark Jennings		

Director Ejecutivo, Secretario de la Junta y Administrador del EOG:

Sr. Duncan C. Ely, Holy Cross Episcopal Church, 150 Melrose Avenue, Tryon, NC 28782-3327

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

Renuncias en 2015:

El Rvdo. Dr. Frank G. Kirkpatrick (Connecticut, 2018)

El Muy Rvdo. Dr. Patrick L. Malloy (New York, 2018)

Dra. Sandra D. Michael (Central New York, 2018)

Renunció en 2017:

El Rvdo. Dr. Duane A. Smith (Lexington, 2021)

Nombramientos (en virtud del Canon III.15.1) en 2016:

El Rvdo. Dr. J. Barrington Bates (Newark, 2021)

Dra. Barbara A. Allison-Bryan (Virginia, 2021)

El Rvmo. Larry R. Benfield y El Rvdo. Canónigo Michael A. Bamberger están autorizados para recibir enmiendas no sustanciales a este informe.

Mandato

El mandato canónico de la Junta General de Examinadores de Capellanes (GBEC) [Canon III.15.2 (a)] dice: “La Junta General de Capellanes Examinadores, con asistencia profesional, preparará al menos una vez al año un Examen de Ordenación General que abarcará las materias dispuestas en el Canon III.8.5(g) y (h) y lo llevará a cabo, administrará y evaluará con respecto a los Candidatos a las Órdenes Sagradas que sus diferentes Obispos hayan identificado ante la Junta.”

Resumen de las actividades

El trienio 2016-2018 de la GBEC se ocupó enteramente en llevar a cabo sus obligaciones canónicas:

- Continuar la reestructuración y transformación continuas de largo alcance de sus procesos y estructuras bajo la dirección de su junta, personal, consultor de pruebas educativas profesionales, profesionales de la tecnología y otros para:
 - mejorar la eficacia y la capacitación de voluntarios;
 - reducir los gastos;
 - facilitar un Examen de Ordenación General (EOG) que refleje las necesidades cambiantes de la TEC;
 - adherirse a los últimos y más profesionales estándares psicométricos para la creación de preguntas y la evaluación de respuestas.

- Dar electrónicamente un Examen de Ordenación General anual (EOG) en todos los seminarios episcopales y en más de cincuenta (50) diversos lugares en los Estados Unidos y en el extranjero a:
 - 165 candidatos en 2016
 - 191 en 2017
 - 175 (estimado) en 2018
- Evaluó esas respuestas e informó los resultados y recomendaciones de los exámenes a:
 - los candidatos
 - las autoridades diocesanas
 - los decanos del seminario (sobre los resultados y cómo se compararon sus candidatos con los de otros seminarios)
- Se reunió en:
 - reuniones anuales del 4 al 7 de octubre de 2016; del 3 al 6 de octubre de 2017; y del 2 al 5 de octubre de 2018, en Kanuga Conferences, Inc., Hendersonville, NC, para finalizar y aprobar las preguntas del (EOG) y las rúbricas de puntaje y atender a otros asuntos;
 - reuniones de evaluación del 29 de febrero al 3 de marzo de 2016; del 20 al 23 de febrero de 2017; y del 19 al 22 de febrero de 2018, en Kanuga Conferences, Inc., Hendersonville, NC, para escribir evaluaciones de las respuestas del EOG.
- Fomentó la comunicación con los constituyentes a través del sitio web y otros medios electrónicos tales como:
 - la asistencia de la Presidencia de la GBEC anualmente a la Cámara de Obispos;
 - visitas anuales del Director Ejecutivo a casi todos los seminarios episcopales y otras instituciones educativas con estudiantes episcopales para reunirse con estudiantes, administradores y profesores.
- Administró cuerpos de voluntarios:
 - Reclutando, capacitando, supervisando y ayudando a voluntarios en cada ciclo anual.
 - Utilizando anualmente alrededor de cien voluntarios que trabajan electrónicamente en:
 - equipos redactores de preguntas
 - equipos de pruebas de campo
 - equipos de evaluación
- Evaluó la administración y los procesos de la GBEC (incluida la redacción de preguntas y la evaluación de respuestas) para:
 - adaptar y mejorar los exámenes y procedimientos subsiguientes;
 - mejorar la administración y capacitación de voluntarios.

- Recibió comentarios de los constituyentes, consultores, personal, juntas directivas, otros voluntarios y personas de la Iglesia en general, que demuestran:
 - distribución oportuna de los resultados del EOG;
 - gran uniformidad en las evaluaciones;
 - manejo eficiente;
 - comunicación receptiva.
- Continuó mejorando un sitio web dedicado a:
 - impartir información sobre la GBEC y su ministerio y los EOG;
 - recibir nominaciones de personas para tomar el EOG;
 - transmitir preguntas del EOG, recibir respuestas del EOG y proporcionar resultados a candidatos, obispos y decanos del seminario;
 - mejorar la comunicación y reducir a un mínimo los gastos de franqueo e imprenta;
 - mantener un amplio conjunto de preguntas frecuentes para distribución electrónica e impresa con el fin de:
 - describir la historia y el propósito de la GBEC;
 - explicar el EOG y su administración y evaluación;
 - publicar sugerencias para tomar el examen;
 - proporcionar los últimos quince años de EOG;
 - poner a disposición de los candidatos las preguntas interactivas de práctica para el EOG.
- Mantuvo las normas para cada una de las seis áreas canónicas:
 - ampliamente distribuidas a través de la para comentarios;
 - las publicó en el sitio web de la GBEC.
- Recopiló y publicó extensas estadísticas anuales, un ejemplo muy básico de lo cual es:

2016	En General		<u>M.Div. (actual/anterior)</u>		Capacitados en dióc. o localmente							
Candidatos	165		128		26							
	Competente/No comp.		Competente/No comp.		Competente/No comp.							
Sagradas Escrituras	146	88%	19	12%	119	93%	9	7%	19	73%	7	27%
Historia de la Iglesia	146	88%	19	12%	115	90%	13	10%	22	85%	4	15%
Ética Cristiana	138	84%	17	16%	110	86%	18	14%	19	73%	7	27%
Práctica de Min.	130	79%	35	21%	105	82%	23	18%	18	69%	8	31%
Teol Cristiana.	135	82%	30	18%	109	85%	19	15%	17	65%	9	35%
Adoración Cristiana	130	79%	35	21%	104	81%	24	19%	17	65%	9	35%
Totales	825	83%	165	17%	662	86%	106	14%	112	72%	44	28%

2017	En General				M.Div. (actual/anterior)				Capacitados en dióc. o localmente			
Candidatos	191				153				22			
	Competente/No comp.				Competente/No comp.				Competente/No comp.			
Sagradas Escrituras	145	76%	46	24%	122	80%	31	20%	15	68%	7	32%
Historia de la Iglesia	176	92%	15	8%	142	93%	11	7%	18	82%	4	18%
Ética Cristiana	99	52%	92	48%	81	53%	72	47%	10	45%	12	55%
Práctica de Min.	160	84%	31	16%	129	84%	24	16%	16	73%	6	27%
Teol Cristiana.	160	84%	31	16%	132	86%	21	14%	16	73%	6	27%
Adoración Cristiana	157	82%	34	18%	131	86%	22	14%	17	77%	5	23%
Totales	897	78%	249	22%	737	80%	181	20%	92	70%	40	30%

2018 (aún no se tenía en la fecha de presentación de este informe)

Observaciones: La GBEC y su asesor de pruebas consideran que una tasa de competencia del setenta y cinco (75) al ochenta (80) por ciento es una indicación de un buen EOG. La tasa media de competencia general actual es del ochenta y tres (83) por ciento para 2016 y del setenta y ocho (78) por ciento para 2017.

- Se aceptaron las renunciaciones del Rev. Dr. Frank G. Kirkpatrick, El Muy Rdo. Dr. Patrick L. Malloy, la Dra. Sandra D. Michael y el Rev. Dr. Duane A. Smith.
- Se dio la bienvenida al Rev. Dr. J. Barrington Bates (Newark, 2021) y a la Dra. Barbara A. Allison-Bryan (2021).

METAS Y OBJETIVOS PARA EL TRIENIO 2019-2021

Los principales objetivos de la GBEC durante el próximo trienio serán continuar cumpliendo con sus obligaciones canónicas:

- desarrollar anualmente un Examen de Ordenación General;
- administrarlo;
- evaluar las respuestas;
- reportar los resultados de los exámenes a los candidatos, sus autoridades diocesanas y los decanos de sus seminarios;
- recopilar y reportar estadísticas y análisis.

Además, la GBEC tiene previsto continuar:

- elaborando exámenes que proporcionarán a las autoridades diocesanas información útil para el diagnóstico y la evaluación de sus candidatos;

- facilitando a los seminarios y a las diócesis estadísticas sobre las calificaciones en el EOG anual;
- reduciendo los gastos, aprovechando los recursos, mejorando la eficacia, aumentando el uso de la tecnología electrónica y respondiendo a las necesidades de la TEC con un EOG diseñado y administrado profesionalmente;
- Perfeccionando y actualizando el sitio web de GBEC para:
 - reflejar la transparencia de la GBEC sobre su trabajo;
 - permitir un acceso fácil a la información sobre la GBEC y el EOG;
 - lograr que la administración electrónica del EOG sea tan fácil de usar como sea posible.
- Entablando relaciones:
 - comprometiéndose con el desarrollo y capacitación de la junta;
 - colaborando con otros grupos de la iglesia, provinciales y diocesanos;
 - colaborando con seminarios episcopales y otros e instituciones educativas;
 - comunicándose con obispos, estudiantes y sus diócesis.
- Manteniendo estadísticas detalladas y extensas para cada ciclo anual.

Presupuesto

La Junta General de Capellanes Examinadores ha sido desafiada a ser autosuficiente durante el trienio actual. Partiendo de los resultados efectivos en 2016 y 2017 y los resultados esperados durante 2018, tiene previsto cumplir con ese desafío. La GBEC ha reducido sus reuniones y sus asistentes en un ochenta (80) por ciento y los gastos totales de la GBEC en un ochenta (80) por ciento (y los gastos de oficina en un noventa (90) por ciento) desde el trienio 2007-2009. En 2016, la GBEC elevó la tarifa del EOG de \$500 a \$750.

Descripción	Pres. 2016-2018 adoptado por la CG	Efectivo 2016	2019-2020 Rev. sept. 2017	2018 Rev. sept. 2017	2016-2018 Rev. sept. 2017
Ingresos	(556,729)	(123,000)	(144,000)	(127,500)	(394,500)
No empleados	399,550	30,584	53,000	53,000	136,584
Empleados	222,179	85,543	85,585	92,927	268,055
Total		(6,873)	(1,415)	(18,427)	(10,139)

Descripción	Pres. 2016-2018 aceptado por la CG	2016-2018 Rev. oct. 2017	2019-2021 Anteproyecto
Ingresos	(556,729)	(394,500)	(395,000)
No empleados	399,550	136,584	178,747
Empleados	222,179	268,055	305,377
Total		10,13)	89,124

VIÁTICOS Y REUNIONES DE LA JUNTA

La Junta General de Capellanes Examinadores se reunirá en tres (3) ocasiones durante el próximo trienio, para lo cual requerirá US\$20,000 para 2019, US\$20,000 para 2020 y US\$20,000 para el año 2020, para un total de US\$60,000 para el trienio.

JUNTA PARA EL MINISTERIO DE TRANSICIÓN

Miembros

Sra. Judith A. Stark, <i>Presidenta</i>	Southwest Florida, IV	2018
El Rvdo. Canónigo Stuart Wright, <i>Secretario</i>	Maryland, III	2018
La Rvda. Paula Clark	Washington, DC, III	2021
La Rvda. Canóniga Elizabeth Easton	Nebraska, VI	2021
El Rvmo. Douglas Fisher, Obispo	Western Massachusetts, I	2021
El Rvma. Ann Elliott Hodges-Copple, Obispa	North Carolina, IV	2018
Canóniga Jill Mathis	Pennsylvania, III	2021
Sra. Denise Obando	California, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo James H. Pritchett, Jr.	Western North Carolina, IV	2018
El Rvmo. Allen Shin, Obispo	New York, II	2021
El Rvmo. Kirk Stevan Smith, Obispo	Arizona, VIII	2018
Sr. Michael P. Spencer	Eastern Michigan, V	2018
El Rvdm. Michael Curry, Obispo Primado, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV	2018
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex-Officio</i>	Ohio, V	2018

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

No hay cambios en la membresía.

Representación en la Convención General: El Obispo Douglas Fisher y la Sra. Judy Stark tienen autorización para recibir enmiendas no sustanciales para este informe en la Convención General.

Mandato

Canon III.16.1 - 2

Sec. 1 (a) Deberá haber una Junta para el Ministerio de Transición de la Convención General que consista en doce (12) miembros, de los cuales cuatro (4) deberán ser Obispos, cuatro (4) Presbíteros o Diáconos y cuatro (4) Laicos. (b) Los Obispos serán nombrados por el Obispo Presidente. Los Presbíteros o Diáconos y los Laicos serán nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados. Todos los nombramientos de la Junta estarán sujetos a la confirmación de la Convención General. (c) Los miembros prestarán sus servicios en períodos que comiencen en la clausura de la Convención General en que hayan sido confirmados y terminen al concluir la segunda reunión ordinaria subsiguiente. Los miembros no podrán ejercer por períodos sucesivos. (d) En cada reunión ordinaria de la Convención General se nombrará a una mitad de los miembros para prestar servicios por períodos completos. (e) El Obispo Presidente o el Presidente de la Cámara de Diputados, según corresponda,

nombrará a las personas que llenarán las vacantes. Dichos nombramientos cubrirán la parte restante del período de dichos miembros y, si en el ínterin hubiese una reunión ordinaria de la Convención General, los nombramientos por períodos que se extiendan más allá de dichas reuniones estarán sujetos a confirmación de la Convención General. Los miembros nombrados para cubrir dichas vacantes no quedarán descalificados para ser nombrados por períodos completos en el futuro.

Sec. 2. Los deberes de la Junta de Colocaciones de la Iglesia serán: (a) Supervisar la Oficina para el Ministerio de Transición. (b) Facilitar apoyo para la capacitación de obispos y personal diocesano en los procesos de ministerio de transición. (c) Estudiar las necesidades y tendencias del ministerio de transición en la Iglesia Episcopal y en otras entidades cristianas. (d) Editar y distribuir informes e información sobre el ministerio de transición que se consideren útiles para la Iglesia. (e) Cooperar con los Centros para Misión y las otras juntas, comisiones y agencias de la Iglesia que tienen relación con el ministerio de transición, y en particular con el Consejo Ejecutivo. (f) Informar sobre su trabajo y el trabajo de la Oficina para el Ministerio de Transición en cada reunión ordinaria de la Convención General. (g) Reportarse anualmente ante el Consejo Ejecutivo como parte de su responsabilidad por los fondos que recibe la Oficina para el Ministerio de Transición. (h) Trabajar en cooperación con el personal del Centro Episcopal. (i) Satisfacer otras obligaciones que pueda asignar la Convención General.

MANDATO ESPECÍFICO DE LA CG78

Resolución 2015- A031 Continuar el desarrollo de la herramienta de búsqueda para las clérigas:

Se resuelve, Que la 78a Convención General instruya a la Oficina de Ministerios de Transición, a la Oficina de Desarrollo Pastoral y al Comité sobre la Situación de la Mujer del Consejo Ejecutivo a proseguir con el desarrollo de los recursos de la herramienta de búsqueda para las clérigas y los comités de discernimiento de líderes eclesiales durante el trienio 2016-2018; y asimismo

Se resuelve, Que la 78a Convención General extienda su agradecimiento por apoyar la herramienta de búsqueda en la 77a Convención General, y que llame a los obispos y a los demás líderes diocesanos a exhortar al uso de dicha herramienta por parte de los comités de búsqueda y los ministerios de transición y a promover su disponibilidad entre las clérigas; y asimismo

Se resuelve, Que la 78a Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que asigne US\$20,000 para continuar desarrollando el kit de herramientas de búsqueda y de recursos como el mayor desarrollo de materiales en línea, traducción al español y videografía.

La Resolución 2015 - A031 pide que continúe el desarrollo de los recursos de la herramienta de búsqueda para las clérigas y los comités de discernimiento de líderes eclesiales. También pide a

los obispos y a los demás líderes diocesanos que exhorten al uso de dicha herramienta por parte de los comités de búsqueda y los ministerios de transición.

Resumen de las actividades

REUNIONES

La Junta se reunió en persona en el Maritime Center en Linthicum Heights, MD en noviembre de 2015; en el Centro de Conferencias de Oak Ridge en Chaska, MN del 5 al 7 de octubre de 2016; y de nuevo en el Maritime Center en marzo de 2017. La Junta también efectuó teleconferencias por Adobe Connect en enero, abril y julio de 2016, así como en enero, agosto y noviembre de 2017.

Este ha sido un trienio de extraordinario avance, logros y salud para la Junta para el Ministerio de Transición. Tanto en medidas concretas como en diálogo prudente, hemos respondido a las necesidades de una Iglesia cambiante.

Hemos llegado a considerar que el ministerio de transición es una vía que inicia con quienes comienzan a sentir un llamado al ministerio de los ordenados y que continúa hasta las Comisiones sobre el Ministerio de las diócesis que escuchan ese llamado, hasta los seminarios que capacitan a los futuros clérigos o la formación que ocurre dentro de la diócesis, y hasta los primeros llamados y las posteriores carreras profesionales y jubilaciones.

En cada paso, todos nosotros enfrentamos el desafío de reconocer las necesidades cambiantes de la Iglesia, las habilidades que los clérigos deben poseer en el presente y en el futuro, que podrían ser muy diferentes a lo que se necesitaba en el pasado, y las expectativas de lo que será una carrera profesional en la iglesia, que podrían ser muy diferentes a lo que se prometía en el pasado. Nos cuestionamos en voz alta si cada parte de la vía está consciente de cómo las demás partes visualizan el mundo y cómo estamos preparando a los clérigos para enfrentar esa realidad.

Cuando nos reunimos en el Maritime Center en noviembre de 2015 para nuestra primera reunión como junta recién constituida, pensamos en voz alta acerca de cómo serían los presbíteros del mañana. Estas son algunas notas de nuestro rotafolio acerca de las conclusiones obtenidas: “Tatuajes... Un perfil de citas en línea... Un primer idioma que no sea el inglés... Una primera vocación... Un segundo empleo... Un cónyuge del mismo sexo... Una forma de relacionarse con la comunidad además de la Iglesia (participar en una banda)”.

Ahora que lo analizamos, esto describe a muchos de nuestros clérigos actuales. Lo que queremos decir (y la información reciente del Church Pension Group nos apoya) es lo siguiente: El antiguo modelo del presbítero (de tiempo completo, para una iglesia a la vez, con un servicio ininterrumpido mientras él, y en el pasado siempre era un “él”, progresaba con aumentos de sueldo regulares) está desapareciendo rápidamente.

Mientras pensábamos más en la transición, de dónde provenimos y hacia dónde vamos, uno de nuestros miembros, el Obispo Doug Fisher del poniente de Massachusetts, propuso una “Invitación a la Iglesia”, para preguntarnos y reflexionar con la Junta, una oportunidad para hacer que la Iglesia en general participe en una conversación acerca de las tendencias y los cambios que vemos. No tenemos las respuestas. La sabiduría proviene de todos los que componen la Iglesia. Desde que publicamos la invitación en la primavera de 2017, hemos recibido opiniones positivas. La invitación se ha utilizado para iniciar conversaciones durante los días para clérigos, en convenciones de la diócesis y en otros contextos relacionados con la Iglesia. La “Invitación a la Iglesia” está publicada en el sitio web de la Iglesia Episcopal (www.episcopalchurch.org/page/invitation-church). Esperamos reunirnos y compartir más opiniones con la Iglesia en general.

Las cuestiones específicas que destacamos y sobre las que se hace eco en los informes de muchos otros organismos interinos, son las siguientes: la Iglesia envejeciente (tanto los clérigos como los feligreses), las parejas en las que ambos han sido llamados a servir, la energía más allá de la parroquia (ministerio no tradicional y no parroquial), la diversificación del clero, el ministerio interino, el liderazgo de clérigos de tiempo parcial, los compañeros en plena comunión, el ministerio eficaz en entornos multiculturales, el proceso actual de convocatoria y los hechos acerca del ministerio de transición actual.

Todos somos parte de la vía. El hecho de que estos temas surjan una y otra vez en diversos contextos y diferentes puntos de vista sugiere que esas son, de hecho, las conversaciones que debemos tener. El final de este trienio no significa que sea el final de las conversaciones.

ACONTECIMIENTOS ACTUALES

La junta reconoce ciertas tendencias en el ministerio de transición, y muchas de ellas se duplican. A medida que disminuye la disponibilidad de puestos para clérigos de tiempo completo, aumenta la necesidad de un liderazgo ordenado bivocacional y de tiempo parcial. Esto crea inquietudes acerca de la formación, el tiempo, la compensación, la mayordomía de los recursos y las expectativas para la congregación y su líder espiritual. Ambos deben aprender a vivir la oportunidad del crecimiento espiritual y la renovación disponibles a través de un tipo diferente de modelo de liderazgo.

Las clérigas, los clérigos de color y los clérigos LGBTQ continúan enfrentando prejuicios conscientes o inconscientes en el proceso de convocatoria. Las mujeres están desproporcionadamente representadas en las convocatorias de tiempo parcial, interinas, alternas y que no reciben estipendios. Esto afecta su capacidad de obtener ingresos a lo largo de su carrera profesional y su pensión final. (CPG ha documentado una diferencia en los ingresos de casi veinte (20) por ciento entre hombres y mujeres.) La paridad en las compensaciones es una cuestión de justicia para la Iglesia, y la Junta votó en favor de la Resolución A091, propuesta por la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones, en la que se urge a alcanzar la paridad de pagos.

Este trienio establecimos una relación con el Church Pension Group. Su Vicepresidenta Ejecutiva, la Rev. Anne Mallonee, y su Vicepresidente Sénior para Investigación y Datos, Matthew Price, fueron nuestros invitados en una de las convocatorias a conferencias trimestrales, y el presidente de la junta fue invitado a responder durante la Conversación del Centenario “Perspectivas e Ideas” que se llevó a cabo en la ciudad de Nueva York en septiembre de 2017. Esta es una relación que estamos deseosos de cultivar.

MISIONERO PERMANENTE

En mayo de 2016, el Obispo Presidente nombró a la Rev. Meghan Froehlich para el puesto permanente de Misionera para el Ministerio de Transición, que había venido desempeñando de manera interina desde enero de 2015. Sus profundos conocimientos acerca del proceso de transición, su sólida relación con los ministros de transición de las diócesis y otros miembros de la Iglesia, y sus habilidades técnicas en la práctica la distinguieron como la opción ideal. La Oficina para el Ministerio de Transición ha crecido, se ha solidificado y se ha vuelto incluso más valiosa para la Iglesia en general bajo nuestro nuevo liderazgo de misioneros y con el sólido respaldo de Sabrina Nealy, Coordinadora de Sistemas y Asociada de la Oficina para el Ministerio de Transición en el Centro Episcopal. Juntas representan una imagen positiva, útil y profesional ante los constituyentes a quienes servimos.

BASE DE DATOS DE LA CARTERA DE LA OFICINA PARA EL MINISTERIO DE TRANSICIÓN

La base de datos de la cartera de la Oficina para el Ministerio de Transición es un servicio de la Iglesia Episcopal para ayudar a toda la Iglesia en los procesos de búsquedas y llamadas a clérigos, líderes laicos y comunidades de culto. El personal de la Oficina para el Ministerio de Transición ofrece ayuda individualizada a todos los usuarios, con soporte técnico por teléfono, video y correo electrónico.

Como la tecnología ha cambiado rápidamente en años recientes, la base de datos se encuentra en proceso de actualización y mejora. La Junta para el Ministerio de Transición, los ministros de transición de las diócesis, los obispos y otros usuarios de la cartera resaltaron las áreas para mejora. Se están llevando a cabo actualizaciones en las siguientes áreas:

- * Mejora de la experiencia del usuario, incluida la facilidad de uso
- * Estabilidad y funcionalidad completa en las plataformas para tabletas, computadoras portátiles, escritorios y móviles
- * Fiabilidad entre plataformas (uso en PC, Mac, Linux y en todos los exploradores web)
- * Funciones de búsqueda
- * Reforzamiento de la seguridad informática

En el siguiente trienio, con la participación de los usuarios, se podrán esperar mejoras en las siguientes áreas:

- * Simplificación de las páginas informativas sobre compensaciones
- * Descripción de puestos disponibles
- * Opciones especializadas de búsquedas y resultados
- * Cualquier seguridad necesaria para proteger la información
- * Cambios identificados por los usuarios principales y otros, con orientación de la Junta

REUNIÓN NACIONAL DE MINISTROS DE TRANSICIÓN DE LAS DIÓCESIS

Otro logro importante de este trienio es la decisión, en respuesta a la gran demanda de ministros de transición de las diócesis, de facilitar una reunión de dichos ministros de toda la Iglesia, por primera vez desde que se llevó a cabo una reunión en conjunto con la conferencia CODE de Minneapolis. Ya está programada para llevarse a cabo del 26 al 29 de marzo de 2019 en el centro de conferencias de la diócesis de Utah.

Esta reunión responderá a nuestro mandato de facilitar capacitación, respaldo y desarrollo profesional para quienes participan en el ministerio de transición y para educar a los ministros de transición de las diócesis y a otros acerca de los recursos disponibles por medio de la Oficina para el Ministerio de Transición (sitio web y herramientas móviles) y de la naturaleza cambiante del ministerio de transición (gran parte de la cual se analiza en detalle en otra parte de este informe).

EXPANSIÓN DEL CONJUNTO DE HERRAMIENTAS

En la Resolución 2015-A031, aprobada por la 78a Convención General, se pidió que la Junta ampliara el conjunto de herramientas para búsqueda en línea creado en 2015 en respuesta a una resolución previa de la Convención General (www.episcopalchurch.org/page/cast-wide-net).

Lo estamos haciendo al:

- actualizar el material existente (por ejemplo, el nuevo informe de compensación del CPG);
- agregar el material acerca de parejas en las que ambos han sido llamados a servir (de las cuales ahora existen quinientas [500] en la Iglesia Episcopal) creado por la Rev. Diane Vie como parte de su trabajo de doctorado;
- ofrecer material nuevo sobre cómo leer el perfil de una parroquia o de una diócesis;

- disponer de una lista de cosas que las mujeres que buscan el episcopado deben y no deben hacer

Esperamos que este nuevo material se publique durante el primer trimestre de 2018.

CAPACITACIÓN

El trabajo más visible de los ministros de transición de las diócesis se relaciona con su colaboración, como miembros del personal del obispo, con los clérigos y las congregaciones mientras disciernen el nuevo liderazgo de los clérigos para una comunidad de culto. Este proceso se implementa de manera diferente en cada diócesis y se adapta para satisfacer las necesidades de cada congregación.

Los ministros de transición de las diócesis deben ser líderes ingeniosos que eduquen al personal de sus diócesis, a sus congregaciones y a sus candidatos acerca de las expectativas, necesidades y desafíos creativos que enfrentamos como Iglesia, según lo analizado anteriormente.

Para los nuevos ministros de transición, el desarrollo de las habilidades técnicas y de relaciones para esta compleja responsabilidad requiere tiempo, un tiempo que es por lo general escaso, ya que las vacantes en los puestos no siguen ningún programa fijo. La Junta busca ofrecer opciones para capacitar a los nuevos ministros de transición de las diócesis y para apoyar su trabajo continuo.

Los ministerios de transición de las diócesis prestan sus servicios en una creciente variedad de configuraciones del personal de los obispos. Algunos trabajan de tiempo completo y su única obligación es el ministerio de transición, otros trabajan de tiempo parcial con compensación, otros más fungen como ministros de transición de las diócesis y al mismo tiempo como rectores y no reciben compensación, y muchos también fungen como Canónigos Ordinarios con múltiples áreas de responsabilidad. Algunos ministros nuevos de transición de las diócesis cuentan con predecesores que están disponibles como recursos, pero otros no. Algunos ministros nuevos de transición de las diócesis tienen experiencia previa en transiciones, mientras que otros son nuevos en esta área especializada del ministerio. En algunas diócesis, el obispo es el ministro de transiciones y podría requerir una capacitación única.

La capacitación de los nuevos ministros de transición de las diócesis proviene de tres (3) fuentes principales. Durante el último trienio, los dos (2) miembros del personal de la Oficina para el Ministerio de Transición han proporcionado capacitación individualizada y respaldo continuo para los nuevos ministros de transición de las diócesis. Otras formas de capacitación y respaldo provienen de otros ministros de transición de las diócesis, con frecuencia de una diócesis vecina o similar. Una tercera fuente son los grupos del ministerio de transición regional, que se componen de una o más provincias. Estos grupos normalmente se reúnen dos veces al año y ofrecen capacitación formal o informal, así como para los nuevos ministros de transición de las diócesis.

Nuestra reunión nacional de ministros de transición de las diócesis, propuesta para 2019, agregará una cuarta oportunidad para que los líderes del ministerio de transición fortalezcan sus habilidades. Como gran parte del trabajo de encontrar buenos candidatos involucra el desarrollo de redes y relaciones, no se debe subestimar el valor de este tiempo que pasaremos juntos.

La Junta está considerando el desarrollo de una lista de verificación de habilidades y preguntas que reconozcan las diferencias entre los procesos de las diócesis, y que permitan asegurar que los ministros de transición de las diócesis reciban capacitación en todas las áreas necesarias. El misionero de la Oficina para el Ministerio de Transición asiste a muchas de las reuniones regionales y puede compartir las mejores prácticas acerca de la capacitación entre los grupos regionales.

CONVERSACIONES MÁS AMPLIAS

Como las tendencias del ministerio de transición están mostrando cambios cada vez mayores en toda la Iglesia, varios grupos se han reunido en conversaciones que incluyen a Obispos, Ministros de Transición de las Diócesis, Comisiones sobre el Ministerio y líderes de formación teológica.

Durante los últimos dos (2) años, la Provincia III ha convocado a una conversación anual sobre “Cómo llamar a la futura Iglesia” y ha abordado temas que incluyen la diversidad, la forma en que la gente es convocada al ministerio, si la formación lleva a los tipos de liderazgo que la Iglesia necesita, cómo equipar mejor al liderazgo laico para una Iglesia cambiante, formas creativas de ofrecer una formación en colaboración, formas de entablar una colaboración entre las episcopales y más allá de estas iglesias episcopales. Otros grupos regionales han ofrecido conversaciones similares y están desarrollando planes para tener discusiones similares a futuro.

CHURCH PENSION FUND

Miembros

Sra. Barbara Creed, <i>Presidenta</i>	El Camino Real, VIII	2018
El Rvdo. Dr. Timothy Mitchell, <i>Vicepresidente</i>	Kentucky, IV	2021
Sra. Sandra Swan, <i>Vicepresidenta</i>	East Carolina, IV	2021
Sra. Martha Alexander	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Thomas Brown	Massachusetts, I	2021
La Rvma. Diane M. Jardine Bruce, <i>Obispa</i>	Los Angeles, VIII	2018
Sr. Vincent Currie Jr.	Central Gulf Coast, IV	2018
El Rvmo. Clifton Daniel, <i>Obispo</i>	New York, II	2018
Sr. Gordon Fowler	Pennsylvania, III	2018
Sr. Delbert Glover	Rhode Island, I	2018
Sr. Ryan Kusumoto	Hawaii, VIII	2018
La Rvda. Déan Tracey Lind	Ohio, V	2021
Sr. Kevin Lindahl	Colorado, VI	2021
Canóniga Kathryn McCormick	Mississippi, IV	2018
Sra. Sandra McPhee	Chicago, V	2021
Sra. Margaret Niles	Olympia, VIII	2021
Sr. Sleiman (Solomon) Owayda	Massachusetts, I	2018
Sra. Diane Pollard	New York, II	2018
El Rvmo. Brian N. Prior, <i>Obispo</i>	Minnesota, VI	2021
El Rvmo. Gregory Rickel, <i>Obispo</i>	Olympia, VIII	2021
Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine	The Virgin Islands, II	2018
Sra. Anne Vickers	Southwest Florida, IV	2021
La Rvda. Canóniga Dra. Sandye A. Wilson	Newark, II	2021
Sra. Mary Kate Wold	New York, II	
Sr. Cecil Wray	New York, II	2018

Resumen de las actividades

PANORAMA GENERAL - CIEN (100) AÑOS DE SERVICIO A LA IGLESIA EPISCOPAL

Church Pension Fund (CPF) proporciona beneficios de jubilación para el clero y el personal laico calificado de la Iglesia Episcopal. CPF también supervisa una variedad de empresas afiliadas que incluyen: Church Life Insurance Corporation, The Episcopal Church Medical Trust, The Church Insurance Companies y Church Publishing Incorporated (en conjunto Church Pension Group o CPG).

La relación entre la Iglesia Episcopal (la Iglesia) y CPF comenzó hace más de un siglo. La Iglesia se inquietó durante mucho tiempo por el gran número de clérigos carentes de recursos adecuados para financiar una

jubilación digna. En 1910, y con la aprobación de la Convención General, el Obispo William Lawrence promovió que se creara la Comisión Conjunta para el Apoyo del Clero que estudiaría la factibilidad de un sistema de pensión obligatoria para el clero Episcopal.

Como respuesta a las recomendaciones de dicha Comisión, la Convención General de 1913 autorizó a los comisionados a crear Church Pension Fund, una corporación independiente dedicada a tomar las medidas necesarias para establecer un fondo de pensión para el clero. La Convención General de 1916 también estableció un canon en la Constitución y los Cánones de la Iglesia (ahora el Título I, Canon 8), con el fin de darle la autoridad al CPF para administrar pensiones y demás prestaciones a favor del clero Episcopal y para recolectar alcúotas para sufragar esos beneficios.

Habiendo obtenido los fondos iniciales, CPF abrió sus puertas 1917 y envió su primer cheque de pensión el 10 de marzo de ese año. Así comenzó la misión de CPF de servir a la Iglesia al proporcionar beneficios de jubilación y para empleados al clero, y eventualmente, al personal laico.

CPG observa su centenario en el periodo del 10 de marzo de 2017 al 10 de marzo de 2018. Su visión sigue en pie conforme avanza este siglo: brindar a sus clientes el nivel más alto posible de seguridad económica durante la jubilación en forma congruente con la mayordomía financiera, de parte de CPF, y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. En términos de su visión, la dedicación de CPF ha facilitado su trabajo y su colaboración cercana con la Iglesia durante el pasado siglo.

CPG se dedica a tres tipos de tareas actualmente: prestaciones de empleados, seguro de propiedad y accidentes, y publicaciones. Cada año CPG organiza cientos de programas educativos, atiende más de 75 mil llamadas de clientes, visita casi 3 mil congregaciones y otras instituciones y recibe más de 320 mil visitas en su página web. CPG es una empresa compleja con tres valores principales que guían todas sus actividades: profesionalismo, compasión y confiabilidad.

Al igual que la mayoría de los fondos de pensiones, la estructura jurídica y gubernamental de CPF está diseñada para proteger sus activos a beneficio de sus participantes. Los fideicomisarios de CPF son elegidos por la Convención General. Sin embargo, una vez elegidos, sus obligaciones legales y fiduciarias son para con CPF y, en forma indirecta, para con sus participantes.

El Informe del Libro Azul repasa el trabajo que ha llevado a cabo CPF durante el último trienio y describe las diversas áreas que han recibido el mayor enfoque.

JUNTA DIRECTIVA Y GOBIERNO DE CPF

CPF se gobierna por medio de una Junta de Fideicomisarios con veinticinco (25) integrantes elegidos por la Convención General, además de un Director Ejecutivo y un Presidente.

Junta de Fideicomisarios de Church Pension Fund

<p>Periodos que terminan en 2018:</p> <p>Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine, Esq.* Abogada del Bufete de Abogados Rosalie Simmonds Ballentine, P.C. St. Thomas, U.S. Virgin Islands</p> <p>Sra. Barbara B. Creed, Esq. Presidenta, Junta de Church Pension Fund Abogada jubilada de Trucker Huss, APC Portola Valley, California</p> <p>Ilma. Diane M. Jardine Bruce* Obispa Sufragánea, Diocese of Los Angeles Irvine, California</p> <p>Vincent C. Currie, Jr. Administrador (jubilado) Diocese of the Central Gulf Coast Pensacola, Florida</p> <p>Ilmo. Clifton Daniel III, Obispo* Decano Interino The Cathedral Church of Saint John the Divine Nueva York, Nueva York</p> <p>Sr. Gordon B. Fowler, Jr.* Presidente, Director Ejecutivo y Director de Inversiones Glenmede Trust Company Bryn Mawr, Pennsylvania</p> <p>Delbert C. Glover. Ph.D.* Vicepresidente (jubilado) de DuPont Providence, Rhode Island</p> <p>Ryan K. Kusumoto* Presidente y Director General Parents and Children Together Honolulu, Hawaii</p> <p>Canóniga Kathryn Weathersby McCormick* Canóniga de Administración y Finanzas (jubilada) Diocese of Mississippi Jackson, Mississippi</p> <p>Solomon S. Owayda* Socio Fundador de Mozaic Capital Advisors Arlington, Massachusetts</p> <p>Diane Pollard Consultora Independiente de Prestaciones y Recursos Humanos Nueva York, Nueva York</p> <p>Cecil Wray, Esq. Socio (jubilado), Devevoise & Plimpton LLP Nueva York, Nueva York</p> <p><i>*(Fideicomisarios candidatos a reelección en 2018)</i></p>	<p>Periodos que terminan en 2021:</p> <p>Rev. Dr. Timothy J. Mitchell Vicepresidente de la Junta de Church Pension Fund Rector, Church of the Advent Louisville, Kentucky</p> <p>Sandra S. Swan, D.L.H. Vicepresidente de la Junta de Church Pension Fund Presidenta Emérita Fondo Episcopal de Beneficencia y Desarrollo Chocowinity, North Carolina</p> <p>Martha Bedell Alexander Ex Legisladora Cámara de Representantes del Estado de Carolina del Norte Charlotte, North Carolina</p> <p>Rev. Thomas James Brown Rector, The Parish of the Epiphany Winchester, Massachusetts</p> <p>Reverenda Déan Tracey Lind Decana (jubilada), Trinity Cathedral Cleveland, Ohio</p> <p>Kevin B. Lindahl, Esq. Abogado General Fire and Police Pension Association Denver, Colorado</p> <p>Sandra F. McPhee, Esq. Law Offices of Sandra Ferguson McPhee Wilmette, Illinois</p> <p>Margaret A. Niles, Esq. Socia, K&L Gates LLP Lake Forest Park, Washington</p> <p>Rvmo. Obispo Brian N. Prior Obispo, Iglesia Episcopal en Minnesota Minneapolis, Minnesota</p> <p>Rvmo. Obispo Gregory H. Rickel Obispo, Diocese of Olympia Seattle, Washington</p> <p>Canóniga Anne M. Vickers, CFA Canóniga de Administración y Finanzas Episcopal Diocese of Southwest Florida Tampa, Florida</p> <p>Rev. Canóniga Dra. Sandye A. Wilson Rectora, The Episcopal Church of St. Andrew and Holy Communion South Orange, New Jersey</p> <p>Mary Katherine Wold Directora General y Presidenta Church Pension Fund Nueva York, Nueva York</p>
-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------	----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------

Labor de la Junta de Church Pension Fund (CPF)

La Junta de CPF toma decisiones importantes sobre las políticas que afectan la estrategia de inversiones, las pensiones y los demás beneficios y servicios. También supervisa la dirección estratégica de un consorcio amplio y variado de negocios. La Junta de CPF debe abordar los asuntos complejos a los que se enfrenta la organización, y debe hacerlo reconociendo la necesidad de tener compasión y flexibilidad y de garantizar la responsabilidad fiscal. Como resultado, los fideicomisarios enfrentan el reto de equilibrar responsabilidades sociales y fiduciarias que a veces se contraponen.

La Junta de CPF se beneficia del asesoramiento de líderes laicos y clérigos, así como de peritos administradores de inversiones, abogados, contadores y profesionales del ámbito empresarial y financiero. Al deliberar sobre sus decisiones, es esencial que la junta se exponga a los consejos más expertos y prudentes que la Iglesia tenga a su disposición. La complejidad de la tarea de CPF hace resaltar las obligaciones fiduciarias de CPF y la necesidad de contar con rectores con experiencia y deseos de participar.

El proceso electoral y la Junta actual de CPF

Como se establece en los Cánones de la Iglesia Episcopal, la Convención General elegirá a doce (12) rectores en 2018, seleccionándolos de la lista de candidatos que presente el Comité Permanente Conjunto para Nominaciones.

Ocho fideicomisarios — Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine, Esq., la Ilma. Dra. Diane M. Jardine Bruce, el Ilmo. Clifton Daniel III, Gordon B. Fowler, Jr., Delbert C. Glover, Ph.D., Ryan K. Kusumoto, Canóniga Kathryn Weathersby McCormick y Solomon S. Owayda — satisfacen los requisitos para reelección y están de acuerdo en ser candidatos. En 2018 se retirarán de la Junta de CPF los siguientes cuatro fideicomisarios, personas que han prestado su servicio fiel durante los dos sexenios consecutivos permitidos en los Cánones de la Iglesia Episcopal: Barbara B. Creed, Esq., Vincent C. Currie, Jr., Diane B. Pollard, y Cecil Wray, Esq. Los trece fideicomisarios restantes seguirán prestando su servicio.

RESEÑA DEL TRIENIO PASADO

Solidez financiera de CPF

La tarea principal más importante de la Junta y la administración de CPF es monitorear la seguridad financiera del mismo y el elemento crítico del desempeño de las inversiones. Aunque CPF recolecta cuotas de cada persona inscrita en uno de sus planes de pensión definidos, las cuotas recolectadas no cubren el costo de los beneficios de sus planes. Por ejemplo, durante el año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2017, CPF recibió aproximadamente US\$97 millones de dólares en tasaciones y pagó casi US\$377 millones de dólares por concepto de pensiones y beneficios relacionados a favor de clérigos y empleados laicos de la Iglesia Episcopal. Es necesario que las inversiones se desempeñen de manera fuerte y constante para llenar la brecha que existe entre los fondos recolectados y la cantidad de prestaciones que se pagan anualmente. Es crítico que las inversiones se desempeñen bien para que CPF cumpla con su misión; y es por ello que CPF enfatiza tanto la administración activa como un proceso prudente de toma decisiones.

CPF invierte principalmente en fondos gestionados por administradores externos; unos 200 actualmente, en acciones, bonos y otros tipos de activos. A través de estos gestores, CPF invierte en casi quinientos (500) fondos diferentes, los cuales, a su vez, mantienen una gama amplia de inversiones individuales. Estos administradores y fondos aportan puntos de vista y mecanismos singulares para atraer inversiones atractivas que CPF considere idóneas para generar los resultados deseados a largo plazo. CPF depende de los administradores para seleccionar cada una de las acciones y los bonos y activos que serán parte de sus carteras de inversión. La excepción es una cartera relativamente pequeña de TIPS (Treasury Inflation Protected Securities) que CPF administra directamente. La labor del equipo interno de inversiones de CPF incluye encontrar, reclutar y contratar gerentes externos entre los administradores más reconocidos del mundo para cada clase de inversión, además de supervisar y evaluar su desempeño continuamente.

CPF sigue en un estado financiero sólido gracias a los buenos resultados de sus inversiones y a mayordomía económica cabal. Esta incluye realizar pruebas de presión con sus activos para determinar si CPF está configurado bien en la actualidad, a fin de poder confiar ampliamente en su capacidad para satisfacer sus necesidades en el futuro. Las pruebas de presión que se le han hecho al plan de pensión para clérigos durante los últimos años, demostraron que CPF tiene un nivel adecuado de activos para cumplir con sus obligaciones durante varias décadas, aunque los activos del plan de pensión para clérigos se encuentren en una zona de precaución. Lo anterior significa que no existen suficientes activos en el plan para (i) mejorar las prestaciones en forma importante, o (ii), reducir de manera significativa el nivel de las tasaciones sin revaluar los niveles de beneficios que ofrece actualmente. Durante el pasado trienio, la Junta de CPF sí aprobó ajustes discrecionales sobre el costo de vida (COLA) para los beneficiarios jubilados del plan de pensión para clérigos, para cada año en que la Administración del Seguro Social ofreciera un COLA para sus beneficiarios. No se les concedieron COLA a los beneficiarios jubilados del Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (plan de jubilación para empleados laicos, Plan DB para Laicos), debido a que la Junta de CPF determinó que hacerlo presionaría demasiado la fuerza económica de ese plan. Vea www.cpg.org/COLA para más detalles.

A la fecha del 30 de septiembre de 2017, los activos de CPF fueron US\$13.2 miles de millones (no auditados). Los activos disponibles para beneficios del plan de pensión para clérigos fueron US\$12.3 miles de millones de dólares (no auditados) y los activos disponibles para beneficios del Plan DB para Laicos fueron \$US199.6 (no auditados). Estas cifras son mejores que las de años anteriores.

Los resultados del año fiscal finalizado el 31 de marzo de 2018 estarán disponibles en la Convención General de julio y aparecerán en línea en el Informe Anual de Church Pension Group para 2018, en www.cpg.org.

Nuevo Director General de Operaciones

En 2016, Francis P. Armstrong suplantó a Jim W. Morrison como Director General de Operaciones de CPG. Armstrong tiene largos antecedentes dentro de la organización, habiendo sido Actuario General de CPG y Vicepresidente Sénior de la Póliza de Prestaciones, antes de jubilarse Morrison. Armstrong ha estado vinculado con CPG desde antes de unirse al grupo. Sus experiencias incluyen ser parte de la gerencia principal y jefe de práctica de la Eastern Region for Hewitt Associates' Health Management Practice, de la cual CPG fue cliente.

I. Beneficios para empleados

CPF le proporciona a la Iglesia una gama amplia de beneficios para empleados y otros servicios relacionados. Cuando es adecuado y factible en términos económicos, CPG evalúa cambios en sus políticas de beneficios para reaccionar ante las necesidades cambiantes de la Iglesia.

CPF administra los siguientes planes de jubilación para el clero y el personal laico calificado:

A. Planes de beneficios definidos (DB)

The Church Pension Fund Clergy Pension Plan (plan de pensión para clérigos). Este es un plan de beneficios definidos de jubilación y seguro de vida para el clero calificado de la Iglesia Episcopal. Actualmente le proporciona pensiones y beneficios relacionados a un total de dieciocho mil (18,000) clérigos activos y jubilados, cónyuges sobrevivientes calificados, u otros beneficiarios nombrados. El plan de pensión para clérigos incluye beneficios de pensión mensual, beneficio navideño, beneficio de reubicación y beneficio de sobreviviente si el titular fallece antes de jubilarse. El plan de pensión para clérigos ofrece beneficios adicionales a participantes calificados a través de planes aparte que incluyen: beneficio de discapacidad de corto plazo y largo plazo, seguro de vida, beneficios para hijos y un subsidio discrecional para costear el plan suplemental de Medicare.

Un estudio de cuatro años acerca de las tendencias de utilización y demografía del clero dio lugar a que CPG propusiera un conjunto detallado de cambios en el plan de pensiones para clérigos y sus planes relacionados con el fin de lograr mayor flexibilidad, constancia y simpleza. Las revisiones fueron aprobadas por medio de conversaciones con más de mil quinientas (1,500) personas, para luego ser autorizadas por la Junta de CPF en diciembre de 2016. Para detalles se puede consultar la Resolución 2015-A177 de la Convención General en este Informe del Libro Azul.

The Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (plan para jubilación de empleados laicos, plan DB para laicos) es un plan de beneficios definidos establecido en 1980. El plan DB para laicos proporciona cobertura de beneficios para unos tres mil novecientos cinco (3,905) participantes activos, jubilados y despedidos (aunque autorizados). Para los participantes calificados, el plan DB para laicos incluye beneficios de pensión mensual y un beneficio de discapacidad en la jubilación. También se incluyen beneficios por fallecimiento para participantes calificados, los cuales se pagan desde el Episcopal Church Lay Employee's Death Benefit Plan (plan de beneficios por muerte para laicos). Los participantes que cumplan con los requisitos del plan DB para laicos también tendrán derecho a un beneficio para sobreviviente, el cual se le otorga al cónyuge vivo si el participante muere al cumplir los 55 años de edad o posteriormente, pero antes de jubilarse. La cuota del nueve (9) por ciento del plan DB para laicos es menor que la cuota requerida de dieciocho (18) por ciento del plan de pensión para clérigos. Debido a esta diferencia, los beneficios dispuestos en el plan de beneficios por muerte para laicos no equivalen a los dispuestos en el plan de pensión para clérigos.

Planes internacionales — CPF administra un grupo de planes de pensión definidos específicamente y para ciertas diócesis actuales o anteriores de la Iglesia Episcopal en el extranjero (ubicadas fuera de los cincuenta -50- Estados Unidos).

A. Planes de contribuciones definidas (DC)

CPF ofrece estos dos planes de contribuciones definidas:

El Episcopal Church Lay Employees' Defined Contribution Retirement Plan (plan de jubilación de aportes definidos para empleados laicos, plan DC) proporciona cuentas individuales de ahorro de jubilación a aproximadamente dieciséis mil (16,000) participantes activos, jubilados y despedidos (aunque autorizados). El plan DC es administrado por Fidelity Investments y ofrece una gama amplia de opciones de inversión y herramientas para facilitar la planeación del ahorro de jubilación.

El Episcopal Church Retirement Savings Plan (plan de ahorros para jubilación, RSVP) es un plan de ahorro de jubilación con contribuciones definidas cuyo objetivo es complementar los beneficios de jubilación disponibles para el clero y los empleados laicos calificados e inscritos en uno de los planes de beneficios de pensión definidos por CPF, utilizando sus propias aportaciones con impuestos diferidos. Los participantes tienen sus propias cuentas y determinan cómo se invierte su dinero. Al igual que con el plan DC, Fidelity Investments administra el plan RSVP con las mismas opciones de inversión.

Cambios en los planes de contribuciones definidas de CPF — conforme aumentaron los activos en los planes de contribuciones definidas de CPF, durante el último trienio, este pudo reducir las cuotas de inversión de los participantes por medio de un movimiento a fondos de menor costo de Fidelity disponibles únicamente para planes de contribuciones definidas más grandes. CPF reemplazó el Domini Fund con el DFA U.S. Sustainability Core 1 Portfolio Fund, fondo de alto rendimiento y responsabilidad social, con cuotas menores. Los antecedentes muestran que, por lo general, ha sido baja la participación en las opciones de responsabilidad social disponibles en la plataforma de Fidelity. Una encuesta administrada por el Equipo de Investigación y Datos de CPF en 2016 reveló que, al seleccionar sus opciones de inversión, la mayoría de los inversionistas laicos y clérigos dan prioridad a los réditos sólidos en lugar del buen impacto social. No obstante, CPF decidió abrir otra nueva opción de inversión con responsabilidad social para personas interesadas en invertir sus propios ahorros al tiempo que se consideran los temas sociales.

Las nuevas ofertas de contribución definida de CPF incluyen: reemplazar el fondo común de inversiones con los fondos de menor costo Fidelity Investments Money Market Government Portfolio - Institutional Class Fund y reemplazar el 500 Index con el Fidelity 500 Index Fund - Institutional Premium Class, también de menor costo. Los cambios se aplicaron por igual a los planes Lay DC y RSVP.

Actualización del Sistema de Pensión para Laicos — El Sistema de Pensión para el Empleado Laico, establecido por la Resolución 2009-A138 de la Convención General (con enmienda posterior por la Resolución 2012-C042 de la Convención General), dispone que las diócesis, parroquias y demás instituciones de la Iglesia y sujetas a la autoridad de esta, inscriban a sus empleados laicos en el plan DB para laicos, el plan DC para laicos o en ciertos planes de pensión existentes. Según lo establecido por la Convención General, la aportación requerida para el plan DB para laicos es del nueve (9) por ciento del salario del empleado y la aportación al plan DC para laicos es del cinco (5) por ciento del salario del empleado, con un

aporte igual de parte de la institución de por lo menos el cuatro (4) por ciento de las aportaciones del empleado al plan DC para laicos.

Ha sido buena la participación en el sistema de pensión para laicos (Lay Pension System) y, en estos momentos, CPG calcula que aproximadamente un noventa (90) por ciento de los empleadores con empleados laicos que deban participar, están cumpliendo este cometido. La mayoría de los empleados han optado por inscribir a sus empleados laicos calificados en el plan DC para laicos. Únicamente el 11.6% de los empleados laicos calificados participan en el plan DB para laicos. Como recordatorio, CPF no rige el cumplimiento del Lay Pension System, aunque ha perseguido una campaña rigurosa desde 2009 para educar a los empleadores Episcopales en relación con sus requisitos y para que inscriban a sus empleados laicos calificados en sus planes.

Los beneficios de jubilación para el clero y el personal laico no son iguales por varios motivos. Para lograr la paridad, la Iglesia podría obligar a que todos los empleados laicos participaran en el plan DB para laicos (en lugar de solo en el plan DC para laicos) y la tasa de tasación tendría que aumentar, del nueve (9) por ciento actual, a un dieciocho (18) por ciento. Aun así, llevaría varios años para que los activos del plan DB para laicos crecieran lo suficiente para poder sufragar el menú completo de beneficios ofrecidos por el plan de pensión para clérigos.

Aparte de los beneficios de jubilación, CPG ofrece otros beneficios y programas adicionales descritos a continuación:

C. Atención de la salud

El Episcopal Church Medical Trust patrocina el Episcopal Church Clergy and Employees' Benefit Trust (ECCEBT), Asociación Voluntaria Beneficiaria para Empleados (VEBA), establecida en 1978. El Medical Trust ofrece opciones extensas de beneficios para la salud diseñadas para cumplir con las necesidades del personal clérigo, laico y jubilado de la Iglesia, así como sus dependientes calificados. Al trabajar con redes de seguro médico de alta calidad, tales como Cigna, Anthem BlueCross and BlueShield y Kaiser Permanente (así como UnitedHealthcare para los planes de seguro médico complementario), el Medical Trust ofrece diecinueve (19) configuraciones para incluir planes de seguro médico con proveedores preferidos y planes dirigidos por el consumidor en todos los niveles de cobertura establecidos por la Ley de Seguro Asequible (Affordable Care Act [ACA]) (como, por ejemplo, platino, oro, plata y bronce). Todos estos planes incluyen beneficios de salud mental, atención de la vista, un programa de asistencia a los empleados, y beneficios de promoción de la salud, sin costo adicional. También hay planes dentales. El Medical Trust depende de varias aseguradoras para atender a cien (100) diócesis nacionales y a cuarenta y tres (43) instituciones de otros tipos en Estados Unidos. En ese sentido, se ofrecen diversas aseguradoras para garantizar que haya una red de cobertura adecuada.

El Medical Trust fue el proveedor de beneficios de cuidado de la salud seleccionado bajo el Denominational Health Plan (DHP). Creado bajo la Resolución 2009-A177 de la Convención General (y reafirmado y enmendado por la Resolución 2012-B026 de la Convención General), el DHP tiene dos (2) objetivos distintivos e independientes: lograr contener los costos de la Iglesia en vista del aumento constante de los

costos de atención de la salud; y, crear un acceso equitativo y paridad en el sufragio de beneficios de cuidado de la salud para el clero y los empleados laicos de las diócesis del país.

En lo tocante a la contención de costos del DHP, el Medical Trust se ha enfocado en tres objetivos principales:

- Mayor lentitud en el aumento de costos: Lograr que sea más lento el aumento de costos de atención de la salud de la Iglesia, comparados con los aumentos de estos costos fuera del DHP.
- Competitividad con los precios locales: Asegurar que el costo real de los planes de atención de la salud que ofrece el DHP sean competitivos en relación con los planes comparables ofrecidos en el mercado local.
- Menor disparidad entre diócesis: Reducir la disparidad de costos en los planes de atención de la salud que ofrece el DHP a las distintas diócesis, mientras que se mantiene la competitividad en el mercado local de cada una.

Mayor lentitud en el aumento de costos — Entre los años 2010 y 2014, las primas de seguro médico de los empleadores estadounidenses aumentaron un promedio del cinco (5) al once (11) por ciento anual, mientras que los aumentos del Medical Trust tuvieron un promedio de entre cuatro (4) y seis (6) por ciento para el mismo periodo. En 2015 y 2016, el mercado de seguros de la ACA tuvo aumentos promedio de entre siete (7) y diez (10) por ciento, mientras que los aumentos del Medical Trust tuvieron un promedio de entre cinco (5) y seis (6) por ciento. Para el año del plan de 2017, el Medical Trust pudo lograr un aumento de tarifas de un solo dígito, o un seis (6) por ciento, lo cual representa un resultado muy favorable comparado con los aumentos en los mercados de seguros de la ACA que vieron promedios de un veinticuatro (24) por ciento. El Medical Trust espera que continúe esta tendencia en 2018, ya que las primeras señales del año indican que los mercados de la ACA verán aumentos de dos dígitos nuevamente, comparados con el aumento promedio de solo un seis (6) por ciento que se espera en el Medical Trust para este año.

Competitividad con los precios locales — Para que el Denominational Health Plan (DHP) tenga éxito, el Medical Trust debe poder desacelerar el aumento de los costos de atención de la salud de la Iglesia y ofrecerle planes con precios competitivos comparados con las opciones alternativas. Se reitera que el Medical Trust ha podido ofrecer resultados favorables.

En 2016, el costo promedio de los planes de atención de la salud del DHP fue un cuatro (4) por ciento menor que el precio promedio de los planes comparables ofrecidos en los mercados de seguros de la ACA. Esa postura mejoró en 2017, cuando el costo promedio del fideicomiso Medical Trust fue un diecinueve (19) por ciento menor que el costo promedio de los planes comparables de los mercados de la ACA. CPG espera que esa ventaja vuelva a aumentar de forma material en 2018. En lo regional, las tarifas del Medical Trust de 2017 fueron más competitivas que los planes comparables de los mercados de la ACA en un ochenta y nueve (89) por ciento de las diócesis. CPG espera que esta cifra llegue a un noventa y ocho (98) por ciento en 2018. En cuanto a las dos (2) diócesis restantes, el Medical Trust espera que las tarifas de 2018 no tengan un precio mayor del siete (7) por ciento por sobre las tarifas promedio comparables de los mercados de la ACA. El Medical Trust se siente más que satisfecho con estos resultados, ya que que sus planes cubren una población que, en promedio, es de mayor edad comparada con los grupos que participan en los mercados

de seguro médico y en los planes ofrecidos por las redes de seguro más amplias. También se debe mencionar el hecho de que el Medical Trust brinda beneficios adicionales que no se ofrecen en el mercado y que incluyen el programa de asistencia para empleados, seguro para la vista y Health Advocate.

Menor disparidad entre diócesis — Por lo evidente en los precios de los mercados de seguro estatales de la ACA, el costo de la atención de la salud varía ampliamente de una zona del país a otra. No obstante, el Medical Trust ha respondido a las inquietudes relativas a la diferencia de costos que se han ventilado en las Convenciones Generales anteriores, esforzándose detalladamente para reducir la disparidad de costos entre las diócesis.

Durante 2017, y en el caso del setenta y cinco (75) por ciento de las diócesis, las tarifas de los mismos planes quedaron agrupadas alrededor de la tarifa promedio del Medical Trust, o sea, dentro de una gama de entre un diez (10) por ciento menos a cinco (5) por ciento más que la tarifa promedio. El veinticinco (25) por ciento de las diócesis tiene tarifas un diez (10) por ciento (o más) por debajo de la tarifa promedio del Medical Trust, para los mismos planes. Ha sido necesario ofrecer tarifas más bajas en las diócesis con el fin de que el DHP mantenga tarifas competitivas en relación con las de los mercados de seguro de la ACA. El Medical Trust espera resultados similares en 2018.

Iniciativas en curso — El Medical Trust mantiene su compromiso con limitar los aumentos de costos y al mismo tiempo ofrecer beneficios amplios para la atención de la salud y un servicio compasivo. A continuación se presentan las actividades que realiza el Medical Trust para seguir ofreciendo las primas de menor costo posible y al mismo tiempo mantener competitivos los niveles de cobertura de sus miembros:

- Evaluar las configuraciones de los planes en términos de calidad y valor.
- Reducir la cantidad de planes de cada categoría (platino, oro, plata y bronce, por ejemplo) para consolidar el poder de adquisición con menos proveedores y al mismo tiempo mantener una gama de opciones para los participantes y un buen acceso a los proveedores de atención médica.
- Aprovechar el poder de adquisición en las negociaciones con proveedores clave para lograr un ahorro máximo en las cuotas administrativas de los planes.
- Participar en la coalición de compra de fármacos en grupo, Express Scripts, para los beneficios de farmacia (las negociaciones contractuales de 2016 lograron reducir en aproximadamente US\$37 millones los costos farmacéuticos futuros dentro de un periodo de tres (3) años).
- Mantener el seguro propio (o sea, el Medical Trust se hace cargo del riesgo económico de las reclamaciones médicas y de fármacos recetados), al utilizar los reaseguros en forma limitada y juiciosa únicamente para las reclamaciones más grandes.
- Administrar sus operaciones internas para seguir implementando eficiencias de costo.
- Explorar las oportunidades adicionales de ahorro de costos que vayan surgiendo en el mercado de atención de la salud.

CPF administra el Denominational Health Plan (DHP) con el fin de que este atienda a la Iglesia al proporcionarle un nivel agregado superior de beneficios de atención de la salud, tanto en términos de costo y calidad y en comparación con lo disponible en el mercado. Ni embargo, es de notar que el enfoque principal del CPF no es la cobertura de atención de la salud para la Iglesia, sino, más bien, proporcionar

planes de pensión seguros para sus jubilados. Mientras sea obligatoria la participación en el DHP, CPF también seguirá optimista de que sus objetivos se lograrán con éxito. Sin embargo, si el Medical Trust no pudiera darle a la Iglesia una solución general mejor que lo disponible en el mercado, la administración de CPG trabajaría con esta para ayudarla a tomar en cuenta otras opciones y entender sus detalles.

En relación con la paridad de fondos, la Resolución 2009-A177 de la Convención General (reafirmada y enmendada posteriormente por la misma con la Resolución 2012-B026), estableció que cada diócesis tuviera al 31 de diciembre de 2015 una póliza mínima de atención de la salud con costos compartidos, la cual le correspondería por igual al clero y al personal laico. De acuerdo con la información que tuvo CPG en 2016, un setenta y cinco (75) por ciento de las diócesis aprobó el establecimiento de una póliza con costos compartidos que abarque tanto al clero como al personal laico. El Medical Trust sigue trabajando estrechamente con las diócesis restantes con el fin de ayudarlas a establecer dicha póliza mínima de costos compartidos para el clero y el personal laico.

Es importante notar que el Medical Trust no tiene autoridad alguna para hacer cumplir el requisito de póliza con costos compartidos dictada por la Convención General. Más bien, este debe depender de las diócesis para garantizar que finalmente se logre la paridad en la cobertura médica del clero y el personal laico.

Para mayor información, consulte el Informe Anual del DHP para 2017, el cual está disponible en la página web de CPG en www.cpg.org/dhp-annual-report.

El Fondo de Asistencia Médica (The Fund for Medical Assistance) — CPF sigue apoyando a clientes de las diócesis en el extranjero a través del Fondo de Asistencia Médica, el cual ofrece ayuda económica a clérigos, personal laico y dependientes calificados que enfrenten gastos de atención de salud no cubiertos de otra forma por los programas de seguro médico públicos o privados. CPF otorgó US \$27,400 en 2015, US\$27,005 en 2016 y US\$35,900 en 2017 (hasta agosto de 2017) del Fondo de Asistencia Médica y sigue difundiendo la disponibilidad de este programa.

D. Fondo de Asistencia Especial

El Fondo de Asistencia Especial ofrece subvenciones a clérigos jubilados, cónyuges sobrevivientes y dependientes que reciban beneficios y estén atravesando por una situación económica difícil, específica y extraordinaria. CPF otorgó US\$68,450 en 2015, US\$112,750 en 2016 y US\$56,400 (hasta agosto de 2017) del Fondo de Asistencia Especial y sigue difundiendo la disponibilidad de este programa.

E. Seguro de vida

Desde 1922, Church Life Insurance Corporation (Church Life) ha proporcionado productos esenciales de seguro de vida y ahorro para jubilación al clero y al personal laico de la Iglesia y sus familias. A través del plan grupal de seguro de vida patrocinado por CPF, Church Life le proporciona protección de seguro de vida al clero episcopal calificado, tanto activo como jubilado. Asimismo, más de un noventa (90) por ciento de las diócesis episcopales optó por proporcionarles seguro grupal de vida y discapacidad a sus empleados, también por medio de Church Life. Church Life también proporciona un fondo colectivo de anualidad para que CPF ofrezca una opción de valor estable tanto en el plan Lay DC Plan como en el RSVP. Para empleados

clérigos y laicos que buscan productos de ahorro de jubilación e ingresos en forma individual, Church Life ofrece una gama de anualidades diferidas e inmediatas además de productos de anualidad de jubilación tipo Roth e individuales. Desde 2010, la cartera completa de productos de seguro de vida de Protective Life Corporation ha estado disponible a cuotas razonables por medio de los agentes de Church Life. Protective Life es una de las aseguradoras principales del país con calificación de A+ de parte de A.M. Best.

II. Productos para propiedad y accidentes

El grupo The Church Insurance Companies (CIC) reúne a varias entidades afiliadas que ofrecen cobertura de seguro de propiedad y seguro de responsabilidad para iglesias, diócesis e instituciones, además de herramientas y estrategias de administración de riesgos. En conjunto, y desde 1929, estas entidades le han proporcionado a la Iglesia Episcopal seguros de propiedad y accidentes, y servicios relacionados, así como acceso a productos de seguro de asociados externos (como, por ejemplo, Liberty Mutual para seguro de compensación al trabajador).

En 2017, William (Bill) F. Murray suplantó a Dale Roderick Webster como Vicepresidente Sénior y Gerente General de CIC. Murray trajo al CIC más de treinta (30) años de experiencia en la industria aseguradora, con cargos tales como Director General de Evaluación de Riesgo, Director de Accidentes/Riesgo Público en Houston Casualty Company, y dieciséis (16) años en la empresa aseguradora General Star Insurance Company, ahora parte de Berkshire Hathaway. Murray es un apasionado de la misión de CIC de ofrecer cobertura de seguro de propiedad y accidentes a precios competitivos para las instituciones Episcopales de manera económica y sustentable.

Representantes de CIC visitan a más de tres mil (3,000) clientes cada año y publican un popular boletín electrónico sobre prevención de riesgos, *The Good Steward*. Dos (2) de estas empresas afiliadas proporcionan seguro a instituciones calificadas por medio de una estructura de seguro cautivo con mayor flexibilidad y eficacia de costos que las alternativas. Todas las actividades de reclamos, facturación y evaluación de riesgos se llevan a cabo en las oficinas centrales de CIC en Bennington, Vermont. Aunque las iglesias e instituciones episcopales pueden comprar seguro de propiedad y accidentes de cualquier aseguradora, el noventa y cinco (95) por ciento de estas optan por hacerlo con CIC.

Desde su inicio CIC ha proporcionado un servicio vital para las instituciones inscritas en sus programas, y sigue explorando opciones para mejorar su sustentabilidad económica y al mismo tiempo ofrecer cobertura exhaustiva para seguir dando sus servicios durante todo el siglo.

III. Publicaciones

Fundada en 1918 como Church Hymnal Corporation, Church Publishing Incorporated (CPI), es la editorial oficial de materiales de culto y recursos para la Iglesia Episcopal, así como una editorial multifacética y proveedor del mercado ecuménico en general. CIP produce unos cincuenta (50) libros y recursos nuevos anualmente y administra una cartera de más de mil quinientas (1,500) publicaciones activas, muchas de ellas disponibles en el mercado mundial.

En 2017, Mark Dazzo suplantó a Davis Perkins como Vicepresidente Sénior y Editor de CPI. Dazzo ocupó anteriormente el cargo de Director General de Mercadotecnia de la empresa, por lo que entiende profundamente a la Iglesia y a la industria editorial.

A continuación se presenta un resumen de los clientes servidos y los servicios suministrados por CPF y cada una de las principales filiales.

The Church Pension Fund and Affiliated Companies Services and Clients	
The Church Pension Fund	
Clergy DB Pension Plan	18,484
Lay DB Plan	3,905
Lay DC Plan	16,012
RSVP Plan	5,045
The Episcopal Church Medical Trust	
Clergy	
Not-Yet-Retired	3,883
Retired and Surviving Spouses	5,049
Lay Employees	
Not-Yet-Retired	9,052
Retired and Surviving Spouses	2,416
Family Members	
Not-Yet-Retired	11,595
Retired and Surviving Spouses	2,413
Church Life Insurance Corporation	
Group Life Insurance	23,515
Individual Life Insurance	1,310
Annuities	4,840
The Church Insurance Companies	
The number/percentage of Episcopal churches and dioceses that purchase their property and casualty insurance from CICVT or CICNY	
Episcopal Churches	6,200 / (95%)
Episcopal Dioceses	96 / (96%)
Church Publishing Incorporated	
Books in Print	961
Church Supplies	538
Christian Education Resources	345
eBooks	705
eProducts	42
<i>As of October 31, 2017</i>	

34,408

RESPUESTAS PARA LA CONVENCIÓN GENERAL

I. Revisar los Beneficios de los Servicios de Ministerio Alternativos (Resolución 2015-A177)

La Resolución 2015-A177 instruyó a Church Pension Fund que continuara trabajando de forma activa para revisar la manera en que se puedan determinar los beneficios, a fin de poder responder a la naturaleza cambiante del liderazgo de la iglesia, para servir a los líderes de esta renovada iglesia que Dios nos llama a crear. Se busca en particular la revisión en lo concerniente a la continuidad de servicio interrumpida, bivocacional y no remunerada, y aquellos que prestan servicios en ministerios interinos. La resolución requirió que CPF le informara sus conclusiones al Consejo Ejecutivo.

CPG finalizó dichas conclusiones sobre el plan de pensión para clérigos y planes relacionados después de evaluarlos durante varios años y de consultar a la Iglesia al respecto. Hace más de cuatro (4) años, CPG inició y organizó una serie de eventos de sondeo en varias partes de la Iglesia, con la participación de la gerencia y los fideicomisarios de CPG. Estos eventos incluyeron grupos de enfoque con clérigos de distintos grupos demográficos como los siguientes: segunda carrera, medio tiempo, bivocacionales, no remunerados, recién ordenados y recién jubilados. También incluyeron reuniones regionales más grandes y webinars con los administradores de los beneficios y líderes laicos. La sabiduría obtenida de estas reuniones, y de su presencia cotidiana en la Iglesia, hace que la Junta de CPF afirme los tres (3) objetivos que debe tener la actualización del plan de pensión para clérigos: (i) mayor flexibilidad para reflejar los modelos del ministerio en evolución; (ii) constancia para asegurar que todos los miembros del clero sean tratados equitativamente; y, (iii) simpleza para asegurar que los beneficios de los planes se comuniquen y administren más fácilmente.

Cuando CPG comenzó la labor de diseñar un nuevo plan de pensión para cumplir con los objetivos arriba mencionados, adoptó el mecanismo de probar las ideas con grupos de clérigos, obispos, administradores y líderes laicos, para luego perfeccionarlas, reflexionar sobre los comentarios, y volverlas a probar. En un periodo de aproximadamente quince (15) meses, el proceso permitió que CPG obtuviera comentarios directos de más de mil quinientas (1,500) personas de la Iglesia. Y, de conformidad con la resolución, Mary Kate Wold, Directora General y Presidenta de CPF, se reunió con el Consejo Ejecutivo el 7 de febrero de 2017 para describir los cambios propuestos del plan de pensión para clérigos.

Clero bivocacional y de tiempo parcial — Varias actualizaciones del plan de pensión para clérigos tienen la intención de beneficiar al clero de tiempo parcial. Ejemplos de estas incluyen las siguientes: (i) actualizar los requisitos de calificación para facilitar que los clérigos menos remunerados puedan participar en el plan; (ii) actualizaciones para facilitar que los clérigos de medio tiempo y menor remuneración puedan acumular un año completo de servicio acreditado, en lugar de años fraccionados, para doce (12) meses de trabajo; (iii) actualizaciones que creen una mayor flexibilidad para pagar el plan en forma personal durante periodos sin servicio; (iv) eliminar el requisito de “año consecutivo” para determinar la remuneración promedio mayor, y, por ende, para facilitar que los clérigos se arriesguen a dejar un servicio más remunerado para ocupar puestos con menor sueldo; (v) aumentar el beneficio de seguro de vida de cuatro (4) veces la remuneración promedio mayor a seis (6) veces; y (vi) actualizaciones para aumentar las pensiones mínimas de muchos clérigos dentro de los niveles de remuneración más bajos.

Clérigos no remunerados — La Junta de CPF determinó que CPF no puede ofrecerle beneficios a clérigos que no reciben paga de la Iglesia. Aunque la Junta reconoce las tendencias emergentes sobre la utilización y la remuneración en la Iglesia, también afirma el propósito original del plan de pensión para clérigos, o sea, reemplazar los ingresos. El canon requiere que CPF base sus tasaciones “en los salarios y otras remuneraciones que se les pagan al clero”. Las actualizaciones recientes del plan de pensión para clérigos hacen que sea más fácil para un empleador calificar a un clérigo para satisfacer los requisitos de beneficios. Las alcúotas que se pagan al plan de pensión para clérigos también sufragan todos los demás beneficios y programas que ofrece CPF (como los programas educativos y de bienestar, por ejemplo). El empleador que desee ofrecerle beneficios a un clérigo, o acceso a programas de CPG, puede lograrlo al cumplir con los requisitos mínimos de participación establecidos en los reglamentos actualizados. CPF ya comenzó a educar y a animar a los empleadores y al clero a comprender las nuevas reglas del plan de pensión para clérigos actualizado a fin de aprovecharlas y abrir los beneficios de pensión y suplementarios del clero cuando sea adecuado. Asimismo, un estudio reciente muestra que el treinta y dos (32) por ciento de los clérigos no remunerados actualmente, recibieron ingresos en algún momento de su carrera eclesiástica y tienen beneficios conferidos bajo el plan de pensión para clérigos.

Continuidad interrumpida del servicio — **Varias actualizaciones del plan de pensión para clérigos tienen la intención de beneficiar a clérigos con interrupciones en la continuidad de su servicio.** Ejemplos de estas incluyen las siguientes: (i) actualizaciones para facilitar que los clérigos de medio tiempo y menor remuneración acumulen un año completo de servicio acreditado, en lugar de años fraccionados, para doce (12) meses de trabajo; (ii) actualizaciones que creen una mayor flexibilidad para pagar el plan en forma personal durante periodos sin servicio; (iii) actualizaciones que eliminan el requisito de “año consecutivo” para determinar la remuneración promedio mayor, y, por ende, para facilitar que los clérigos se arriesguen a dejar un servicio más remunerado para ocupar puestos con menor sueldo; y (iv) actualizaciones para permitir que el clero logre el beneficio completo después de veinticinco (25) años de servicio acreditado (a diferencia de treinta -30- años), sin importar si el clérigo esté activo o inactivo en el momento de su jubilación.

Ministerios interinos — **Varias actualizaciones del plan de pensión para clérigos tienen la intención de beneficiar a clérigos en ministerios interinos.** Ejemplos de estas incluyen las siguientes: (i) actualizaciones para facilitar que los clérigos de medio tiempo y menor remuneración acumulen un año completo de servicio acreditado, en lugar de años fraccionados, para doce (12) meses de trabajo; (ii) actualizaciones que creen una mayor flexibilidad para pagar el plan en forma personal durante periodos sin servicio; (iii) actualizaciones que eliminan el requisito de “año consecutivo” para determinar la remuneración promedio mayor, y, por ende, para facilitar que los clérigos se arriesguen a dejar un servicio más remunerado para ocupar puestos con menor sueldo; y (iv) estipulaciones para que cualquier clérigo se jubile y cobre una pensión, siempre que el clérigo no trabaje para el mismo empleador de la Iglesia que fuera el lugar del cual se jubiló y no gane más de la cantidad especificada (actualmente US\$37,400).

Clero de segunda carrera — Las actualizaciones que benefician al clero de segunda carrera en particular incluyen: (i) requisitos de autorización más abiertos para que los clérigos de edad más avanzada y con menos de cinco (5) años de servicio puedan recibir beneficios al llegar a la edad de su jubilación; (ii)

estipulación de un pago único para clérigos que de otra forma recibirían una pensión muy pequeña; y (iii) requisitos laxos para los clérigos puedan desempeñar un servicio remunerado durante la jubilación y más allá del límite de remuneración, o para el mismo empleador por un periodo de hasta dos (2) años, y para permitir que el clero de segunda carrera mejore sus ingresos de jubilación sin verse afectados por los periodos cortos de trabajo en la Iglesia.

CPG ha recibido reacciones positivas de personas que fueron invitadas a dar comentarios sobre estos cambios. Para un panorama más detallado sobre esta labor y un desglose de las actualizaciones, visite la página web de CPG en www.cpg.org/CPFR.

II. Estudio Sobre el Costo de los Beneficios de Pensión en las Diócesis del Extranjero (Resolución 2015-A181)

La Resolución 2015-A181 instruyó al Church Pension Group a llevar a cabo un estudio sobre remuneraciones, costos y tarifas de todas las prestaciones para empleados (como, por ejemplo, jubilación, seguro médico, discapacidad a corto plazo y discapacidad a largo plazo, etc.), para el clero y los empleados laicos de las diócesis de la Provincia IX, la Diócesis de Haití, la Iglesia Episcopal de Cuba, y Socios de Pacto; además de proporcionar información y orientación a los Fideicomisarios de CPF sobre programas y estrategias alternativos, tales como planes de aportaciones de los empleados, que mejorarían los planes de pensiones de clérigos y laicos en estas áreas, comentar acerca de sus hallazgos con los líderes diocesanos, y presentar un informe al respecto ante la 79a Convención General.

El propósito de este estudio fue el de facilitar información apropiada y los costos de las coberturas de beneficios para empleados a los líderes diocesanos, así como proporcionar información a la Iglesia sobre el estado actual de las prestaciones para empleados en esas áreas. La administración de CPG también amplió el estudio para incluir a la Diocese of the Virgin Islands.

Desde la pasada Convención General, CPG se dedicó a estudiar los costos y las diferencias de los beneficios para empleados ofertados en diócesis del extranjero, así como a plantear sus hallazgos con cada una de las diócesis del estudio. De hecho, CPG trabajó con obispos y líderes laicos para recopilar información sobre los beneficios y contrató a un experto independiente para comparar los beneficios que ofrecen los empleadores al clero y a los empleados laicos en dichas diócesis e iglesias fuera del país y tomando en cuenta los puntos de referencia de cada nación.

Los beneficios de pensión son una característica principal del paquete de prestaciones del clero en las diócesis del extranjero. Con la excepción de Puerto Rico, los beneficios de pensión no están disponibles para el personal laico. Asimismo, cada diócesis local se hace cargo de evaluar y determinar las necesidades de los paquetes de beneficios para la salud y el bienestar del clero y el personal laico. Estos pueden incluir beneficios de atención de la salud, bienestar, seguro de vida grupal, discapacidad de corto y largo plazo, licencia con goce de sueldo y comidas. Lo investigado por CPG incluyó una evaluación de todos estos beneficios y una evaluación sobre los beneficios de jubilación dispuestos en el International Clergy Pension Plan (plan de pensión internacional para clérigos).

Resultados de la investigación

Los hallazgos iniciales del estudio de CPG incluyen:

- Los beneficios de jubilación, seguro de vida y discapacidad proporcionados a través del plan de pensión internacional para clérigos superan los beneficios disponibles para profesionistas similares en los mercados de las localidades.
- El plan de pensión internacional para clérigos es una característica principal del paquete de prestaciones del clero en la mayoría de las diócesis en el extranjero. La fórmula actual dispone un reemplazo de ingresos del cien (100) por ciento para clérigos de carrera completa (veinticinco -25- años de servicio acreditado) con una remuneración promedio mayor de US\$10,000 o menos. También proporciona beneficios de fallecimiento y discapacidad.
- No son comunes los planes de pensión proporcionados por empleadores privados. Por lo tanto, los beneficios de jubilación para el clero y el personal laico en el extranjero se encuentran por arriba del mercado en cierto grado.
- La remuneración del clero en el extranjero es baja, comparada con los mercados locales con responsabilidades similares.
- La cifra del beneficio de pensión se ve algo disminuida debido a la remuneración menor.
- Por lo general, no hay datos disponibles sobre la remuneración de empleados.
- Hay diócesis que ofrecen cobertura adicional de seguro de vida grupal, incluso para el personal laico.
- Es típico que no haya oferta de beneficios de pensión para el personal laico de la Iglesia Episcopal.
- Los beneficios de atención de la salud establecidos y proporcionados por el liderazgo diocesano local quedan por debajo del mercado en la mayoría de los países.
- La cobertura de los beneficios de atención de la salud y bienestar para clérigos y empleados laicos, varían en cuanto a nivel y por diócesis; específicamente en lo tocante a los criterios de calificación y lineamientos de repartición de costos.
- Los beneficios de jubilación de los beneficiarios del plan de pensión internacional para clérigos se disponen en dólares estadounidenses. Las variantes de inflación y cambio de moneda afectan el poder de compra, ya que el dólar estadounidense tuvo una ventaja positiva comparada con las monedas extranjeras en los últimos cinco (5) años.
- La inflación afectó negativamente a casi a todos los países estudiados.
- No hubo información confiable sobre las tasas de inflación en Venezuela y Cuba.

El estudio de CPG sobre los beneficios de seguro social gubernamental en estas diócesis dio conocimientos adicionales:

- Todos los países estudiados ofrecen beneficios de seguro social.
- Los programas gubernamentales de seguro social son menos generosos que el programa de Seguro Social de Estados Unidos.
- La mitad de los países estudiados no tienen un proceso regular para indexar los beneficios de seguro social.

- Es carente o poco constante la participación de los empleados eclesiásticos debido a que no es obligatoria para el clero ni para el personal laico.
- Los clérigos que optaron por participar voluntariamente en los beneficios de seguro social encontraron que el proceso fue arduo y que realizar los trámites por cuenta propia resultó difícil.
- La participación limitada en los programas gubernamentales de seguro social podría incrementar la necesidad de que exista un plan de pensión privado y robusto, proporcionado por empleadores, y con los niveles adecuados de reemplazo de ingresos para jubilación de clérigos y empleados laicos.

Estrategias alternativas y temas a plantear en el futuro

El informe final que presentó CPF a la Convención General incluye datos sobre costos y tarifas. Cuando sea completado estará disponible en www.cpg.org/GC2018. Las consideraciones estratégicas relacionadas con las brechas en los beneficios identificadas en la investigación de la Resolución A181 estarán disponibles también al concluirse en la página web que se indica e incluyen: la posible necesidad de que se siga investigando la participación local en el seguro social, el establecimiento de programas adicionales de ahorro para la jubilación para abordar las necesidades del personal laico, y el desarrollo de programas mejorados para la atención de la salud y el bienestar a través de tácticas de compra colectiva. www.cpg.org/GC2018. CPG planea revisar la investigación y los hallazgos relativos a la Resolución A181 junto con el obispo de cada diócesis en el extranjero antes de la 79a Convención General.

III. Eliminar las Inversiones en Corporaciones Privadas de la Industria Penitenciaria (Resolución 2015-D067)

La Resolución 2015-D067 instruyó a la Iglesia Episcopal a seguir una política de no comprar en lo que respecta a las empresas que poseen u operan prisiones con fines de lucro, y alentó al CPF a instituir una política similar.

CPF no tiene inversiones directas en prisiones con fines de lucro. Sin embargo, hasta donde sea posible, está comprometido a hacer uso de sus acciones en empresas que abordan las violaciones de los derechos humanos donde estas ocurran, lo cual podría incluir sistemas penitenciarios públicos y con fines de lucro.

IV. Fortalecer la Relación con la Iglesia Episcopal de Cuba (Resolución 2015-B003)

La Resolución 2015-B003 estableció un equipo, que incluyó al CPF, para seguir fortaleciendo la relación entre la Iglesia Episcopal y La Iglesia Episcopal de Cuba con el objetivo de promover mejor comprensión y compañerismo.

La resolución dispuso que se estableciera un equipo para facilitar la colaboración, para lo cual fue creado el Grupo de Trabajo sobre la Iglesia Episcopal en Cuba. CPG tuvo una función de apoyo en ese Grupo de Trabajo. Específicamente, trabajó con sus propios actuarios para calcular y describir el impacto financiero de permitir que el clero cubano activo participara en el plan de pensión internacional para clérigos. El Director General de Operaciones de CPG acudió a dos (2) reuniones del Grupo de Trabajo, en las cuales expuso las obligaciones de CPG como patrocinador y administrador del plan.

V. Instruir al CPG a Estudiar un Plan de Discapacidad para Empleados Laicos (Resolución 2015-B016)

La Resolución 2015-B016 instruyó al Church Pension Fund a estudiar la viabilidad de un plan obligatorio de discapacidad a corto plazo para todos los empleados laicos de la Iglesia Episcopal, seguido por un informe de sus conclusiones ante el Consejo Ejecutivo.

Identificar los patrones y las actitudes relativas a la cobertura de discapacidad a corto plazo

En 2016, CPG analizó su propia información sobre la discapacidad a corto plazo y llevó a cabo una encuesta para identificar las faltas de cobertura. Su análisis indicó que, aproximadamente un cincuenta (50) por ciento de las congregaciones con empleados calificados para recibir beneficios ofrecen algún tipo de cobertura de discapacidad a corto plazo. De las congregaciones que no ofrecen esa cobertura, un sesenta y cinco (65) por ciento citaron los costos como impedimento. El 27.5 % confesó que no lo habían pensado y el 7.5 % sencillamente no vio la necesidad.

Se les pidió a los encuestados que indicaran el nivel de precio que le daría atractivo a la cobertura de discapacidad de corto plazo. Un treinta (30) por ciento indicó que esa cobertura costaría demasiado a cualquier precio; un treinta y cinco (35) por ciento dijo que estarían dispuestos a pagar una prima de US\$15-\$35 mensuales por empleado; y, un treinta y cinco (35) por ciento estarían dispuestos a pagar una prima de solo US\$5-\$15 mensuales por empleado.

Estimar el costo para proporcionar cobertura a quienes carecen de esta

CPF calculó que costo de proporcionar cobertura estándar de discapacidad a corto plazo a empleados laicos sería de unos US\$15 mensuales por empleado.

En octubre de 2016 se presentó un informe al Consejo Ejecutivo con estos y otros resultados. El informe completo se encuentra en WWW.CPG.ORG/GC2018.

Entre los encuestados, CPG identificó ciertas faltas de cobertura de discapacidad a corto plazo y conocimientos generales sobre los productos, sin embargo, no encontró suficiente apoyo para exigir este tipo de cobertura para el personal laico. De hecho, las inquietudes respecto al costo sugieren que un mandato no sería bien recibido por muchos, por lo menos hasta que no se impartan más conciencia y conocimientos sobre el tema.

VI. Ampliar los Beneficios de Jubilación a las Parejas del Mismo Sexo (Resolución 2015-D047)

La Junta de CPF recibió instrucciones para que continuara revisando y modificando las reglas del plan de pensión para que los participantes del plan que tienen cónyuges del mismo sexo y sus cónyuges reciban el mismo trato, en todos los aspectos, que los participantes que tienen cónyuges del sexo opuesto, a fin de evitar la discriminación en contra de las parejas del mismo sexo quienes no podían contraer matrimonio civil anteriormente. Las actualizaciones incluyen un período de transición para facilitar los mismos beneficios a las parejas casadas, incluidas ciertas disposiciones especiales en el plan para la pareja sobreviviente de los participantes fallecidos.

El año 2011, CPF actualizó las reglas del plan de pensión para clérigos y del plan DB para laicos para lograr la paridad de los cónyuges del mismo sexo, mucho antes de esta resolución. En ese entonces, CPG ofrecía un periodo de transición que permitía que las parejas casadas del mismo sexo calificaran para los beneficios bajo un reglamento no tan estricto. Por lo anterior, CPG extendió el periodo de transición por segunda y tercera vez, finalizando el último periodo de transición el 31 de diciembre de 2017. Para mayor información acuda a www.cpg.org/active-clergy/retirement/pensions/benefits/survivors-benefits/.

VII. Autorizar para Uso Experimental los Ritos de Matrimonio y Bendición en "Recursos Litúrgicos I" (Resolución 2015-A054)

Church Publishing Incorporated publicó el ejemplar actualizado de *Te bendeciré y serás bendición*, para responder directamente a la Resolución [2015-A054](#). Consulte la Resolución [2015-A054](#) en el Archivo Episcopal para los detalles y el contexto.

VIII. Establecer Políticas y Prácticas en toda la Iglesia para Licencia Parental (Resolución 2015-Do30).

La Resolución 2015-Do30 alentó vigorosamente a todas las diócesis, congregaciones y otros organismos y agencias/contextos relacionados con la iglesia a que dispongan y ofrezcan políticas de licencia parental para los padres biológicos y adoptivos tanto clérigos como laicos en su empleo. La 78a Convención General también instruyó que CPG aumentara la publicidad y difusión de las prestaciones de discapacidad a corto plazo y pidió al Consejo Ejecutivo en consulta con CPG que preparara un modelo de política paneclesiástico sobre el permiso parental para los padres biológicos y adoptivos para la consideración de la 79a Convención General.

CPG está listo para ayudar al Consejo Ejecutivo con esta tarea en cuando se lo solicite.

CHURCH PENSION FUND (CPF) Y LAS INVERSIONES CON RESPONSABILIDAD SOCIAL (SRI)

La inversión con responsabilidad social (SRI) fue un tema principal planteado en la 78a Convención General y sigue siendo un asunto importante en la Iglesia. Por tal motivo, CPF decidió presentar un resumen de sus iniciativas al respecto en el Libro Azul. Para información adicional acuda a su página web en www.cpg.org/SRI.

CPF lleva décadas comprometido con las SRI. En todo ese tiempo ha ejecutado las siguientes estrategias de alto impacto para implementar efectos significativos:

- Invertir para lograr impactos positivos: búsqueda proactiva de administradores que entregan réditos sólidos y resultados sociales positivos, e invertir con ellos;
- Participación de los accionistas: uso de la posición de CPF como inversionista institucional para influir en la conducta de las empresas de su cartera de inversión; y,
- Liderazgo ideológico: compartir la experiencia de CPF y sus relaciones empresariales para crear conciencia acerca de las estrategias modernas y eficaces de utilizar el capital para lograr un impacto social positivo.

Cada una de estas estrategias se resume a continuación:

I. Invertir para lograr impactos positivos

Como fiduciario, la estrategia de SRI de CPF sigue enfocándose en trabajar con administradores de inversiones externos con experiencia en identificar oportunidades de inversión que ofrezcan réditos totalmente competitivos y ajustados por riesgo, que además logren un impacto social positivo. Es importante notar, que el objetivo principal de la dinámica de inversión con responsabilidad social (SRI) es ganar réditos suficientes para garantizar que los beneficios prometidos a los beneficiarios actuales y futuros estén disponibles cuando sea necesario. Las tres (3) áreas en las que invierte CPF activamente incluyen: responsabilidad medioambiental, objetivos económicos y empresas cuyas propietarias sean mujeres y minorías.

Responsabilidad medioambiental

La sustentabilidad del medio ambiente es importante para CPF y ese es el motivo por el que sigue buscando administradores expertos en las inversiones medioambientalmente responsables. CPF ha invertido en varios fondos que respaldan y promueven la sustentabilidad forestal, tecnología limpia y edificios verdes.

Sustentabilidad forestal

CPF ha invertido en varias iniciativas relacionadas con la sustentabilidad forestal. Estas incluyen inversiones en fondos de bosques sostenibles administrados por The Forestland Group, grupo dedicado a promover y a emplear prácticas de sustentabilidad forestal y que ha capturado y almacenado cuatrocientas dieciocho mil (418,000) toneladas de dióxido de carbono.

Tecnología limpia

CPF ha invertido en más de cien (100) proyectos de tecnología limpia. Estas inversiones generan o promueven la utilización de energía solar, de viento, hidráulica, geotérmica y de combustibles de biomasas; o, que ofrecen soluciones para células fotovoltaicas y refrigerantes. CPF también ha sufragado tecnologías de vanguardia y ha invertido en empresas que fabrican vehículos eléctricos y producen baterías de litio.

CPF sirvió como inversionista principal del Developing World Market's Off-Grid, Renewable and Climate Action Impact Note (ORCA Note). El ORCA Note ofrece préstamos de financiamiento de proyectos de energía renovable a empresas socialmente responsables en Ecuador, Guatemala, India, Kazakstán, Kenia, Mongolia, Nicaragua, Ruanda y Tanzania. Está compuesta de once (11) préstamos subyacentes que se le han hecho a instituciones financieras y empresas operacionales inclusivas.

Edificios verdes

CPF apoya la construcción con principios sostenibles y ha invertido en bienes raíces en más de sesenta y cinco (65) edificios con certificación LEED (Leadership in Energy and Environmental Design) y más de diez (10) edificios con certificación BREEAM (Building Research Establishment

Environmental Assessment Method). Asimismo, sus oficinas centrales se encuentran en un espacio con Certificación LEED Dorada, como reconocimiento por haber implementado prácticas de conservación del medio ambiente en la construcción y en las operaciones de sus oficinas neoyorquinas.

Objetivos económicos

Las inversiones CPF con objetivos económicos definidos se han enfocado tradicionalmente en iniciativas de micro financiamiento, viviendas asequibles, agricultura sustentable y desarrollo urbano.

Microfinanzas

A través de sus inversiones con el Essential Capital Consortium, CPF fue el inversionista principal de un fondo de emprendimiento social administrado por el Deutsche Bank's Global Social Finance Group. Esta inversión financiará aproximadamente veinte (20) empresas enfocadas en financiación de deuda para empresas de los sectores de energía, salud y micro finanzas de países en desarrollo.

Viviendas asequibles

Las inversiones CPF han permitido la construcción o preservación de casi cincuenta y cuatro mil (54,000) unidades de viviendas asequibles en Estados Unidos. Se espera que la demanda de unidades de viviendas asequibles siga aumentando durante los próximos años, ya que el Urban Institute ha informado que, de cada cien (100) hogar de extremos bajos ingresos que requiere alquilar una vivienda en Estados Unidos, únicamente se encuentran disponibles veintinueve (29) unidades de arrendamiento asequibles.

Agricultura sostenible

Las inversiones CPF en Silverlands, fondo de capital privado administrado por SilverStreet Capital, apoya a los agricultores indígenas de África subsahariana. Las iniciativas de Silverlands han sido decisivas para mejorar la vida de miles de personas en esa región.

Desarrollo urbano

CPF ha sufragado más de trecientos veinte (320) proyectos de reurbanización en ciudades por todo el mundo. Los efectos positivos que han tenido estos proyectos en sus comunidades incluyen: reducción de la delincuencia, mejoras en los inventarios de vivienda y mejorías en la actividad económica. También se incluye la restauración de edificios y la construcción de viviendas nuevas.

Empresas de mujeres y minorías

CPF busca continuamente a administradores que puedan darle acceso a inversiones que ofrezcan réditos competitivos y ajustados en cuanto a los riesgos. Con los años, CPF ha tenido la suerte de trabajar con administradores de empresas cuyas propietarias son mujeres o personas de minorías. Actualmente, CPF invierte en veinticinco (25) fondos de mujeres propietarias o de minorías.

II. Participación de los accionistas

Diálogos productivos

CPF utiliza su posición como gran accionista institucional para captar la participación empresarial en materia social y de conservación del medio ambiente con implicaciones para las inversiones a largo plazo. Busca también fomentar los diálogos productivos y, si es necesario, presentar resoluciones de accionistas para animar a estas empresas a llevar a cabo sus negocios de manera que se aborden las inquietudes importantes de la Iglesia Episcopal en lo relacionado con el ámbito social y medioambiental.

Durante décadas, CPF ha colaborado con el Comité sobre la Responsabilidad Social Corporativa (CCSR) del Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal y con la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante (el DFMC) (así como con otras organizaciones e inversionistas religiosos), para plantear sus inquietudes comunes y desarrollar estrategias para abordarlas. CPF también es parte de varios grupos de inversionistas que incluyen el Interfaith Center on Corporate Responsibility y la red de inversionistas CERES Investor Network. Asimismo, CPF coordina sus iniciativas de participación de accionistas con inversionistas que compartan sus intereses.

En particular, CPF ha enfocado su atención en alentar a las empresas de su cartera de inversiones a que aborden temas relacionados con el medio ambiente, las violaciones a los derechos humanos y la diversidad de las juntas corporativas. Es frecuente que las iniciativas de participación de inversionistas requieran años de diálogo, pero CPF considera que ha avanzado exitosamente con dichas empresas sobre este tema.

CPF se enorgullece mucho de estos esfuerzos dedicados a respaldar su compromiso con la responsabilidad social corporativa y con los valores de la Iglesia Episcopal, mientras que también persigue su propia visión de ofrecer el mayor nivel posible de seguridad económica durante la jubilación para los clérigos y los empleados laicos de la Iglesia.

Votación por representante

Todas las empresas que cotizan en la bolsa de valores llevan a cabo una reunión anual en la cual sus accionistas votan sobre una variedad de asuntos que van, desde la elección de directores corporativos y aprobación de auditores, hasta distintos temas propuestos por los accionistas. Estos generalmente votan sobre antes de la reunión por medio de un voto por delegación enviado a la compañía.

CPF trabaja con CCSR y el DFMS para decidir cómo votar por delegación para sus acciones. Esta iniciativa conjunta logró que hace unos años el CCSR estableciera un conjunto de pautas para los votos por delegación de la Iglesia Episcopal, mismas que fueron aprobadas por el Consejo Ejecutivo. Para consultarlas, acuda a esta dirección electrónica: <http://www.episcopalchurch.org/page/socially-responsible-investing>.

CPF sigue las pautas de votación por delegación de la Iglesia Episcopal cuando vota de esta forma para las inversiones de su cartera, siempre que sean congruentes con sus obligaciones fiduciarias. De esa forma respalda las inquietudes sociales, éticas y medioambientales de la Iglesia Episcopal, al mismo tiempo que

lucha para lograr el mayor nivel posible de seguridad económica durante la jubilación para los clérigos y los empleados laicos de la Iglesia.

III. Líderes ideológicos

CPF ha operado en el espacio de la inversión con responsabilidad social (SRI) durante siete décadas y ha logrado la reputación de ser un inversionista respetado, reconocido y de gran impacto. CPF usa su liderazgo ideológico para reunir a personas y conectar a inversionistas con los administradores y las oportunidades de SRI.

Como parte de su compromiso continuo de aumentar la conciencia relacionada con este tipo de inversiones (SRI), y de fomentar las relaciones entre las personas interesadas en el tema, CPF organiza charlas de mesa redonda para compartir ideas y plantear las oportunidades y los retos de las inversiones con temas sociales. En Nueva York, la mesa redonda llevada a cabo con Equilibrium Capital, administrador mundial de activos enfocados en estrategias, fondos y productos guiados por la sustentabilidad, reunió a personas de diversas firmas de inversiones, fondos de pensión, organizaciones religiosas, agencias de consultoría, institutos de investigación y fundaciones familiares, quienes compartieron ideas y comentaron sobre las oportunidades y los desafíos de este tipo de inversión.

CPF organizó otro evento en Londres con Bridges Fund Management, administrador de fondos especializado y dedicado a utilizar un mecanismo guiado por el impacto destinado a crear réditos superiores tanto para los inversionistas como para la sociedad. La mesa redonda reunió a personas de varias firmas de inversión y fondos de pensión, así como representantes de Trinity Wall Street y the Church Commissioners for England. El grupo compartió ideas sobre las oportunidades de SRI en todo el mundo y el interés creciente de los inversionistas institucionales al respecto.

Los ejecutivos CPF acuden de forma regular a congresos sobre SRI alrededor del mundo y dan ponencias sobre el tema en estos eventos. Los congresos se diseñan para incrementar lo que se entiende colectivamente en la industria acerca de la SRI y sus mecanismos y sus participantes a menudo incluyen inversionistas de otras instituciones, funcionarios de gobierno y empresas sin fines de lucro enfocadas en la abogacía. Aparte de establecer relaciones con las principales firmas de administración de SRI, estos eventos permiten que CPF comparta su perspectiva acerca de temas relacionados y proporcionan un foro para identificar posibles oportunidades de inversión de impacto positivo.

Como parte de la celebración de su centenario, CPG será anfitrión de una serie de conversaciones en la Iglesia llamada, Insights & Ideas. Conversaciones del Centenario. Cada evento incluye una charla detallada con el tema de las inversiones de impacto positivo. Para facilitarla, CPG reclutó a expertos en la materia independientes, miembros antiguos de su propio equipo de inversiones y miembros de la Junta CPF, quienes compartirán información, consejos e ideas relacionados con el ámbito de la inversión de impacto positivo. El objetivo de estas reuniones es inspirar a las instituciones de diversos tamaños y ofrecerles ideas que puedan ejecutar para utilizar el capital con el fin de crear efectos sociales positivos, al mismo tiempo que se logran los réditos competitivos. Cada evento se graba en video y estará disponible en la página web de CPG en la primavera.

CPF sigue su compromiso de compartir con mayor amplitud sus puntos de vista sobre el tema de SRI, por lo que creó una serie de preguntas y respuestas para ejecutivos y videos con casos de estudio que se pueden ver en www.cpg.org/SRIvideos.

CONCLUSIÓN

Este trienio ha sido un periodo productivo para CPG, el cual abordó una revisión detallada del plan de pensión para clérigos, un estudio sobre los beneficios que se ofrecen en las diócesis del extranjero, un estudio sobre los beneficios de discapacidad y un estudio sobre las tendencias de utilización del clero. CPG realizó todo esto al mismo tiempo que monitoreó constantemente la fuerza económica de la organización y continuó sus actividades esenciales de inversión que incluyeron las inversiones con responsabilidad social y la atención de alta calidad para las personas e instituciones que dependen de su asistencia.

Con cien (100) años de servicio, CPGF sigue comprometido con proporcionarles a sus clientes el nivel más alto posible de seguridad económica durante la jubilación, en forma congruente con la mayordomía financiera de nuestra parte y con las necesidades cambiantes de la Iglesia. Este informe del Libro Azul describe parte de la labor de CPG al respecto. Para mayor información de utilidad, se puede acudir a la página web de CPG en www.cpg.org, donde se incluye el informe de CPG ante el Subcomité sobre el estado de la Iglesia en relación al Church Pension Group.

GRUPO DE DIRECTORES C019 ENCOMENDADOS CON LA RESPUESTA A LA INJUSTICIA RACIAL

Miembros

El Rvdmo. Michael Bruce Curry, Obispo Primado	North Carolina, IV
La Rvda. Gay Clark Jennings	Ohio, V
El Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe	California, VIII
Sr. N. Kurt Barnes	New York, II
La Rvma. Mary Gray-Reeves, Obispa	El Camino Real, VIII
El Honorable Byron Rushing	Massachusetts, I
El Rvmo. Dean E. Wolfe, Obispo	New York, II
Personal:	
Sra. Heidi J. Kim	Olympia, VIII
La Rvda. Canóniga Stephanie Spellers	Long Island, NY, II
El Rvdo. Canónigo E. Mark Stevenson	Louisiana, IV
El Rvdo. Charles A. Wynder, Jr.	Massachusetts, I

CAMBIOS EN LA MEMBRESÍA

El tesorero de la Convención General Kurt Barnes se unió al grupo a finales de 2016. El Obispo Dean Wolfe renunció a su puesto en la Cámara de Obispos y se retiró del Grupo de Directores C019 en enero de 2017.

Mandato

“Que se encargue al Obispo Presidente, al Presidente de la Cámara de Diputados, al Vicepresidente de la Cámara de Obispos y al Vicepresidente de la Cámara de Diputados encabezar, dirigir y estar presentes para asegurar y dar cuenta por el trabajo sobre la justicia y la reconciliación racial de la Iglesia.”

Resumen de las actividades

Con la aprobación de la [Resolución 2015-C019 Trabajar en la Injusticia Racial y Reconciliación](#), la 78a Convención General llamó a toda la Iglesia a asumir el ministerio de justicia, reconciliación y reparación racial. También asignó US\$2 millones y, casi tan importante, pidió a los líderes superiores de la Iglesia que compartieran la responsabilidad de esta importante labor.

En febrero de 2016, los Presidentes de la Cámara de Obispos y de la Cámara de Diputados (conocidos de aquí en adelante como “El Grupo de Directores C019”) se reunieron en Austin, Texas para hacer seguimiento a esa tarea. Con el apoyo de miembros del personal que trabajan en el área de reconciliación y justicia (la Canónica Stephanie Spellers, la Sra. Heidi Kim, el Rvdo. Chuck Wynder, al igual que el Canónigo Mark Stevenson, la Sra. Tara Holley y la Sra. Rebecca Blachly) y con el sabio asesoramiento de la Dra. Catherine Meeks, la Sra. Diane Pollard, la Dra. Cynthia Copeland y el Hermano Reginald Martin, los Directores Presidentes compartieron sus propios dones e historias, exploraron las actividades históricas y actuales de la Iglesia y comenzaron a divisar un camino a seguir. En lugar de proceder con parches rápidos o un programa instantáneo, adoptaron dos (2) prácticas esenciales: escuchar atentamente historias y un compromiso paciente a la transformación mutua a largo plazo.

Los directores también prestaron gran atención a la legislación pertinente al trabajo de reconciliación y justicia racial de la Iglesia, en particular a lo siguiente:

- Resolución 2015-C019: Trabajar para la Justicia y Reconciliación Racial (Establecer Respuesta a la Injusticia Racial Sistémica)
- Resolución 2015-A011: Instar sobre Abogacía por Cambios en las Políticas para Poner Fin a las Prácticas de Encarcelación Masiva (Abogacía y Estudio de la Reforma de la Justicia Penal)
- Resolución 2015-A024: Solicitar a las Diócesis que Estudien los Efectos de la Doctrina del Descubrimiento
- Resolución 2015-A182: Abordar la Injusticia Racial Sistémica (Uso de la Educación, Diálogo de la Comunidad y Auditoría Interna para Responder a Todo Tipo de Injusticia Racial)
- Resolución 2015-A183: Fomentar el Estudio del Asunto de la Encarcelación Masiva (Libro de estudio recomendado para el Trienio: “The New Jim Crow: Mass Incarceration in the Age of Colorblindness”)
- Resolución 2015-A302: Expresar Pesar y Solidaridad a la Iglesia Emmanuel AME de Charleston, SC (Carta de Condolencia a la Iglesia Emmanuel AME de Charleston, SC)
- Resolución 2015-C028: Usar los Recursos de Antecedentes Disponibles en un Proceso de Cateo (Divulgación de Antecedentes Penales)

- Resolución 2015-Do39 Mandar una Delegación al Simposio AME sobre Raza
- Resolución 2015-Do40: Desarrollar un Programa de Estudio Antirracismo para Ministerios para la Juventud (Crear Programas de Estudio Antirracismo para Jóvenes)
- Resolución 2015-Do68: Apoyar a los Ministerios Contra la Vía Escuela-Prisión (Desmantelar la Vía Escuela-Prisión)

El 12 de marzo de 2016, el Grupo de Directores C019 comunicó su enfoque inicial a la Cámara de Obispos, la Cámara de Diputados y la Iglesia en general. Sugirieron, en particular, desarrollar lo siguiente:

- Vehículos para compartir historias, entablar relaciones y escuchar a los demás
- Oportunidades de formación y educación según la edad, para desmantelar el racismo.
- Un resumen de los ministerios y dones actuales de la Iglesia para justicia y reconciliación racial
- Un censo o una auditoría para llegar a entender la composición demográfica de la Iglesia y su participación histórica y actual en sistemas de injusticia racial
- Reuniones para escuchar con la Iglesia en general, nuestros vecinos y finalmente incluir a colaboradores del Sur Mundial.

El Grupo de Directores pasó el resto del 2016 y el comienzo del 2017 escuchando, aprendiendo y discerniendo, en estrecha colaboración con el personal del Obispo Presidente y conversando con el Consejo Ejecutivo (en especial el Comité Permanente sobre Abogacía e Integración), líderes institucionales y redes en y fuera de la Iglesia Episcopal.

En febrero de 2017, el Grupo de Directores C019 aprobó la versión preliminar de la visión estratégica integral, que incluía un presupuesto para el programa con detalles de la asignación del US\$2 millones. La Cámara de Obispos y otros líderes clave ofrecieron sus opiniones durante los siguientes tres (3) meses. Luego, en mayo de 2017 la Iglesia recibió la visión final, titulada “Convertirse en la Amada Comunidad: el compromiso a largo plazo de la Iglesia Episcopal con la reparación, la reconciliación y la justicia raciales”.

Cientos de episcopales participaron en un seminario por Internet el 16 de mayo en el cual los directores de la Cámara de Obispos y de la Cámara de Diputados introdujeron juntos la visión a largo plazo e invitaron a los episcopales a unirse a ellos en una estrategia integral para la reparación y justicia racial. Esa visión se presenta a través de la siguiente imagen, conocida como el “Laberinto para Convertirse en la Amada Comunidad”:

CONVERTIRSE EN LA AMADA COMUNIDAD

EL COMPROMISO A LARGO PLAZO DE LA IGLESIA EPISCOPAL CON LA REPARACIÓN, LA RECONCILIACIÓN Y LA JUSTICIA RACIALES

Decir la verdad

sobre la Iglesia y el tema racial

¿Quién está incluido y quien está excluido?

¿Qué hemos hecho y hemos dejado de hacer tocante a la justicia y

la reparación raciales en la Iglesia?
por medio de

Censo y auditoría

Reparar la brecha

en la sociedad y las instituciones

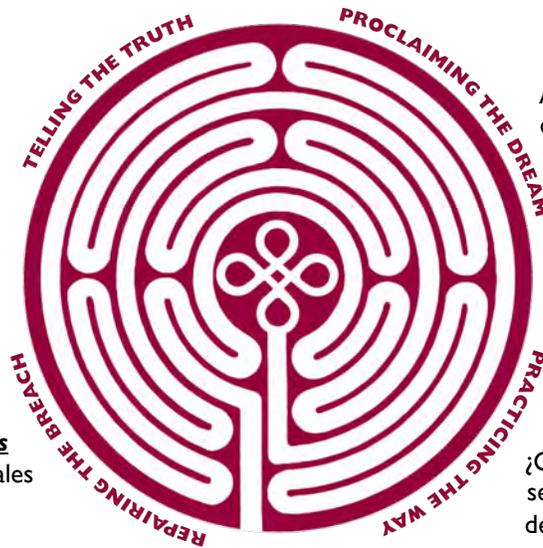
¿Cuáles instituciones y sistemas sociales están quebrantados? ¿Cómo participaremos en la reparación, restauración y recuperación de las instituciones y sistemas?

por medio de

Ministerios de justicia penal y reintegración

reforma migratoria y sobre refugiados

colaboración con las universidades episcopales históricamente negras (HBCU)



Proclamar el sueño

de la Amada Comunidad

¿Cuál es la historia de la raza y la visión de la Amada Comunidad en las comunidades en las que vivimos? ¿Qué conductas y compromisos colectivos fomentarán la reparación, reconciliación y justicia?
por medio de

Encuentros sagrados para escuchar y aprender

Practicar el camino de Jesucristo de reparación y reconciliación

¿Cómo aprenderemos cada uno de nosotros a ser reconciliadores, reparadores y portadores de la justicia? ¿Cómo compartiremos historias y formaremos relaciones a través de los muros que nos dividen y buscaremos a Cristo en los otros?

por medio de

Campaña para compartir historias en la Amada Comunidad

Formación y capacitación multilingüe para todas las edades

Peregrinaciones y retiros

Recursos Litúrgicos

En agosto de 2017, el personal del Obispo Presidente publicó “Convertirse en la Amada Comunidad en donde Usted Está”, un recurso práctico para individuos, congregaciones y comunidades para aplicar la visión de la Iglesia en general a sus contextos. Las diócesis y congregaciones de la Iglesia reportaron que el recurso es especialmente útil como puente entre las iniciativas de la Iglesia en general y los ministerios locales. Muchas diócesis, incluidas las de Arkansas, El Camino Real, Iowa, Indiana/Northern Indiana, Southwestern Virginia y aún más congregaciones y ministerios individuales organizaron sus propias sesiones de Convertirse en la Amada Comunidad y compartieron su sabiduría con la Iglesia general.

El personal de Reconciliación y Comunicaciones volvió a colaborar en noviembre de 2017 para ofrecer “Preparación para Convertirse en la Amada Comunidad”, un plan de estudios para la formación del Adviento con materiales adecuados para uso en cualquier época del año. El equipo también lanzó una campaña en medios sociales con reflexiones diarias, mensajes en blogs y/o ejercicios para fomentar la reparación, reconciliación y conversación raciales.

La visión de “Convertirse en la Amada Comunidad” también atrajo la imaginación de organizaciones ecuménicas y seculares. Llegado el invierno de 2018, ya estábamos hablando sobre asociaciones con nuestros socios de plena comunión, la Iglesia Evangélica Luterana en América, que así como la Iglesia Episcopal, batalla para aceptar y honrar a las diferentes culturas y razas. La fundación W. K. Kellogg Foundation también expresó un gran interés en Convertirse en la Amada Comunidad como base principal para interesar a grupos de fe en la iniciativa de US\$200 millones de la fundación para aniquilar el racismo en Estados Unidos. El equipo también hizo presentaciones prometedoras con la fundación J.C. Flowers Foundation, y está pendiente una solicitud de US\$1 millón para financiar un Fondo de Reconciliación Racial actual.

Estas iniciativas de gran alcance se llevaron a cabo junto con iniciativas específicas en los cuatro (4) cuadrantes del laberinto: DECIR la Verdad acerca de nuestras iglesias y el tema racial, PROCLAMAR el sueño de la amada comunidad, PRACTICAR el camino del amor que seguiría Jesucristo y REPARAR la brecha en la sociedad y en las instituciones. Para ver las historias y recursos más actualizados para trabajar en este tema, vayan al sitio web de la Iglesia Episcopal y hagan clic en los enlaces de Reconciliación Racial: www.episcopalchurch.org/reconciliation:

DECIR LA VERDAD SOBRE LA IGLESIA Y EL TEMA RACIAL

Preguntas esenciales: ¿Quién está incluido y quien está excluido? ¿Qué hemos hecho y qué hemos dejado de hacer con respecto a la justicia y reparación raciales de la Iglesia?

- a. *Censo de la Iglesia Episcopal (relacionado con la Resolución 2015-A182)*
Si buscamos la reconciliación, reparación y nueva vida, comienza con decir la verdad sobre la composición racial de la Iglesia Episcopal, especialmente dada la relación de la Iglesia con la compleja historia de raza en las diecisiete (17) naciones que llamamos nuestro hogar.

La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS] contrató a la compañía de Delaware North Star Strategies para que ayude a llevar a cabo un censo más completo e internacional de la Iglesia general para así entender mejor la demografía de la Iglesia. Se tiene previsto que comenzarán a principios del 2018 en las diócesis de Connecticut, Washington, Atlanta, Georgia, Minnesota, San Joaquin y El Camino Real (aún pendiente en la fecha límite de entrega de los informes del Libro Azul). Una vez que los métodos y modelos se sometan a prueba y se mejoren, el proceso se ampliará a más diócesis en un periodo de tres (3) años.

- b. *Hacer una auditoría de la participación de la Iglesia en injusticia y reconciliación racial (relacionada con las Resoluciones 2015-A182 y A2015-024)*

El proceso de auditoría recopilará información sobre nuestra participación histórica y actual en sistemas de injusticia racial y también sobre cómo los grupos episcopales participan en reconciliación y justicia racial. El Grupo de Directores ha encargado al personal que involucre a líderes provinciales, al Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y a expertos jurídicos para diseñar un proceso que incluya 1) la composición de la mayoría de los cuerpos Episcopales y 2) procesos para reclutar, seleccionar, contratar y capacitar que refuerzan o transforman a los Comités, al personal y a los líderes de la Iglesia. Tenemos previsto tener los resultados iniciales en la 79ª Convención General.

PROCLAMAR EL SUEÑO DE LA AMADA COMUNIDAD

Preguntas esenciales: ¿Cuál es la historia de la raza y la visión de la Amada Comunidad en las comunidades en las que vivimos? ¿Cuáles cometidos y comportamientos colectivos fomentarán la reparación, reconciliación y justicia?

- a. *Encuentros regionales públicos y sagrados para escuchar y aprender sobre el tema de las razas (relacionado con la Resolución 2015-A182 y la Resolución 2015-A024)*

A medida que hablamos la verdad sobre la historia y la realidad de la raza en un lugar en particular, podremos tomar pasos para imaginarnos cómo sería el sueño de Dios en esos contextos. La Iglesia está especialmente posicionada para reunir a círculos diversos de diferentes sectores en los cuales los participantes pueden decir cómo sería la Amada Comunidad y que harán para fomentarla.

El recurso “Convertirse en la Amada Comunidad en Donde Usted -Está” ofreció pasos específicos a las congregaciones y diócesis que querían patrocinar sesiones públicas, regionales y sagradas para escuchar y aprender. El equipo también colaboró estrechamente con varias ubicaciones para crear sesiones con la esperanza de que la Iglesia en general pudiera estar presente para observar y aprender de las reflexiones de una comunidad:

- *La Catedral Nacional de Washington:* copatrocinó y organizó una serie de eventos en el 2017 y 2018 diseñados para involucrar a la congregación, a la ciudad y a la comunidad en general. Todos los eventos se transmitieron en vivo a una audiencia amplia y extendida.
- *Provincia IX:* en agosto de 2017, organizó una reunión de mujeres líderes en las diócesis de Latinoamérica (Provincia IX) en Panamá, dirigida por Catherine Meeks, Ema Rosero-Nordalm y Heidi Kim.
- *Diocese of Southwestern Virginia:* apoyó y amplió la campaña diocesana del otoño de 2017 que incluyó tres (3) sesiones en la diócesis
- *En curso para el 2018:* Episcopal Health Foundation/Diocese of Texas; Brotherhood of St. Andrew/Diocese of Atlanta; Diocese of Southern Ohio

PRACTICAR EL CAMINO DEL AMOR QUE SEGUIRÍA JESUCRISTO

Preguntas esenciales: ¿Cómo creceremos como reconciliadores, reparadores y portadores de la justicia? ¿Cómo ampliaremos activamente nuestras relaciones a través de los muros que nos dividen y buscaremos a Cristo en los otros?

a. *Campaña para compartir historias de la Amada Comunidad (relacionada con la Resolución 2015-A182)*

La campaña, que fue fundada principalmente gracias a una subvención de alguaciles, llama a los episcopales a contar y recibir historias de fe, raza y diferencias en nuestras Iglesias, entre diversas Iglesias y fuera de la Iglesia en sesiones comunitarias y reuniones individuales. La campaña, que fue dirigida por el coordinador de proyectos Hershey Mallette Stephens, la consultora en planes de estudio Day Smith Pritchard y un grupo de asesores, publicará una Guía para Compartir Historias en marzo de 2018. Seis (6) pasantes adultos jóvenes de la Iglesia recopilarán historias y capacitarán a grupos en cómo compartir historias. Así, las iglesias podrán usar el Mapa de Activos Episcopales y otros recursos para conectarse virtualmente y compartir historias entre culturas y regiones, culminando en un evento para compartir historias en la Convención General.

b. *Formación multilingüe y multigeneracional para dismantelar el racismo (relacionada con la Resolución 2015-D040):*

- En general, los líderes de la Iglesia cambiaron de los enfoques de capacitación unitalla y resaltaron la variedad cursos de capacitación y programas tales como Seeing the Face of God in Each Other (Ver el Rostro de Dios en el Prójimo), VISIONS, Inc., Crossroads, Kaleidoscope, The People’s Institute y más.
- En mayo de 2017, DFMS se asoció formalmente con el nuevo centro de reparación racial Absalom Jones Center for Racial Healing en la Diocese of Atlanta. Será un centro para desarrollar y compartir una nueva generación de recursos para la justicia y reconciliación raciales. Ya se están creando o están a prueba materiales en español y para grupos juveniles.
- En noviembre de 2017, el Comité sobre Antirracismo del del Consejo Ejecutivo publicó un libro blanco y nuevas directrices de capacitación para la capacitación eficaz en la dismantelación del racismo, con la ayuda del personal del Obispo Presidente.

c. *Formación Litúrgica (relacionada con la Resolución 2015-A182):* La Comisión Permanente de Liturgia y Música identificó y creo una sustanciosa recopilación de recursos sobre la reconciliación racial para los servicios de adoración. Una vez aprobados, estarán en el sitio de reconciliación racial de la Iglesia Episcopal en www.episcopalchurch.org/reconciliation.

d. *Estudios de Libros (relacionados con la Resolución 2015- A183):* El recurso “Convertirse en la Amada Comunidad en donde Usted Está” recomendó que los episcopales organicen grupos de estudio de libros para leer un conjunto de libros cuidadosamente seleccionado, incluyendo el libro de Michelle Alexander *The New Jim Crow*.

e. *Peregrinaciones para la Reconciliación y Justicia:*

- Los episcopales dieron marcha a nuestra fe con viajes como la Peregrinación de Adultos Jóvenes a Ferguson (otoño de 2015), una Peregrinación de Adultos Jóvenes planificada ya sea a Navajoland o a Standing Rock, y varias peregrinaciones diocesanas.
- En la reunión de la Cámara de Obispos que se llevó a cabo en el otoño de 2017, en Alaska, los obispos se convirtieron en peregrinos que rezaron, vieron y caminaron al lado de hermanos y hermanas indígenas.
- Los miembros del equipo del Obispo Presidente también participaron en el 2017 en dos (2) peregrinaciones de reconciliación del Fondo Episcopal de Beneficencia y Desarrollo a lugares de Ghana relacionados con la esclavitud. Antes de la Convención General estará disponible una película y herramienta de enseñanza sobre las peregrinaciones.

REPARAR LA BRECHA EN LA SOCIEDAD Y LAS INSTITUCIONES

Preguntas esenciales: ¿Cuáles instituciones y sistemas sociales están quebrantados? ¿Cómo participaremos en la reparación, restauración y recuperación de las instituciones y sistemas?

a. *Colaboración con institutos y universidades episcopales históricamente negros (HBCU):*

- El Grupo de Directores C019 tiene una gran pasión por reparar la relación de la Iglesia con las dos (2) escuelas históricamente negras fundadas por la Iglesia Episcopal, St Augustine y Voorhees. Además de las subvenciones globales actuales que se otorgan a ambas escuelas, el Grupo de Directores C019 dedicó fondos y horas de personal para mejorar la función administrativa esencial, iniciativas para la recaudación de fondos y programación académica y de la comunidad.

b. *Ministerios de justicia penal (relacionados con la Resoluciones 2015- [A183](#), 2015- [D068](#) y 2015-A011)*

- La Oficina de Relaciones Gubernamentales condujo iniciativas de abogacía para cambiar las reglas sobre sentencias federales que alimentan la encarcelación en masa. Muchas diócesis, congregaciones y grupos colaboraron para bloquear la Vía Escuela-prisión (mención especial de All Our Children, que patrocinó su primera reunión nacional en enero de 2018) y para acompañar a las personas que salen de la cárcel y tienen dificultades para reintroducirse a la comunidad (tomen en cuenta las asociaciones entre las parroquias episcopales de la ciudad de Nueva York y la fundación J.C. Flowers Foundation).
- A nivel de la iglesia en general, el equipo del Obispo Presidente copatrocinó dos (2) reuniones de ministerios enfocados en la reintroducción de prisiones (Louisiana, marzo de 2017; Nevada, noviembre de 2017).
- El equipo también armó un Grupo Asesor dirigido por personas previamente encarceladas; el primer paso en un proyecto para desarrollar programas de reintroducción que toman en

cuenta las necesidades espirituales, físicas, económicas y emocionales de personas previamente encarceladas y de sus familias.

c. *Reforma migratoria y sobre refugiados:*

- En el verano de 2017, el Grupo de Directores C019 se percató en especial del enlace entre el racismo y las normas sobre la inmigración y los refugiados que han surgido en los Estados Unidos. Invitaron al personal de Reconciliación y Justicia Racial a unirse a colegas de la Oficina de Relaciones Gubernamentales, Ministerios Episcopales de Migración, Ministerios Étnicos y a redes regionales y locales.
- En el 2017, grupos episcopales dedicados a la reforma migratoria colaboraron más estrechamente. El personal de la Oficina de Relaciones Gubernamentales, Reconciliación Racial, Ministerios Episcopales de Migración y Ministerios Étnicos trabajaron para respaldar la Acción diferida para los Llegados en la infancia (DACA) y otros programas para proteger y aceptar a vecinos inmigrantes.
- El Renacimiento Episcopal de noviembre de 2017 de la Diocese of San Joaquín, titulada “Called to Be a Safe Place for All God’s People” (Convocación a ser un lugar seguro para todos los hijos de Dios) destacó la poderosa sinergia entre el evangelismo, la justicia racial y la reforma migratoria.
- En enero de 2018, los líderes de Ministerios Episcopales de Migración, la Oficina de Relaciones Gubernamentales y Reconciliación Racial propusieron un proceso para patrocinar sus esfuerzos unidos como el proyecto Love God, Love Neighbor Training and Partners in Welcome (Curso Amar a Dios, Amar al Prójimo y Socios en la Bienvenida) de los Ministerios Episcopales de Migración.

TRIENIO 2019-2021

El Grupo de Directores C019 entiende que Convertirse en la Amada Comunidad es un compromiso a largo plazo y exhorta a la Convención General a dedicar una cantidad considerable de fondos para la iniciativa hasta entrada la próxima década. Los gastos del presupuesto para 2016-2018 para este ministerio serán menos de US\$1 millón de dólares, lo cual significa que habrá más de US\$1 millón para continuar con esta labor en el trienio 2019-2021. Esos fondos serán esenciales para las iniciativas de las cuatro (4) partes del laberinto, que incluyen lo siguiente:

- Obtención de datos de un censo más detallado y una auditoría y análisis en diócesis, provincias, seminarios, la Cámara de Obispos, la cámara de Diputados y otras instituciones episcopales.
- Se llevarán a cabo más encuentros Sagrados para Escuchar y Aprender en la Iglesia y muchos de ellos serán patrocinados localmente con el asesoramiento del equipo de la Iglesia en general.

- La campaña para Compartir Historias en la Amada Comunidad se extenderá a más de nuestros vecindarios y colaboradores ecuménicos y de otras religiones e incluirá más podcasts y/o componentes de video y todos también se publicarán en medios sociales y serán transferidos a archivos para su conservación.
- La formación de Desmantelar el Racismo/Antiracismo pondrá énfasis en la capacitación de vanguardia de capacitadores y el desarrollo de aún más recursos para entender y desmantelar el racismo en diversos contextos culturales.
- La Iglesia aprenderá de y recurrirá a la National Association of Episcopal Schools (Asociación Nacional de Escuelas Episcopales), un aliado comprometido a preparar a los jóvenes a formar la Amada Comunidad.
- Dedicaremos más recursos y energía a las asociaciones con organizaciones ecuménicas y seculares que abordan la creciente amenaza hacia las personas de color en los Estados Unidos y en el mundo; con un enfoque especial en la reforma de la justicia penal, la pobreza y la política de inmigración y de los refugiados.

Informes adicionales

Informe del personal del obispo presidente

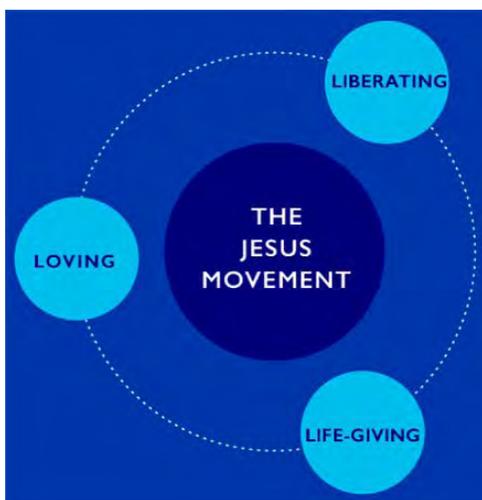
INFORME DEL PERSONAL DEL OBISPO PRESIDENTE

Introducción

El personal del Obispo Primado potencia a la rama episcopal del Movimiento de Jesús, apoyando a las diócesis y congregaciones en su ministerio y extendiendo el mismo al hacer esa labor que las diócesis y congregaciones necesitan pero no pueden hacer por sí solas, tales como interconectar a los episcopales entre sí, organizar eventos denominacionales, conectar a los episcopales con asociados de la Comunión Anglicana, así como ecuménicos e interreligiosos, y trabajar con el gobierno de EE.UU. en la realización del ministerio de nuestra Iglesia. En términos generales, la labor del personal del Obispo Primado está organizada en tres (3) áreas: la labor dentro de la Iglesia Episcopal, el ministerio fuera de la Iglesia Episcopal y el ministerio en tres (3) áreas prioritarias de la misión: evangelización, reconciliación racial y cuidado de la creación de Dios. Este informe es un breve repaso del leal quehacer de dedicados profesionales que sirven a nuestra Iglesia, trabajando en nombre de todos los episcopales para la gloria de Dios.

La rama episcopal del Movimiento de Jesús

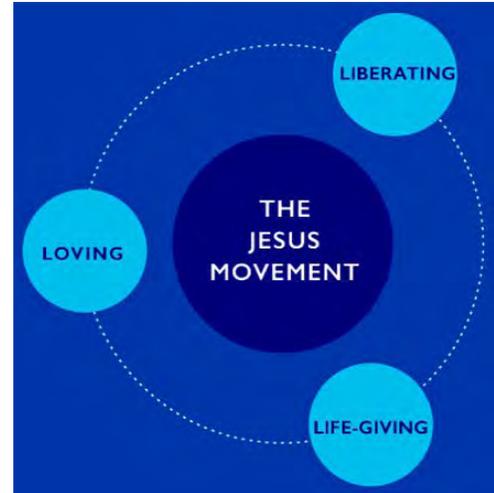
A través de este trienio, los episcopales hemos comenzado a abrazar nuestra identidad como una rama del Movimiento de Jesús: la comunidad en marcha de personas que siguen a Jesús en una relación *amorosa, liberadora y vivificadora* con Dios, los unos con los otros y con la creación. Juntos, buscamos amar a Dios con todo nuestro corazón, alma y mente y amar a nuestros prójimos como a nosotros mismos (Mateo 22:36-40), y restaurarnos unos a otros y restaurarle a toda la creación la unidad con Dios en Cristo (LOC 747).



Jesús inició este movimiento cuando él invitó a los primeros discípulos a seguir su Camino amoroso, liberador y vivificador. En la actualidad, participamos en su movimiento con todas nuestras vidas: oración, culto, enseñanza, predicación, reunión, regeneración, acción, familia, trabajo, entretenimiento y descanso.

En todas las cosas, procuramos ser amantes, liberadores y vivificadores —al igual que el Dios que formó todas las cosas en amor, que nos libera de todas las prisiones de la mente, del cuerpo y del espíritu y que nos da la vida para que podamos participar en la resurrección y en la restauración del mundo de Dios.

Dios es amor, y el ser mismo de Dios es una trinidad de amorosa relación: Padre, Hijo y Espíritu Santo. En Cristo, Dios nos invita a compartir ese amor. Dondequiera que exista dolor o alienación, Dios anhela volver a cohesionar a todo su pueblo y su creación en integridad y relación.



Como la rama episcopal del Movimiento de Jesús, y como seguidores del Camino de Jesús, buscamos vivir como él. Nos proponemos seriamente salir a desarrollar una relación amorosa, liberadora y vivificadora los unos con los otros, y a desarrollar esas relaciones con toda la creación.

Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal

OFICINA DEL OBISPO PRIMADO

Organizar el personal para un nuevo Obispo Primado

Un reto que enfrenta cada Obispo Primado es cómo dirigir un personal de más de ciento sesenta (160) personas mientras viaja por todo el mundo en los negocios de la Iglesia. La Oficina del Obispo Primado está organizada para abordar este reto mediante la creación de una Mesa Redonda de Ejecutivos y Canónigos que sostiene la labor de la Oficina del Obispo Primado. Además, el obispo a cargo de la Convocación de las Iglesias Episcopales en Europa, el obispo para las Fuerzas Armadas y el Ministerio Federal y el obispo para el Desarrollo Pastoral trabajan directamente con el Obispo Primado.

El ministerio del personal del Obispo Primado está orientado por nueve (9) personas que responden directamente a él y todos los otros miembros de su personal responden a él a través de una (1) de esas nueve (9) personas. Hay tres (3) directores ejecutivos, tres (3) canónigos del Obispo Primado y tres (3) obispos que responden al Obispo Primado.

Pierre Whalon es el obispo a cargo de la Convocación en Europa, Carl Wright es el obispo sufragáneo para las Fuerzas Armadas y el Ministerio Federal, y Todd Ousley es el obispo sufragáneo para el Desarrollo Pastoral. El director de operaciones Geof Smith se ocupa del inmueble situado en el No. 815 de la Segunda Avenida [de Nueva York] y del personal administrativo que incluye Tecnología de la Información y Recursos Humanos. El director de Asuntos Jurídicos Doug Anning se ocupa de los

asuntos legales. Y el director de Finanzas Kurt Barnes maneja las finanzas. Stephanie Spellers, canónica del Obispo Primado para las Prioridades de la Misión, supervisa la Evangelización y la Plantación de iglesias y la reconciliación racial, incluido los misioneros étnicos y el Cuidado de la Creación. Ella es el enlace del Obispo Primado con todos los empeños en esas áreas. El canónigo para el Ministerio fuera de la Iglesia Episcopal, Chuck Robertson, supervisa la Oficina de Relaciones Gubernamentales, el Ministerio Episcopal de Migración y Asociaciones Globales y, como embajador del Obispo Primado ante los socios de la Comunión Anglicana, así como ecuménicos e interreligiosos. Michael Buerkel Hunn, canónigo del Obispo Primado para el Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal, asume un papel casi de jefe de personal, es director de la Oficina de Comunicaciones y supervisa los departamentos del Ministerio de Transición y de Formación y es el enlace del Obispo Primado con varios grupos dentro de la Iglesia.

Esta configuración administrativa es un esfuerzo deliberado de allanar la estructura jerárquica y fomentar la colaboración entre el personal directivo que forma parte de la “Mesa Redonda de Ejecutivos y Canónigos” del Obispo Primado. También le permite al Obispo Primado dirigir su personal directamente en lugar de delegar la gestión diaria en una sola persona —y hacerlo desde cualquier lugar del mundo donde se encuentre en un momento dado.

El programa de viaje del Obispo Primado significa que su oficina debe viajar con él. Como asunto de rutina, la coordinadora ejecutiva Sharon Jones y uno de los canónigos del Obispo Primado viajan con él. Esto hace posible que las funciones diarias de su personal se lleven a cabo con fluidez dondequiera que él se encuentre en cualquier momento dado. Hemos adoptado deliberadamente métodos de gestión que no tienen una localización específica, lo cual le permite al Obispo Primado y a los miembros de su personal mantenerse en estrecha colaboración y coordinación estratégica mientras viajan por la Iglesia.

Casi la mitad de su personal está disperso por la Iglesia. La Oficina de Finanzas, la de Operaciones, la Oficina de Desarrollo, la de Recursos Humanos y la administración de la propiedad de la Segunda Avenida No. 815 se encuentran en Nueva York, mientras los que se ocupan de la misión y ministerio de la Iglesia están localizados en otras partes.

Cambio cultural

A lo largo de los últimos dos (2) años hemos estado trabajando deliberadamente para convertirnos en un centro de trabajo amoroso, liberador y vivificador en que todos los empleados se centren en Empezar su tarea con Estima en sus corazones y moviéndose siempre en dirección a la Excelencia. Estas tres “Ees” caracterizan lo que esperamos de la cultura. Contratamos a *Human Synergistics* para que orientara nuestra labor de cambio cultural y Michael Hunn es el miembro del personal al frente de ese empeño. En los últimos dos (2) años, todos los funcionarios, directivos y canónigos de la DFMS han hecho sus revisiones de liderazgo 360 y han proseguido con el entrenamiento ejecutivo del *Brighton Group*. Hemos cambiado los patrones de comunicación internos y esclarecido la descripción de funciones y la estructura organizacional y hemos auditado todos los salarios para

garantizar equidad y adecuación. Podemos informar de un progreso sustancial en la dirección correcta con trabajo aún por realizar.

Objetivos

Nos hemos centrado en el Movimiento de Jesús, alentando relaciones amorosas, liberadoras y vivificadoras con Dios, de unos con otros y con toda la creación. No se trata de un programa, sino de un énfasis en el “movimiento” dinámico y orgánico que caracterizó a la Iglesia en el Libro de los Hechos y que se adecúa a nuestro tiempo y contexto.

En consecuencia, el Obispo Primado se asocia con obispos locales para celebrar avivamientos a través de la Iglesia. Cada avivamiento está concebido para despertar e inspirar a los episcopales de la localidad a propagar las buenas nuevas de Jesucristo y a profundizar en sus propias relaciones con Dios. Los avivamientos, como muchos de los eventos presentados por el obispo Curry, se transmiten en directo a una ávida y creciente audiencia vía Internet.

Las relaciones entre la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana están en un momento de reparación y reconstrucción en la medida en que el Obispo Primado trabaja con el arzobispo de Cantórbery y los primados de la Comunión Anglicana para colaborar en la evangelización y asociarse en el ministerio, aunque persistan los desacuerdos en torno a la sexualidad humana.

Habiendo recorrido dos tercios del primer trienio del obispo primado Curry, el espíritu de la Iglesia Episcopal es esperanzado y entusiasta mientras la Iglesia continúa enfrentando retos económicos, vocacionales y demográficos en el siglo XXI.

*-Rdo. Canónigo Michael Buerkel Hunn
Canónigo del Obispo Primado para el Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal*

OFICINA DEL DIRECTOR DE OPERACIONES

El ámbito de los deberes del Director de Operaciones (COO por su sigla en inglés) se ha revisado para centrarse en el eficiente funcionamiento de la Sociedad Misionera Doméstica y Extranjera [DFMS] desde una perspectiva funcional. El COO supervisa las operaciones diarias y la gestión de los Recursos Humanos, la Tecnología de la Información, los edificios y las instalaciones y las adquisiciones y proyectos de construcción en el terreno de los bienes raíces. Además, el COO está activamente comprometido en la labor comenzada con *Human Synergistics* de crear una cultura más colaborativa y participativa entre los que trabajan para la DFMS.

Algunos de los logros del trienio 2015-2018, del trabajo que se lleva a cabo actualmente incluyen:

Recursos Humanos

- Durante el trienio 2015-2018, [el Dpt. de] Recursos Humanos llevó a cabo el proceso de contratación de setenta y cuatro (74) nuevos empleados para la DFMS y setenta y seis (76) despidos y jubilaciones.
- En abril de 2016, luego de meses de preparación, RH y la Nómina de preparación pasaron de Ultipro a ADP. ADP contiene tanto la nómina y el procesamiento de la nómina como los datos de RH.
- Después de una carrera de veintiocho años (28) en la Iglesia Episcopal, John Colón se jubiló como Director de Recursos Humanos el 28 de febrero de 2017. El 1 de mayo de 2017, fue sucedido por Raphaëlle Sondak. Sondak, que tiene una extensa experiencia en recursos humanos, anteriormente había sido directora de recursos humanos en *Catholic Guardian Services*, [Servicios de Tutores Católicos] una agencia de servicios sociales de la región de Nueva York. Además, como profesora adjunta impartió gestión de recursos humanos en Mercy College y también ha sido miembro de la Junta Directiva del *Hudson Valley Hospital Center*.
- RH ha llevado a cabo una revisión completa de todas las descripciones de funciones laborales dentro de la DFMS. Este trabajo ofrece un fundamento para crear un proceso de evaluación de rendimiento basado en el logro de metas y objetivos. La labor también será fundacional para una revisión y organización de gradientes de compensación, garantizando uniformidad y equidad en el proceso de la gestión remunerativa. A largo plazo, proporcionaremos adiestramiento al personal y oportunidad de desarrollo que respalden promoción en la carrera.
- Además de las descripciones de cargos actualizados y de las herramientas de gestión de rendimiento que se han puesto en marcha a principios de 2018, RH revisará y actualizará nuestra estrategia de captación.
- RH le ha proporcionado entrenamiento obligatorio a todos los empleados de la DFMS sobre prevención de acoso y sobre diversidad.

Tecnología de la información

- A través de 2017, TI completó la virtualización de la mayoría de los servidores, con una importante reducción correspondiente en el número de los equipos; la adición de capacidades de seminarios en la red (*webinar*) para videoconferencias y soporte técnico para los principales seminarios web de la DFMS; y una expansión en el soporte de aparatos inalámbricos (teléfonos, tabletas, zonas de cobertura) para el personal de la DFMS.
- TI completó la transición de *Office 2003 suite* a *Office 365*, una serie de herramientas y tecnologías basadas en la nube que permitirá además una gestión más eficiente del proyecto entre los empleados de la DFMS en Nueva York y sus colegas en todo el mundo.
- En junio de 2017, la firma de consultores BDO llevó a cabo una minuciosa evaluación operativa y de riesgos del Departamento de TI, dando lugar a la creación de una hoja de ruta que prioriza los proyectos y las mejoras del proceso que se implementará en el trienio 2018-2021. Luego de esta revisión, Richard Serota anunció su jubilación como director de TI al cabo de una carrera de veintisiete (27) años con la DFMS.

- El 19 de septiembre de 2018, Darvin Darling se unió a la DFMS como director de Tecnología de la Información. Anteriormente, Darvin había desempeñado el papel de director de Tecnología de la Información y Servicios Técnicos en la iglesia de Riverside, donde estuvo encargado de proporcionar el diseño, la implementación, el adiestramiento y el apoyo de todos los sistemas de tecnología y los equipos técnicos, así como la mejora de la infraestructura y los sistemas de seguridad de Riverside. Él también creó los equipos del departamento de servicios para proporcionar apoyo y entrenamiento constante al personal, los inquilinos y clientes de alquiler a corto plazo.
- Desde septiembre, el Departamento de TI ha mejorado constantemente la infraestructura de la Segunda Avenida No. 815 [en Nueva York], la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Oficina de Ministerios Federales; mientras se empeña en reducir los costos de TI para la DFMS.

Administración de bienes raíces e instalaciones

- Las oficinas centrales de la Iglesia en el No. 815 de la Segunda Avenida [de Nueva York] y su proximidad a las Naciones Unidas han hecho que el edificio se convierta, cada año, en un sitio ideal para reuniones de la Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición de la Mujer [NUCSW por su sigla en inglés], así como a otras cinco (5) conferencias y reuniones de la ONU; más otras dieciocho (18) reuniones y conferencias de grupos presentadas por la Iglesia Episcopal y otras agrupaciones de carácter religioso.
- Mantenemos buenas relaciones de propietario e inquilino con nuestros principales arrendatarios de espacio en el 815 de la Segunda Avenida: el Fondo para la Defensa de la Infancia [*Children's Defense Fund*], *The AdCouncil*, la Misión Permanente de la República de Haití ante la ONU, la Escuela Internacional del Liceo Kennedy; así como asociados afiliados: la Sociedad por el Incremento del Ministerio, el Fondo Episcopal de Ayuda y Desarrollo, Colegios y Universidades de la Comunión Anglicana y la Asociación Nacional de Escuelas Episcopales. En agosto de 2017, la Misión Permanente del Reino de Lesoto se mudó del edificio.
- Después de una evaluación independiente de las opciones de mercado, la DFMS se mantendrá en el No. 815 de la Segunda Avenida al menos por el futuro próximo. Hemos contratado a Avison Young para que busque activamente inquilinos de calidad dispuestos a comprometerse a suscribir contratos por el espacio desocupado del edificio para sufragar aún más los costos operativos y estamos iniciando una solicitud de propuestas de varios importantes corredores de bienes raíces para llevar a cabo este proceso.

OFICINA DE COMUNICACIONES

La Convención General de 2015 encargó al Departamento de Comunicaciones de la Iglesia Episcopal que apoyara la evangelización digital durante este trienio pidiéndole al departamento que dedicara \$750.000 de su presupuesto actual a la evangelización digital.

El presupuesto aprobado 2013-2015 se encuentra aquí.
https://www.episcopalchurch.org/files/documents/2013-2015_five_marks_of_mission_budget_adopted_july_11_2012.pdf

La Resolución habilitante 2015-B009, Desarrollo de una Iniciativa de Evangelización Digital, se encuentra aquí: https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2015-B009. La Resolución 2015-B009 pide que *“la Sociedad Misionera Doméstica y Extranjera produzca y dirija una iniciativa de evangelización digital que constaría de varias campañas, con una representación equitativa entre las provincias nacionales...”*

Como resultado, a lo largo de los últimos dos (2) años, el Departamento de Comunicaciones se ha transformado, con la evangelización digital en el espíritu del Movimiento de Jesús como una de las primeras prioridades. Si bien este informe no puede describir todos los empeños, detallará la estrategia emprendida por el dotado equipo de profesionales de la comunicación encabezados por el director de Comunicaciones, el Rdo. Canónigo Michael Buerkel Hunn, y ofrecerá ejemplos.

En el ambiente de la comunicación actual, la gente aprende acerca de la Iglesia Episcopal online mucho antes de llegar a la puerta de una de nuestras iglesias, y en efecto su relación con la Iglesia Episcopal y sus impresiones de nuestra Iglesia se forman vía Internet ante de que contemplen asistir a una de nuestras comunidades religiosas. La evangelización digital pone énfasis en crear relaciones con las personas que participan online: enterándose de sus preguntas y anhelos de manera que podamos responder a sus necesidades y profundizar nuestras relaciones con los miembros de nuestra comunidad digital al profundizar sus relaciones con la Iglesia Episcopal mediante una activa interacción electrónica con las personas.

Las comunicaciones continúan y se desarrollan a partir de las bases de las ofertas actuales, incluidas el Servicio Episcopal de Noticias [*Episcopal News Service*], sitios web, boletines, contenido de blogs y vídeos, Asuntos Públicos, etc. La evangelización digital ha quedado efectiva e impecablemente envuelta en la mezcla de los instrumentos de comunicación.

Nuestros empeños de evangelización digital ya están dando resultados:

Página de Facebook de la Iglesia Episcopal
Total de *likes* el 1 de enero de 2017: 158.783
Total de *likes* el 15 de diciembre de 2017: 169.182 (+10.399)

Total vistas de *Unique Video* (YTD): 1.583.927

Promedio diario de usuarios que participan (YTD): 6757
Total de YTD alcanzado: 36.744.341

Página de Facebook del obispo primado Curry

Total de *likes* el 1 de enero de 2017: 6.847
Total de *likes* el 15 de diciembre de 2017: 16.302 (+9.455)

Total vistas a *Unique Video* (YTD): 659.007

Promedio de usuarios que participan diariamente (YTD): 718
Total de YTD alcanzado: 3.225.749

Otras medidas clave tomadas en la Oficina de Comunicaciones incluyen:

- Uso de mejores herramientas de mercadeo digital para entender, crear y fomentar relaciones con nuestro público.
- Jeremy Tackett fue contratado como el primer evangelista digital en la Iglesia. A Chris Sikkema le reasignaron para que ayudara a Jeremy.
- Estamos explorando maneras de conectar la evangelización digital con la evangelización presencial. Un ejemplo convincente de esto fue el avivamiento del Movimiento de Jesús en Kansas City. El equipo de evangelización digital llegó a Kansas City tres (3) días antes del evento y se asoció con el personal diocesano local para diseñar una estrategia de evangelización digital para apoyar el avivamiento. Garth Brooks, mega superestrella de la música campesina [country] estaba en el programa para tocar la noche del avivamiento en el mismo local. Esto atrajo a amantes de la música al estacionamiento que se abarrotó antes del espectáculo. Inmediatamente, el equipo del evangelista digital creó *hashtags* y entró en conversaciones online, vía Twitter, con los fans de Garth Brooks para que la gente supiera acerca del avivamiento. Un buen número de fans de Garth Brooks oyeron el sermón del obispo primado Curry en el avivamiento y se les dio a conocer ese día la Iglesia Episcopal gracias a nuestros empeños en la evangelización digital.
- Lo aprendido en la experiencia de Kansas City no sólo ha determinado nuestros empeños subsiguientes, sino que también hemos compartido esos conocimientos con comunicadores en el ámbito denominacional a través de un blog de evangelización digital en Episcopalchurch.org.
- La evangelización digital también significa expandir el alcance de un evento o programa o ministerio magnificando la audiencia digital. Facebook en directo [*Facebook Live*] se utilizó para transmitir el avivamiento de Kansas City. Los dos eventos contaron con mil doscientos

(1200) asistentes en persona, pero más de sesenta mil (60.000) lo vieron online. Facebook Live se utiliza ahora para muchos eventos.

- Episcopalchurch.org fue rediseñado con una apariencia más clara y un formato más fácil de usar. Barry Merer ha tomado la iniciativa de rediseñar y reconstruir todo el sitio para responder a las necesidades del Movimiento de Jesús así como optimizarlo para móviles, de manera que el contenido, apariencia y estilo de Episcopalchurch.org no sólo se viera bien en un teléfono celular o en una tableta, sino que funcionara de manera diferente para hacerlo más sencillo y manejable en cada aparato. Puesto que el sesenta (60) por ciento de las personas se conecta ahora con Episcopalchurch.org desde un dispositivo móvil, es esencial que todo nuestro contenido de Evangelización Digital esté disponible en los teléfonos en los bolsillos de la gente.
- Se ha emprendido el cambio de pasar de ser un Iglesia que habla inglés, y que ocasionalmente traduce asuntos al español y al creole, a ser una Iglesia auténticamente multilingüe y multicultural. Publicar importante información simultáneamente en varias lenguas es ahora la norma y el Departamento de Comunicaciones está trabajando a la par con LatinosEpiscopales para integrar ambientes y contenidos digitales. María Pacheco fue contratada como Gerente de Servicios de Idiomas para agilizar esta labor y también para brindar una experiencia de traducción interna.
- La diseñadora gráfica Melissa Walker, que fue contratada con fondos usados anteriormente para diseñadores independiente, creó una identidad visual coherente con el Movimiento de Jesús. Sus dotes han constituido un gran aporte para nuestro equipo.
- Mike Collins dirige el contenido de un vídeo. Él, la editora Olivia Greene y su equipo productor de vídeos han proporcionado vídeos de la máxima calidad durante años. Los vídeos cuentan la historia de la misión y ministerio de la Iglesia Episcopal y también se centran en enseñarle a la Iglesia Episcopal como crear el contenido de un vídeo.
- Se han creado y editado vídeos cortos para las redes sociales en teléfonos celulares y ahora le brindan a toda la Iglesia, tras bambalinas, acceso al Obispo Primado mientras él viaja por el mundo en el nombre de Jesucristo. Retazos de sus sermones y conferencias, videoensayos sobre el Evento de la Juventud Episcopal, entrevistas con personas que realizan el ministerio en iglesias locales y tomas de “procesiones” de las ordenaciones locales se juntan en nuestra Iglesia.
- La labor de asuntos públicos del Departamento desempeña un papel decisivo en la propagación de las buenas nuevas del Movimiento de Jesús. Neve Rae Fox es incansable en [su labor] de conectar al obispo Curry con oportunidades de llevar el mensaje del Movimiento de Jesús más allá de la Iglesia. Además del continuo flujo de información y noticias de la Iglesia, ella también asesora a los obispos y candidatos a obispos sobre la manera efectiva de redactar mensajes y trabajar con la prensa. Ella ha montado talleres a

través de la Iglesia acerca de la comunicación eficaz, llevando consigo a otros miembros del departamento. También apoya a líderes diocesanos en tiempos de crisis y en la actualidad dirige un empeño de mejorar las comunicaciones internas dentro del personal del Obispo Primado.

- El Servicio Episcopal de Noticias [ENS] examinó su estructura y misión bajo la dirección de Lynette Wilson. Ha rehecho su página web y ha revitalizado su información respondiendo al claro mandato de ser el vehículo de noticias de la Iglesia Episcopal. ENS incluye en su cobertura incluso asuntos de disciplina eclesiástica o en disputa. ENS informa los hechos con exactitud cuando muchas organizaciones noticiosas externas las malinterpretan o las manipulan. ENS se esfuerza en aprender más acerca de su audiencia a fin de seguir desarrollándose y adaptándose, brindando más del tipo de cobertura que los lectores necesitan.
- Mary Brennan presenta las oraciones diarias en las redes sociales y también diseña y coordina los quioscos para la Convención General y la CEEP, junto con presentes, como marcadores de libros del Movimiento de Jesús y botellas de agua.

¿Qué es lo próximo para la Oficina de Comunicaciones?

En el próximo trienio, el Mapa de Recursos reemplazará a nuestro localizador de iglesias [churchfinder] en Episcopalchurch.org. El Mapa de Recursos ha crecido y ahora contiene más datos cualitativos que el ChurchFinder. Añadiendo geolocalización conectará el mundo digital con el mundo físico para encontrar una iglesia episcopal, un comedor de beneficencia, un grupo de jóvenes o un estudio bíblico.

Documentos relacionados:

https://www.episcopalchurch.org/page/general-convention-budget-and-diocesan-commitments?tid=2626&tid_2=All

Resolución sobre evangelización digital:

https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2015-B009

Busca sobre evangelización digital en los Archivos Generales:

https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/digital_archives/DAsearch.pl?user_query=digital%20evangelism

OFICINA DE DESARROLLO

La Oficina de Desarrollo de la Iglesia Episcopal identifica, cultiva y solicita [la contribución de] posibles donantes para apoyar el ministerio de la Iglesia Episcopal. La visión de la Oficina de

Desarrollo es de una Iglesia cuyos ministerios y programas estén plenamente financiados y en crecimiento.

¿Cómo funciona la Oficina de Desarrollo en pro de esta visión?

El equipo de la Oficina de Desarrollo está integrado por profesionales de la recaudación de fondos que emplean los mejores métodos para lograr los objetivos de recaudación de fondos de la Iglesia. Entre los servicios que la Oficina brinda a los programas e iniciativas de la Iglesia Episcopal se cuentan:

- Desarrollar planes estratégicos de recaudación de fondos.
- Identificar a donantes y a candidatos a donantes en todos los niveles de donaciones y proporcionar investigación sobre los candidatos.
- Solicitar importantes contribuciones de donantes en reuniones personales.
- Crear y gestionar solicitudes directas por correo.
- Identificar oportunidades de subvenciones de fundaciones y proporcionar ayuda al esfuerzo de solicitar fondos.
- Obtener donaciones y asociaciones corporativas.
- Iniciar campañas de recaudación de fondos en línea, tales como *Crowdsourcing*.
- Mantener registros de donantes y donaciones administrativas mediante el control de un banco de datos.
- Asesorar a donantes sobre vehículos y oportunidades de inversión previstos.
- Ofrecer capacitación en técnicas de recaudación de fondos a diócesis, parroquias, iglesias y programas a través de visitas *in situ*, talleres y conferencias.
- Mayordomía sensata y cultivo de donantes y sus aportes.

¿Cuáles son las actuales prioridades de la Oficina de Desarrollo?

Los objetivos de la Oficina de Desarrollo pueden cambiar en base a las prioridades y cambios institucionales en el clima político y económico, pero el compromiso con desarrollar y asesorar a un grupo esencial de promotores se mantiene constante. Tal como ha mandado la Convención General, a través del Consejo Ejecutivo y del Obispo Primado de la Iglesia Episcopal, las prioridades del [trienio] 1016-2018 de la Oficina de Desarrollo son:

- La campaña por los Archivos y Centro de Investigación de la Misión de la Iglesia Episcopal.
- La Diócesis de Haití, incluido el Colegio Agrícola de San Bernabé (CASB) y la planificación para [la reconstrucción] del complejo de la catedral de la Santa Trinidad.
- La Iglesia Episcopal en Navajolandia.
- La campaña en pro de los Archivos y Centro de Investigación de la Misión Episcopales.
- Convertirse en la Amada Comunidad, incluyendo iniciativas de reconciliación y justicia raciales, apoyo a universidades tradicionalmente negras (HBCUs por su sigla en inglés) y una asociación con la Catedral Nacional de Washington.

- En 2017 a la Oficina de Desarrollo le pidieron que buscara financiación para el Ministerio Episcopal de Migración en respuesta a la eliminación de financiación federal.
- La Oficina de Desarrollo también ofrece apoyo y asistencia técnica anualmente a través del Recurso de Proyecto, un programa de tres (3) años que ofrece adiestramiento intensivo sobre recaudación de fondos a diócesis y parroquias.
- Llevar a cabo una Solicitud Anual del Obispo Primado es un proyecto continuo en la etapa de planificación.

La Oficina de Desarrollo se encuentra situada entre los líderes de la Iglesia y los programas de la Iglesia que requieren financiación, presta a proporcionar argumentos convincentes, datos sucintos y oportunidades que atraigan generosas donaciones y participación de promotores individuales.

OFICINA PARA EL MINISTERIO DE TRANSICIÓN

La Oficina para el Ministerio de Transición [OTM por su sigla en inglés] respalda la búsqueda y los procesos de llamado de la Iglesia Episcopal a clérigos, líderes laicos y comunidades de culto. Los dos (2) miembros de la Oficina para el Ministerio de Transición brindan asistencia individualizada a todos los usuarios de su banco de datos en el ámbito denominacional a través del teléfono, vídeos y vía email. El personal también participa en la labor de los Ministerios Étnicos (Nuevo Amanecer, Conferencia de Clérigos Negros), Investigación, Comunicaciones, *Episcopal News Service*, Comienzo de Nuevas Iglesias y otras iniciativas, a las cuales apoya. La Oficina trabaja en colaboración con la Junta para el Ministerio de Transición, y estrechamente con los ministerios de transición de cada diócesis. Siguen desarrollándose importantes diálogos denominacionales en torno a las tendencias vocacionales, la diversidad, los prejuicios, las opciones de formación para la ordenación, el desarrollo congregacional, la cooperación ecuménica, el liderazgo y asuntos adicionales.

En la medida en que la tecnología ha cambiado rápidamente en los últimos años, los bancos de datos están en el proceso de actualizarse y mejorarse. La Junta para el Ministerio de Transición, los ministerios de transición diocesanos, los obispos y otros usuarios de la cartera resaltan áreas de mejoramiento. Las actualizaciones que se llevan a cabo actualmente incluyen las áreas de:

- Perfeccionamiento de la experiencia del usuario, incluida la facilidad del uso.
- Estabilidad y plena funcionalidad en móviles, tabletas, laptops y plataformas de escritorio.
- Fiabilidad de plataformas múltiples (uso de PC, Mac, Linux, todos los buscadores de que dispone el sitio web)
- Funciones de búsqueda
- Mejoramiento de la seguridad de información

En el próximo trienio, contando con contribuciones de los usuarios, pueden esperarse mejoras en las áreas de:

- Simplificación de las páginas informativas sobre remuneración.
- Localización de puestos disponibles
- Búsqueda especializada y opciones de salida
- Cualesquier incrementos de la seguridad que requieran datos.
- Cambios identificados por los usuarios principales y otros, con orientación de la Junta.

La Junta está planificando una reunión denominacional de ministros de transición diocesanos para marzo de 2019.

DEPARTAMENTO DE FORMACION

Proyectos principales: Departamento de Formación 2016-2018

El Departamento de Formación sirve para fomentar e interconectar recursos para jóvenes, jóvenes adultos y el ministerio universitario mediante la creación y conservación de recursos para el desarrollo de liderazgo, mediante la presentación de conferencias y reuniones, por Internet o en persona, así como ofreciendo apoyo profesional en el ámbito local, diocesano y provincial. El Departamento de Formación asiste a otros departamentos de la Iglesia Episcopal al emprender proyectos que tienen un componente de activismo comunitario con jóvenes y jóvenes adultos. Entre los ejemplos se incluyen la peregrinación a Ferguson, la Presencia Oficial de la Juventud en la Convención General (GCOYP por su sigla en inglés), el Cuerpo de Servicio de Jóvenes Adultos (YASC) y la Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición Jurídica y Social de la Mujer (UNCSW por su sigla en inglés). El Departamento de Formación tiene varios eventos regulares en el ámbito denominacional, entre ellos el Evento [trienal] de la Juventud Episcopal, la GCOYP, La Conferencia de liderazgo del Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitario, y el Festival de Jóvenes Adultos en la Convención General.

Conferencia del Liderazgo del Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitario

Titulado “Sustenta” en 2016 y “Cultiva” en 2017, la Oficina del Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitario auspició esta reunión de aproximadamente ciento veinte (120) líderes de toda la Iglesia para tres (3) días de culto, interconexión, aprendizaje e inspiración. En 2016, el evento se celebró en el Centro Marítimo de Baltimore. En 2017, tuvo lugar en la iglesia de San David en el centro de Austin. En 2018, estos eventos de liderazgo se celebrarán regionalmente. Para más información, sírvase ver: <https://www.episcopalchurch.org/youngadult>.

Festival de Jóvenes Adultos

El Festival de Jóvenes Adultos se celebra concomitantemente con cada Convención General. En 2015, el festival tuvo lugar del 24 al 29 de junio, con más de ochenta (80) asistentes. Para más información sírvase ver: <https://www.episcopalchurch.org/youngadult>.

Evento de la Juventud Episcopal 2017 [EYE17]

El EYE17 acogió a más de 900 (900) jóvenes y a quinientos (500) adultos entre mentores, líderes de talleres, oradores, voluntarios y expositores, en el campus de la Universidad de Oklahoma Central del 9 al 13 de julio de 2017. El EYE17 fue organizado en colaboración con la Diócesis de Oklahoma. El obispo primado Michael Curry predicó en la eucaristía de apertura en la cual la Muy Rda. Miguelina Howell fue la celebrante; y la Rda. Winnie Varghese predicó en la eucaristía de clausura con la Rda. Gay Clark Jennings como celebrante. Entre los oradores principales estuvieron sobrevivientes del atentado dinamitero de Oklahoma City y representantes de la organización Niños por la Paz (*Kids 4 Peace*). Para más información véase: <https://www.episcopalchurch.org/eye>.

Presencia Oficial de la Juventud en la Convención General [GCOYP]

Resoluciones de la Convención General que se remontan a 1982 contemplan una Presencia Oficial de la Juventud. La GCOYP está compuesta de dos (2) jóvenes de cada provincia de la Iglesia Episcopal, así como cierto número de adultos que acuden como acompañantes y consejeros. En 2016, el Departamento de Formación coordinó y ayudó a la Oficina de la Convención General con todos los aspectos de la planificación y la implementación de la GCOYP.

Programa Infantil en la Convención General

En 2015, el Departamento de Formación coordinó el Programa Infantil [*Children's Program*] de la CG, incluida toda la programación, la selección de voluntarios, el adiestramiento y la dotación del personal. Durante los nueve (9) días de la Convención General, el Programa Infantil acogió a veinticinco (25) niños. El Departamento está colaborando con la Oficina de la Convención General y sus consultores respecto a la Convención de 2018.

Subvenciones del Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitario

Durante el trienio, se distribuyeron \$400.000 divididos en tres (3) categorías de subvenciones:

- *Subvenciones de liderazgo* para establecer un nuevo ministerio universitario, restaurar uno que estuviera latente o reenergizar uno que ya existiera.
- *Subvenciones del Ministerio Universitario*, que proporciona capital inicial para ayudar al establecimiento de nuevos e innovadores ministerios universitarios o para ampliar un ministerio ya existente.
- *Subvenciones para el Ministerio de Jóvenes Adultos*, que proporciona capital inicial para ayudar al establecimiento de nuevos e innovadores ministerios de jóvenes adultos o para ampliar un ministerio ya existente.

Para más información véase el url: <https://www.episcopalchurch.org/young-adult-and-campus-ministries>

Currículo y capacitación del Desarrollo de la Comunidad Basado en Recursos

El Departamento de Formación colaboró con la Oficina para combatir la Pobreza Nacional y con el Fondo Episcopal de Ayuda y Desarrollo para crear el currículo e iniciar las sesiones de capacitación del proyecto de ABCD “Llamado a la Transformación”. Para más información sírvase ver el url: <http://calletoformation.org/>.

Actualizar normas modélicas para la prevención de conductas sexuales impropias

En respuesta a la Resolución A073 de la Convención General de 2015, el Departamento de Formación participó en el Equipo de Trabajo para Actualizar las Normas Modélicas para la Prevención de Conductas Sexuales Impropias “a fin de reflejar la experiencia de la Iglesia en el uso de las Normas Modélicas de 2004 y abarcar asuntos tales como redes sociales, viajes de misión, peregrinaciones, programas de campamentos y centros de conferencias, y otros eventos [que conlleven] pernociación”. Sírvase ver el informe del Equipo de Trabajo para más información.

Creación de una red de apoyo para el liderazgo de formación cristiana

El Departamento de Formación participa regularmente en juntas, reuniones, talleres y conferencias concebidas para fomentar una red en que los líderes de formación cristiana encuentren recursos, inspiración y apoyo. Estos incluyen:

- FORMA, la red de miembros para la Formación Cristiana en la Iglesia Episcopal, recibió fondos específicos para este trienio del presupuesto del Departamento de Formación, de manera que puedan aumentar su capacidad. El Departamento de Formación continúa apoyando la conferencia anual de FORMA, participa en ella y envía enlaces a las reuniones de su junta directiva.
- Campamentos y Centros de Conferencia Episcopales (ECCC por su sigla en inglés) también funciona en colaboración con el Departamento de Formación. El personal asiste a su reunión anual ofreciendo talleres y capacitación y también asesoría en varias reuniones y centros de liderazgo en el transcurso del año.
- El Cuerpo de Servicio Episcopal (ESC por su sigla en inglés) consulta regularmente con el Departamento de Formación en busca de apoyo y planificación estratégica. El personal participa en las reuniones de su junta en carácter de enlaces *ex officio*. Esta organización recibió una subvención importante de la Convención General en el trienio anterior.
- El Ministerio de Adultos Mayores ya no está financiado como una prioridad de la Convención General. Sin embargo, el personal del Departamento de Formación seguirá aprovechando el Fondo Especial Benignus para reunir líderes y recursos de este ministerio en asociación con el Centro para el Ministerio de la Enseñanza en el Seminario Teológico de Virginia.
- Finalmente, el personal asiste y auspicia reuniones y colaboraciones en el transcurso del trienio con nuestros socios ecuménicos.

Prioridades de la misión: evangelización, reconciliación y cuidado de la creación

No hay ningún ministerio, función u organismo en la Iglesia que exista al margen del Movimiento de Jesús. En particular, la Convención General 2015 nombró tres (3) áreas para profundizar la participación y la inversión:

- Evangelización ... desarrollar relaciones amorosas, liberadoras y vivificadoras con Dios
- Reconciliación ... desarrollar relaciones amorosas, liberadoras y vivificadoras los unos con los otros
- Cuidado de la creación ... desarrollar relaciones amorosas, liberadoras y vivificadoras con la creación

Casi todos los departamentos y ministerios de la Iglesia Episcopal llevan las marcas de estos compromisos. Varios departamentos, organismos interinos, agrupaciones de voluntarios y círculos *ad hoc* mantienen un enfoque particular en estas áreas y las intersecciones entre ellas.

EVANGELIZACIÓN

En un tiempo, la iglesia episcopal promedio no tenía un comité de proyección social o misiones globales. Ahora los tienen. ¿Qué ocurriría si la evangelización siguiera por el mismo camino? ¿Qué pasaría si cada diócesis designara al menos dos (2) evangelistas, y cada congregación creara un equipo de evangelización? ¿Qué sería si siguiéramos el consejo de Pablo en Efesios 4, y evangelistas dotados ayudaran a equipar a todos los santos para nuestro compartido ministerio bautismal de proclamar las buenas nuevas en palabra y en obra?

Con el obispo primado Michael Curry como nuestro Director de Evangelización, el Equipo Episcopal de Evangelización —compuesto por la canónica para la Evangelización, la Reconciliación y el Cuidado de la Creación y un asociado administrativo compartido; tres (3) evangelistas asesores que han servido cinco (5) y diez (10) horas a la semana; dos (2) miembros del Departamento de Comunicaciones dedicados a la evangelización digital; y varios voluntarios y pasantes— ha asumido esta urgente misión.

Nuestra labor ha estado configurada por una definición práctica de la evangelización episcopal: “Escuchamos, nombramos y celebramos la presencia amorosa de Jesús en los relatos de todo el mundo — luego invitamos a la gente a [hacer] MÁS...” *Vestry Papers* de la Fundación de la Iglesia Episcopal. Mayo de 2017). Juntos, hemos ayudado a los episcopales a reclamar la evangelización como nuestra vocación común, y luego hemos trabajado para equipar, reunir y enviar a personas

ordinarias a compartir las buenas nuevas de la amorosa presencia de Jesús en la vida diaria, especialmente online.

Este trienio aprovechamos el personal y los recursos limitados para establecer el primer ministerio de evangelización episcopal de carácter denominacional desde 2009, el cual incluye:

- Un centro de información y un polo narrativo en la página web de la Iglesia Episcopal: www.episcopalchurch.org/evangelism
- Seis (6) avivamientos episcopales (www.episcopalchurch.org/revivals) previos a la Convención General, con más programados hasta 2021; organizados por diócesis anfitrionas en asociación con el personal del Obispo Primado.
- Dos (2) conferencias de *La Evangelización es importante* y cumbres de evangelistas — noviembre de 2016 y marzo de 2018— en asociación con el *Movimiento Adelante* [Forward Movement]; resultado de la Resolución A173 de la Convención General de 2015.
- Estrategias de evangelización digital para entornos denominacionales y regionales, dirigidos por el reconfigurado Departamento de Comunicaciones y el Equipo de Trabajo para la Utilización de las Redes Sociales para la Evangelización, que elaboraron materiales prácticos y docentes en respuesta a las resoluciones B009 y A172.
- Manual y Campaña de Historias Compartidas de la Amada Comunidad, para equipar y organizar a los episcopales a compartir relatos de fe, de raza y de diferencia entre sí y con sus prójimos; financiado por una subvención Constable de 2017.
- Adiestramientos regionales multilingües y multiculturales en evangelización para individuos congregaciones y diócesis, incluida Evangelización Episcopal 101.
- Programa Episcopal de Subvenciones para Evangelización al objeto de financiar [métodos de] evangelización innovadores en congregaciones, diócesis y regiones; en colaboración con el Comité Permanente de Ministerio y Misión Locales del Consejo Ejecutivo.
- Estatuto de Evangelización para la Iglesia Episcopal, redactado por el Comité de Misión y Ministerio Locales del Consejo Ejecutivo en consulta con el Equipo de Evangelización.
- Varias iniciativas de evangelización iniciadas por los departamentos de Ministerios Étnicos, de Jóvenes y Jóvenes Adultos y de Misión Global.

En particular, la campaña episcopal de avivamientos ayudó a encender el fuego de la evangelización a través de la Iglesia. Gracias a una financiación asignada por el Consejo Ejecutivo, la Oficina del Obispo Primado y el Equipo de Evangelización lanzaron una serie de avivamientos a través de la Iglesia. Más que un festival ocasional de culto, los avivamientos episcopales son un esfuerzo de colaboración entre la Oficina del Obispo Primado, una diócesis anfitriona y muchos otros asociados.

Cada avivamiento tiene por objetivo suscitar un amor más profundo por Dios y por nuestros prójimos a través de lo siguiente:

- Promover la evangelización, la oración y la capacitación en las redes sociales para los líderes locales.
- Desarrollo deliberado de nuevas relaciones con vecinos, especialmente personas que no tienen ninguna iglesia pero que desean explorar.
- Reuniones importantes que incluyan la proclamación de las buenas nuevas, oración, música, comisión [encargo de evangelizar] aprendizaje compartido y otros elementos.
- Reconciliación y acción regeneradora para imprimir la integridad y las buenas nuevas más allá de barreras culturales, socioeconómicas y raciales.
- Multiplicar el impacto a través de la evangelización digital que llega a miles de episcopales y a una audiencia más amplia.

A falta de un personal dedicado y de tiempo completo, el Equipo de Evangelización ha organizado no obstante una encuesta de vitalidad espiritual para medir el crecimiento espiritual en las diócesis en avivamiento. Los resultados no estuvieron listos para fines de 2017, pero estarán disponibles para el verano en la página web de avivamientos de la Iglesia Episcopal: www.episcopalchurch.org/revivals.

El obispo primado Curry dirigió —o está programado a dirigir— ocho (8) avivamientos en 2017 y 2018 en las diócesis de El Camino Real (experimental —enero de 2017— aprox. 1.000 participantes), Pittsburgh (febrero de 2017, aprox. 600 participantes), Misuri Occidental (mayo de 2017, aprox. 1.400 participantes), San Joaquín (noviembre de 2017, aprox. 700 participantes), Georgia (enero de 2018), Honduras (abril de 2018), Austin (julio de 2018) y Massachusetts Occidental (octubre de 2018). Está en marcha la planificación para auspiciar más avivamientos episcopales en 2019 y 2020 en localidades como Michigan, Virginia, Inglaterra, Washington, D.C. y Utah. No todos los avivamientos exigen la presencia del Obispo Primado: toda la Diócesis de Iowa y la reunión trienal de las Hijas del Rey en Austin —junto con una multitud de iglesias y ministerios extendidos por el mundo —que también se prepararon, oraron y se organizaron para unirse a la corriente del avivamiento.

EVANGELIZACIÓN 2019-2021

El trienio actual financió sólo la mitad (1/2) de un puesto de funcionario encargado de la evangelización. Con al menos un (1) funcionario del personal encargado de la evangelización en el próximo trienio, el Equipo de Evangelización podría fortalecer y profundizar el todavía nuevo ministerio de evangelización de la Iglesia. Aspiramos a servir a la Iglesia y esperamos alterar la cultura episcopal en torno a la evangelización de estas maneras decisivas:

- Crear y preparar a una red de catalizadores diocesanos de la evangelización (personas con un llamado singular a promover y suscitar la evangelización en niveles locales y regionales).
- Desarrollar o coordinar, o ambas cosas, la oferta de más adiestramientos para responder al anhelo episcopal de practicar la evangelización, incluida la oferta de seminarios y programas de formación, con énfasis en 1) compartir historias, 2) evangelización digital.
- Continuar organizando tres (3) o cuatro (4) avivamientos episcopales cada año.
- Presentar una tercera conferencia de *La Evangelización es importante*, incluyendo a asociados como la Sociedad Episcopal de Evangelización.
- Una sociedad sólida y creativa con grupos como *Forward Movement* y FORMA para vincular el discipulado y la formación con la evangelización, entendiendo que no podemos compartir el amor de Jesús por el mundo si su amor no es el centro de nuestras vidas.

PLANTACIÓN DE IGLESIAS Y DESARROLLO DE LA MISIÓN

Los ministerios nuevos y renovados tienen una posición singularmente ventajosa para participar en la evangelización (ayudar a que las personas desarrollen nuevas relaciones con Dios) y la reconciliación (tender nexos que trasciendan las barreras culturales y raciales). Con el liderazgo del personal, así como voluntarios comprometidos que trabajen en el Grupo Asesor Génesis de Plantación de Iglesias (creado como resultado de la Resolución D005 de la Convención General de 2015), la Iglesia ha hecho un extraordinario progreso para desarrollar no sólo nuevos ministerios, sino un movimiento de plantación de iglesias.

RECONCILIACIÓN RACIAL

Como seguidores de Jesús esperamos encarnar su vía amorosa, liberadora y vivificadora [de relacionarnos] los unos con los otros, especialmente en presencia de la injusticia racial. A través de la Resolución C019 de la Convención General de 2015, la Iglesia les pidió a sus funcionarios ejecutivos que establecieran una visión para la regeneración y la reconciliación raciales y comprometió \$2 millones a ese empeño. En mayo de 2017, los funcionarios compartieron esa visión “Convertirse en la Amada Comunidad” y desde entonces se han emprendido varios empeños exitosos en el ámbito denominacional.

MINISTERIOS ÉTNICOS

Los ministerios de la Iglesia con las comunidades asioamericana y de isleños del Pacífico, negra, latina y nativoamericana también representan una clara intersección de la evangelización y la reconciliación racial. Deliberadamente, desarrollamos el testimonio de la Iglesia con grupos culturales no

dominantes a fin de desarrollar una relación amorosa, liberadora y vivificadora con Dios y los unos con los otros.

POBREZA NACIONAL Y OFRENDA UNIDA DE GRACIAS [UTO]

Miembros del personal del Obispo Primado y un amplio círculo de líderes y asociados se empeñaron en fortalecer las redes dedicadas a la participación comunitaria, la promoción social y la acción directa en torno a la pobreza, especialmente a través de la Ofrenda Unida de Gracias [UTO por su sigla en inglés], ministerios de Jubileo y Desarrollo de la Comunidad Basado en Recursos.

CUIDADO DE LA CREACIÓN

Los anglicanos en todas partes han prometido salvaguardar la integridad de la creación y sostener y renovar la vida en la tierra. El personal del Obispo Primado colaboró estrechamente con nuestros homólogos del Consejo Asesor de Mayordomía de la Creación (creado por la Resolución A0-30 de la Convención General de 2015) para equipar a los episcopales con una relación amorosa, liberadora y vivificadora con la tierra. He aquí un resumen de lo que la Iglesia ha hecho a nivel denominacional:

- Subvenciones del cuidado de la creación: una importante herramienta para el desarrollo de ecoministerios.
- Política medioambiental y Promoción social: La Oficina de Relaciones Gubernamentales de la Iglesia Episcopal encabeza una importante labor para proteger la creación y a las personas vulnerables, incluidos el Refugio Nacional de la Vida Salvaje del Ártico en Alaska y el Oleoducto para el Acceso a las Dakotas en [la reserva indígena de] Roca Enhiesta [*Standing Rock*]. La Red Episcopal de Política Pública ayudó a movilizar a miles de episcopales para actuar a favor de la justicia.
- ecoAmerica: La Iglesia se asoció con ecoAmerica , una agrupación con sede en Washington, D.C., que está creando un nuevo centro de recursos en línea, así como encartes de boletines y oportunidades en la política regular y en las decisiones en concierto con asociados ecuménicos.
- Conferencia de Partes de las Naciones Unidas: La delegación de la Iglesia Episcopal llevó la voz de la fe a las deliberaciones de la ONU en Marrakech, Marruecos (2016) y en Bonn, Alemania (2017).

CUIDADO DE LA CREACIÓN 2019-2021

Una inversión ulterior es esencial en el próximo trienio, especialmente la inclusión de un funcionario del personal de jornada completa que trabaje a la par del Consejo Asesor (el trienio 2016-2018 financió sólo un tercio (1/3) de un funcionario del personal y un cuarto (1/4) de un asociado del

personal para apoyar este ministerio decisivo. Un compromiso como este enriquecería y sostendría los dispares esfuerzos de la Iglesia, haciendo posibles ministerios como:

- Programa de subvenciones y red del cuidado de la creación: El programa de subvenciones necesita mucha más infraestructura, de manera que los beneficiarios reciban no sólo financiación, sino también rendición de cuentas, asesoramiento y el beneficio de una sana red de compañeros.
- Círculos regionales del cuidado de la creación: estas reuniones comunitarias asistidas juntarían a intelectuales, activistas, líderes cívicos y eclesiásticos locales para compartir estrategias, entablar relaciones e incrementar el impacto.
- Sitios de ecojusticia: líderes de toda la Iglesia han identificado sitios en Alaska, Luisiana y la República Dominicana, pero las relaciones y el trabajo son aún muy recientes. El trabajo en estos sitios le permite a la Iglesia hacer cambios y aprender juntos en la convergencia de justicia para la creación, racial y económica.

--Rda. *Canónica Stephanie Spellers*
Canónica del Obispo Primado para Prioridades de la Misión

Ministerio fuera de la Iglesia Episcopal

Es bien conocido, aunque no siempre se entienda bien, que la Iglesia Episcopal es una de las treinta y nueve (39) iglesias nacionales o regionales, o provincias, que juntas forman una Comunión Anglicana global, el tercer grupo de cristianos del mundo.

Durante gran parte de su historia, la Comunión ha sido semejante a una rueda, con todos los rayos vinculados entre sí a través del eje y sus instrumentos oficiales. Estos son el arzobispo de Cantórbery (“primero entre iguales”), la Conferencia de Obispos de Lambeth (que se reúne aproximadamente cada diez (10) años), el Consejo Consultivo Anglicano, (el CCA es el único instrumento cuyos representantes son electos por sus respectivas iglesias) y la Reunión de los Primados (compuesta por los arzobispos u obispos primados de las iglesias miembros).

Sin embargo, en los últimos años, la Comunión se ha convertido en algo más semejante a una red, con múltiples conexiones extraoficiales y relacionales que se establecen entre las iglesias directamente unas con otras. Esto ha ocurrido en la forma de relaciones de compañerismo entre congregaciones y diócesis, proyectos compartidos y asociaciones del personal de la Iglesia Episcopal con otras iglesias, así como visitas diplomáticas a otras partes de la Comunión.

En el último trienio, nuestra Iglesia ha estado representada oficialmente a través de su participación en dos (2) reuniones de primados, por nuestro Obispo Primado y en el CCA por la presidente de la Cámara de Diputados, junto con el obispo Ian Douglas de Connecticut y Rosalie Ballentine de las Islas. El Obispo Primado también ha servido en el Equipo de Trabajo de los Primados en la Comunión Anglicana, en tanto el obispo George Sumner de Dallas y el profesor Robert Heaney del Seminario Teológico de Virginia sirven en el Grupo de Planificación de la Conferencia de Lambeth.

Para el tiempo de la Convención General, el Obispo Primado habrá participado en considerables viajes provinciales a Asia y el Pacífico (2017) y África (2018), así como viajes separados a Jerusalén y al Oriente Medio, África Occidental, Escocia y Canadá. También hemos asistido a la celebración del 50.º Aniversario del Centro Anglicano en Roma. He viajado como embajador del Obispo Primado a varias otras partes de la Comunión, entre ellas, Australia, Nueva Zelanda, Argentina y varias partes de África. He trabajado estrechamente con la oficina del arzobispo de Cantórbery en el Palacio de Lambeth, con la Oficina de la Comunión Anglicana y con el Centro Anglicano de Roma, e indirectamente con estos organismos a través de su membresía en el Consejo de Relaciones Exteriores y en varias organizaciones ecuménicas. Y, por supuesto, trabajé estrechamente con la Oficina de Asociaciones Globales, uno (1) de los cuatro (4) departamentos del equipo de “Fuera”, con el Fondo Episcopal de Ayuda y Desarrollo y con el canónigo Michael Barlowe, secretario de la Convención General.

--Rdo. Dr. C. K. Robertson.

Canónigo del Obispo Primado para el Ministerio Fuera de la Iglesia Episcopal

OFICINA DE ASOCIACIONES GLOBALES

La Oficina de Asociaciones Globales procura trabajar dentro de un modelo mutuo e interdependiente con parroquias, diócesis e instituciones de la Iglesia Episcopal según fomentamos relaciones con nuestros compañeros de la Comunión Anglicana y nuestros socios ecuménicos e interreligiosos y con organizaciones tales como las Naciones Unidas (ONU). Nos sentimos agradecidos por el trabajo en colaboración con seminarios y diócesis que tienen experiencia y que entienden de las relaciones y asuntos de la Comunión Anglicana. Esperamos seguir desarrollando estas relaciones según fortalecemos las oportunidades de interconexión. El proyecto de localización de misiones es sólo un ejemplo de un programa que conecta a los asociados con intereses semejantes en un mapa online interactivo de relaciones globales.

- En los últimos tres (3) años, Asociaciones Globales ha creado el espacio para captar una diversidad de misioneros para distintas asignaciones que van desde unos pocos meses a unos cuantos años con el programa de Voluntarios Episcopales en Misión que es idéntico al modelo del Cuerpo de Servicio de Jóvenes Adultos (YASC). Este crea oportunidades para adultos de más de treinta (30) años, pese a la fluctuación en las cifras de solicitudes, y el programa prosigue para fortalecerse y hacerse más respetado a través de la Comunión Anglicana.
- Los programas de discernimiento, orientación y reingreso misionero han sido significativamente ampliados por nuestra asociación con la Orden de la Santa Cruz, que presenta los programas y participa en ellos, y los colegas que se especializan en formación de por vida y reconciliación racial.
- Nuestra labor con las Naciones Unidas, de las que da cuenta la Resolución A020 de la CG de 2015, incluye una constante presencia en la ONU y un compromiso en temas tales como igualdad de género, desarrollo sostenible, cambio climático, refugiados y migración, trata de personas y más.
- Nuestro estatus consultivo en el Consejo Económico y Social (ECOSOC por su sigla en inglés), concedido en 2014, ha incrementado nuestro acceso y ampliado nuestra labor de defensa social, permitiéndonos enviar delegaciones acreditadas y hacer declaraciones escritas y orales en las reuniones de la ONU.
- La Comisión de Naciones Unidas sobre la Condición de la Mujer (UNCSW) atrae gran atención con la participación activa de alrededor de un centenar (100) de miembros de la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana cada año. Esta sigue siendo una valiosa oportunidad de relacionarse con nuestras hermanas anglicanas de todo el mundo.
- Desde 2015, hemos organizado una presencia episcopal en las reuniones de la Conferencia de las Partes de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático. Esta se ha ampliado por nuestra solicitud y admisión en 2017 como organización observadora ante la Convención Marco de Naciones Unidas sobre el Cambio Climático, permitiéndonos enviar observadores acreditados.

El desarrollo sostenible ha sido un enfoque esencial dentro de la Iglesia Episcopal y de muchos de nuestros socios de la Comunión Anglicana en la medida en que seguimos aprendiendo los unos de los otros.

- La labor de sostenibilidad de la IX Provincia está en marcha, con recursos y apoyo de una amplia gama de asociados según avanzamos juntos a través de este programa de varios trienios. El programa prosigue tal como se planea en el próximo trienio 2019-21.
- Las subvenciones [o becas] de educación teológica para América Latina y el Caribe continúan apoyando la labor de formación y capacitación de líderes para compañeros anglicanos en México, América Central y Brasil y para las diócesis de la IX Provincia.
- Estamos trabajando estrechamente con la Iglesia Anglicana de México en tanto la financiación en nuestro acuerdo pactado llega a su fin en 2019, con una conferencia sobre sostenibilidad en 2017 y financiación disponible para una programación de sostenibilidad en 2018.

Las relaciones con asociados de la Comunión Anglicana siguen desarrollándose a través de iniciativas en muchos niveles.

- Las conferencias Gálatas 6:2, que salieron de una reunión de los primados en Nueva York en 2014, han reunido a primados y profesionales de cinco (5) provincias para trabajar juntos en asuntos de mutuo interés incluida la educación teológica, la sostenibilidad y la planificación de pensiones.
- Nuestros misioneros siguen proporcionando un nexo constante con nuestros asociados.
- Las nuevas iniciativas incluyen un énfasis creciente en educación teológica y cambio climático (resistencia al desastre) en la región de la Zona del Pacífico en la medida en que colaboramos con nuestros asociados en Asia y el Pacífico.
- Continuamos realzando la importancia de las iglesias en el mundo occidental, incluida la Iglesia Episcopal, en mantener una relación con los cristianos que viven y trabajan en Tierra Santa como un vínculo vital con nuestra herencia espiritual como discípulos de Jesucristo.
- La Ofrenda del Viernes Santa sigue siendo un importante medio tangible de apoyar a los cristianos que viven en Tierra Santa y en el Oriente Medio. La generosidad de los episcopales a lo largo de toda la Iglesia Episcopal ha proporcionado \$1.093.338 en los últimos tres (3) años (2014, 2015, 2016). Este es un notable torrente de apoyo y es la primera vez que la Iglesia Episcopal ha podido proporcionar más de \$350.000 al año durante tres (3) años consecutivos.

OFICINA DE RELACIONES GUBERNAMENTALES

Declaración de principios:

La Oficina de Relaciones Gubernamentales [OGR, por su sigla en inglés] de la Iglesia Episcopal es parte del Ministerio fuera de la Iglesia Episcopal, donde representamos las prioridades de la política pública de la Iglesia Episcopal ante el gobierno de EE.UU. en Washington, D.C. Aspiramos a conformar e influir la política y la legislación en asuntos prioritarios, resaltando las voces y experiencias de episcopales y anglicanos a escala global. Toda nuestra labor se fundamenta en las resoluciones de la Convención General y del Consejo Ejecutivo. Como un componente clave de nuestra labor de promoción social, mantenemos la Red Episcopal de Política Pública (EPPN por su sigla en inglés) para instruir, informar e inspirar a los episcopales a que participen de la promoción social.

Labor fundamental:

La OGR continúa interesando a legisladores, funcionarios y la extensa comunidad política de Washington en nuestras áreas prioritarias de cuidado de la creación, reconciliación y evangelización. En el contexto de la política pública, esto ha significado la promoción social centrada en la **mayordomía medioambiental** y el cambio climático. Para la reconciliación, enfatizamos en temas **de justicia racial, pacificación y desarrollo internacional**, en estrecha consulta de nuestros asociados de la Comunión Anglicana y en apoyo de los mismos. Para la evangelización, interpretamos el imperativo de convertirnos en la amada comunidad y centramos nuestros esfuerzos de promoción social en **los refugiados y la inmigración**.

Trabajamos con asociados ecuménicos e interreligiosos en coalición, tales como la Coalición Interreligiosa de Inmigración, el Grupo de Trabajo Interreligioso de Ayuda Exterior, el Comité de Defensa Social de EE.UU. del Consejo de Refugiados y el Ministerio de Justicia de la Creación. Hemos creado sólidas relaciones con redes seculares de defensa social y con ONG sobre temas tales como reforma de la justicia penal, seguridad alimentaria, inmigración y los derechos de los LGBT. Regularmente enviamos cartas de respaldo y declaraciones, enviamos cartas al Congreso y al Ejecutivo, llevamos a cabo discretas iniciativas para abogar por las resoluciones de la Iglesia.

Seguimos cultivando las relaciones con legisladores y su personal y expandiendo las relaciones con funcionarios de la Casa Blanca, el Departamento de Estado de EE.UU. la Agencia de EE.UU. para el Desarrollo Internacional y otros departamentos y agencias del gobierno estadounidense. Iniciamos cultos mensuales con miembros episcopales del Congreso, creando estrechas relaciones con las oficinas de los cuarenta (40) miembros episcopales. Ayudamos a configurar e influir los debates políticos mediante la participación en paneles y talleres, en grupos de reflexión y universidades, y hemos producido documentos políticos y entradas de blog en numerosas publicaciones políticas y ecuménicas.

Campaña de ora, ayuna y actúa:

Junto con la IELA y asociados ecuménicos a través del Círculo de Protección, hemos iniciado una campaña llamada: Para un tiempo como éste: oración, ayuno y promoción social [*For Such a Time as This: Prayer, Fasting, and Advocacy*]. Esta campaña [con el *hashtag*] #PrayFastAct destaca la importancia de la financiación federal para los programas que combaten la pobreza y apoyan la ayuda exterior que favorece a los más vulnerables. Seguiremos compartiendo alertas y materiales mensuales a lo largo del 115.º Congreso.

EPPN:

A través de la Red Episcopal de Política Pública, hemos interesado a los episcopales en la atención sanitaria, el reasentamiento de refugiados, la inmigración y la Acción Diferida para los Llegados en la Infancia, la ayuda exterior, el alivio del hambre, los programas presupuestarios que sostienen a estadounidenses de bajos ingresos e importantes temas medioambientales. Hemos celebrado **seminarios en la red (webinars) sobre [la política de] santuario** y hemos desarrollado instrumentos para apoyar a parroquias y diócesis episcopales, así como hemos proporcionado recursos y llevado a cabo talleres de capacitación sobre el reasentamiento de refugiados. También nos hemos comprometido con la reforma de [la legislación] sobre las armas de fuego, la trata de personas, el estatus de protección temporal y la reforma de la justicia penal.

MINISTERIO EPISCOPAL DE MIGRACIÓN

El Ministerio Episcopal de Migración (EMM, por su sigla en inglés), que forma parte del Ministerio Fuera de la Iglesia Episcopal y es un ministerio fundamental de reconciliación y del Movimiento de Jesús, participa en una colaboración público-privada para reasentar y ministrar a refugiados: los que han huido de sus países de origen debido a la guerra, la violencia o la persecución.

La Iglesia Episcopal ha estado acogiendo refugiados en Estados Unidos desde los años treinta del pasado siglo. Como una de las únicas nueve (9) organizaciones actualmente asociadas con el gobierno federal para reasentar refugiados, el EMM tiene un papel destacado y sirve como una importante voz profética sobre temas de migración tanto nacionales como internacionales.

El ministerio de reasentamiento del EMM se centra en las siguiente cuatro (4) áreas, y trabaja mano a mano con una red nacional de oficinas filiales:

- El programa de *recepción y colocación*, que sirve a los refugiados durante sus primeros noventa (90) días en Estados Unidos. En los años 2016 y 2017, el EMM recibió cerca de diez mil (10.000) personas, mujeres, niños y hombres en la seguridad de nuestras costas a través de este programa.
- El programa de *subsídios compensados*, un programa intensivo de gestión de empleo, que aspira a que los refugiados alcancen pleno empleo y autosuficiencia [económica] en el

transcurso de 180 días a partir de su inscripción en el programa como una alternativa a la asistencia pública.

- El programa de *comunidades preferidas*, un programa intensivo de atención médica y salud mental que sirve a refugiados en comunidades específicas a través de Estados Unidos capaces de atender esas necesidades especiales de salud.
- Un programa de *educación y participación*, que proporciona adiestramiento a las filiales, compartiendo historias de vidas cambiadas, y haciendo presentaciones a diócesis, congregaciones, comunidades y a otros grupos.

Esa cuarta área, la educación y la participación, se ha convertido en un punto de particular atención para el EMM en el actual trienio. El Alto comisionado de las Naciones Unidas para los Refugiados ha fijado el número de refugiados que han huido de sus países de origen en más de veintidós (22) millones; cuando a estos se le añade los que se ven desplazados forzosamente dentro de sus propios países, la cifra asciende a más de sesenta y cinco (65) millones. Mientras el mundo se entera cada vez más de lo que es la mayor crisis de refugiados de la historia, las comunidades de la Iglesia Episcopal están buscando oportunidades de participar en este ministerio de salvar vidas.

Seminarios web (*webinars*), mesas redondas y participación directa con diócesis e iglesias de parte del personal del EMM se han convertido en ofertas frecuentes y sirven como recursos para otros. (Un archivo de este trabajo puede encontrarse en www.EpiscopalMigrationMinistries.org.) Con financiación de una subvención Constable, se llevó a cabo un taller de capacitación de tres (3) días de duración [con el nombre de] *Ama a Dios, ama al prójimo* —estos seminarios interactivos ofrecen las herramientas para entender el reasentamiento de refugiados y abogar de manera eficaz a favor de los refugiados. Y, a fines de 2017, se inauguró [con el nombre de] *Socios en Acogida* [*Partners in Welcome*] una red de comunidades no implicada directamente en el reasentamiento, para invitar, alentar y equipar a congregaciones, diócesis e instituciones a ministrar entre los refugiados. *Socios en acogida* ofrece una oportunidad de que toda la Iglesia Episcopal sea parte integrante de esta labor.

Para más información, sírvase visitar www.EpiscopalMigrationMinistries.org.

OFICINA DE RELACIONES ECUMÉNICAS E INTERRELIGIOSAS

Declaración de principios:

La Oficina de Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas [EIR, por su sigla en inglés] es parte del Ministerio fuera de la Iglesia Episcopal y un ministerio fundamental de reconciliación y del Movimiento de Jesús. El EIR representa al Obispo Primado y a la Iglesia Episcopal en sus interacciones ecuménicas e interreligiosas: diálogos bilaterales y comités coordinadores; organismos conciliares e interreligiosos; colaboración con organismos de carácter religioso nacionales, de la Comunión Anglicana e internacionales y de Naciones Unidas, especialmente en la edificación de la

paz y el cuidado de la creación (Corea, el Congo, las Filipinas, Myanmar). Nuevas asociaciones ecuménicas incluyen una mesa redonda sobre justicia racial y un trabajo sobre alfabetización religiosa. La oficina trabaja en colaboración con todos los departamentos del personal para ofrecer materiales ecuménicos e interreligiosos, así como con la red de Funcionarios Episcopales Diocesanos Ecuménicos e Interreligiosos [EDEIO por su sigla en inglés]. Al tender puentes con nuestros asociados ecuménicos e interreligiosos, procuramos tanto la unidad de la Iglesia como medios de vivir y trabajar juntos por la paz en el mundo.

Diálogos y comités coordinadores

- Crecientes ministerios compartidos con asociados en plena comunión, la Iglesia Evangélica Luterana en América y la Iglesia Morava, incluyendo promoción social conjunta y conmemoración del 500.º Aniversario de la Reforma.
- El Diálogo Anglicano-Catolicorromano en Estados Unidos concluyó con una declaración conjunta sobre Eclesiología y Discernimiento Moral. (<https://www.episcopalchurch.org/library/document/ecclesiology-and-moral-discernment-statement-anglican-roman-catholic-theological>). La ronda actual del diálogo se centra en la Reconciliación, en la Sagrada Escritura y la Tradición Cristiana.
- El Diálogo de la Iglesia Metodista Unida-Episcopal presentó una propuesta para la plena comunión. (<https://www.episcopalchurch.org/library/document/gift-world-co-laborers-healing-brokenness>). Se planean reuniones e intercambios regionales para el próximo trienio.
- La labor con el diálogo presbiteriano ha resaltado la misión y el ministerio compartidos.
- Hay una asociación en marcha con la Iglesia Independiente de Filipinas [IFI] incluida la renovación del Concordato.

Comunión Anglicana

- Discusiones informales con la Iglesia Evangélica Luterana en Alemania auspiciada por la Convocación de Iglesias Episcopales en Europa, en colaboración con la Oficina de la Comunión Anglicana y la IELA. Discusiones con las iglesias Porvoo y sus homólogas canadienses y la IELA sobre mutuo reconocimiento de acuerdos como un seguimiento a las solicitudes del Consejo Consultivo Anglicano sobre esta labor.

Organismos conciliares y ecuménicos

- **Consejo Nacional de iglesias:** mesas redondas interreligiosas que presentan a grupos de diálogos budistas y sijs. Continúan las conversaciones entre cristianos y musulmanes y entre cristianos y judíos. Nos asociamos con el CNI en el Capitolio y nos unimos en la promoción [o defensa] social, especialmente en conexión con el cambio climático.

- **Consejo Mundial de Iglesias:** Respuesta a *La Iglesia hacia una visión común* continúa junto la Peregrinación de Justicia y Paz con énfasis en el antirracismo y la afrofobia.
- **Iglesias Cristianas Juntas:** membresía de una amplia familia eclesial: evangélicas, pentecostales, ortodoxas, catolicorromana, protestantes, etc. Continúa el trabajo sobre el diálogo cívico y la persecución religiosa.
- **Iglesias Unidas en Cristo (CUIC, antes COCU):** En Pentecostés de 2017, se celebró en Dallas, TX, un oficio de Reconocimiento Mutuo de Ministerios. El OP estuvo presente. Foro sobre racismo y pobreza.
- **Taller Nacional sobre Unidad Cristiana:** ha surgido como un lugar de reunión para asociados ecuménicos y está en proceso de expandirse.

Interreligiosos

- **Religiones por la paz.** Labor actual en organizaciones de base, educación para la paz y en relacionarse con organismos religiosos locales para combatir la islamofobia. Nuevo director ahora en funciones. 2016 centrado en Asia, reuniones interreligiosas, con el CNI y el CMI, sobre la pacificación en Myanmar.
- **Descubre el islam** en asociación con la IELA y la Sociedad Islámica de Norteamérica, juegos de DVD y guías de estudio sobre el islam se enviaron a todos los funcionarios ecuménicos y a los obispos. Siguen estando disponibles a solicitud.

El trienio 2018-2021

El trienio 2018-2021 hará hincapié en nuestro trabajo con los metodistas unidos y en las asociaciones interreligiosas.

Índices

ABREVIATURAS Y ACRÓNIMOS UTILIZADOS EN EL LIBRO AZUL

- ACA**— la Ley de Atención Médica Asequible (*Affordable Care Act*)
- ACC**—Iglesia Anglicana en Canadá (*Anglican Church in Canada*)
- ACTII**—All Congregations Together
- AME**—Iglesia Metodista Episcopal Africana (*African Methodist Episcopal Church*)
- ARC**—Comité de Revisión de Alícuotas (*Assessment Review Committee*) o la evaluación de la revista (*Assessment of Revue*)
- ARCT**—Capacitación para la para la certificación antiracismo (*Anti-Racism Certification Training*)
- ASA**—Asistencia dominical media (*Average Sunday Attendance*)
- BBLSM**—Materiales Suplementales litúrgico del Libro Azul (*Blue Book Liturgy Supplemental Materials*)
- BCP**—Libro de Oración Común (*Book of Common Prayer*)
- BREEAM**—Building Research Establishment Environmental Assessment Method
- CCSR**—Comité sobre la Responsabilidad Social Corporativa (*Committee on Corporate Social Responsibility*)
- CETALC**—Comisión de Educación Teológica para America Latina y el Caribe
- CFR**—Centro de Reconciliación (*Center for Reconciliation*)
- CGC**—la Diócesis de la Costa Central del Golfo (*Diocese of Central Gulf Coast*)
- CPF**—Church Pension Fund **CPG**—Church Pension Group **CPI**—Church Publishing Incorporated
- CRU**—la Comisión de Entendimiento Racial (*Commission on Racial Understanding*)
- DB**—Planes de beneficios definidos (*Defined Benefit*)
- DC**—Planes de contribuciones definidas (*Defined Contribution*)
- DEPO**—Supervisión Pastoral Episcopal Delegada (*Designated Episcopal Pastoral Oversight*)
- DFMS**—La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (*Domestic and Foreign Missionary Society*)
- DHP**—Plan de Seguro Médico Confesional (*Denominational Health Plan*)
- DTM**—Ministro de Transición de las Diócesis (*Diocesan Transition Minister*)
- DWCF**—Correcional Instalación para Mujeres de Denver (*Denver Womens' Correctional Facility*)
- ECC**—la Iglesia Episcopal en Cuba (*Episcopal Church in Cuba*)
- ECCAR**—Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antiracismo (*Executive Council Committee on Anti- Racism*)
- ECIC**—Comité de Inversiones del Consejo Ejecutivo (*Executive Council Investment Committee*)
- ECW**—Mujeres de la Iglesia Episcopal (*Episcopal Church Women /National Episcopal Church Women*) **EJI**—Equal Justice Initiative
- EJLC**—Comité de Préstamos para la Justicia Económica (*Economic Justice Loan Committee*)
- ELCA**—Iglesia Evangélica Luterana en América (*Evangelical Lutheran Church in America*)
- ELMC**—el Curso de Capacitación de Competencia para el Ministerio Latino Episcopal (*Episcopal Latino Ministry Competency Course*)
- EMM**—Ministerios Episcopales de Migración (*Episcopal Migration Ministries*)
- EOG**-- Examen de Ordenación General
- EPC**—Parejas de Presbíteros Episcopales (*Episcopal Priest Couples*)
- ESCRU**—Episcopal Society for Cultural and Racial Unity
- ESG**-- Ambientales, Sociales y Gubernamentales (*Environmentally, Socially and Governmentally*)
- EYE**—Episcopal Youth Event
- FFM** – Finanzas para la Misión (Comité Permanente Conjunto Sobre Finanzas Para La Misión Del Consejo Ejecutivo)
- GAM**—Comité Permanente Conjunto sobre Gobierno y Administración para la Misión del Consejo Ejecutivo (*Executive Council Joint Standing Committee on Governance and Administration for Mission*)

GBV—Gender Based Violence

GC— Convención General (**General Convention**)

GCO— Oficina de la Convención General (**Office of the General Convention**)

GOE—Examen de Ordenación General (**General Ordination Exam**)

HBCU—Comité del Consejo Ejecutivo sobre Colegios y Universidades Tradicionalmente para Alumnos Negros (**Executive Council Committee on Historically Black Colleges and Universities**)

IARCA—Iglesia Anglicana de la Región Central de America

HoB—Cámara de Obispos (**House of Bishops**)

HoD— Cámara de Diputados (**House of Deputies**)

ICPP— el Plan Internacional de Pensión del Clero (**International Clergy Pension Plan**) **JSCN**— Comité Permanente Conjunto de Candidatura (**Joint Standing Committee on Nominations**)

LEED—Leadership in Energy and Environmental Design

LHM—la Oficina del Ministerio Latino/Hispano (**Office of Latino/Hispanic Ministry**)

LMM—Comité Permanente Sobre Misión y Ministerio Local del Consejo Ejecutivo (**Executive Council Joint Standing Committee on Local Ministry and Mission**)

MEZ—Zonas Empresariales de Misión (**Mission Enterprise Zones**)

MDG—Millennium Development Goals

OFAC— la Oficina de Control de Bienes en el Extranjero (**Office of Foreign Assets Control**) **OGR**— Oficina de Relaciones Gubernamentales de La Iglesia Episcopal (**Office of Government Relations of The Episcopal Church**)

ORCA—Off-Grid, Renewable and Climate Action (Developing World Market’s Off Grid, Renewable and Climate Action Impact Note)

OTM—Oficina para el Ministerio de Transición (**Office for Transition Ministry**)

PBE—Parejas de Presbíteros Episcopales

PB&F—Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas (**Joint Standing Committee on Program, Budget and Finance**)

PLC—Provincial Leadership Conference

RISE—Rising Stars Experience

RSVP—Plan de Ahorros para Jubilación, RSVP (**Episcopal Church Retirement Savings Plan**)

SACSCOC—la Asociación Sureña de Colegios y la Comisión de Colegios y Escuelas (**Southern Association of Colleges and Schools Commission on Colleges**)

SCSGCC—Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones (**Standing Commission on Structure, Governance, Constitution and Canons**)

SCLM—Comisión Permanente Sobre Liturgia y Música (**Standing Commission on Liturgy and Music**)

SDG—Las Metas de Desarrollo Sustentable (**Sustainable Development Goal**)

SMART— Objetivos específicos, medibles, logrables, realistas y limitados por tiempo (**SMART: Specific, Measurable, Attainable, Realistic and Time-Limited**)

SNCC—Student Nonviolent Coordinating Committee

SRI—Inversión con Responsabilidad Social (**Socially Responsible Investing**)

TC—Transition Committee

TCTCV— *La Iglesia: Hacia una Visión Común* (**The Church: Towards a Common Vision**)

TEC—La Iglesia Episcopal (**The Episcopal Church**)

TIPS—Treasury Inflation Protected Securities

TREC— Grupo de Trabajo para Reimaginar la Iglesia Episcopal (**Task Force for Reimagining The Episcopal Church**)

UTO—Ofrenda Unida de Acción de Gracias (**United Thank Offering**)

VEBA—Asociación Voluntaria Beneficiaria para Empleados (**Voluntary Employees’ Beneficiary Association**)

WACI—Intensidad de Carbono Promedio Pesado (**Weighted Average Carbon Intensity**)

WCC—Consejo Mundial de Iglesias (**World Council of Churches**)

ÍNDICE DE RESOLUCIONES PROPUESTAS

Número	Título	Página
A001	Lugar para la Convención General.....	560
A002	Agenda diaria de la Convención General.....	560
A003	Enmendar el Canon I.1.14(a) sobre la Aprobación de la Convención General de los lugares para la Convención General	563
A004	Enmendar las Reglas de Orden Conjuntas VII.18	496
A005	Continuar una Red en toda la Iglesia para Plantar Iglesias - 2018	659
A006	Reunir Datos Demográficos sobre Liderazgo	662
A007	Propuesta para Estudiar la Relación entre la Convención General y el Seminario Teológico General, Entre los Seminarios, y Entre Estos y la Iglesia en General	612
A008	Continuar el Consejo Asesor sobre la Mayordomía de la Creación	638
A009	Creación de préstamos verdes	639
A010	Plantación de árboles para “Arboledas de París”	639
A011	Oposición al racismo ambiental.....	640
A012	Sobre la importancia de las relaciones ecuménicas e interreligiosas para la Mayordomía de la Creación	640
A013	Facilitar el desarrollo del Ministerio de Cuidado de la Creación de la Iglesia	641
A014	El uso de compensaciones de carbono	641
A015	Capacitación sobre sensibilización contra el racismo/diversidad/parcialidad para organismos provisionales.....	642
A016	Uso de Prueba del Lenguaje de Cuidado de la Creación en el Pacto Bautismal.....	642
A017	Liturgias de la Creación en la Revisión del Libro de Oración.....	643
A018	Episcopales que Participan en el Acuerdo Climático de París	644
A019	Crear un Grupo de Trabajo para Estudiar e Informar sobre la Intersección del Evangelismo, la Plantación de Iglesias y el Cuidado de la Creación.....	644
A020	Desinversión en combustible fósil.....	645
A021	Cambio Canónico Integrar el Cuidado de la Creación en la Educación Teológica para la Ordenación.....	646
A022	Crear una Red de Colaboración para Formación	1003
A023	Ayudar a los Grupos de Discernimiento para la Vocación	1004
A024	Formación de Clero Culturalmente Diverso	1005

Número	Título	Página
A025	Obispos y Clero de Congregaciones Pequeñas.....	1006
A026	Identificar Modelos de Formación Eficaces	1007
A027	Nuevo Financiamiento para la Formación de Clérigos	1008
A028	Un Sueldo para el Presidente de la Cámara de Diputados	758
A029	Elogiar la Carta del Evangelismo para la Iglesia a todos los episcopales.....	134
A030	Pequeñas subvenciones de evangelismo.....	135
A031	Director empleado para Evangelismo	136
A032	Revitalización congregacional	136
A033	Apoyar y Expandir los Eventos Juveniles Episcopales.....	136
A034	Apoyar el Programa de Niños de la Convención General.....	137
A035	La Iglesia Towards A Common Vision.....	137
A036	Afirmar el Trabajo en Curso y el Diálogo con los Organismos Ecuménicos.....	137
A037	Fomentar la Participación Interreligiosa.	138
A038	Afirmar la Secretaría Interanglicana	138
A039	Afirmar la Labor de La Iglesia Episcopal en la Organización de las Naciones Unidas.....	138
A040	Declaración del CMI La Iglesia Hacia una visión común	139
A041	Diálogo Iglesia Episcopal-Iglesia Metodista Unida	140
A042	Cambio en el nombre del Comité de “Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo” a “Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Consejo Ejecutivo”.....	140
A043	Aclarar y Actualizar el Mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo.....	141
A044	Establecer componentes previstos (rúbrica) para la capacitación de la certificación sobre antirracismo.....	143
A045	Revisión y recordatorio del requisito de capacitación sobre antirracismo	145
A046	TEC imparte un programa de subvenciones para reconciliación racial	147
A047	Inversiones éticas	147
A048	Comité de Nueve (9) Personas de la EC para Supervisar la Creación de Materiales de Capacitación.....	669
A049	Función de la DFMS para Albergar Políticas Modelo, Capacitación para una Iglesia Segura y Creación de Recursos, bajo la Supervisión de la GCO de la TEC.	670
A050	Financiamiento de la Capacitación para una Iglesia Segura.....	670
A051	Modificación del Informe Parroquial Diocesano	671

Número	Título	Página
A052	La Iglesia Episcopal de Cuba	1013
A053	Nuevo Informe Parroquial.....	598
A054	Una Ofrenda de Oración para Toda la Iglesia	598
A055	Caminos para Ministerios Multiculturales.....	599
A056	Grupo de Trabajo para la Teología de Abogacía por Justicia Social como Ministerio Cristiano	599
A057	Recursos de Personal para la Integración de Justicia Social y Racial, y Ministerios Étnicos y Multiculturales	600
A058	Promover el uso del Mapa de Recursos.....	600
A059	Enmendar las Reglas de Orden III de la CdD - Deberes Adicionales de los Diputados	600
A060	Crear un Grupo de Trabajo para Estudiar el Sistema de Pensiones de la Iglesia.....	601
A061	Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero	602
A062	Enmendar el Canon II.3	163
A063	Enmendar el Artículo X de la Constitución de la Iglesia Episcopal.....	164
A064	Autorizar el Ritual para Ocasiones Especiales, 2018.....	174
A065	Autorizar Fiestas Menores y Ayunos 2018.....	186
A066	Agregar a Thurgood Marshall, Pauli Murray y Florence Li Tim-Oi a Fiestas menores y Ayunos, 2018	186
A067	Proponer días adicionales de ayuno para Fiestas Menores y Ayunos	186
A068	Hacer un Plan para Revisar el Libro de Oración Común	218
A069	Interacción con el Libro de Oración Común.....	223
A070	Traducir el Libro de Oración Común	228
A071	Vitalidad provincial	777
A072	Límites geográficos provinciales	777
A073	Mandatos para las provincias	778
A074	La Voz Profética de las Provincias.....	778
A075	Representantes Provinciales en el Consejo Ejecutivo	779
A076	Enmendar el Canon I.4.1(c)	779
A077	Enmendar el Canon I.7.1(a)	780
A078	Enmienda al Canon I.9.2-13.....	780
A079	Enmendar el Canon I.11.3(c)	784
A080	Una Temporada de Discernimiento Provincial.....	784
A081	Una Teología Episcopal de Evangelismo	721

Número	Título	Página
A082	Capacitación para Evangelistas [Digitales]	721
A083	Implementación de El Camino Hacia el Futuro - Establecer un Seminario Eficaz y Eficiente para el Siglo XXI.....	1103
A084	Remplazo del Título III.12.9 (p) y (q) Incapacidad del Diocesano e Incapacidad del Obispo Coadjutor.....	579
A085	Uso de prueba de liturgias matrimoniales	889
A086	Autorizar los Ritos para Bendecir Relaciones	893
A087	Crear Recursos Pastorales Adicionales	894
A088	Pautas Propuestas para Enmendar los Registros de la Iglesia.....	393
A089	Enmendar los Artículos VI y VIII de la Constitución con respecto a la Plena Comunión.....	400
A090	Enmiendas Canónicas sobre la Plena Comunión	401
A091	Enmendar el Canon III.9.3 Equidad en las Prácticas de Contratación y Nombramiento de Clérigos	408
A092	Recepción del Clero de Iglesias en la Sucesión Apostólica	410
A093	Enmendar el Canon III.8.7(f) concerniente a los Diáconos que posteriormente buscan la ordenación al Presbiterado	413
A094	Enmendar el Canon III.4.1(b) para Claridad con respecto al Obispo de las Fuerzas Armadas	414
A095	Corrección del Canon IV.4.1(h).....	414
A096	Enmendar el Canon I.9.1 relativo a la Convocación de Iglesias Episcopales en Europa.....	415
A097	Enmendar los Cánones sobre el Regreso del Clero Después del Descargo y Destitución.....	417
A098	Cronogramas y Respuesta Pastoral en la Mediación Enmendar el Canon III.12.10	417
A099	Convocar Reuniones de la Cámara de Diputados	419
A100	Aclarar Secretario de la Convención frente a Secretario de la Cámara de Diputados.....	421
A101	Enmendar los Cánones relacionados con los Estatutos de la DFMS	424
A102	Formar un Grupo de Trabajo para el Proceso Presupuestario.....	427
A103	Enmendar las Reglas de Orden Conjuntas de la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados, sección VII	430
A104	Enmendar el Título 1, Canon 1, Sección 1(b)	431
A105	Enmendar el Canon I.8.2 Disponer Verificaciones de Antecedentes para los Nominados para la Junta de Fideicomiso de la Junta de Pensión de la Iglesia.....	432
A106	Cambios Canónicos Relacionados con una Sesión Conjunta	434

Número	Título	Página
A107	Enmendar el Canon III.11.2 con Respecto a la Elección de un Obispo.....	435
A108	Enmendar el Canon III.6.5(g) que trata sobre el Acoso y la Mala Conducta Sexual	436
A109	Creación de un Grupo de Trabajo sobre Acoso Sexual.....	439
A110	Creación de un Tribunal Único de Revisión	440
A111	Enmendar el Artículo V de la Constitución	447
A112	Establecer un Grupo de Trabajo sobre Vitalidad Diocesana	449
A113	Enmendar el Artículo V, Sección 4 de la Constitución	449
A114	Enmendar el Canon I.10 con Respecto a la Unión de Diócesis	450
A115	Adoptar e Implementar Estatutos de Seguridad.....	452
A116	Propuesta para situar la Capacitación sobre el Título IV bajo la autoridad de la Comisión Permanente y asignar fondos para mantenimiento y actualización de los materiales de capacitación.....	454
A117	Enmendar el Canon IV 6.9	455
A118	Enmiendas propuestas al Canon IV.13	456
A119	Enmiendas propuestas al Canon IV.15	458
A120	Enmendar IV.19.30 para Crear una Base de Datos de Disciplina, Enmendar el Canon III.12.7(c) y el Canon IV.13.11.....	459
A121	Enmendar el Canon IV.2 Eliminar la Definición de Funcionario Procesal.....	463
A122	Enmendar el Artículo IX para cambiar Remoción a Amonestación	463
A123	Enmendar el Canon IV.3.1 para abordar las tergiversaciones en el proceso de Ordenación y aclarar la conducta sexual inapropiada en el Título IV	465
A124	Enmendar el Canon IV.2 Terminología de Mala Conducta Sexual	465
A125	Enmendar el Canon IV.2 - concerniente al Rechazo al Avance de los Procedimientos en el Título IV	466
A126	Recomendar la Derogación del Canon IV.19.31.....	467
A127	Enmendar el Canon IV.17.3 concerniente a la membresía en la Junta Disciplinaria para Obispos	468
A128	Enmendar el Canon IV.2 concerniente a la Composición de un Panel de Conferencia.....	469
A129	Enmendar el Canon IV.19.30 (a) (1) concerniente a la Conservación de Registros	470
A130	Enmendar el Canon III.12.7 - Corregir para Uniformidad con Respecto a Descargo y Destitución	470
A131	Enmendar el Canon IV.14.5 concerniente a claridad adicional sobre los Acuerdos	472
A132	Enmendar el Canon IV.14 concerniente a Aviso de Acuerdos	472

Número	Título	Página
A133	Enmendar el Canon IV.6 para tratar el Momento de las Reuniones del Panel de Referencia.....	475
A134	Modificar el Canon IV.12.3 concerniente al proceso del Panel de Conferencia.....	476
A135	Título IV a través de la Diversidad de las Jurisdicciones Civiles en la Iglesia Episcopal, Examine la homogeneidad cultural de los Cánones	478
A136	Establecer una Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio.....	483
A137	Solicitar Asignación de Presupuesto para el Trabajo de la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones.....	485
A138	Transmisión de Datos Demográficos de las Elecciones Episcopales	815
A139	Análisis de los Datos de las Elecciones Episcopales.....	815
A140	Pautas para la Diversidad en las Elecciones Episcopales.....	815
A141	Capacitación de los Consultores de Transición.....	816
A142	Adopción de los Procedimientos de Elección Episcopal por parte de las Diócesis.....	816
A143	Estudio sobre el Desarrollo Profesional del Clero Femenino y de Minorías.....	817
A144	Evaluación Misional Diocesana	819
A145	Exhortación a la Adopción de Cánones Locales en Relación con las Elecciones Episcopales	820
A146	Modificaciones para La Elevación del Liderazgo Episcopal un Manual para Diócesis en Transición.....	824
A147	Junta Piloto para Transiciones Episcopales	828
A148	Enmendar los Cánones III.11.1, III.11.3 y III.11.9(c)	832
A149	Reorganización de la Junta Directiva del Colegio para Obispos	840
A150	Enmienda al Artículo I.2 de la Constitución.....	847
A151	Enmienda al Artículo II de la Constitución.....	847
A152	Enmienda al Artículo III de la Constitución.....	849
A153	Enmienda al Artículo IV de la Constitución.....	849
A154	Enmendar el Canon I.13.3(a)	850
A155	Enmendar el Canon III.5(c).....	850
A156	Enmendar el Canon III.11.1	850
A157	Enmendar el Canon III.11.2.....	853
A158	Enmendar el Canon III.11.3(a)(1).....	853
A159	Enmendar el Canon III.11.3(a) (tercer párrafo) y el Canon III.11.4	854
A160	Enmendar el Canon III.11.9(a).....	854

Número	Título	Página
A161	Enmendar el Canon III.11.9(b)	855
A162	Enmendar los Cánones III.11.9(c)(1) y III.11.9(c)(4).....	856
A163	Enmendar el Canon III.11 para agregar el Canon III.11.10	856
A164	Enmendar el Canon III.12.2	857
A165	Enmendar el Canon III.12.3 para agregar la Sección 3(f)	857
A166	Enmendar el Canon III.12.4(c) y agregar el Canon III.12.4(d).....	858
A167	Enmendar el Canon III.12.5	858
A168	Enmendar el Canon III.12.9(a)	861
A169	Enmendar el Canon III.12.9(l) y el Canon III.12.9(m)	862
A170	Enmendar el Canon III.12.12(a) y el Canon III.12.12(c)(7).....	862
A171	Enmendar el Canon III.13	863
A172	Enmendar el Canon I.2.3.....	1027
A173	Enmendar el Canon 1.2.1(a-f).....	1028