

A los diputados y obispos de la Iglesia Episcopal reunidos en la 79.^a Convención General en Austin, TX:

En mayo de 2016 un grupo de clérigos de las generaciones X y Y o milénica (más simplemente definidos como los clérigos nacidos después de 1965) se reunió para una conferencia de una semana de duración en Portland, Oregón. Este grupo surgió de la Reunión de la Nueva Generación, una convocación que dio voz a líderes previamente ignorados de la generación X. Esta vez, una clase de voces previamente ignoradas pasó al frente: clérigas más jóvenes que se identificaban como mujeres que servían a la Iglesia Episcopal. Gran parte de la conversación esa semana se centró en torno a la realidad del sexismo en nuestra Iglesia. Fue una conversación *#metoo* antes de que ese *hashtag* se tornara viral.

Gracias al Espíritu Santo y a la fidelidad de los reunidos, se creó un espacio animoso en el cual las mujeres podían contar historias de sus experiencias de acoso, discriminación y abuso dentro de la Iglesia. Las mujeres se refirieron al hecho de que tienen que ser conscientes de sus cuerpos en todo momento y en todos los lugares. Durante muchos años, sus cuerpos no han estado seguros en el mundo ni en la Iglesia, sencillamente por ser mujeres. Para las mujeres de color, las que son transexuales o no conformes con su sexo o no atraídas a la heterosexualidad, este temor, la hipervigilancia, el acoso y el abuso son en general más pronunciados.

Las mujeres que se encontraban en el salón informaron en 2016 casos en los cuales fueron discriminadas o acosadas —muchas acosadas verbalmente, otras tocadas sin su consentimiento, e incluso otras sujetas a discriminación salarial o contractual por cuenta de su sexo. Muchos de estos incidentes ocurrieron desde la elección y consagración de la Rvdma. Katharine Jefferts Schori en 2009. Algunos se denunciaron ante el personal diocesano o a los funcionarios del Título IV, pero muchas de esas denuncias no tuvieron consecuencias.

Para muchos de los hombres presentes, esta fue la primera vez que ellos habían oído estas historias de sus colegas mujeres. Aunque las verdades compartidas fueron difíciles de oír, los hombres presentes escucharon compasivamente y les dieron a las mujeres el tiempo y el espacio que necesitaban para contar sus relatos. Al final de la reunión, muchos hombres expresaron el deseo de aprender a ser mejores aliados en sus propios contextos. Hemos incluido sugerencias concretas y oportunas para los que deseen convertirse en aliados y defensores al pie de este documento.

Muchos de nosotros presentes en esta conversación estamos escribiéndoles a los líderes reunidos en Austin para la 79.^a Convención General con la esperanza de que esta historia puede convertirse en un capítulo de una narrativa más grande de esclarecimiento de la verdad y de reconciliación. Queremos proseguir esta importante obra de regeneración y cambio. La Iglesia está dejando de proteger y defender a las mujeres que hemos llamado al liderazgo tanto en funciones clericales como laicas. No estamos cultivando y alentando el talento que será necesario

para conducir a la Iglesia a una nueva era. Las mujeres siguen estando mal pagadas a través de la Iglesia, y subrepresentadas en posiciones de influencia y poder.¹ La elección de una mujer como Obispa Primada no terminó el sexismo en la Iglesia. No es el problema de una época anterior.

La Pascua es fundacional para nuestra historia como cristianos. Todas las narraciones de la resurrección en los evangelios nos dicen que, aunque desposeídas de poder en la Iglesia institucional durante siglos, las mujeres fueron las primeras testigos de la resurrección de Cristo. Necesitamos escuchar sus historias hoy día —y buscar la regeneración de nuestro Dios, quien a través del propio cuerpo maltratado de Cristo abrió nuevas posibilidades de reconciliación. Necesitamos más espacios audaces donde las que han sido víctimas de acoso, discriminación y abuso puedan compartir sus historias. Las mujeres deben ser escuchadas y creídas —y la Iglesia Episcopal debe actuar para disciplinar a los abusadores y proteger a las víctimas potenciales.

Necesitamos diálogos santos —y también necesitamos acción. Necesitamos que aquellos que se encuentran en posición de poder, aún predominantemente hombres blancos, sean compasivos escuchas y firmes aliados, para realzar y empoderar a sus colegas mujeres. Necesitamos que nuestros obispos sean pastores, nuestros funcionarios del Título IV tomen las denuncias seriamente y actúen con prontitud, y nuestras juntas parroquiales y comités de contratación entiendan y valoren el liderazgo de las mujeres.

Es la esperanza de los que firman este memorial que nuestro tiempo en Oregón pueda ser un modelo para otros diálogos santos que nuestra Iglesia necesita tener, particularmente en torno a las maneras en que nos categorizamos por raza, género, sexualidad y otras etiquetas que crean clases privilegiadas y minoritarias —y al acoso, el abuso y la discriminación que sigue prevaleciendo en nuestras iglesias incluso contra los llamados al ministerio ordenado. Le pedimos a la Iglesia Episcopal que asuma este llamado a la equidad de género e invierta los recursos para crear una Iglesia más equitativa.

En el Apéndice a este Memorial, le ofrecemos a la Iglesia recomendaciones para el diálogo y la acción, incluidas las sugerencias sobre cómo escuchar y ser una aliada de los que han experimentado discriminación, acoso o abuso por razón de su sexo. Se incluyen sugerencias que pueden ser puestas en práctica en el ámbito nacional, diocesano, parroquial y personal —si bien reconocemos que esta labor es sistémica y que tomará muchos años, también esperamos que individuos y parroquias puedan tomar medidas decisivas y liberadoras ahora. Esperamos que la 79.^a Convención General recomendará estas y otras medidas como éstas a toda la Iglesia, y

¹ Véase el informe anual del Grupo de Pensiones de la Iglesia sobre la compensación del clero en cualquier año en que las estadísticas se desglosen por género. Anualmente, este informe registra una disparidad en la manera en que clérigos y clérigas son colocados, contratados y remunerados, lo cual prueba una desigualdad de salarios y contratación que comienza con la ordenación y sólo aumenta a lo largo de los años de servicio. Curiosamente, el GPI no registra o informa la raza/etnia de los sacerdotes, lo cual significa que no tenemos ningún cuerpo de evidencia estadística que nos permita analizar si, como sospechamos, las mujeres y los hombres de color están subremunerados y subrepresentados en posiciones de poder.

proporcionará suficientes recursos para lograrlas. Que todos podamos emprender juntos la obra de restauración y reconciliación.

En Cristo,

Participantes de la reunión de 2016 (aparecen por diócesis y todos son sacerdotes de la Iglesia Episcopal):

Michael Burke, Alaska

Dominic Moore, Arizona

Paul Fromberg, California

Gia Hayes-Martin, California

Cameron Partridge, California

Stacy Alan, Chicago

Kate Spelman, Chicago

Kristin Uffelman White, Chicago

Molly James, Connecticut

B. Wiley Ammons, Florida

Amy Dafler Meaux, Lexington

David Sibley, Long Island

Tommy Dillon, Luisiana

Sara Shisler Goff, Maryland

Anne Nicholson, Maryland

Edwin Johnson, Massachusetts

Amy McCreath, Massachusetts

Deon Johnson, Michigan

Justin P. Chapman, Minnesota

Jered Weber-Johnson, Minnesota

Beth Scriven, Misurí

Marisa Tabizon Thompson, Nebraska

Ruth Anne García, Nueva York

Martha Korienek, Nueva York

Yejide Peters, Nueva York

Mary Catherine Young, Nueva York

Helen Svoboda-Barber, Carolina del Norte

Danae Ashley, Olympia

Jedediah Fox, Olympia

Robert C. Laird, Olympia

Helen McPeak, Olympia

Karen Tiegs, Oregón

Eric Bond, Pensilvania

Callie Swanlund, Pensilvania
Noah H. Evans, Pittsburgh
Anna Carmichael, San Joaquín
Glenna Huber, Washington DC

APÉNDICE

Llamados a la acción:

La falta de equidad de género es un problema sistémico que exigirá un cambio y la participación de todos los miembros, en todos los niveles y en todas las manifestaciones, de la Iglesia. Los individuos por sí solos no pueden resolver el problema del sexismo, ni los problemas del racismo, la transfobia o la homofobia que se le relacionan. Debemos reconocer que estos son problemas sistémicos que exigen soluciones sistémicas que implican a todos en la Iglesia a comprometerse con los cambios en la cultura y en la práctica.

Para los individuos, a nivel personal y parroquial:

- Todos los miembros de la Iglesia, laicos y clérigos, deben escuchar los relatos de las mujeres y de las personas de color sobre sus experiencias en la Iglesia, y creerles.
- Los comités de búsqueda deben trabajar para garantizar que las mujeres y las personas de color sean parte de los procesos de búsqueda. Los clérigos en un proceso de búsqueda deben preguntar cuántas mujeres y personas de color están siendo consideradas para el mismo puesto.
- Laicos y clérigos deben ser receptivos y estar dispuestos a abordar la compensación, en procura de reducir el manto de silencio que se tiende sobre las discusiones en torno al dinero bajo el cual prospera la desigualdad.
- El liderazgo de la iglesia, laico y ordenado, debe esforzarse en crear una cultura de transparencia dentro de las congregaciones. Como mínimo, que todos los miembros de la junta parroquial conozcan la compensación de cada individuo del personal, laico u ordenado.
- Si usted es parte de una junta parroquial o de un liderazgo importante y está al tanto de los salarios del personal, fíjese si al personal le pagan equitativamente, teniendo en cuenta factores objetivos tales como años de servicio, nivel de instrucción y tamaño de la congregación. Si no es así, pregunte por qué y sugiera que la parroquia contemple la manera de rectificar esto.
- Si Ud. es un clérigo importante, ocúpese conscientemente de cómo puede mejorar la situación de otros clérigos, especialmente los que son mujeres, personas de color, LGBTQ+ o más jóvenes (o cualquier combinación de estos elementos). No debemos perpetuar ciclos de discriminación y exclusión; por lo que Ud. pasó no tiene que ser la manera en que son las cosas.

- Para los que buscan un nuevo líder, reconozca que los modelos de liderazgo femenino podrían ser diferentes de las normas masculinas y no inherentemente erróneos o inferiores. En efecto, el cambiante paisaje religioso nos llama a todos a adaptarnos.

Para el liderazgo diocesano:

- Participe en un riguroso adiestramiento en prácticas y procedimientos del Título IV para todos los que toman seriamente el Título IV como un recurso para la regeneración y la reconciliación.
- Sea proactivo, no meramente reactivo, en prevenir la conducta impropia.
- Proporcione mecanismos para garantizar que los que tengan un historial de conducta sexista o racista, incluso si no llega al nivel de ofensa del Título IV, no se les permita servir en puestos importantes de liderazgo ni perpetuar una cultura de discriminación.
- Proporciónale licencia familiar a todo el clero y personal, independientemente de su sexo.
- Si tiene por obispo a una mujer, apoye y respete su liderazgo.
- Apoye activamente a las mujeres en procesos de transición y a lo largo de sus desempeños.
- Ofrezca y exija materiales de adiestramiento para los comités de selección a fin de impedir prejuicios implícitos.
- Publique los salarios, y sea transparente respecto a pagos y beneficios para el clero de la parroquia y para los que trabajan para la diócesis.
- Proporcione pautas globales sobre compensación del clero basadas en factores objetivos tales como el tamaño de una parroquia y años de servicio para garantizar justicia y equidad, tomando en consideración el máximo y el mínimo de toda una gama salarial.

Denominacional:

- Proporcionar un gestor extradiocesano para garantizar que nadie tema responder sobre ofensas al Título IV a su funcionario u obispo diocesano.
- Registrar y publicar estadísticas, por diócesis, de cargos del Título IV, incluido el número de denuncias presentadas, el número de investigaciones iniciadas y el número de medidas disciplinarias tomadas.
- Ampliar el alcance del Título IV para que se aplique no sólo al clero de la IE, sino también a laicos y a clérigos de otras denominaciones que sirven en la IE.
- Suspender el Estatuto de Limitación para presentar cargos en conformidad con el Título IV, al menos temporalmente, de manera que esas ofensas no previamente denunciadas puedan salir a la luz y ser investigadas, y disciplinados sus perpetradores.
- Ofrecer materiales de adiestramiento en el ámbito denominacional a fin de promover mujeres al liderazgo, incluidos un adiestramiento en prejuicios implícitos para los comités de selección y centrarse en las oportunidades de contratación de mujeres y personas de color.
- Cobrar conciencia de que la contratación y la compensación *sí* importan —para los individuos y la Iglesia como un todo— y que las desigualdades en la contratación y la

compensación que están bien documentadas por el GPI son parte de una opresión sistémica.

- Cobrar conciencia, también, de que el actual informe sobre contratación y remuneración es incompleto, ya que no incluye raza o etnia. Pedir que el GPI recoja datos de raza y etnia de los participantes y los incluya en su informe. Muchos de nuestros hermanos en el clero viven en la intersección de dos o más identidades marginadas. La interseccionalidad siempre debe tenerse en cuenta en la lucha contra la injusticia.
- Dado que las variaciones en compensación con frecuencia tienen más que ver con sexismo y racismo que con factores prácticos o con la capacidad de un candidato para negociar, contémplese ofrecer un proceso formal de revisión, a solicitud, para aquellos que se acercan a la jubilación y han sido subremunerados en su servicio a la Iglesia. Pedir que el GPI disponga de un fondo para suplementar las pensiones escandalosamente pequeñas.
- Trabajar para tener más mujeres en posiciones importantes de liderazgo, incluidas, pero no limitándose a, la Cámara de Obispos; captar mujeres para importantes puestos de liderazgo y apoyarlas mientras sirven allí.
- Proporcionar mecanismos denominacionales que inviten al discernimiento acerca del liderazgo de los obispos, incluido el repensar el papel de los obispos en una variedad de formas. Si la Cámara de Obispos ha de reflejar la plena diversidad de la Iglesia, el papel de un obispo no será el mismo de una diócesis a otra, ni de una década a la siguiente.

Que todos emprendamos la obra de restauración y reconciliación juntos. #ustoo