

CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

El Rvdmo. Michael Curry, <i>Presidente, Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay C. Jennings, <i>Vicepresidenta, Ex Officio</i>	Ohio, V	
El Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe, <i>Secretario, Ex Officio</i>	California, VIII	
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Tesorero, Ex Officio</i>	New York, II	
Sr. Thomas Alexander	Arkansas, VII	2021
El Rvmo. Lloyd Allen	Honduras, IX	2021
La Rvda. Devon Anderson	Minnesota, VI	2024
Dra. Liza Anderson	Minnesota, VI	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2021
Sra. Diane Butler	Rio Grande, VII	2021
Sra. Jane Cislucis	Northern Michigan, V	2021
El Rvdo. Matthew Cowden	Northern Indiana, V	2024
La Rvda. Lillian Davis-Wilson	Western New York, II	2024
La Rvda. Patty Downing	Delaware, III	2024
Canóniga Noreen Duncan	New Jersey, II	2021
La Rvda. Canóniga Cornelia Eaton	Navajoland Area Mission, VIII	2024
Sra. Blanca Echeverry	Colombia, IX	2024
Sra. Alice Freeman	North Carolina, IV	2024
Sra. Pauline Getz	San Diego, VIII	2024
Sr. Louis Glosson	San Diego, VIII	2021
Sra. Mayra Liseth Gonzalez Polanco	Honduras, IX	2021
La Rvda. Angela Goodhouse	North Dakota, VI	2024
El Muy Rvdo. Mark Goodman	Rio Grande, VII	2024
El Rvdo. Charles Graves	Texas, VII	2021
El Rvmo. Scott Hayashi	Utah, VIII	2024
La Rvma. Ann Elliott Hodges-Copple	North Carolina, IV	2024
La Rvda. Anne E. Kitch	Newark, II	2024
El Rvmo. Dr. Edward Konieczny	Oklahoma, VII	2021
Sra. Alexizendria Link	Western Massachusetts, I	2021
La Rvda. Mally Ewing Lloyd	Massachusetts, I	2021
Sra. Andrea McKellar	South Carolina, IV	2024

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Canónigo Dr. Steven Nishibayashi	Los Angeles, VIII	2021
El Rvdo. Dr. Steven Pankey	Kentucky, IV	2021
El Ven. Aaron Perkins	Maine, I	2024
Sra. Diane Pollard	New York, II	2024
Sra. Holli Powell Sturm	Lexington, IV	2021
Sr. Russell V Randle	Virginia, III	2021
La Ilma. Rose H. Sconiers	Western New York, II	2024
El Rvmo. Dabney T. Smith	Southwest Florida, IV	2021
El Rvdo. Geoffrey Smith	New Hampshire, I	2021
Sra. Sarah Stonesifer Boylan	Washington, III	2024
Sr. George Wing	Colorado, VI	2021
Sr. Warren Wong	California, VIII	2021

Invitados con escaño y voz

El Ilmo. Byron Rushing	Vicepresidente de la Cámara de Diputados
El Rvdo. Geoffrey Smith	Director de Operaciones, DFMS
Sr. Kent Anker	Director Jurídico, DFMS (a 12/2020 o 1/2021)
El Rvmo. Andrew Asbil	Asociado de la Iglesia Anglicana del Canadá 8/2019
La Rvda. Joanne Engquist	Asociada de la Iglesia Evangélica Luterana en América, 9/2019

Cambios en la membresía

El Rvdo. Charles Graves fue elegido en octubre de 2019, después de que el Rvdo. Jabrial Ballentine renunció en mayo de 2019. El Rvdo. Dr. Steven Pankey fue elegido en febrero de 2020, después de que el Rvdo. Canónigo Frank Logue renunció en febrero de 2020.

Además, el mandato del Rvdo. David Burrows como Asociado de la Iglesia Anglicana del Canadá concluyó en diciembre de 2018. Lo reemplazó el Rvdm. Andrew Asbil en agosto de 2019. El mandato del Rvdo. Will Voss como Asociado de la Iglesia Evangélica Luterana en América concluyó en agosto de 2019. Lo reemplazó la Rvda. Joanne Engquist en septiembre de 2019.

Mandato

CANON I.4.1 CANON 4: Del Sec del Consejo Ejecutivo 1

(a) Habrá un Consejo Ejecutivo de la Convención General (que generalmente será llamado el Consejo Ejecutivo o simplemente el Consejo), cuyo deber será supervisar la ejecución del programa y las políticas adoptados por la Convención General. El Consejo Ejecutivo tendrá la supervisión de la labor realizada por la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera en su calidad de su Junta Directiva. El Consejo tendrá la responsabilidad de supervisar la disposición del dinero y otros bienes de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de conformidad con las disposiciones de este Canon y las resoluciones, órdenes y presupuestos aprobados o autorizados por la Convención General. También ser responsabilidad del Consejo Ejecutivo supervisar el trabajo de la Oficina de la Convención General y del Director Ejecutivo de la Convención General quien se reportará directamente al Consejo Ejecutivo. También tendrá la responsabilidad de supervisar la disposición del dinero de la Oficina de la Convención General. El Consejo adoptará los procedimientos que considere oportunos para la aprobación de los gastos de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera y de la Oficina de la Convención General.

(b) El Consejo Ejecutivo rendirá cuentas a la Convención General y un informe completo publicado sobre el trabajo de los organismos bajo su responsabilidad en cada reunión de la Convención General. El informe incluirá información acerca de la implementación de todas las resoluciones adoptadas en la Convención General anterior en las que hayan pedido la adopción de las medidas el Consejo Ejecutivo, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, y la Oficina de la Convención General.

(c) El Consejo ejercerá las facultades que le confieran los Cánones y aquellas otras que pudiesen ser designadas por la Convención General y, entre sesiones de la Convención General, podrá iniciar y desarrollar cualquier trabajo nuevo que estime necesario. Sin perjuicio de lo dispuesto en estos Cánones, puede promulgar Estatutos para su propio gobierno y promulgar procedimientos para sus propios comités.

(d) El Consejo Ejecutivo estará compuesto por (a) 20 miembros elegidos por la Convención General, de los cuales cuatro serán Obispos, cuatro Presbíteros o Diáconos y 12 Laicos que sean adultos confirmados y comulgantes con buena reputación (dos Obispos, dos Presbíteros o Diáconos y seis Laicos serán elegidos en cada sesión ordinaria posterior a la Convención General); (b) 18 miembros elegidos por los Sínodos Provinciales, y (c) los siguientes miembros ex officii: el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, y (d) el Director de Operaciones, el Secretario de la

Convención General, el Tesorero de la Convención General, el Director de Finanzas de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera y el Director Jurídico del Consejo Ejecutivo, y todos tendrán asiento y voz, pero no derecho a voto. Cada Provincia tendrá derecho a ser representada por un Obispo o Presbítero o Diácono canónicamente residente en una Diócesis que sea miembro constituyente de la Provincia, y por un Laico que sea un adulto comulgante, confirmado y con buena reputación de una Diócesis que sea miembro constituyente de la Provincia, y los plazos de los representantes de cada Provincia serán rotados de tal forma que nunca dos personas serán elegidas simultáneamente para mandatos equivalentes.

(e) El Consejo Ejecutivo nombrará un comité de entre sus miembros para ayudar al Consejo a (i) asesorar al Comité Permanente Conjunto de Nominaciones y a los Consejos Provinciales en las habilidades, dones y la experiencia que se necesitan en el Consejo Ejecutivo para que pueda funcionar con la máxima eficacia, y si en ese momento existen esas habilidades en el Consejo Ejecutivo, y (ii) crear una descripción de las habilidades, dones y experiencia necesarios para servir en el Consejo Ejecutivo, incluyendo el valor de la diversidad cultural y geográfica en el Consejo y el valor de incluir voces históricamente subrepresentadas en el gobierno de la Iglesia.

(f) Entre los miembros del Consejo Ejecutivo que elegirá la Convención General, los Obispos serán elegidos por la Cámara de Obispos, con sujeción a la confirmación de la Cámara de Diputados; y los Presbíteros o Diáconos y Laicos serán elegidos por la Cámara de Diputados, con sujeción a la confirmación de la Cámara de Obispos.

(g) Excepto en el caso de miembros inicialmente elegidos para plazos más cortos para lograr la rotación de los plazos, los plazos del mandato de los miembros del Consejo (excepto los miembros *ex officio*) será igual a dos veces el intervalo entre reuniones ordinarias de la Convención General. El plazo del mandato de todos los miembros comenzará inmediatamente después de clausurada la Convención General en la cual fueron elegidos o, en el caso de elección por un sínodo, al clausurarse la primera reunión ordinaria de la Convención General después de dicha elección. El plazo del mandato de un miembro quedará vacante después de dos ausencias de las reuniones del Consejo en el intervalo entre reuniones regulares sucesivas de la Convención General a menos que sea justificado por el Presidente y el Vicepresidente por causas válidas. Los miembros permanecerán en sus cargos hasta que sus sucesores sean elegidos y consagrados. Ninguna persona que hubiese servido por lo menos tres años consecutivos en el Consejo Ejecutivo calificará para reelección inmediata por un plazo de más de tres años. Después de que una persona haya servido por seis años consecutivos en el Consejo Ejecutivo, deberá transcurrir un plazo de tres años para que tal persona califique para su reelección al Consejo.

(i En caso de que se produzca una vacante en el Consejo por fallecimiento, renuncia, incapacidad, o por otra razón con respecto a un miembro elegido por la Convención General, el Consejo cubrirá dicha vacante mediante la selección de una persona adecuada para el cargo hasta que su sucesor sea elegido por la Convención General.

(i Si ocurriese alguna vacante en el Consejo porque un Sínodo Provincial no eligió a un miembro, o porque uno de sus miembros falleció, renunció o lo retiraron de la Provincia, el Consejo Provincial de la Provincia nombrará a una persona apropiada, para ocupar el cargo hasta que el Sínodo Provincial llene la vacante mediante elección.

Resumen de las actividades

Este fue un trienio sin igual para el Consejo Ejecutivo. Bajo el liderazgo del Rvdmo. Michael Bruce Curry y la Rvda. Gay Clark Jennings, el Consejo Ejecutivo comenzó su primera reunión con un repaso de las funciones del Consejo Ejecutivo y una explicación de la estructura del comité. El Rvdo. Canónigo Frank Logue había planeado y coordinado el culto de las primeras cinco reuniones. Después de ser elegido como obispo y de renunciar al Consejo Ejecutivo, la Rvda. Devon Anderson coordinó el culto con la asistencia del Sr. Thomas Alexander. El Rvdo. Kurt Wiesner fue nombrado capellán.

El Consejo Ejecutivo se comprometió a dedicar tiempo en cada reunión al desarrollo de la Junta con un enfoque en el sesgo implícito y la inclusión. Uno de los eventos más destacados fue la reunión de octubre de 2019 en Montgomery, Alabama, que incluyó una excursión al museo Legacy y al Monumento Nacional de Paz y Justicia .

La última reunión presencial fue en febrero de 2020. Después de eso, todas las reuniones fueron virtuales, debido a la pandemia. En respuesta a circunstancias sin precedente, el Consejo Ejecutivo tuvo muchas más reuniones de lo normal. Se llevaron a cabo reuniones especiales en abril, mayo, julio y noviembre de 2020, además de las reuniones regulares programadas. El Consejo Ejecutivo aprobó un presupuesto de \$100,000 para las Subvenciones de Respuesta Rápida de Convertirnos en la Amada Comunidad y se autorizó un ciclo especial de subvenciones para abordar el racismo sistémico y las disparidades raciales de la pandemia evidenciados por las personas de color afectadas de manera desproporcional.

Por recomendación de los presidentes, el Consejo Ejecutivo también votó a favor de posponer la Convención General hasta julio de 2022, para la salud y seguridad de los participantes.

Para abordar su trabajo con mayor eficacia, el Consejo Ejecutivo votó a favor de cambiar su estructura a cuatro Comités Permanentes Conjuntos: Finanzas, Gobierno y Operaciones, Misión dentro de la Iglesia Episcopal y Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal. A continuación presentamos los informes de los Comités Permanentes Conjuntos.

Resoluciones propuestas

A049 Organizar y llevar a cabo la segunda Conferencia de la Construcción de la Amada Comunidad a más tardar en 2024

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Convención General promoverá la reunión de líderes que participan en el trabajo de reconciliación racial y justicia racial en toda la Iglesia Episcopal con el fin de desarrollar destrezas entre los líderes, desarrollar una red de sanadores, creadores de justicia y reconciliadores e incitar a la iglesia a vivir con audacia en la Comunidad Amada siguiendo los pasos de Jesús; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo Asesor sobre la implementación de la Amada Comunidad de los Presidentes lleve a cabo la segunda Conferencia de la Construcción de la Amada Comunidad a más tardar en julio de 2024. Esta reunión acelerará el trabajo de reconciliación racial mediante el intercambio de historias, mejores prácticas, recursos y la identificación de las medidas necesarias en cada una de las cuatro áreas que llevan a convertirse en la Comunidad Amada; y asimismo

Se resuelve, Que la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera asigne hasta \$50,000 para financiar esta labor para la implementación de esta resolución, sobre todo para asegurar la participación de la más amplia representación de todo el Pueblo de Dios en la Cumbre.

EXPLICACIÓN

Hebreos 10:24-25 “24 Y considerémonos unos a otros para estimularnos al amor y a las buenas obras, 25 no dejando de congregarnos, como algunos tienen por costumbre, sino exhortándonos; y tanto más, cuanto ves que aquel día se acerca”.

El Grupo Asesor sobre la Implementación de la Comunidad Amada de los Presidentes programó la primera Conferencia de la Construcción de la Amada Comunidad en Minneapolis del 5 al 7 de mayo, pero la tuvieron que cancelar debido a las preocupaciones por la reunión de grupos grandes, debido a COVID-19. En su lugar, la POAG llevó a cabo la conferencia de la Comunidad Amada por Zoom del 28 al 30 de 2020. Las charlas de la conferencia se enfocaron en tres (3 áreas: Día 1: Verdad, Día 2: Reconciliación, Día 3: Sanación; y las inscripciones a la conferencia y la asistencia excedieron las

expectativas del comité. Sin duda, la habilidad de asistir a la conferencia por Zoom aumentó la asistencia; sin embargo, la gran cantidad de inscripciones y asistencia indican que hay necesidad de continuar estas conversaciones.

A050 Respaldo los esfuerzos colaborativos con la Iniciativa de Justicia Equitativa (EJI) para colocar placas conmemorativas

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que esta Convención General 80a de la Iglesia Episcopal por medio del presente fomenta a participación en la Iniciativa de Justicia Equitativa para colocar placas conmemorativas en sitios clave de los Estados Unidos que honran la vida y el trabajo de personas de color que sufrieron o que fueron asesinados debido a los efectos históricos de la supremacía del hombre blanco; y asimismo

Se resuelve, Que cada provincia, diócesis, parroquia e institución lleve a cabo investigaciones y colabore con la Iniciativa de Justicia Equitativa para colocar placas conmemorativas. La Iglesia Episcopal, según lo permitan su horario, programación, presupuesto y sus recursos humanos, podrá iniciar sus propias iniciativas para colocar placas conmemorativas en sitios clave en los que personas de color, en particular las personas indígenas y personas de la diáspora africana, sufrieron o fueron martirizadas debido a los efectos históricos de la supremacía del hombre blanco; y asimismo

Se resuelve, Que se aparte la suma de \$25,000 para llevar a cabo esta labor, que incluirá el costo de placa, el costo de llevar a cabo la investigación, el costo de consultar a expertos, el costo de los estipendios de los pasantes y el costo de promover y patrocinar el evento para instalar la placa.

EXPLICACIÓN

Josué 4:4-7 “Llamó Josué a los doce hombres que había elegido de entre los israelitas, uno por cada tribu y les dijo: Entrad hasta el medio del Jordán, donde está el Arca de la alianza del Señor, y cargue cada uno al hombro una piedra, una por cada tribu de Israel. Para que sirva de recuerdo conmemorativo entre vosotros. Cuando el día de mañana os pregunten vuestros hijos: “¿Qué hacen ahí esas piedras?”

Les responderéis: “Es que las aguas del Jordán quedaron cortadas ante el Arca de la alianza del Señor: cuando el Arca cruzaba el Jordán, las aguas del Jordán se cortaron”. Estas piedras servirán a los israelitas de recuerdo para siempre.”

Desde 1619 y quizás desde antes, trajeron a africanos a los Estados Unidos a trabajar como esclavos; una ocupación que trajo gran sufrimiento a los esclavos y frecuentemente daba como resultado una muerte brutal y prematura. Además, debido a la Doctrina del Descubrimiento, los europeos que inmigraban a Estados Unidos siguiendo el principio de la superioridad del hombre blanco persiguieron, desplazaron y mataron a los hombres indígenas para reclamar sus tierras y convertirlas para el uso de los europeos. Mucha de esta historia brutal y genocida ha permanecido oculta y la mayoría de los africanos e indígenas que batallaron, sufrieron y murieron de estos modos nunca han sido reconocidos ni honrados. Apoyar la labor de la Iniciativa de Justicia Equitativa de colocar estas placas conmemorativas, o elegir colocarlas por su propia cuenta tendrá como resultado que la Iglesia Episcopal cumpla sus convenios de "buscar y servir a Cristo en todas las personas" y de "luchar por la justicia y la paz entre todas las personas y respetar la dignidad de todo ser humano".

A051 Mejorar el reclutamiento, la contratación, la retención de nombramientos y la representación de las personas de color en la Iglesia Episcopal

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que esta 80ª Convención General de la Iglesia Episcopal se compromete a aumentar la representación y retención de Personas de Color en todos los cargos de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le solicite al personal de la Iglesia Episcopal, en asociación con el Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Consejo Ejecutivo y a otros que completen el desarrollo y la difusión de un conjunto de directrices y mejores prácticas para el reclutamiento, la contratación, el nombramiento, la retención y la representación de personas de color en cargos de la iglesia contratados y designados; y asimismo

Se resuelve, Que se alentará a todas las parroquias, diócesis e instituciones a seguir estas directrices y mejores prácticas y a informar sobre los resultados de sus esfuerzos a través del informe parroquial anual.

EXPLICACIÓN

En investigaciones recientes sobre la membresía de la iglesia se ha confirmado que un gran porcentaje de nuestros miembros son personas de color. Sin embargo, las personas de color no están representadas de manera equitativa en el gobierno y las operaciones de la iglesia. En el Sermón del Monte, Jesús nos da lo que comúnmente se conoce como La Regla de Oro "Traten ustedes a los demás tal y como quieren que ellos los traten a ustedes". Esto se repite tanto en Mateo 7:12 como en Lucas 6:31. Sin embargo, como iglesia, ¿cómo podemos hacer esto si nosotros, como iglesia, no

tenemos la visibilidad y representación adecuadas en el liderazgo y las operaciones de la iglesia que nos llevarían a comprendernos a nosotros mismos?

Si bien existe el deseo de rectificar esta situación y tener una representación equitativa de las personas de color, la investigación también indica que muchos miembros involucrados en la convocatoria o contratación para cargos en la iglesia no saben cómo acercarse a las personas de color o realmente involucrarlas en la candidatura para cargos.

Esta resolución proporcionará la orientación necesaria para ayudar a aumentar el número de personas de color para lograr una menor representación en la iglesia. También debería conducir a una mayor participación un aumento de miembros de personas de color en la iglesia.

A052 Enmendar el Mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que se aclare el mandato del Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Consejo Ejecutivo como sigue:

"Este comité está encargado de apoyar y supervisar el trabajo de la Iglesia en respuesta a las resoluciones de la Convención General dirigidas a eliminar el racismo y promover la sanación, justicia y reconciliación racial de la Iglesia mediante lo siguiente:

- a) ayudar a la iglesia a reconocer y desarrollar su labor de sanación, justicia y reconciliación racial como un elemento fundamental e indispensable de la formación cristiana;
- b) apoyar la labor de Convertirnos en la Amada Comunidad: El compromiso a largo plazo de la Iglesia Episcopal con la sanación, la justicia y la reconciliación racial y otras iniciativas similares que desarrollen los Presidentes, el Consejo Ejecutivo o los Organismos Interinos;
- c) recomendar, en colaboración con el personal y otras organizaciones de la iglesia, recursos y mejores prácticas para dismantelar el racismo y promover la sanación, justicia y reconciliación racial que se puedan adaptar a diferentes contextos;
- d) recopilar información de las diócesis y las provincias acerca de sus éxitos y desafíos en el cumplimiento de los requisitos canónicos así como la Resolución 2018-A045 de la Convención General para proporcionar capacitación en antirracismo;

e) y compartir sus hallazgos con el Consejo Ejecutivo anualmente.

Los miembros del Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Consejo Ejecutivo serán:

una persona nombrada por el órgano rector de cada provincia de esta Iglesia que ha sido capacitada para realizar el trabajo de dismantelar el racismo y buscar fomentar la sanación, la justicia y la reconciliación racial, ha demostrado que tiene experiencia en trabajo antirracismo y de reconciliación racial, ha demostrado que tiene la habilidad para hacer conexiones con personas en su área geográfica que hacen este trabajo, y ha demostrado que está comprometida a hacer conexiones con personas en las provincias que hacen este trabajo;

un miembro del Consejo Ejecutivo designado por el Presidente y el Vicepresidente del Consejo Ejecutivo;

un obispo designado por los presidentes;

miembros nombrados que son de los grupos raciales o étnicos de negros, latinos, asiáticos, nativos americanos/indígena y blancos no hispano para que haya representantes de diversas voces raciales y étnicas en este Comité; si no hay ninguno, entonces el presidente y el vicepresidente del Consejo Ejecutivo designarán a un miembro general de cada grupo racial o étnico no representado;

un miembro nombrado que sea menor de 40 años, para que haya representación de varias generaciones; si no hay miembros, el presidente y el vicepresidente del Consejo Ejecutivo nombrarán a un miembro general de cada grupo generacional no representado.

La duración del cargo de los miembros será la siguiente:

El mandato de cada miembro del Comité durará un trienio que comienza el 1 de enero del año siguiente a cada Convención General y se termina el 31 de diciembre siguiente a la próxima Convención General. Los miembros pueden ser nombrados por sus provincias para servir dos mandatos consecutivos.

En el caso de que una provincia no nombre a una persona para servir en el Comité a más tardar el [sic] 1 de enero, cuando comienza cada mandato, el presidente y el vicepresidente del Consejo Ejecutivo designarán a una persona calificada de esa provincia para que sirva en el Comité.

Las vacantes se llenarán de la misma manera en que se nombró a los miembros originales. El presidente y el vicepresidente del Consejo Ejecutivo cubrirán las vacantes que excedan 30 días y, si es una vacante de obispo, la cubrirá el presidente del Consejo Ejecutivo”.

EXPLICACIÓN

La resolución propuesta combina y elimina el conflicto en las siguientes resoluciones:

2018-A043 Aclarar y Actualizar Mandato 2018-A044 Establecer un Esquema de Certificación sobre Antirracismo/Reconciliación Racial: Desarrollar Capacidad para Convertirse en la Amada Comunidad

2018-A045 Revisión y Recordatorio del Requisito de Capacitación sobre Antirracismo

2018-B004 Fomentar el Lenguaje de Desmantelar el Racismo y Curación, Justicia y Reconciliación Racial

Los cambios son:

Reemplazar “eliminar el pecado del racismo” con “desmantelar el racismo y curación, justicia y reconciliación racial” según la resolución 2018-B004.

Reemplazar "reconocer y desarrollar" con "ayudar a la iglesia a reconocer y desarrollar", ya que no tiene sentido afirmar que el comité necesita reconocer que su trabajo es fundamental. La iglesia en general necesita reconocer esto.

Además, la gramática es extraña en el sentido de que el párrafo principal termina con "la Iglesia por ...", lo que indica que lo que sigue es el trabajo que está haciendo, no que el comité deba reconocer que lo que está haciendo es fundamental.

Este cambio elimina la restricción del Comité de trabajar solo en la iniciativa Convertirnos en la Amada Comunidad.

Este cambio elimina la mención de entidades específicas que pueden quedar obsoletas con el tiempo. Eliminarlos permite que tales cambios ocurran en la estructura organizacional sin tener que cambiar el mandato o sin que cause confusión.

Este cambio incorpora el lenguaje de las resoluciones 2018-A044, 2018-A045 y 2018-B004 reconociendo que la resolución 2009-B049 ya venció.

Este cambio proporciona directrices para los miembros del Comité. El mandato más reciente del Comité (GC 2018-A043 no contiene directrices para los miembros. La experiencia ha demostrado que el Comité, al igual que todos los grupos, funciona mejor cuando hay diversidad. Además, como el propósito de este Comité es abordar el racismo, es imperativo que el Comité tenga representación de diferentes razas para realmente conocer la experiencia de esas razas y obtener conocimientos sobre las formas en que se puede lograr la justicia y la curación racial.

A053 Asegurar la función vital de las HBCUs Episcopal de desarrollar la Amada Comunidad

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Convención General haga un llamado a las diócesis, parroquias y a los episcopales para conseguir apoyo para la universidad Saint Augustine's University y para Voorhees College para que continúen teniendo éxito.

EXPLICACIÓN

La Amada Comunidad en la Iglesia Episcopal tiene raíces educativas profundas:

- En 1865, la Convención General estableció una Comisión de Libertos como agencia para la evangelización y educación de los exesclavos;
- En 1868, se fundó la St. Augustine's Normal School en Raleigh, Carolina del Norte, siguiendo el llamado de doce sacerdotes que viajaron de norte a sur con ese propósito;
- En 1883 en Lawrenceville, Virginia, James Solomon Russell, el hijo de un ex esclavo y un presbítero recientemente ordenado abrió una escuela normal para exesclavos que se convirtió en St. Paul's College (se cerró en el 2012);
- En 1893, Elizabeth Evelyn Wright, capacitada por Booker T. Washington en Tuskegee, inauguró una escuela normal en Denmark, Carolina del Sur, que se convirtió en Voorhees College.

El poderoso legado de la Amada Comunidad continúa hoy a través de la misión de nuestras de las HBCUs Episcopal (universidades episcopales históricamente para negros sobrevivientes). Reconocemos que la cosecha es abundante, pero son pocos los labradores en este ministerio vulnerable. Por la naturaleza de su servicio a una población vulnerable y desatendida, nuestras HBCUs Episcopal necesitan un apoyo externo continuo que exceda con creces lo que la iglesia puede apropiar. Es crucial continuar creando conciencia sobre su distintiva misión y desafiar a los episcopales a brindar el apoyo necesario para su continuidad.

A054 Crear un grupo de trabajo sobre el bienestar y el envejecimiento positivo de las personas mayores

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General autorice la creación de un Grupo de Trabajo sobre Bienestar de Personas Mayores y Envejecimiento Positivo, entre sus objetivos para:

- Identificar los principales desafíos del envejecimiento positivo;
- Comunicarse con congregaciones, diócesis y provincias para recopilar información sobre sus enfoques a estos desafíos;
- Explorar redes en las que el Grupo de Trabajo pueda ser un socio significativo;
- Coordinar con el personal del Obispo Presidente para determinar las facetas de sus ministerios en las que el Grupo de Trabajo podría tener un papel útil que desempeñar;
- Revisar la política existente de la Convención General sobre el envejecimiento y el bienestar de las personas mayores para identificar brechas y oportunidades, y consultar con la Oficina de Relaciones Gubernamentales para identificar áreas donde la propugación política podría ser útil. Considerar establecer resoluciones para el Consejo Ejecutivo y la Convención General que identifiquen las prioridades de propugnación para el envejecimiento positivo y el bienestar de las personas mayores.
- Iniciar conversaciones con las principales organizaciones sin fines de lucro proveedoras de atención y defensoras de personas mayores, en particular los afiliados a la Iglesia Episcopal;

Y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo producirá un recurso de mejores prácticas para las congregaciones, diócesis y provincias para apoyar sus ministerios para las personas en la segunda mitad de la vida mientras se esfuerzan por participar de manera significativa y creativa en el aprendizaje permanente y para participar constructivamente en las comunidades en las que viven; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo presentaría anualmente un informe al Consejo Ejecutivo y a la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo sea asignado conjuntamente por los Presidentes, y que tenga entre 10 y 14 miembros, dos a cuatro de los cuales serán obispos, dos a cuatro de los cuales serán clérigos, y no más de seis laicos, y todos los miembros tendrán algo de experiencia profesional pastoral o médica en la atención y el bienestar de personas mayores; 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 medio del enorme cambio demográfico en la cantidad de personas mayores de 65 años en los Estados Unidos y el impacto devastador de la pandemia de COVID-19 en este segmento de la población, el llamado de nuestro Pacto Bautismal a “luchar por la justicia y la paz entre todas las personas y respetar la dignidad de todo ser humano ”debe ser un incentivo urgente para ser un catalizador del diálogo, el análisis y el cambio en la forma en que la sociedad nutre a sus miembros mayores.

Hay desafíos abrumadores que acompañan al cambio demográfico que está sucediendo en la población de los Estados Unidos, así como en la mayoría de los demás países desarrollados, ya que el número de adultos mayores de 65 años casi se duplica para el año 2050 (un aumento de 43.1 millones en 2012 a 83.7 millones en 2050. Todos los segmentos del sistema de atención para personas mayores se verán sometidos a un gran estrés a medida que las personas en esta ola demográfica busquen formas de envejecer de manera positiva y de asegurar su bienestar continuo.

Hemos sido testigos del impacto devastador que la pandemia de COVID-19 ha tenido en las personas mayores, exponiendo la vulnerabilidad de las personas mayores de 65 años al resaltar cuestiones relacionadas con las comunidades de atención a largo plazo, la preparación de los hospitales, las cadenas de suministro de equipos médicos críticos, los efectos psicológicos y físicos. de aislamiento y respuesta gubernamental coordinada, así como una serie de otros problemas relacionados con el bienestar de las personas mayores. Alrededor del 80% de las muertes por COVID-19 han ocurrido en personas mayores de 65 años. Aproximadamente el 7% de todos los casos y el 40% de todas las muertes se han relacionado con centros de atención a largo plazo, en particular hogares de ancianos.

Las comunidades religiosas tienen un papel vital que desempeñar al ser un poderoso defensor de un enfoque holístico para el bienestar de las personas mayores y el envejecimiento positivo, pidiendo la inclusión del bienestar espiritual, cultural, mental, intelectual y social junto con el cuidado físico. Históricamente, la Iglesia Episcopal ha desempeñado una función activa en los ministerios para adultos mayores. La Sociedad Episcopal para el Ministerio de la Vejez (ESMA) estuvo activa desde 1970 hasta 2003. En 2009 se autorizó un Grupo en Misión Especial sobre Ministerios para Adultos Mayores, que se volvió a autorizar en 2012 y su trabajo se redujo en 2015. Este es un momento importante para que la Iglesia Episcopal vuelva a participar en esta área vital del ministerio.

A055 Recibir y estudiar la Propuesta de Diálogo Ecuménico con los Presbiterianos (PCUSA)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que esta 80ª Convención General reciba con gratitud la propuesta “Acuerdo Episcopal-Presbiteriano para el Intercambio Local de los Ministerios”, que fue preparada y distribuida por el Diálogo entre la Iglesia Episcopal y la Presbiteriana; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención aliente a todos los Episcopales a utilizar los muchos recursos disponibles para comprender el trabajo del Diálogo y de este Acuerdo propuesto, con el fin de ayudar a las diócesis y a las congregaciones locales en el intercambio interino de ministros. Se pueden encontrar recursos en los sitios web de la Iglesia Episcopal (episcopalchurch.org de los Funcionarios Diocesanos Ecuménicos e Interreligiosos Episcopales (edeio.org, y en el [sitio web de PCUSA: <https://oga.pcusa.org/section/committees/gaceir/>]; y además

Se resuelve, Que esta Convención aliente y apoye la consideración en oración de este significativo paso por parte de todos los Episcopales durante el próximo trienio, en respuesta al ferviente deseo de nuestro Señor “para que todos sean uno” (Juan 17:21.

EXPLICACIÓN

Sírvase consultar el informe al Comité de Diálogo Episcopal Presbiteriano de la 80ª Convención General (también conocido como informe del “libro azul” para obtener el documento completo “Acuerdo Episcopal-Presbiteriano para el Intercambio Local de los Ministerios” que tiene una explicación y antecedentes completos. Los informes a la 80ª Convención General se pueden encontrar en el sitio web de la Convención General en <https://www.generalconvention.org/bluebook2021>.

INFORMES DEL CONSEJO EJECUTIVO

Informes de los subcomités

Comité Permanente Conjunto sobre Operaciones y Gobierno

Comité Permanente Conjunto sobre la Misión más allá de La Iglesia Episcopal

Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de la Iglesia Episcopal

Comité Permanente Conjunto de Finanzas

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO SOBRE OPERACIONES Y GOBIERNO DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

Sra. Jane Cislucis, <i>Presidenta</i>	Northern Michigan, V	2021
Sr. Russell Randle, <i>Vicepresidente</i>	Virginia, III	2021
Dra. Liza Anderson, <i>Secretaria</i>	Minnesota, VI	2021
Sr. Thomas Alexander	Arkansas, VII	2021
Sra. Diane Butler	Rio Grande, VII	2021
Sra. Pauline Getz	San Diego, VIII	2021
Sr. Louis Glosson	San Diego, VIII	2021
El Rvmo. Dr. Edward Konieczny	Oklahoma, VII	2021
El Ven. Aaron Perkins	Maine, I	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

Gobierno y desarrollo de la Junta Servicios jurídicos, litigios y otros asuntos jurídicos. Derechos de autor, marcas registradas y asuntos de propiedad intelectual. Recursos Humanos: aprobación de políticas y Manual para Empleados; compensación de funcionarios; evaluación de ministerio con Funcionarios. Comunicaciones: publicidad; relaciones públicas e imagen corporativa; sitio web y otros medios audiovisuales. Tecnología de la información, Planta Física, Instalaciones, Construcción, Arrendamientos, Políticas, Archivos, Informe Parroquial según el Canon I.6.1

Resumen de las actividades

El Comité Permanente Conjunto sobre Operaciones y Gobierno del Consejo Ejecutivo se reunió durante todas las reuniones regulares del Consejo Ejecutivo, así como en varias reuniones electrónicas celebradas durante el trienio.

A través del trienio, emprendimos una labor considerable para mejorar la cohesión del Consejo Ejecutivo como junta, mediante el desarrollo continuo de la junta así como también mediante enmiendas de nuestros estatutos que permitirán facilitar que el trabajo pueda hacerse por vía electrónica durante el lapso entre una reunión regular y otra.

Como consecuencia del cambio de modalidad a reuniones virtuales debido a la pandemia por coronavirus, descubrimos que se requería mayor intencionalidad y planificación para garantizar que todos los miembros del Consejo Ejecutivo pudieran participar cabalmente en las reuniones. Puesto que hay menor probabilidad de que surjan conversaciones informales y se forjen relaciones de manera natural en un entorno virtual, hemos determinado que se requiere mayor intencionalidad para facilitar las relaciones y para asegurar que todas las voces sean oídas.

Esperamos que la labor del Consejo Ejecutivo avance, que los miembros se sientan más empoderados para asumir una iniciativa y un liderazgo más proactivos, no meramente en respuesta al trabajo que se nos ha asignado, sino con una mentalidad proyectada hacia el futuro y visionaria con respecto al amplio abanico de asuntos que afronta la iglesia.

Gobierno y Desarrollo de la Junta

Desmantelamos el Racismo

Como parte del desarrollo de la junta, los miembros de Operaciones y Gobierno planificaron sesiones sobre el desmantelamiento del racismo en cada reunión regular del Consejo Ejecutivo. Dichas sesiones incluyeron un taller de capacitación acerca de sesgos implícitos, un peregrinaje al *National Memorial for Peace and Justice* (monumento conmemorativo a la paz y la justicia) ubicado en Montgomery, Alabama, formación en la Doctrina del Descubrimiento y su impacto en las comunidades indígenas, y un peregrinaje al *Oklahoma City National Memorial and Museum* (monumento conmemorativo y museo de Oklahoma City). Tenemos el compromiso de profundizar esta labor continua a medida que el Consejo busca identificar y desmantelar el racismo en todas sus formas.

Respuesta a 2018-D059: Evaluar las Políticas y Prácticas de las Reuniones en lo concerniente al Uso Indebido del Alcohol

La Convención General de 2018 pidió al Consejo Ejecutivo que “se evalúen las políticas y prácticas de sus reuniones y las reuniones de sus comisiones, comités y juntas para hacer los cambios necesarios que puedan contribuir a un ambiente saludable con respecto al uso indebido del alcohol y sustancias y otras formas de adicción”. El miembro de Operaciones y Gobierno Thomas Alexander dirigió un subcomité que creó un programa centrado en este tema para nuestra reunión de octubre de 2020.

Consideramos esto como el primer paso de un cambio de cultura continuo, especialmente una vez que se reanuden las reuniones en formato presencial, ya que nos proponemos crear un entorno que sea seguro, acogedor e inclusivo para todos.

Operaciones del Consejo Ejecutivo

Redactamos varias modificaciones de los estatutos del Consejo Ejecutivo, que fueron aprobadas en octubre de 2020. Estas modificaciones permiten que pueda hacerse más trabajo electrónicamente, ya sea en el lapso entre reuniones o si ciertas circunstancias como cuarentena, desastres naturales o restricciones de visas impiden que algún miembro asista a una reunión. Asimismo permiten que las resoluciones se publiquen con bastante antelación para que haya tiempo suficiente para que todos los materiales sean traducidos a español. Al hacer más de nuestro trabajo con antelación, esperamos poder emplear el tiempo que pasamos juntos en sostener una discusión más profunda y con más discernimiento, así como una visión de mayor alcance.

Centro de Operaciones y Recursos Humanos de la Iglesia Episcopal

Escuchamos los informes del Director de Operaciones en cada reunión regular del Consejo Ejecutivo, con especial atención en la labor del equipo de comunicaciones. Esto incluye discusiones amplias acerca de las necesidades de traducción y las prioridades de la iglesia. Anticipamos que tendremos trabajo continuo para discernir cuáles son las prioridades de traducción de la iglesia, lo que abarca determinar qué constituye un documento oficial que amerita traducción y en qué criterios deben basarse nuestras prioridades de traducción.

Igualmente recibimos actualizaciones regulares con respecto a la planta física ubicada en 815 Second Avenue y de los trabajos de migración a un nuevo servidor informático.

Tenemos un subcomité que ha estado trabajando para revisar la sección del manual para empleados que cubre la contratación externa. De igual manera aprobamos una política temporal para nuevas licencias por enfermedad en respuesta a la pandemia por coronavirus.

Servicios Jurídicos

Recibimos actualizaciones sobre las labores jurídicas de la Iglesia Episcopal en cada reunión regular del Consejo Ejecutivo.

Un subcomité redactó una descripción del trabajo para el cargo de Director Jurídico y Kent K. Anker fue nombrado para dicho cargo en noviembre de 2020.

Archivos de la Iglesia Episcopal

El Comité sostuvo discusiones prolongadas sobre la necesidad de identificar una ubicación temporal para los archivos de la Iglesia Episcopal. Se encontró un centro adecuado en Austin, TX y ya fue aprobado.

Tal como fuera estipulado en la resolución 2018-A088, fue revisada y aprobada la política que se había redactado según los archivos para enmendar los registros de la iglesia a fin de que reflejen cambios de nombre y género.

Gobierno

A través del trienio se atendieron varios asuntos dispares relacionados con el gobierno de la iglesia. Entre ellos se encontraban los siguientes: la aprobación formal del ingreso de la Iglesia Episcopal en Cuba como una diócesis de la Iglesia Episcopal, la aprobación del Reporte Parroquial de 2020 que incluía preguntas especiales relacionadas con la pandemia de Covid-19 y el desmantelamiento del racismo, el establecimiento de un proceso para verificación de antecedentes para candidatos provinciales al Consejo Ejecutivo, la revisión de la descripción del trabajo del Consejo Ejecutivo, la aprobación de Louisville, KY como la sede de la Convención General de 2024, la revisión de informes presentados por las provincias de la iglesia Episcopal, y la aprobación de un proceso para poblar el Tribunal Provincial de Revisión.

Recibimos un informe del Church Pension Fund en su función de registrador de ordenaciones acerca de su plan para recabar datos sobre la remuneración del clero según raza y género, de conformidad con lo solicitado por la Convención General de 2018. Igualmente recibimos actualizaciones regulares de parte del Grupo en misión especial para diseñar Políticas de Licencia Familiar uniformes para toda la iglesia.

Recibimos un informe del Grupo en misión especial del Church Pension Fund, que recibió instrucciones de la Convención General para estudiar “la actual relación histórica con la iglesia Episcopal y el Church Pension Fund a fin de lograr una mayor claridad acerca de sus respectivas funciones, responsabilidades y autoridad”. Anticipamos sostener conversaciones adicionales acerca del informe en 2021.

De igual manera nos reunimos regularmente con representantes del Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas para evaluar los renglones incluidos en el presupuesto que recaían bajo nuestra supervisión.

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO SOBRE LA MISIÓN MÁS ALLÁ DE LA IGLESIA EPISCOPAL

Miembros

El Rvmo. Dabney Smith, <i>Presidente</i>	Southwest Florida, IV	2021
La Rvda. Lillian Davis-Wilson, <i>Vicepresidenta</i>	Western New York, II	2021
El Rvdo. Matthew Cowden, <i>Secretario</i>	Northern Indiana, V	2021
Sra. Blanca Echeverry	Colombia, IX	2021
Sra. Alice Freeman	North Carolina, IV	2021
Sra. Mayra Liseth Gonzalez Polanco	Honduras, IX	2021
El Muy Rvdo. Mark Goodman	Rio Grande, VII	2021
El Rvdo. Charles Graves	Texas, VII	2021
El Rvmo. Scott Hayashi	Utah, VIII	2021
Sr. Warren Wong	California, VIII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

El Rvdo. Jabriel Ballentine de la Provincia IV, quien comenzó el trienio como miembro del Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal, renunció y fue reemplazado por el Rvdo. Charles Graves, IV en 2019.

Mandato

Ayudar al Consejo Ejecutivo a destacar las problemáticas y a desarrollar el ministerio más allá de la Iglesia Episcopal. Las áreas de enfoque incluyen las Asociaciones Mundiales, la Comunión Anglicana, los Comités de Pacto y Relaciones Bilaterales, los Ministerios Episcopales de Migración, las Asociaciones y los Diálogos Ecuménicos e Interreligiosos, la Política Gubernamental Nacional (a través de la Oficina de Relaciones Gubernamentales), actividades relacionadas con políticas internacionales y la justicia social y la labor Episcopal de Beneficencia y Desarrollo.

Resumen de las actividades

El nombre y el mandato del Comité Permanente Conjunto cambia de Misión Mundial a Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal.

A partir de febrero de 2018, el Consejo Ejecutivo y el Comité Permanente Conjunto sobre Gobierno y Administración para la Misión (Joint Standing Committee on Governance and Administration for Mission, GAM), comenzaron a plantear la cantidad y las funciones de los comités permanentes conjuntos del Consejo Ejecutivo y del DFMS. A raíz de dichos diálogos, los funcionarios propusieron llevar a cabo una evaluación de las ordenanzas con las que se crearon los cuatro comités permanentes conjuntos, aprobadas por el Consejo Ejecutivo en octubre de 2018. Los funcionarios coincidieron en que los cuatro comités permanentes conjuntos propuestos: a) mejorarían el funcionamiento del Consejo Ejecutivo; b) harían que cada comité fuera un poco más grande (ya que habría cuatro en lugar de cinco comités), lo que permitiría crear más subcomités y repartir el trabajo de cada comité entre más miembros; y, c) alinearían más estrechamente el trabajo del Consejo con la estructura de personal del obispo presidente.

El Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Mundial se hizo cargo de muchos aspectos que fueron considerados tanto dentro como fuera de la Iglesia Episcopal. Por ende, las tareas se dividieron entre el Comité Permanente Conjunto sobre Misión Dentro de la Iglesia Episcopal (Misión Dentro) y el Comité Permanente Conjunto sobre Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal (Misión más Allá). El trabajo a continuación quedó bajo los auspicios de la Misión más Allá (Mission Beyond): Asociaciones Mundiales, la Comunión Anglicana, los Comités de Pacto y Relaciones Bilaterales, las Asociaciones y los Diálogos Ecuménicos e Interreligiosos, Política Gubernamental Nacional a través de la Oficina de Relaciones Gubernamentales, Política Internacional y Justicia Social y la labor Episcopal de Beneficencia y Desarrollo.

A continuación figura un resumen de las resoluciones de Misión Más Allá que se presentaron al Consejo Ejecutivo y que fueron aprobadas por el mismo.

Los informes generales para cada una de las áreas nombradas en el mandato son los siguientes:

Aliados Mundiales

Las asociaciones con aliados mundiales involucran a misioneros de todo el planeta para representar a la Iglesia Episcopal, comprometerse con el compañerismo cristiano, y formar relaciones de interdependencia y crecimiento mutuo. Esto incluye el Cuerpo de Servicios para Jóvenes Adultos, que envía hasta 25 jóvenes adultos como misioneros en todo el mundo. También incluye a los Voluntarios Episcopales en Misión, un programa similar para voluntarios mayores, y otros tipos de compromiso misionero en todo el mundo. Estas relaciones son especialmente importantes en las relaciones en curso en la Comunión Anglicana. Como este trabajo trata principalmente sobre la relación y el crecimiento mutuo, la Misión Mundial está convencida de que este es el trabajo del Movimiento de Jesús en el mundo.

Comunión Anglicana

La estructura actual del presupuesto describe a Misión Más Allá en lo que se refiere al Movimiento de Jesús. Si bien gran parte de lo que se incluye en este informe se relaciona con Misión Más Allá, cabe mencionar el trabajo continuo y crítico que realizamos con nuestros asociados de la Comunión Anglicana. Eso incluye nuestra participación en el Consejo Consultivo Anglicano, reuniones de Primados y la iniciativa de los Obispos Anglicanos en Diálogo, entre otros programas. Esta área de trabajo también se basa en las relaciones, ya que compartimos la comunidad cristiana en todo el mundo y participamos en la tradición anglicana del Movimiento de Jesús. Debido a la naturaleza cambiante de la política y la fe en todo el mundo, es crucial continuar forjando alianzas con nuestros hermanos y hermanas anglicanos. Misión Mundial apoya las iniciativas presupuestarias que continúan y fortalecen este trabajo.

Comités de Pacto y Relaciones Bilaterales

En la página web de la Iglesia Episcopal para Relaciones de Pacto y Bilaterales (episcopalchurch.org/bilateral-and-covenant-relationships) se encuentra la siguiente cita: “Durante su historia, la Iglesia Episcopal ha tenido una misión evangelista, no solo en Estados Unidos sino en todo el mundo. A lo largo de los años hemos ayudado a nutrir el desarrollo y el crecimiento de la Comunión Anglicana al establecer comunidades anglicanas y episcopales en muchos lugares del mundo. Inicialmente, muchas de esas iglesias formaron parte de la Iglesia Episcopal como Diócesis Internacionales, y muchas lo siguen siendo hoy en día, como en el caso de las diócesis de la Provincia IX (Honduras, República Dominicana, Colombia, Ecuador Central, Ecuador Litoral, Puerto Rico, Venezuela) y la Diócesis de Taiwán. Algunas iglesias siguieron un camino diferente y se independizaron; algunas dentro de otras Provincias de la Comunión Anglicana, como Liberia. Otras se convirtieron en Provincias por derecho propio como México, Brasil y la Iglesia Anglicana de América Central (IARCA). En su camino hacia la autonomía y el autogobierno, se comprendió que se necesitaría algún tipo de apoyo financiero durante la transición. Las Relaciones de Pacto fueron desarrolladas para ese fin. Aportan claridad a la relación constante de interdependencia y al apoyo financiero que se presta durante períodos de años. Es importante señalar que esta separación de la Iglesia Episcopal no fue y nunca será vista como una ruptura de las relaciones, sino más bien como el crecimiento de nuevos nexos basados en la interdependencia mutua dentro de una estructura autónoma. La Iglesia Episcopal tiene Relaciones de Pacto con la Diócesis de Liberia, la Provincia de la Iglesia Anglicana de América Central (IARCA) y la Provincia de México, todas las cuales tienen compromisos financieros permanentes de apoyo de la Iglesia Episcopal. Cuando los acuerdos financieros terminan, la Relación de Pacto se convierte en una Relación Bilateral, honrando el compromiso de apoyo mutuo continuo pero sin un compromiso financiero específico. La Iglesia Episcopal tiene acuerdos bilaterales con la Iglesia Episcopal de Filipinas y la Iglesia Anglicana de Brasil.

Durante este trienio, la Iglesia Anglicana de México pasó de una Relación de Pacto a una Relación Bilateral con la Iglesia Episcopal, con la recomendación de Misión Más Allá para su ratificación. Cabe destacar que la Iglesia Anglicana de México (IAM) se enorgullece de haber sido fundada por una reforma de la iglesia en México, no por un esfuerzo misionero desde fuera. La IAM se unió a la Iglesia Episcopal a finales del siglo XIX y en 1994 se formó un pacto que incluía un compromiso de apoyo financiero de la misma. Ahora que dicho pacto ha llegado a su fin, la relación se convierte en una relación bilateral, con la cual se prolonga la misma relación pero sin un componente financiero aparte

de ciertas subvenciones en bloque. La IAM ratificó el Acuerdo Bilateral durante su Sínodo Anual y se pidió al Consejo Ejecutivo que lo ratificara.

Para referencia, el presente informe contiene una lista actualizada de la membresía de los Comités de Pacto.

Ministerios Episcopales de Migración

A través de los Ministerios Episcopales de Migración, la Iglesia Episcopal se ha aliado con el gobierno estadounidense dentro del programa de reasentamiento de refugiados durante muchos años, a través del cual la iglesia ha ayudado a unos cien mil refugiados a comenzar una nueva vida. Durante la administración presidencial que comenzó en 2016, el programa de reasentamiento de refugiados se ha convertido en una sombra de sí mismo. La labor de los Ministerios Episcopales Migración se ha visto profunda y trágicamente afectada por las políticas de la actual administración presidencial, bajo las cuales el número de solicitantes de asilo e inmigrantes ha disminuido precipitadamente. En 2016, este ministerio ayudó a 6,679 refugiados. Durante el primer año de la actual administración (2017), esa cifra descendió a 2,589, luego a 1,537, y, a mediados del presente año (2020), llegó a ser 452. Antes de la pandemia, el número de refugiados que entraban en el país era muy bajo, y ahora se ha reducido aún más profundamente. La pandemia cambió la forma en que opera el Ministerio Episcopal de Migración. Su modelo es el del servicio social con el cual se trabaja con clientes en el campo, sin embargo esa dinámica tuvo que ajustarse debido a las normas de sanidad y protección de la salud.

Durante los últimos dos años el Ministerio Episcopal de Migración ha estado operando por extensión del gobierno, lo que ha provocado incertidumbre en el trabajo del mismo y de nuestro personal. Misión Más Allá expresa su profunda gratitud al personal del Ministerio Episcopal de Migración por su resiliencia y dedicación en vista de estas circunstancias. Aunque es probable que durante el próximo trienio el gobierno de los Estados Unidos aumente el programa de reasentamiento de refugiados bajo la administración presidencial entrante, la reconstrucción del programa será lenta.

Relaciones y Diálogos Ecuménicos e Interreligiosos

La amplia cobertura de Misión Más Allá incluye Alianzas Mundiales, Política Internacional, Alianzas Ecuménicas, el programa de Beneficencia y Desarrollo Episcopal, y las Relaciones y los Diálogos Interreligiosos. Misión Más Allá cuenta con muchas personas que trabajan diligentemente en todo lo anterior e informan regularmente a los miembros del Comité sobre el estado de su trabajo. La labor de Relaciones y Diálogos Interreligiosos está supervisada y administrada por el Grupo de Trabajo para Coordinación del Trabajo Ecuménico e Interreligioso. Para información acerca del trabajo sobre las Relaciones y los Diálogos Interreligiosos, el lector puede consultar el informe del Grupo de Trabajo para Coordinación del Trabajo Ecuménico e Interreligioso que se incluye en este Libro Azul.

Política del Gobierno Nacional a través de la Oficina de Relaciones Gubernamentales

En la página web de la Iglesia Episcopal para la labor en marcha de la Oficina de Relaciones Gubernamentales (episcopalchurch.org/OGR/ongoing-work) aparece la siguiente cita: “Como parte de nuestro compromiso de apoyar a los más vulnerables entre nosotros, la Oficina de Relaciones

Gubernamentales aboga por los derechos de personas que viven con discapacidades y por la restauración, el mantenimiento y el empoderamiento de las comunidades afectadas por el sistema de justicia penal de Estados Unidos. También apoyamos a nuestras diócesis no estadounidenses y a los asociados de la Comunión Anglicana, abogando ante el gobierno federal de EE.UU. a favor de políticas diseñadas para promover la paz y la justicia en todas partes”.

En febrero, Misión Más Allá de 2020 presentó una resolución, la cual fue aprobada por el Consejo Ejecutivo, sobre la desinformación y las elecciones en la que se ordenaba a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que abogara por la celebración de elecciones libres y justas y apoyara la participación cívica responsable y educada en torno a las mismas. Se implementaron recursos en forma robusta. La OGR ha creado una “amplia gama de recursos para la abogacía, las elecciones de EE.UU. y la participación en el Censo de 2020”. Un elemento central de la participación en las elecciones son los recursos de “Vote fielmente”, que se han acumulado a lo largo de varios ciclos electorales y en coalición con socios ecuménicos. Estos recursos están diseñados para utilizarse en todo momento, haciendo hincapié en mensajes de difusión no partidistas e informados”. Para una lista completa de las resoluciones relacionadas con la OGR, consulte el cuadro que figura a continuación.

Política Internacional y Justicia Social

Misión Más Allá examinó varias cuestiones relacionadas con los ámbitos de la política internacional y la justicia social. Asimismo, actuó a través de resoluciones presentadas ante el Consejo Ejecutivo para continuar su formación sobre los sesgos implícitos e instó a que se aprobara una serie de reformas policiales para prevenir los abusos y la mala conducta. Misión Más Allá también actuó para llamar la atención hacia las crisis humanitarias en Venezuela y en la cuenca del río Amazonas.

Beneficencia y Desarrollo Episcopales

De acuerdo con el capítulo 3.02 de reglamentos de Beneficencia y Desarrollo Episcopales, una vez que la Junta Directiva elige a un director, o directores, dicha elección debe ser ratificada por el Consejo Ejecutivo. El papel de Misión Más Allá, después de revisar la información biográfica de los nominados, es presentar esa recomendación ante el Consejo en pleno. Por voto unánime, Misión Más Allá tuvo el placer de recomendar la aprobación, durante los últimos dos años, de las siguientes personas: La Rvma. Mary Gray-Reeves, El Rvmo. Wilfrid Ramos Orench, Sr. Miguel Escobar, Dr. David Martin, Sra. Shirley Stover Allen, Dr. Robert McCouch, El Rvdo. Steven Paulikas, La Rvma. Jennifer Baskerville-Burrows, Sr. Michael Carscaddon, Sr. Kenneth Jones y Sra. Karen Longenecker. La ratificación del Consejo en pleno fue unánime por consentimiento.

Sr. Rob Radtke, presidente de Beneficencia y Desarrollo Episcopales, asiste a cada reunión del comité de Misión Más Allá, dando una actualización de los muchos programas, proyectos y actividades en los que participa la agencia. Misión Más Allá se complace en alentar y ayudar a Beneficencia y Desarrollo Episcopales en la increíble labor que desempeña en todo el mundo. La dinámica de Beneficencia y Desarrollo Episcopales, dentro de su modelo basado en los haberes propios de la comunidad, con el cual se ofrece asistencia y dirección, permite que las comunidades hagan las cosas por su cuenta para así crear un mecanismo mucho más sustentable y eficaz en

cuanto a los resultados. Beneficencia y Desarrollo Episcopales actúa “en el campo”, brindando apoyo a aliados locales en una gama amplia de respuestas antes crisis y necesidades a nivel mundial.

Para mayor información acerca de las respuestas que ha efectuado Beneficencia y Desarrollo Episcopales en el mundo a causa de COVID-19, los huracanes y otros desastres naturales, así como la atención médica para menores de edad y mucho más, acuda a www.episcopalrelief.org

JSC sobre Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal: Resumen de Resoluciones

15 a 18 de octubre de 2018, Chaska

MB 001 [Felicitación al trabajo de los Ministerios Episcopales de Migración](#)

21 a 24 de febrero de 2019, Midwest City

MB 002 [Aprobación del nombramiento a la mesa redonda interreligiosa del Consejo Nacional de Iglesias](#)

MB 003 [Fomento a la reunión de la Iglesia Metodista Unida durante una sesión especial de la Conferencia General](#)

MB 004 [Respuesta Pastoral sobre Venezuela](#)

Nota: No hubo resoluciones MB 005 y MB 006.

10 a 13 de junio de 2019, Linthicum Heights

MB 007 [Nombramientos al Comité Ecuménico](#)

MB 008 [Apoyar la paz sostenible en Burundi](#)

MB 009 [Apoyo al multilateralismo y al trabajo de la Organización de las Naciones Unidas](#)

MB 010 [Seguir apoyando y ampliando la capacitación sobre el sesgo implícito](#)

MB 011 [Vacunas](#)

18 al 21 de octubre de 2018, Montgomery

MB 012 [Ratificar las elecciones de la Junta Directiva de Beneficencia y Desarrollo Episcopales](#)

MB 013 [Nombramientos al Comité Coordinador Luterano Episcopal](#)

MB 014 [Ratificar el Acuerdo Bilateral](#)

13 a 15 de febrero de 2020, Salt Lake City

- MB 015 Resistencia Antimicrobial (Antimicrobial Resistance, AMR)
MB 016 La desinformación y las elecciones

8 al 11 de junio de 2020

- MB 017 Reforma policial
MB 018 Ratificación del Consejo Ejecutivo sobre las elecciones de los miembros de la Junta Directiva de Beneficencia y Desarrollo Episcopal
MB 019 Resolución de cortesía para los participantes del Cuerpo de Servicio de Adultos Jóvenes y de Voluntarios Episcopales en Misión (EVIM)
MB 020 Expresión de apoyo para los derechos humanos y continuada existencia de los pueblos indígenas del Amazonas
MB 021 Un reconocimiento de las implicaciones mundiales de la pandemia de COVID-19

9 a 12 de octubre de 2020

- MB 022 Necesidad actual para servicios de traducción y transcripción del personal del DFMS
MB 023 Presupuesto Trienal 2022-2024 para servicios de traducción y transcripción del personal del DFMS

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Consejo Ejecutivo del Comité Permanente sobre Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal, dirigido por su presidente Dabney Smith, se mantuvo enfocado en lo que determinarían los miembros del comité a principios del trienio para gestionar responsablemente sus funciones de supervisión y fiduciarias. Misión Más Allá ajustó su agenda según fue necesario al tiempo que mantuvo sus obligaciones para con las inquietudes específicas del comité, así como para las tareas generales del Consejo Ejecutivo. Además de las responsabilidades requeridas y esperadas de los comités y subcomités, los miembros del comité de Misión Más Allá, por ejemplo, se reunieron con el personal durante las reuniones del Consejo Ejecutivo para consultar y explicar asuntos presupuestarios y otros temas financieros, sobre todo en lo relacionado con la realineación presupuestaria durante la pandemia de COVID-19.

El Consejo Ejecutivo del Comité Permanente Conjunto de Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal agradece de manera especial el servicio de sus miembros Mayra Liseth Gonzales Polanco, Dabney Smith y Warren Wong, cuyo ejercicio concluye durante la 80ª Convención General.

Materiales complementarios

Índice:

1. Apéndice: Membresía de los Comités de Pacto
2. Apéndice: de A Igreja Episcopal Anglicana Do Brasil
3. Apéndice: Informe del Comité del Pacto de la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA)

Apéndice: Membresía de los Comités de Pacto

Membresía para Comité del Pacto: A Igreja Anglicana do Brasil:

Sra. Diane Butler	Rio Grande, VII	2021
El Rvmo. Dr. Edward Konieczny	Oklahoma, VII	2021
La Rvda. Lorraine Mills-Curran	Massachusetts, I	2024
El Rvdo. Adam Shoemaker	South Carolina, IV	2024

Membresía para Comité del Pacto: la Iglesia Anglicana de la Región Central de América:

La Rvda. Canóniga Dra. Lee Crawford, <i>Presidenta</i>	Vermont, I	2021
Sra. Blanca Echeverry	Colombia, IX	2021
El Rvmo. Alan Gates	Massachusetts, I	2024
Sra. Linda Watt	Western North Carolina, IV	2024

Membresía para Comité del Pacto: la Iglesia Anglicana de Mexico:

La Rvma. Lucinda Ashby, <i>Presidenta</i>	El Camino Real, VIII	2024
El Rvdo. David Ulloa Chávez	Arizona, VIII	2024
El Muy Rvdo. Don Compier	Kansas, VII	2024
El Rvmo. Jeff Fisher	Texas, VII	2024
Sra. Pauline Getz	San Diego, VIII	2021
Sr. Jody Guerra	West Texas, VII	2024

Membresía para Comité del Pacto: la Iglesia Episcopal de Liberia:

El Rvdo. Dr. Wilmot Merchant, <i>Presidente</i>	South Carolina, IV	2021
Dra. Liza Anderson	Minnesota, VI	2021
El Rvmo. Oge Beauvoir	Haiti, II	2024
El Rvdo. Canónigo Dr. J. Peter Pham	Chicago, V	2024

Membresía para Comité del Pacto: La Iglesia Episcopal de las Filipinas:

El Rvmo. Robert Fitzpatrick, <i>Presidente</i>	Hawaii, VIII	2021
La Rvma. Diane M. Jardine Bruce	Los Angeles, VIII	2024
Sr. Louis Glosson	San Diego, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo Robert Hino	Hawaii, VIII	2021

Apéndice: A IGREJA EPISCOPAL ANGLICANA DO BRASIL

Membresía para Comité del Pacto: A Igreja Anglicana do Brasil consiste de:

Sra. Diane Butler	Rio Grande, VII	2021
El Rvmo. Dr. Edward Konieczny	Oklahoma, VII	2021
La Rvda. Lorraine Mills-Curran	Massachusetts, I	2024
El Rvdo. Dr. Adam Shoemaker	South Carolina, IV	2024

Otros participantes incluyen:

Sr. Pedro Andrade, El Rvmo. Francisco de Assis da Silva, El Muy Rvdo. Dr. Gustavo Gilson Souza de Oliveira, La Rvda. Magda Guedes, Sra. Janete Tavares, El Rvdo. David Copley, La Rvda. Glenda McQueen

Resumen de las actividades

Los miembros de este comité de la Iglesia Episcopal se reunieron en enero de 2019 con el fin de conocerse mutuamente y programar su planificación. Se estableció el compromiso de revitalizar la relación y organizar una reunión presencial, ya que eso no ha sucedido desde 2014. Glenda McQueen facilitó la organización de una llamada telefónica para todos los miembros del comité y la primera reunión bilateral se celebró por Zoom en junio de 2019.

Se determinó que la prioridad principal era organizar una reunión presencial. A finales de 2019, se acordó planificar una visita de los representantes brasileños a Estados Unidos. Lorraine Mills-Curran se encargó de obtener la aprobación del Obispo Alan Gates de la Diócesis de Massachusetts para que fuera sede de dicha visita en septiembre de 2020,

sin embargo, las inquietudes relacionadas con COVID-19 interrumpieron esos planes. Durante la reunión de Zoom en mayo de 2020, el grupo reconoció la necesidad de cancelarla. El hecho de compartir muchos desafíos y preocupaciones comunes destacó que la experiencia que tuvo Brasil con COVID se vio profundamente obstaculizada por limitaciones de infraestructura. El IEAB trabajó de forma imaginativa e interconfesional para abordar la situación.

El grupo se reunió entonces en junio de 2020 durante una larga llamada para abordar los acontecimientos en ambos países relacionados con la respuesta de la iglesia ante la pandemia. Todos en el mundo compartían la experiencia de una avalancha de problemas sin los recursos adecuados para abordarlos. Las oportunidades para llevar a cabo la tarea de la iglesia de nuevas formas, y el aumento de las donaciones de caridad, fueron efectos positivos de la pandemia. Los miembros brasileños del comité señalaron su deseo de abordar posibilidades para mejorar la educación cristiana y teológica, y se tomó la decisión de plantear estas cuestiones durante nuestra próxima llamada.

Hubo ciertas dificultades para convocar una llamada, y se recibió la noticia de que uno de nuestros miembros había muerto. Pedro Andrade era hijo de un obispo brasileño y persona bien conocida por nuestros miembros de ese país.

El grupo se volvió a reunir en septiembre de 2020, y los miembros brasileños pidieron asistencia específica para varios asuntos: 1) desarrollo de la educación teológica en línea; 2) establecer relaciones con diócesis compañeras, y 3) ayuda para aclarar los recursos disponibles de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias para Brasil (United Thank Offering, UTO). Durante la reunión de la Cámara de Obispos, el Obispo Ed tratará de crear interés entre los obispos para fomentar las relaciones de compañerismo con otras diócesis; el Obispo Ed y Lorraine Mills-Curran pondrán a los miembros del comité brasileño en contacto con los proveedores de educación en línea que conozcan; y, Glenda facilitará una conversación con la UTO para aclarar el tema mencionado.

El comité ha cumplido su objetivo de revitalizar la relación y se han empezado a desarrollar relaciones cálidas. A pesar de las dificultades que supone tratar con COVID en ambos países, se prevé que la visita prevista desde hace tiempo tendrá lugar cuando disminuyan los problemas de la pandemia. El comité continuará su labor según se describe.

Informe del Comité del Pacto de la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA)

Miembros

Miembros del TEC

La Rvda. Canóniga Dra. Lee Crawford, <i>Presidenta</i>	Vermont, I	2021
Sra. Blanca Echeverry	Colombia, IX	2021
El Rvmo. Alan Gates	Massachusetts, I	2021
Sra. Linda Watt	North Carolina, IV	2021

Miembros de IARCA

El Rvmo. Juan David Alvarado	El Salvador
El Rvdo. Harold Dixon	Nicaragua
El Rvmo. Silvestre Romero	Guatemala
El Rvmo. Orlando Gómez Segur	Costa Rica
El Rvdo. Julio Murray, <i>Primado de IARCA</i>	Panama
El Rvdo. Ramón Ovalle, <i>Secretario General</i>	Guatemala

Resumen del Trabajo

Durante este trienio, los comités conjuntos de IARCA y la Iglesia Episcopal no se reunieron debido a que nuestros socios de la Iglesia Episcopal de la Región Central de América estuvieron se mantuvieron ocupados con labores importante de índole interna, las cuales nos permitirán a todos avanzar en nuestra misión. La presidenta aprecia al panel de la Iglesia Episcopal por su paciencia y por comprender el compromiso poco común que asumieron al incorporarse a este comité hace más de dos años. La presidenta también agradece a la Rvda. Glenda McQueen, funcionaria presidenta de la Iglesia Episcopal para Latinoamérica y el Caribe, por su asistencia.

Al final del trienio anterior, y después de la última reunión del comité de pacto de IARCA y la Iglesia Episcopal que tuvo lugar en abril de 2016 en Guatemala, ambas partes del comité esperaban que un subcomité de obispos de ambas provincias creara un nuevo pacto de misión. En esa lejana reunión, ambas partes expresaron el fuerte deseo de crear un documento que expresara un pacto de misión mutua para que nuestras conversaciones fueran más allá de los aspectos financieros del pacto.

Como se informó en el *Informe del Libro Azul de la 79ª Convención General de 2018*:

Concentramos mucho tiempo y conversación en el deseo y la necesidad de revisar el Pacto original, que fue adoptado por primera vez en julio de 1997. Estamos a la mitad del período del Pacto y ha habido cambios, algunos pequeños, muchos importantes, en ese periodo. Parte del trabajo de revisión sería crear un glosario de términos pertinentes en el Pacto y cómo los entendemos. También sería vital asegurar que los documentos en inglés y español digan lo mismo. Finalmente, un pacto actualizado incluiría una descripción de la vida común de IARCA(37- 38).

Esta labor no se se desempeñó durante el trienio anterior y no hubo seguimiento durante este trienio. Sin embargo, la lista de estos temas bien puede servir de guía para la futura revisión de un pacto de misión durante el próximo trienio.

Durante este trienio, IARCA celebró la reunión de su Consejo Provincial en julio de 2019, en la que la Rvda. Glenda McQueen habló con los miembros acerca de la relación que ha tenido lugar entre la Iglesia Episcopal e IARCA desde que se formó la provincia en 1997. Los obispos de IARCA se interesan particularmente en tener relaciones con la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal, mediante la invitación a las reuniones de la misma y al reunirse con los obispos de la Iglesia Episcopal.

Desde la última reunión conjunta del comité del pacto entre IARCA y la Iglesia Episcopal, llevada a cabo en 2016 en Guatemala, la composición de la Cámara de Obispos de IARCA tuvo un cambio importante. A partir de 2016 ese año, con la jubilación de todos los obispos consagrados por la Iglesia Episcopal (Guatemala, Costa Rica y Nicaragua), la nueva Cámara de Obispos consagrada de IARCA requirió de este trienio para organizarse y trabajar en asuntos internos. No fue sino hasta su reunión de diciembre de 2020 que la Cámara de Obispos de IARCA nombró a su representante para este comité, el Rvmo. Silvestre Romero. El Obispo Romero sirvió en el Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal antes de su consagración y será un excelente intérprete y contacto para con los miembros del panel de IARCA.

En una conversación por Zoom llevada a cabo en diciembre de 2020, la presidenta de este comité escuchó el deseo del comité del pacto de IARCA para retomar la conversación desde donde se dejó hace casi cinco años. El Obispo Romero reiteró el interés que existe para rediseñar un pacto de misión con el cual ambas provincias puedan unirse para trabajar en misión. Declaró que también hay un gran interés y entusiasmo de parte de los obispos de IARCA.

Asimismo, con la pandemia que ha ocasionado cierres en todos los ámbitos, será paradójico que resulte más fácil que las dos provincias se reúnan por Zoom, WhatsApp u otra plataforma de redes sociales. En el pasado, el costo de las reuniones presenciales era un gran impedimento para el comité del pacto de IARCA, sobre todo para clérigos y laicos. En adelante, ambas partes podrían tener más libertad para reunirse virtualmente y explorar nuevas expresiones del pacto. Tanto el Obispo Romero como esta presidente creen que existen muchas posibilidades para llevar a cabo esta misión conjunta tanto de manera virtual como en el campo.

Con la bendición y el ánimo de la Rvda. Gay Jennings, Presidenta de la Cámara de Diputados, los dos paneles se reunirán virtualmente en febrero de 2021, para lo que esperamos sea la primera de muchas conversaciones. Dado que COVID-19 ha afectado y desorganizado la vida de todos, hablaremos acerca de cómo las iglesias de IARCA y de la Iglesia Episcopal han reaccionado por igual ante los retos de la pandemia, lo cual nos dirigirá a planteamientos más profundos acerca de la forma que podría tomar una misión de pacto en el futuro. Si bien el trabajo del comité quedará fuera de los límites del período de información de este Libro Azul, el trabajo sobre la misión y el pacto no cesará.

Los pactos tienen sus temporadas y sus ritmos. Para la mayor parte de este trienio, el trabajo parece haber quedado en barbecho. Sin embargo, nuestros amigos de Centroamérica han estado sembrando silenciosamente las semillas que ayudarán a que nuestra misión común en Cristo florezca con nueva energía y entusiasmo en los próximos años.

Informe presentado por
La Rvda. Canóniga Dra. Lee Alison Crawford, *Presidenta*
Vermont, I

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO SOBRE LA MISIÓN DENTRO DE LA IGLESIA EPISCOPAL, DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

Sra. Julia Ayala Harris, <i>Presidenta</i>	Oklahoma, VII	2021
La Ilma. Rosa H. Sconiers, <i>Vicepresidenta</i>	Western New York, II	2021
Sr. George Wing, <i>Secretario</i>	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Lloyd Allen	Honduras, IX	2021
La Rvda. Devon Anderson	Minnesota, VI	2021
Canóniga Noreen Duncan	New Jersey, II	2021
La Rvda. Angela Goodhouse-Mauai	North Dakota, VI	2021
Canónigo Dr. Steven Nishibayashi	Los Angeles, VIII	2021
El Rvdo. Dr. Steven Pankey	Kentucky, IV	2021
Sra. Sarah Stonesifer Boylan	Washington, III	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

El Rvdo. Frank S. Logue se fue en febrero de 2020. Frank fue reemplazado por el Rvdo. Dr. Steven Pankey.

Mandato

Evangelismo, plantación de iglesias, reconstrucción congregacional. Justicia racial y reconciliación. Cuidado de la creación y mayordomía medioambiental. Formación y educación. Políticas públicas y justicia social. Revisión de subvenciones pertinentes.

Resumen de las actividades

Sobre la base de uno de los temas de las últimas dos Convenciones Generales, CG78 y CG79 en Salt Lake City y Austin, Misión Dentro tuvo la reconciliación racial, la evangelización y el cuidado de la creación como su enfoque principal para su trabajo este trienio. En la primera reunión del trienio en octubre de 2018, el Consejo Ejecutivo se comprometió a mantener estas prioridades a la vanguardia de su trabajo conjunto como Junta Directiva. Esto condujo a actividades de disposición de agenda en las que se dio prioridad al tiempo de reflexión y conexión en torno a la reconciliación racial. Los siguientes temas surgen del trabajo de Misión Dentro durante este trienio:

- **Justicia Racial:** Una de las formas más destacadas en las que Misión Dentro abordó la justicia racial fue proporcionando apoyo financiero directamente a cuatro diócesis para dismantelar el racismo. Esto se hizo para enviar el mensaje de que no se trataba de lo de siempre y que la Iglesia Episcopal está comprometida a dismantelar el racismo sistémico en tiempos de crisis, donde y cuando más se necesita.
- **Impacto de COVID-19 en las comunidades de color:** Durante varias reuniones de Misión Dentro, hemos reflexionado sobre las circunstancias en las que nos encontramos con la pandemia mundial. Hemos notado las diferentes maneras en que la pandemia de COVID-19 expuso las desigualdades que vienen de largo debido a siglos de opresión sistemática en las comunidades de color en todo nuestro condado. Misión Dentro también notó que son las comunidades de color las que sintieron un impacto desproporcionadamente negativo de la crisis de COVID-19.
- **Subvenciones de Respuesta Rápida de Convertirse en la Comunidad Amada:** Misión Dentro colaboró con el Grupo Asesor de los Presidentes sobre la Implementación de la Comunidad Amada para iniciar dos ciclos de Subvenciones de Respuesta Rápida para Convertirse en la Comunidad Amada con el fin de abordar la intersección de las pandemias gemelas de Covid-19 y el racismo.
- **Violencia policial:** Los miembros de Misión Dentro hablaron sobre su dolor por la muerte del Sr. George Floyd, la Sra. Breonna Taylor, el Sr. David McAtee y todas las demás víctimas de la brutalidad policial.
- **Políticas del modelo de vacunación:** Misión Dentro colaboró con una muestra representativa del personal para desarrollar una resolución que pedía políticas para un modelo de vacunación para las entidades episcopales.
- **Pobreza:** Misión Dentro se enfrentó a varios problemas relacionados con las disparidades la pobreza y la riqueza durante este Trienio.
- **Colaboración con organismos provisionales y otorgantes de subvenciones:** Misión Dentro trabajó con varios otros órganos y comités interinos para distribuir las subvenciones en toda

la iglesia. Estos incluyeron organismos tales como: el Grupo de Trabajo sobre el Cuidado de la Creación y el Racismo Ambiental, el Comité de Subvenciones para Evangelización, el Grupo de Trabajo sobre la Plantación de Iglesias y la Reconstrucción Congregacional, el Grupo Asesor de los Presidentes sobre la Implementación de la Comunidad Amada, Ofrenda Unida de Acción de Gracias, Subvenciones del Fideicomiso Roanridge, Subvenciones del Fondo Constable, y Subvenciones del Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitarios, entre otras.

Como una extensión natural de su mandato, Misión Dentro desempeña un papel profético invitando a la Iglesia en general a tener conversaciones valientes sobre justicia racial, pobreza, violencia, justicia penal y las instituciones que respaldan estos sistemas. Misión Dentro ha seguido avanzando hacia nuestro sueño de convertirnos en una comunidad amada a través de resoluciones, desarrollo de la junta, narraciones personales y capacitación.

Resoluciones propuestas

A054 Crear un grupo de trabajo sobre el bienestar y el envejecimiento positivo de las personas mayores

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO DE FINANZAS DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

La Rvda. Mally Ewing Lloyd, <i>Presidenta</i>	Massachusetts, I	2021
Sra. Diane Pollard, <i>Vicepresidenta</i>	New York, II	2021
Sra. Holli Powell Sturm, <i>Vicepresidenta</i>	Lexington, IV	2021
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Tesorero</i>	New York, II	
La Rvda. Patty Downing	Delaware, III	2021
La Rvda. Canóniga Cornelia Eaton	Navajoland Area Mission, VIII	2021
La Rvma. Ann Elliott Hodges-Copple	North Carolina, IV	2021
La Rvda. Anne E. Kitch	Newark, II	2021
Sra. Alexizendria Link	Western Massachusetts, I	2021
Sra. Andrea McKellar	South Carolina, IV	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

Quisiéramos agradecer las vastas aportaciones de los siguientes integrantes: Sra. Nancy Caparulo, Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre, Sr. Patrick Haizel, Sr. T. J. Houlihan y Sra. Cecilia Malm. También quisiéramos hacer extensivo nuestro agradecimiento a los miembros del PB&F: El Rvdo. Canónigo Mike Ehmer, *Presidente de PB&F*; El Rvmo. Jeff Fisher, Sr. William Fleener, Jr., Sra. Tess Judge y Sr. David Quittmeyer.

Mandato

Supervisión del presupuesto trienal y desarrollo de presupuestos anuales. Desarrollo del presupuesto trienal de la Convención General. Supervisión del uso de fondos y otras propiedades de la DFMS. Desarrollo y financiamiento de la Misión. Revisión y recomendaciones de cambios al Mandato de Auditoría para el Consejo Ejecutivo. Revisión de los Informes Financieros Diocesanos, incluida la Parte II conforme a lo dispuesto en el Canónico 1.4.6(j). Revisión y análisis de las evaluaciones diocesanas.

Resumen de actividades

Labores: El propósito del Comité es el de facilitar el ministerio de la Iglesia Episcopal en alianza con el personal y otros Comités Permanentes Conjuntos del Consejo Ejecutivo, mantener relaciones estrechas con la Convención General mediante comunicaciones periódicas con el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas así como el Comité Permanente Conjunto del Consejo Ejecutivo y la DFMS, y apoyar las labores de la Tesorería.

Reuniones: El Comité Permanente Conjunto de Finanzas (FIN) celebró sus sesiones durante cada una de las reuniones ordinarias del Consejo Ejecutivo y 12 ocasiones más en reuniones de Zoom. El Presidente y los demás miembros del Comité sobre Programa, Presupuesto y Finanzas (PB&F) recibieron invitaciones para asistir a todas las reuniones de Finanzas. El Tesorero de la DFMS, así como miembros adicionales de la Oficina de Finanzas y de la Oficina de Desarrollo, estuvieron presentes en la mayoría de las reuniones. El personal de la DFMS estuvo presente, en ciertas ocasiones, en las reuniones del FIN con el propósito de compartir sus conocimientos acerca de las implicaciones financieras que se tienen en sus distintas áreas de supervisión.

Las labores del FIN, que se concentran en la gestión del presupuesto y la adopción de una postura proactiva a las necesidades cambiantes de la Iglesia, se vieron ampliamente afectadas por la COVID-19 y el movimiento *Black Lives Matter*. En la primavera de 2020, tuvo que posponerse el proceso de presupuesto 2022-2024, el presupuesto 2020 tuvo que ajustarse a mitad de año, mientras que el presupuesto de 2021 tuvo que volver a desarrollarse para que no solo se consideraran los cambiantes efectos financieros que tuvo la pandemia al interior de la Iglesia, sino también los cambios en prioridades. El FIN colaboró estrechamente con el personal de la DFMS, que presentó varias propuestas de presupuesto para sus áreas conforme iban presentándose cambios en las circunstancias.

A principios de abril de 2020, gran parte de las labores del FIN tuvo que ver con la respuesta a inquietudes financieras resultantes de la pandemia de la COVID-19, por lo que fue necesario realizar reuniones vía Zoom en 12 ocasiones, entre mayo y octubre. Estos trabajos incluyeron:

- Revisión de los préstamos/becas del Programa de Protección de Pagos
- Trabajos con el Documento de Gestión de Presupuestos, que adoptó el Consejo Ejecutivo, como guía para las modificaciones y actualizaciones de los presupuestos 2020 y 2021.
- Revisión y recomendaciones de ajustes al presupuesto 2020
- Creación de un presupuesto 2021 ágil

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

- Modificación del proceso de presupuestos 2022-2024 y expansión del Comité de Presupuestos 2022-2024 para que incluyera a miembros de otros Comités Permanentes Conjuntos
- Respuesta ante las necesidades cambiantes de la iglesia como consecuencia de la pandemia
- Revisión y recomendaciones de becas para proyectos de reconciliación racial concedidas a las diócesis de Atlanta, Georgia, Minnesota y Kentucky
- Revisión y recomendaciones acerca de las becas de Respuesta Rápida del proyecto Convertirnos en la Amada Comunidad

El Consejo Ejecutivo tiene la responsabilidad de proponer un presupuesto para el trienio 2022-2024 en el marco de la 80ª Convención General. El Sub-Comité de Presupuesto 2022-2024 del FIN desarrolló un proceso de presupuesto, se familiarizó con aspectos particulares de este último y analizó cada una de las áreas del presupuesto en función de las prioridades de la Convención General. Se solicitó que el personal, los miembros del Comité Permanente Conjunto así como de la comunidad de la iglesia en general nos hicieran llegar sus comentarios. En vista de que la 80ª Convención General tuvo que posponerse hasta el verano de 2022, el FIN comenzó a trabajar en un proceso de presupuesto 2020 y procedió a adaptar el proceso para la creación de un presupuesto preliminar 2023-2024, en colaboración con el PF&B, además de recabar comentarios del personal, los miembros de otros comités permanentes conjuntos, al igual que información que se recibió mediante las resoluciones adoptadas por la Convención General. El FIN continuó trabajando en el marco presupuestario del Movimiento de Jesús que se desarrolló antes de la 79ª Convención General.

Las áreas que fueron objeto de la revisión de procesos del FIN incluyeron, entre otras:

- La revisión del proceso de presupuestos de la iglesia, incluidos los informes de audiencias del Grupo de Trabajo del Proceso de Presupuestos así como comentarios que recibió este grupo
- Revisión de las labores de la Oficina de Desarrollo
- Revisión periódica de los estados financieros, los informes del Comité de Auditoría, así como declaraciones de los estados de resultados de la DFMS.
- Recepción de los informes y las recomendaciones del Comité de Responsabilidad Social Corporativa (CCSR)
- Revisión de las recomendaciones y la Política del Comité de Inversiones
- Revisión del proceso y las recomendaciones del Comité de Préstamos de Justicia Económica
- Revisión del financiamiento de becas proveniente del presupuesto y los fideicomisos

- Revisión de las políticas de la DFMS, en particular, las secciones de Viajes, Alcance del Plan de Trabajo del CCSR, Política de Inversiones, mandato de Auditoría

El trabajo del FIN en otras áreas, a nombre del Consejo Ejecutivo, incluyó:

- Supervisión de los gastos administrativos, jurídicos, de gobernanza y de la misión
- Supervisión y recomendación de ajustes al presupuesto trienal 2019-2021 que adoptó la Convención General
- Creación del proceso para la elaboración del Presupuesto 2022-2024
- Implicaciones financieras de la readhesión de Cuba a la Iglesia Episcopal
- Primer trienio del Comité de Revisión de Evaluaciones (ARC) y proceso de renuncias
- Recomendaciones para la creación de fideicomisos con fondos en custodia para distintas parroquias y diócesis.
- Revisión de los desafíos a los que se enfrentan las Facultades y Universidades Históricamente Negras (HBCU)
- Revisión de las implicaciones financieras del Camino del Amor.
- Recepción de informes de los Archivos y recomendaciones financieras para una nueva ubicación interina
- Creación de un comité especial para la revisión de las necesidades financieras de las Diócesis de Honduras
- Revisión de las implicaciones financieras y los desafíos de las relaciones que tiene el Pacto con otras iglesias

Para finalizar, el FIN quisiera agradecer las finas atenciones del personal de la DFMS que ayudó en los trabajos que se realizaron durante la época de pandemia, trabajos que destacaron por su pulcritud, profesionalismo, confianza y fidelidad. El personal realizó una labor titánica en lo que se refiere a esfuerzo y tiempo invertido en una época en que sus vidas también se veían afectadas por la crisis. Su labor fue ejemplar, por lo que este comité le quisiera hacer patente su eterna gratitud por ello.

INFORMES DEL CONSEJO EJECUTIVO

Comités que presentan sus informes a través del Consejo Ejecutivo

Comité Conjunto de Auditoría del Consejo Ejecutivo y la DFMS

Comité de Revisión de Alícuotas

Comité de Inversiones del Consejo Cojunto

Comité de Préstamos de Justicia Económica del Consejo Ejecutivo

Comité del Consejo Ejecutivo sobre la Responsabilidad Social Corporativa

Comité para la Evaluación de Subvenciones del Fondo Conant del Consejo Ejecutivo

Comité de Revisión de Subvenciones del Fondo Constable del Consejo Ejecutivo

Comité de Revisión de Subvenciones del Fideicomiso Roanridge del Consejo Ejecutivo

Comité de Becas Escolares

Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Comité Ejecutivo

Comité del Consejo Ejecutivo sobre HBCU

Junta Directiva de Ofrenda Unida de Acción de Gracias

Diálogo Anglicano-Católico Romano en Estados Unidos

Comité Coordinador Moravo Episcopal

Comité de Diálogo Presbiteriano-Episcopal

Comité Episcopal-Methodista Unido

COMITÉ CONJUNTO DE AUDITORÍA DEL CONSEJO EJECUTIVO Y LA DFMS

Miembros

Sr. Bryan Krislock, <i>Presidente</i>	Olympia, VIII	2021
Dr. Delbert Glover, <i>Vicepresidente</i>	Washington, III	2021
Sr. G. William Haas	New York, II	2021
Sra. Tess Judge	East Carolina, IV	2021
La Rvda. Mally Ewing Lloyd	Massachusetts, I	2021
La Rvma. Phoebe Roaf	West Tennessee, IV	2021

Mandato

Canon I.4.3

Sec. 3 Una vez que el Presidente y el Vicepresidente han sido nominados conjuntamente, el Consejo Ejecutivo elegirá un Comité de Auditoría del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. El Comité estará compuesto de seis miembros, uno de los cuales será miembro del comité del Consejo Ejecutivo cuya principal responsabilidad serán los asuntos financieros, otro será miembro del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y los otros cuatro serán miembros de la Iglesia en general, con experiencia en prácticas financieras y empresariales. Los miembros servirán por un periodo de tres años a partir del 1º de enero después de una reunión ordinaria de la Convención General o inmediatamente después de su nombramiento, lo que ocurra después, y continuarán en el cargo hasta que se nombre a un sucesor, así mismo podrán fungir durante dos periodos consecutivos, después los cuales deberá transcurrir todo un trienio para que puedan ser candidatos a reelección. Anualmente el Comité de Auditoría elegirá a un Presidente del Comité de entre sus miembros. El Comité de Auditoría evaluará con regularidad los estados financieros que involucran a todos los fondos bajo la administración o el control del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, y emitirán informes al respecto para el Consejo, al menos una vez al año.

Resumen del Trabajo

Al tiempo que preparamos el borrador de nuestro informe en las últimas semanas de 2020, destacamos el impacto que ha tenido COVID-19 sobre la manera en que conducimos nuestras actividades a lo largo del año. E incluso a medida que comienza la distribución de las vacunas, observamos con gratitud la respuesta inmediata y atenta que han dado los líderes de toda la Iglesia en pro del bienestar de los feligreses, el personal, los clérigos y muchos otros con quienes tenemos relaciones mutuas de responsabilidad y rendición de cuentas.

El Equipo de Liderazgo Ejecutivo, incluidos el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados, entre muchos otros, han tomado medidas para cancelar o reducir los oficios religiosos de

culto de manera presencial y las reuniones en persona. En total cumplimiento con esta orden, el Comité de Auditoría pudo realizar y concluir su trabajo sin interrupciones.

El Comité de Auditoría supervisa el proceso de generación de informes financieros, el proceso de auditoría, el sistema de controles internos y el cumplimiento de las leyes y reglamentos en nombre del Consejo Ejecutivo. La ley del estado de Nueva York y las mejores prácticas del campo recomiendan (y en algunos casos exigen) que una organización designe un comité de auditoría compuesto por miembros independientes que no sean empleados para supervisar la organización.

Con el fin de ejercer esta supervisión, el comité tiene amplia autoridad para tratar asuntos de interés con los miembros del personal, empleados, miembros de la junta y con otras personas según sea necesario.

El Comité de Auditoría, el Consejo Ejecutivo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera contratan a una empresa de contadores públicos certificados para hacer la auditoría anual de todas las cuentas bajo la administración o el control del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. El Comité también podrá, con la aprobación del Consejo Ejecutivo, contratar investigadores y firmas independientes según sea necesario para revisar las denuncias que lleguen a oídos del Comité.

El Comité de Auditoría usa los hallazgos de la auditoría anual para recomendar al Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera cuál medida es necesario tomar en cuanto a cualquier asunto que se haya identificado en la auditoría anual y la carta administrativa acompañante.

El Comité se reunió seis (6) veces durante los años 2018, 2019 y 2020, tres (3) veces al año, por lo regular en el Centro de la Iglesia. Sin embargo, desde principio de marzo de 2020, todas las reuniones se han hecho de manera virtual. Las reuniones virtuales nos permiten atender nuestros asuntos con un mínimo de inconvenientes y sin interrupciones. Pudimos continuar con nuestras labores y reunirnos con miembros del personal senior en una sesión ejecutiva para garantizar que pudieran tener lugar conversaciones francas con respecto a cualquier riesgo jurídico, financiero o de otro tipo para la organización, y para recibir actualizaciones periódicas sobre litigios pendientes.

El Comité también continuó monitoreando los riesgos para la reputación de la organización.

De conformidad con sus obligaciones de mandato, el Comité evaluó:

- los estados financieros trimestrales y anuales, así como las estimaciones y los supuestos subyacentes;
- la adecuación de los controles internos de la Sociedad, en especial, en materia de seguridad cibernética;
- el desempeño y la recomendación subsiguiente para el nombramiento de la empresa auditora externa;
- la naturaleza y el alcance de la auditoría propuesta con la empresa auditora independiente;
- el informe final de auditoría de los estados financieros de la Sociedad y las recomendaciones a la gerencia por parte de los auditores independientes con respecto a mejoras en las áreas deficientes; y
- en colaboración con el asesor jurídico de la Sociedad, cualquier riesgo potencial de responsabilidad que pudiera afectar directamente los estados financieros de la Sociedad.

Recibimos opiniones categóricas de la empresa auditora independiente, Grant Thornton, para los años fiscales 2018 y 2019. El Consejo Ejecutivo aceptó los informes previa recomendación del Comité de Auditoría.

Los principales proyectos en este trienio incluyen

1. La Revisión Anual de los Estatutos del Comité de Auditoría y nuestra Autoevaluación.

El Comité revisó sus estatutos y los cambios recientes a la Ley del Estado de Nueva York, donde se encuentra constituida la DFMS, acerca del papel que juegan los Comités de Auditoría en el Gobierno Corporativo. Después de hacer la revisión, el Comité recomendó cambios a los estatutos que incluían la responsabilidad de revisar el programa de gestión de riesgos de la DFMS, la reputación y otros riesgos no económicos para la organización. El Consejo Ejecutivo aceptó las revisiones a los estatutos recomendadas por el Comité de Auditoría.

2. El Nombramiento del Auditor Externo

En 2017, el Comité de Auditoría hizo una solicitud integral de un proceso de presentación de propuestas para la selección de un nuevo auditor para el trienio 2018-2021. Se prepararon criterios de selección y se invitó a las empresas a enviar sus propuestas. Los criterios de evaluación para las empresas fueron, entre otros, precio, capacidad, estabilidad económica, experiencia, rotación de personal y reputación en el campo. Dada la naturaleza internacional de la iglesia, con operaciones en varios países, la capacidad que tuviera una empresa para manejar asuntos internacionales fue una prioridad.

Cinco (5) empresas presentaron propuestas y, sobre la base de los criterios de selección, fueron invitadas a preparar y presentarse ante el Comité. El Comité luego revisó las propuestas y recomendó a Grant Thornton, LLP. Esta recomendación se remitió al Consejo Ejecutivo, quien la aprobó.

3. Auditor interno y Evaluación de Riesgos Empresariales

El Comité continuó un debate sobre la necesidad de un Auditor Interno para la DFMS. En el pasado, ha sido una practica contar con un Auditor Interno, un empleado de la DFMS quien rinde cuentas al Tesorero y al Comité de Auditoría a fin de revisar áreas específicas de preocupación o riesgo para la organización. Por ejemplo, si los miembros del Comité estuviesen preocupados por abusos en materia de viáticos y política de viaje, o por el cumplimiento con los términos de las subvenciones otorgadas por el Consejo Ejecutivo, el Auditor Interno haría una revisión e informaría sobre los hallazgos al Comité de Auditoría.

Después de consultar con la firma de auditoría independiente, el Comité de Auditoría decidió que era necesaria una Evaluación de Riesgos de la Empresa a fin de identificar las áreas de riesgo para la organización. Este paso es necesario para comprender de qué manera un auditor interno podría ayudar a reducir esos riesgos para la organización y ayudaría a facilitar una descripción de dicho puesto. El Comité está trabajando con el Director de Operaciones y el proceso está en curso.

4. Desarrollo de Políticas y Manual de Procedimientos

Anteriormente observamos que ni el Consejo Ejecutivo ni la Convención General mantienen una codificación de las políticas y procedimientos adoptados por la Convención General y el Consejo. Como resultado, existe un riesgo considerable de que las políticas y procedimientos adoptados se pierdan, se recuerden incorrectamente o se olviden. En este manual de políticas se incluiría una política actualizada de denunciantes, política de viajes, política de conflicto de intereses y otras políticas operativas. Aún continuamos esas conversaciones entorno al valor de esta recomendación.

5. Plan de Sucesión

Actualmente hay varios empleados clave a largo plazo que poseen conocimientos institucionales importantes sobre las operaciones de la DFMS. Además, los puestos clave electos y voluntarios se turnan regularmente debido a la naturaleza de sus periodos en función y sus cargos. El Comité recomendó la creación de planes de sucesión para puestos clave a fin de garantizar que, en caso de una rotación inesperada o esperada, haya un plan sólido de transición.

6. Planificación Estratégica Interiorizada

Al realizar su auditoría y revisión del personal, el Comité evaluó las operaciones y los procesos de toma de decisiones actuales. Como resultado de esta revisión, el Comité recomienda que se evalúen la estructura actual y los procedimientos de gobierno de la junta para garantizar que haya una revisión periódica de la estrategia con el fin de garantizar que las decisiones para asignar los recursos se basen en este plan. Se trata de una revisión constante.

COMITÉ DE REVISIÓN DE ALÍCUOTAS

Miembros

La Rvda. Mally Ewing Lloyd, <i>Presidenta</i>	Massachusetts, I	2021
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Tesorero</i>	New York, II	
La Rvda. Patty Downing	Delaware, III	2021
El Rvmo. William Klusmeyer	West Virginia, III	2021
Sra. Nancy Koonce	Idaho, VIII	2021
El Rvmo. Mark Lattime	Alaska, VIII	2021
El Rvmo. Gregory Rickel	Olympia, VIII	2021
Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine	Virgin Islands, II	2021
El Rvdo. Dr. James Taylor	South Carolina, IV	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

Nancy Caparulo, Personal de la Oficina del Tesorero, secretaria de comité

“El Comité de Revisión de Alícuotas desea agradecer a Nancy Caparulo por la excelencia y puntualidad de las actas que preparó”. - Rvda. Mally Ewing Lloyd, Comité de Revisión de Alícuotas, Presidenta

Mandato

2015-FFM 074 Crear un Comité de Revisión de Alícuotas Diocesanas

A continuación se adjunta una copia fiel de una Resolución adoptada por el Consejo Ejecutivo en su reunión del 9 al 11 de enero de 2015, durante la cual se contó con el quórum oficialmente requerido para sesionar y votar.

Se resuelve, Que El Consejo Ejecutivo, reunido en Linthicum Heights del 9 al 11 de enero de 2015, apruebe la creación de un Comité de Revisión de Alícuotas Diocesanas, bajo la supervisión del Comité

Permanente Conjunto sobre Finanzas para la Misión (Joint Standing Committee Finances For Mission (FFM)), para que trabaje con las diócesis que en algún año no se comprometan a pagar la alícuota en su totalidad a la Iglesia Episcopal; para que hable con los líderes de las diócesis sobre sus razones de no pagar el monto total, incluida la revisión de los estados de cuenta financieros de las diócesis; y para que invite a dichas diócesis y trabaje con ellas en la creación de un plan para alcanzar el monto total de alícuota; y además

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados asignen a los miembros del Comité; y además

Se resuelve, Que El Comité de Revisión de Alícuotas Diocesanas tenga la autoridad de recomendar que el Consejo Ejecutivo le otorgue una exención completa o parcial de la alícuota a cualquier diócesis, con permiso para pagar una alícuota más baja que la exigida en el presupuesto de la Iglesia Episcopal, con base en dificultades económicas, un plan adecuado para alcanzar la alícuota completa con el tiempo u otros factores; y además

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo tenga la autoridad de tomar en consideración las recomendaciones del Comité de Revisión de Alícuotas Diocesanas y determine si se otorgará o no una Exención de Alícuotas; y además

Se resuelve, Que se le solicite a cualquier diócesis que no tenga planeado pagar la alícuota en su totalidad sin haber recibido una Exención de Alícuotas, que explique por escrito su decisión al Consejo Ejecutivo y al resto de la iglesia; y además

Se resuelve, Que la diócesis que no pague la alícuota en su totalidad y no haya recibido una Exención de Alícuota, no será candidata a recibir ninguna subvención ni préstamo por parte de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera.

Finanzas para la Misión es responsable de refinar y precisar detalles prácticos durante la reunión de marzo.

Resumen de las actividades

Reuniones: El Comité de Revisión de Alícuotas se reunió una vez de manera presencial y seis veces por Zoom hasta diciembre de 2020.

El 1 de enero de 2019, las alícuotas de las diócesis como apoyo al presupuesto Iglesia Episcopal se volvieron obligatorias. El Comité de Revisión de Alícuotas comenzó en el otoño de 2016 a fin de

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

desarrollar y publicitar en la iglesia el proceso de solicitud de exención de alcúotas. Las primeras exenciones fueron concedidas en octubre de 2018 para el año de alcúotas 2019. Las diócesis que no se comprometieron o no pagaron sus alcúotas correspondientes a 2019 no fueron candidatas a recibir subvenciones ni préstamos de la DFMS en 2020.

Se publicaron los formularios de solicitud de exención en la página web de la Oficina de Finanzas a modo que el proceso para las solicitudes de 2021 sea totalmente en línea. Para cada solicitante, se requiere una solicitud, una declaración de dificultades financieras, un informe diocesano y una auditoría. El Consejo Ejecutivo ajustó las fechas límite entre 2017 y 2020 mientras que las diócesis se familiarizaban con el proceso. A partir de 2021, la fecha límite para solicitudes regulares será el 31 de enero del año de la alcúota. Las diócesis pueden presentar una solicitud ocasionalmente cuando sean impactadas por dificultades financieras imprevistas. Cuando las diócesis no hayan recibido una exención y el pago de su alcúota haya sido menor al total de la misma, no serán candidatas a recibir subvenciones ni préstamos para el siguiente año.

El objetivo del comité era no solo construir relaciones con las diócesis que enfrentan dificultades financieras para lo que es necesario entender de sus ministerios e intercambiar historias de desafíos y éxitos, sino también ayudar a generar seguridad financiera mediante un cambio donde se enfatice la sociedad y no el castigo. Asimismo, el objetivo de que la Convención General redujera la alcúota con el tiempo era posibilitar que más diócesis participasen de lleno en la vida de la Iglesia Episcopal. La siguiente tabla muestra el incremento en la participación diocesana a medida que bajó el porcentaje en la alcúota y se abrió la posibilidad de solicitar exenciones:

Año	2013	2014	2015	2016	2017	2018	2019	2020 hasta el 14/09/2020
% de Alcúota Solicitado	19%	19%	19%	18%	16.5%	15%	15% de Alcúota	15% de Alcúota
Diócesis con Aportación Completa	44	47	45	56	61	75	86 ? al 15% 19 ? exenciones 4 ? sin exenciones	79* ? al 15% 12-exenciones 5?sin exenciones

*13 sin compromiso hasta junio de 2020

Las siguientes tablas muestran las solicitudes de exención, las diócesis no candidatas a recibir subvenciones ni préstamos en 2020 y las solicitudes de exención pendientes para 2021 hasta el 30 de noviembre de 2020:

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Diócesis	Exención otorgada	Año(s)	Términos
Alabama	S	2019	2019 - 12.5% (2020 será del 15%)
Arizona	S		Condonar las alcúotas anteriores pendientes; al 15% en 2019
Costa Central del Golfo	S	2019-2021	2019 - 12%; 2020 ? 14%; 2021 ? 15%
Colombia	S S	2019 2020	\$1,500 dólares, exención de 1 año; aún en charlas \$0 dólares, exención de 1 año; aún en charlas
Colorado	S	2019-2021	2019 - 10%; 2020 ? 12%; 2021 ? 13.5%
Convocación de Iglesias en Europa	S	2019, 2020	12.5% del 80% de los ingresos; aún en charlas para 2021 (técnicamente no es una diócesis)
Dallas	S	2019, 2020	2019 ? 6.1%; 2020 ? 12.1% (2021 ? 15.0%)
República Dominicana	S S	2019 2020	\$15,000 dólares, exención de 1 año; aún en charlas \$8,500 dólares, continúan las negociaciones para 2021
Ecuador Central	S	2019, 2020	2019 - \$2,063 dólares; 2020 - \$3,500 dólares; aún en charlas
Fond du Lac	S	2019, 2020	2019 - 11.9%; 2020 ? 12%; exención de 2 años; aún en charlas
Haití	S	2019-2021	Pasará de \$5,000-\$11,000 dólares durante el trienio
Honduras	S	2019	\$1,500 dólares, exención de 1 año; aún en charlas
Minnesota	S	2019	\$33,379 dólares, debido a sobrepago de la alcúota de 2018 por esa cantidad
Mississippi	S	2019-2021	2019 - 10%; 2020 ? 12%; 2021 ? 13%
Puerto Rico	S	2019-2021	Exención total para el trienio; si pueden, pagarán algo (Huracán María)
Taiwán	S	2019	\$3,000 dólares, exención de 1 año; aún en charlas
Venezuela	S	2019	\$1,500 dólares, exención de 1 año; aún en charlas
Islas Vírgenes	S	2019-2021	Exención total para el trienio; si pueden, pagarán algo (Huracán María)
Oeste de Texas	S	2019-2021	2019 - 12%; 2020 ? 13%; 2021 ? 14%

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Diócesis	
Diócesis no candidatas para recibir subvenciones ni préstamos en 2020	
Albany	
Florida	
Rio Grande	
Springfield	

Diócesis	Términos
Solicitudes pendientes para 2021	
Colorado	
Easton	
Honduras	
Mississippi (sin solicitud en expediente)	30 de noviembre de 2020

Presupuesto

El presupuesto de US\$20,000 dólares fue más que adecuado para cubrir el costo del trabajo del comité. Gran parte de nuestro trabajo puede hacerse por Zoom. Poder tener una o dos reuniones presenciales y la oportunidad de viajar a las diócesis que estén pasando por dificultades financieras ya sería un extra.

Recomendación de continuidad

Dado que el proceso de exención es por disposición canónica, el Comité de Revisión de Alícuotas deberá continuar en el siguiente trienio.

COMITÉ DE INVERSIONES DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

El Rvdo. Andrew Walter, <i>Presidente</i>	Washington, III	2021
Sr. John Talty, <i>Vicepresidente</i>	New York, II	2021
Sr. Dale Akinla	New York, II	2021
Sra. Marion Austin	San Joaquin, VIII	2021
Sr. N. Kurt Barnes	New York, II	
Sra. Janet Brown	California, VIII	2021
Sr. Gordon Fowler	Pennsylvania, III	2021
Sra. Holli Powell Sturm	Lexington, IV	2021
Sr. James Simon	Ohio, V	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

Estatutos del Consejo Ejecutivo, Artículo VIII, Sec. 4

Creación de Comités Conjuntos por mandato del Consejo Ejecutivo

(a) Tareas

- i. Habrá un Comité Conjunto de Inversiones cuyo mandato habrá de adoptar el Consejo.
- ii. El mandato del Comité Conjunto de Inversiones se someterá a una revisión anual por parte del Comité Conjunto de Inversiones y el Consejo, así como una renovación anual por parte del Consejo.

(b) Membresía y periodo de ejercicio

- i. El Comité de Inversiones estará integrado por el Tesorero del Consejo, así como por al menos seis, pero no más de nueve miembros adicionales. Al menos uno de los miembros adicionales deberá ser

uno de los miembros del Comité Permanente Conjunto de Finanzas para la Misión del Consejo Ejecutivo.

ii. Las nominaciones de los miembros del Comité de Inversiones se realizarán de manera conjunta entre el Presidente y el Vicepresidente del Consejo, con ratificación por parte del Consejo.

iii. Los miembros ocuparán sus cargos por un periodo de tres años o hasta que resulte electo un sucesor. Los miembros podrán ocupar el cargo por dos periodos consecutivos, después de los cuales, será necesario que transcurran tres años para que se les permita la reelección.

Resumen de actividades

De conformidad con los Estatutos del Consejo Ejecutivo, el Comité de Inversiones tiene las plenas facultades jurídicas del Consejo así como del Consejo Directivo de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante (“DFMS” o la Sociedad) que le confiere la ley para disponer, con fines de inversión y reinversión, de los fondos o activos de la Iglesia Episcopal, la Convención General, el Consejo y la Sociedad, así como todos los demás fondos y activos de los que sean titulares los anteriores para fines de inversión.

El Comité de Inversiones recomienda metas de inversión que están diseñadas para tener un nivel creciente y sostenible de ingresos para apoyar a los ministerios de la Iglesia Episcopal, de conformidad con los deseos de los donantes o propietarios de dichos fondos, preservando el poder adquisitivo real (con ajustes por inflación) de los fondos. Asimismo, desarrolla y actualiza periódicamente las Políticas de Inversión que permiten que el Comité realice debidamente las funciones de supervisión, monitoreo y evaluación de las inversiones de los activos del Fondo Patrimonial.

El Comité define estrategias y políticas en materia de gestión de la cartera de inversión, entre las que se incluyen los fideicomisos de la corporación oficial, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante, al igual que otras entidades episcopales que tengan la intención de realizar una co-inversión con la DFMS.

La cartera es diversa y sigue concentrándose en instrumentos de renta variable, donde las inversiones son de cerca de 63 % en títulos y acciones, 18 % en ingresos fijos y 19 % en fondos de inversión de fondos de cobertura y bienes raíces. El Comité continúa evaluando el retorno de la cartera de inversiones al mismo tiempo que maximiza la protección contra riesgos mediante la

reducción de la asignación de fondos en EE.UU. y el aumento de las inversiones alternativas y de capital en el extranjero.

El rendimiento a largo plazo de los fideicomisos ha sido excepcional al obtener retornos anuales, después de todas las cuotas y gastos, que representa 9.4 % de los 10 años que concluyeron el día 30 de septiembre de 2020. El retorno neto actual de un (1) año que concluyó el 30 de septiembre de 2020 refleja una ganancia de 13.2 %. En los periodos de uno (1), tres (3) y cinco (5) años, el rendimiento de la cartera ha figurado en el primer quince (15) por ciento de las fundaciones con activos entre \$250,000,000 y \$1,000,000,000. Desde la implementación de la cartera en febrero de 1993, el rendimiento neto anualizado ha sido de 8.7 %. Desde el día 30 de septiembre de 2015, el valor de mercado de la cartera ha aumentado de \$346,000,000 a \$518,000,000, al 30 de septiembre de 2020.

La cartera de fondos patrimoniales de la DFMS está compuesta por los tres tipos de fondos que se mencionan a continuación:

- Fondos patrimoniales, cuya titularidad, gestión y usufructo corresponden a la DFMS
- Fondos cuya titularidad y usufructo corresponden a otras entidades episcopales y anglicanas en los Estados Unidos y en el extranjero, donde la DFMS funge en calidad de fideicomisario
- Fondos en custodia cuya titularidad y gestión recaen en la DFMS, pero cuya propiedad y usufructo corresponden a otras entidades episcopales y anglicanas en los Estados Unidos y en el extranjero

Existen casi 1,100 fideicomisos que se mantienen en una cartera común, que administran 15 gestores de inversión con una participación prorrateada en todos los retornos que genere dicha cartera. La Sociedad también actúa en calidad de fideicomisario de 19 fideicomisos de beneficencia, los cuales se invierten y administran por separado, pero que no se combinan con ningún otro fondo, tal como lo establece la ley. La Oficina del Tesorero publica un libro de fideicomisos anual y el Comité reporta periódicamente al Consejo Ejecutivo.

El Comité de Inversiones sigue trabajando estrechamente con el Comité de Responsabilidad Social Corporativa y el Comité de Préstamos de Justicia Económica, mediante los enlaces que tiene en cada uno de esos comités. El Comité de Inversiones sigue funcionando bien gracias al trabajo del Sr. Kurt Barnes y el personal altamente dedicado del Centro de la Iglesia Episcopal, al igual que nuestros consultores de inversión de Mercer.

El Comité de Inversiones se reúne cuatro veces al año para revisar el funcionamiento así como para analizar asuntos actuales en materia de inversión. Los gastos del Comité se cargan a los ingresos del fondo patrimonial.

COMITÉ DE PRÉSTAMOS DE JUSTICIA ECONÓMICA DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

El Rvdo. Will Mebane, <i>Presidente</i>	Massachusetts, I	2021
Sr. Timothy Gee	El Camino Real, VIII	2021
La Rvma. Ann Elliott Hodges-Copple	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Andrew Walter	Washington, III	2021
Sr. Warren J. Wong	California, VIII	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

La Rvda. Paula Jackson (renunció el 3/2020)	Southern Ohio, V	2021
Sra. Lindsey Parker (renunció el 9/2019)	Massachusetts, I	2021

Representación en la Convención General

Los representantes del comité en la Convención General fueron la Obispa Anne Hodges-Copple y el Diputado Warren Wong.

Agradecimientos:

Sr. Kurt Barnes, Director de Finanzas y Tesorero de la DFMS
Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre, Directora de Banca y Gestión de Inversiones
Sr. Tanie Oconer, Contralor Asistente
Sra. Nancy Caparulo, Enlace con Personal
Sr. Casey Clark, Enlace de Responsabilidad Social Corporativa

Mandato

2015 - AN/FFM 007

A continuación se reproduce una copia fiel de una Resolución que adoptó el Consejo Ejecutivo en su reunión del 15 al 18 de noviembre de 2015, en la que se contaba con quórum con derecho a voto. Se resuelve que el Consejo Ejecutivo, en su reunión en Linthicum Heights que tuvo lugar del 15 al 18 de noviembre de 2015, instaure el Comité de Préstamos de Justicia Económica para que asuma la responsabilidad de la supervisión de los activos que reservó la Convención General y el Consejo Ejecutivo para préstamos que respalden la justicia económica al permitir que la gente adquiera la capacidad de mejorar su bienestar económico al mismo tiempo que se empodera a las personas indefensas y oprimidas. El Comité de Préstamos de Justicia Económica debe estar integrado por, al menos, cinco personas nominadas por los Presidentes y ratificadas por el Consejo Ejecutivo, provenientes del Comité de Inversiones, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa y otras personas correspondientes en general. El Comité generará informes sobre sus actividades, que hará llegar al Consejo Ejecutivo al menos una vez al año mediante el Comité de Responsabilidad Social Corporativa o el Comité de Inversiones. Los criterios para préstamos deben contar con la aprobación del Consejo.

Resumen de actividades

La Iglesia Episcopal ha comprometido \$7,000,000 de sus activos para iniciativas de justicia económica en Estados Unidos y a nivel mundial. El Comité de Préstamos de Justicia Económica (EJLC) del Consejo Ejecutivo administra estos \$7,000,000 en fondos en la forma de fondos patrimoniales TEC como cartera de préstamos. Los fondos que figuran en la cartera se utilizan de manera revolviente para ofrecer préstamos, de manera indirecta, a organizaciones, instituciones y personas que tal vez no reúnan los requisitos en los mercados de crédito convencionales, pero que cuentan con programas y proyectos dignos en materia de desarrollo de justicia económica comunitaria. Al momento de pagarlo al TEC, TEC vuelve a prestar el monto principal a otras personas. Todos los préstamos generan intereses; el ingreso que se genera a raíz de esos intereses se utiliza para sustentar el presupuesto del programa de TEC.

Durante el trienio 2019-2021, el EJLC se ha reunido en seis ocasiones y continuará reuniéndose una vez por trimestre, esto para revisar posibles prestatarios.

En general, los préstamos EJLC varían en monto, que van desde \$100,000 a \$300,000, con la posibilidad de ascender hasta \$500,000. El EJLC no otorga ningún préstamo a menos que se cuente

con la aprobación previa del Obispo de la diócesis. La cartera de préstamos más reciente se publica en el sitio web de la Oficina de Finanzas, que se encuentra en la dirección <https://episcopalchurch.org/files/pi.july20.pdf>

El programa de EJLC no otorga préstamos directamente a los usuarios finales de los fondos, sino solo a intermediarios financieros como son los fondos de préstamos de desarrollo comunitario o las uniones de crédito de desarrollo comunitario. Estos intermediarios, que suelen recibir el nombre de Instituciones Financieras de Desarrollo Comunitario (CDFI), vuelven a prestar el dinero que ofrece el TEC a grupos, organizaciones y personas que necesitan financiar programas y proyectos de desarrollo de justicia económica comunitaria. Muchas CDFI operan en los Estados Unidos y muchas otras, en el extranjero.

Algunos ejemplos de inversiones realizadas por medio del programa que supervisa el EJLC incluyen:

- Apoyo al desarrollo económico comunitario en la Tierra Santa, donde TEC ha realizado un depósito de \$500,000 con el Bank of Palestine, que TEC reserva para la creación y el apoyo a los pequeños negocios de la comunidad palestina, en especial negocios que son propiedad de mujeres.
- Apoyo al desarrollo económico comunitario de los nativos americanos, donde TEC ha otorgado un préstamo de \$200,000 a la Four Directions Development Corporation (FDDC), una corporación de desarrollo comunitario que está constituida en Maine y la operan la tribu Passamquoddy, la Nación Penobscot, la Banda de Houlton de los indios Maliseet y la Banda Aroostook de indios Micmac. La FDDC atiende principalmente las necesidades financieras comunitarias de los miembros de estas tribus así como de sus familias.
- Apoyo al desarrollo económico comunitario en Sudáfrica, donde TEC ha otorgado un préstamo de \$300,000 a Shared Interest, un fondo estadounidense que garantiza préstamos provenientes de bancos sudafricanos a miembros de comunidades de bajos recursos en Sudáfrica, los cuales les permiten construir casas, lanzar pequeños negocios y generar empleos.

Estructura de la cartera y rendimiento de riesgos

El periodo trienal del EJLC inició el día 1º de enero de 2019 y terminará el 31 de diciembre de 2021. Al 1º de enero de 2019, \$5,850,000 de la asignación permitieron financiar 15 préstamos y 2 depósitos a plazos con un rendimiento promedio anual de 3.4 %.

Al 1º de diciembre de 2020, 8 préstamos y 2 depósitos a plazos vencieron en los últimos 23 meses, que representan un total de \$2,850,000 con un rendimiento promedio anual de 3.3 %. Al mismo

tiempo, se financiaron 5 nuevos préstamos y 2 renovaciones de préstamos más 1 nuevo depósito a plazos, que representaron \$2,550,000 con un rendimiento promedio anual de 3.2 %, mientras que se aprobaron 2 nuevos préstamos y 1 renovación que ascienden a \$650,000, con lo que se espera un financiamiento a final de año con un rendimiento anual proyectado de 2.5 %.

Prevedemos que se financien \$6,200,000 de la asignación de cartera del EJLC de \$7,000,000 al 31 de diciembre de 2020 con un rendimiento promedio anual de 3.2 %, una tasa que es relativamente razonable a los rendimientos de la Tesorería al mismo tiempo que nuestros prestatarios disponen de tasas inferiores a las que se manejan en el mercado.

COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE LA RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Miembros

El Rvmo. Douglas Fisher, <i>Presidente</i>	Western Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Canónigo Brian Grieves, <i>Vicepresidente</i>	Hawaii, VIII	2021
Sr. Casey Clark	New York, II	2021
El Muy Rvdo. Mark Goodman	Rio Grande, VII	2021
Sr. Paul Neuhauser	Iowa, VI	2021
Sra. Diane Pollard	New York, II	2021
El Ilmo. Byron Rushing	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Kirsten Spalding	California, VIII	2021
El Rvmo. John Harvey Taylor	Los Angeles, VIII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

El comité quiere reconocer a la Sra. Janet Brown, la intermediaria del Comité de Inversiones, una participante habitual en nuestras reuniones. El comité está en deuda con Mercy Investment Services por su experiencia en consultoría dirigida por la Sra. Pat Zerega y su equipo. Asimismo el comité está en deuda con la institución Heartland Initiative por su orientación para implementar la evaluación de inversión sobre derechos humanos y la política de no comprar que ha adoptado la Iglesia en lo concerniente a contratos militares. En calidad de consultor voluntario y ex miembro del CCSR, el Sr. William McKeown, Esq, aportó muchas horas de apoyo a la labor del comité, especialmente en la implementación de dos resoluciones de la Convención General de 2018: la resolución 2018-B007 sobre inversiones en fabricantes de armas y la resolución 2018-B016 sobre la creación de una evaluación de inversión sobre derechos humanos relativa al conflicto palestino-israelí. El comité también aplaude al Church Pension Group por su participación activa en el CCSR en las áreas de cambio climático, tráfico de seres humanos y la diversidad en las juntas corporativas de directores, y especialmente por el trabajo conjunto en la resolución 2018-C021 de la Convención General de 2018. Finalmente, en último lugar, pero sin restarle ninguna importancia, el comité agradece de corazón al Sr. Kurt Barnes, Tesorero, a la Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre, Directora de Administración y Banca, a la Sra. Rebecca Linder Blachly, Directora de Relaciones Gubernamentales, y al personal de la Oficina de la Convención General por su incansable asistencia con recursos humanos, ya que sin ellos el comité no podría funcionar.

Mandato

2015 - AN/FFM 008

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo, reunido en Linthicum Heights del 15 al 18 de noviembre de 2015, establezca que el Comité del Consejo Ejecutivo sobre la Responsabilidad Social Corporativa esté a cargo de investigar los registros de responsabilidad social de las empresas cuyas acciones se encuentran en la cartera de la DFMS y de recomendar medidas con base en las posturas establecidas por la Convención General y el Consejo Ejecutivo. Los procedimientos para este comité serán de la siguiente manera: Con la aprobación del Consejo, será responsable de desarrollar resoluciones de accionistas sobre cuestiones de justicia social para enviarse a las empresas en las cuales la Iglesia invierte sus fondos. El CCSR también analizará resoluciones similares ofrecidas por otras iglesias o grupos de abogacía y emitirá recomendaciones sobre si la Iglesia Episcopal debe apoyarlas. Estas recomendaciones se reenviarán al Consejo Ejecutivo a través del Comité Permanente sobre Redes y Abogacía. A medida que surjan asuntos durante el trienio, el CCSR reenviará sus recomendaciones a la siguiente reunión del Consejo Ejecutivo. La membresía constará de 9 integrantes, incluyendo al menos un obispo, un presbítero o diácono y un laico; un integrante de FFM, un integrante del Comité de Inversiones, y un integrante de A&N. Los integrantes serán nominados de manera conjunta por los Presidentes y electos por el Consejo Ejecutivo.

Resumen de las actividades

El CCSR está a cargo de evaluar la cartera de inversiones de la DFMS y de aplicar los criterios éticos estipulados por la Iglesia a través de su Convención General y Consejo Ejecutivo. Así ha sido durante su historia de más de 50 años. El trabajo del CCSR para el trienio actual abarcó abogacía corporativa, evaluación de las listas de empresas de las cuales no comprar (desinversión) y tres asignaciones por mandato de la Convención General de 2018 en las que se hacía un llamado a crear una evaluación de inversión sobre derechos humanos, a diseñar un plan de inversiones en fabricantes y minoristas de armas de fuego, así como un esfuerzo conjunto con el Church Pension Fund para abogar por la consecución de conocimientos en asuntos climáticos en las juntas directivas corporativas. Todas son abordadas en este resumen de las actividades.

Estas siglas se usan con frecuencia:

TEC: La Iglesia Episcopal

DFMS: Sociedad Misionera Doméstica y Extranjera, la entidad corporativa por medio de la cual la Iglesia Episcopal tiene titularidad de propiedades y las administra

CCSR: Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo

ICCR: Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, la entidad ecuménica e interreligiosa de la cual la Iglesia Episcopal es miembro fundador. La mayor parte de la actividad de accionistas que hace el CCSR se coordina a través del ICCR

SEC: Comisión de Bolsa y Valores que establece las directrices reglamentarias de los accionistas.

PARTICIPACIÓN DE LOS ACCIONISTAS EN ABOGACÍA

El trabajo de abogacía del CCSR consistió en múltiples métodos de participación, entre ellos diálogos con empresas, presentación de resoluciones de los accionistas, envío de cartas con planteamiento de inquietudes y la participación en la firma de cartas. Para el año representativo 2019 (julio de 2018 a junio de 2019), el CCSR participó en 25 actividades en 23 empresas distintas, entre las que se incluyó la presentación de seis resoluciones de los accionistas, mientras que en el año representativo 2020 (julio de 2019 a junio de 2020) tuvieron lugar 27 actividades en 25 empresas distintas, además de siete resoluciones de los accionistas. Para la temporada 2021 (julio de 2020 a junio de 2021) tendrían lugar 38 actividades entre 36 empresas y la posibilidad de presentar ocho resoluciones de los accionistas a la fecha en que se redactó este informe. Este informe ofrece un resumen de las actividades para los años indicativos 2019 y 2020, y un listado de las empresas comprometidas para 2021, lo que incluye las medidas adoptadas en nuestro nombre por Mercy Investment Services, Inc., nuestro contratista para iniciativas de abogacía socialmente responsable. Las resoluciones del CCSR son presentadas por la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS), propietaria de las acciones. La DFMS es la entidad corporativa que posee y administra las propiedades para la Iglesia Episcopal, a veces denominada TEC.

Las disciplinas de estudio de la participación tal como aparecen más abajo son Derechos Humanos, Salud y Seguridad, Cuidado de la Creación y Gobierno Corporativo y Rendición de Cuentas (Diversidad de las Juntas Directivas Corporativas).

Impacto de la COVID-19 en las actividades de 2020 en adelante

Con el inicio de la pandemia de COVID-19 a principios de marzo de 2020, el año representativo “normal” así como el mundo “normal” de todas las personas ha cambiado. Las reuniones presenciales con empresas cambió al formato de video, se cancelaron las conferencias y comenzaron las discusiones sobre cómo interactuar con las empresas en lo referente a este tema nuevo y continuamente cambiante. Varios subgrupos por industria o tema de interés dentro del ICCR redactaron cartas sobre COVID específicas para esa área. Además, el ICCR elaboró dos declaraciones para inversionistas a propósito de COVID-19; una de ellas era un llamado a la comunidad empresarial a tomar la iniciativa como ciudadanos corporativos y una recomendación de las medidas que las corporaciones pueden tomar para proteger su fuerza laboral, comunidades, empresas y mercados como un todo. La otra carta se refería a las directrices de las mejores prácticas para asambleas generales anuales en modalidad virtual y los derechos de los inversionistas. Además, a menudo los diálogos quedaron pospuestos cuando las empresas afrontaron la inmediatez de la crisis por COVID

en sus operaciones, y los diálogos que sí continuaron con frecuencia sufrieron un cambio de enfoque que se trasladó a los asuntos relacionados con la pandemia.

Impacto de las Nuevas Reglas de la Comisión de Bolsa y Valores (septiembre de 2020) sobre Procesos de Abogacía

El 23 de septiembre de 2020, la Comisión de Bolsa y Valores (SEC) anunció nuevas normas en lo concerniente a la regulación DEF14(a)8, la cual rige las resoluciones de los accionistas presentadas a las empresas. Las nuevas regulaciones imponen limitaciones estrictas en los derechos de los accionistas, y el CCSR, a través del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, y nuestra Oficina de Relaciones Gubernamentales han expresado por escrito ante la SEC su oposición a ciertos cambios. Esta será un área de abogacía constante para el CCSR.

Derechos Humanos

<i>Objetivo: Tráfico Sexual y Laboral</i>	<i>Política de la Iglesia Episcopal (TEC)</i>
<p>Buscar la participación de las empresas de la industria de viajes, tales como hoteles, aerolíneas y compañías de camiones, en el cumplimiento de los estándares de las mejores prácticas a fin de mitigar el tráfico laboral y el tráfico sexual de mujeres y niños.</p>	<p>Resoluciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2012-D042 Combatir el Tráfico de Seres Humanos ○ 2009-A167 Respaldo Medidas de Protección de Víctimas del Tráfico de Seres Humanos ○ 2018-C032 Combatir el Tráfico de Seres Humanos y apoyar el “Código de Conducta para la Protección de Niños contra la Explotación Sexual en Viajes y Turismo” adoptado por ECPAT (Fin de la Prostitución y el Tráfico de Niños)

Delta Airlines

Delta Airlines continúa con sus iniciativas desde hace varios años para crear consciencia sobre la problemática del tráfico de seres humanos. En 2019, la aerolínea comenzó a impartir capacitación en el Código de Conducta para la Protección de Niños contra la Explotación Sexual en Viajes y Turismo (ECPAT) y llegó a capacitar un total de 61,000 empleados. Dos empleados de Delta que habían recibido la capacitación fueron galardonados con el premio Rescue Award 2019 que otorga el ECPAT por reconocer las señales de tráfico de seres humanos y actuar según lo impartido en la capacitación. La empresa también introdujo un video sobre el tráfico de seres humanos que los pasajeros pueden ver en sus asientos durante el vuelo. En 2020, Delta recibió cartas relativas a COVID-19 de parte del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa (ICCR), nuestro asociado ecuménico. Para la fecha de este informe todavía no se había recibido respuesta.

Marriott International

En 2019, Marriott se incorporó a un evento sobre libertad de abastecimiento (titulado *Sourcing Freedom*) llevado a cabo en Washington, D.C., en el que se analizó la postura de Marriott ante el tráfico de seres humanos. La política de capacitación sobre tráfico de seres humanos aprobada en 2018, que abarca todas las propiedades, fue implementada mediante capacitación impartida en todo el sistema. Con ello Marriott se convirtió en la primera cadena hotelera en ofrecer capacitación en todas sus operaciones de franquicia. Adicionalmente, el hotel lanzó su primer anuncio de servicio público (PSA) centrado en el tráfico de seres humanos. Marriott reportó que desde la fusión con Starwood, medio millón de empleados han recibido capacitación. Marriott ganó el premio Visionary Award 2019 que otorga el ECPAT por las iniciativas de capacitación. Ante el clamor de los accionistas, Marriott declaró públicamente que se abstendría de usar sus hoteles para albergar familias detenidas por los funcionarios de inmigración (ICE) en redadas de inmigrantes. En 2020, Marriott respaldó la guía de capacitación para legisladores del ECPAT, una guía de recursos que exhorta a los legisladores a sostener conversaciones públicas en sus distritos acerca del tráfico de seres humanos; para hacerle seguimiento a esta labor sirvió de co-organizador de una capacitación de demostración a la que asistieron 100 empleados del Congreso. Los inversionistas enviaron un correo electrónico en marzo de 2020 concerniente a boletines informativos en los que se señalaba que varias cadenas hoteleras principales, entre ellas Marriott, estaban siendo demandadas por no tomar medidas para combatir el tráfico de seres humanos que ocurría en sus instalaciones. Los inversionistas le solicitaron a la empresa que suministrara información acerca de la forma en que está abordando los asuntos planteados en la demanda judicial, lo que incluye la evaluación de fallas en los procesos que sigue para identificar y reportar casos de tráfico de seres humanos. La comunicación enviada sobre COVID-19 igualmente destacaba el riesgo potencial de casos adicionales de tráfico de seres humanos resultante de la alta tensión económica y el desempleo e indagaba en la forma en que la empresa buscará fortalecer sus iniciativas para prevenir dicho tráfico. Los cambios de personal y la COVID-19 han entorpecido las respuestas de la empresa.

United Airlines

United reportó que había impartido capacitación sobre tráfico de seres humanos a todos sus tripulantes de cabina (54,000) en 2019 y aseveró que los empleados estaban denunciando las sospechas de casos de tráfico apropiadamente. Con respecto al tráfico laboral, ahora los contratos con proveedores de alto riesgo contienen lenguaje de “sin comisión” y la empresa reportó que había un proceso para reponer comisiones por reclutamiento. Después de que la empresa no respondiera a varias solicitudes de diálogo en 2020, la DFMS (nombre corporativo de la Iglesia Episcopal), y los asociados del ICCR presentaron una resolución para solicitar un informe de evaluación de la factibilidad de incorporar parámetros métricos objetivos de sustentabilidad en las mediciones de desempeño, las metas de desempeño o las condiciones de adquisición que puedan aplicarse a los cargos ejecutivos más altos bajo los planes de incentivo de remuneración de United. La sustentabilidad se define como la manera en que las consideraciones de índole medioambiental y

social, y los efectos financieros asociados a ellas, se integran en la estrategia corporativa a largo plazo. Durante una llamada los inversionistas discutieron ciertas inquietudes acerca de la gestión de la empresa y la supervisión de riesgos Ambientales, Sociales y Gubernamentales (ESG). La empresa acordó continuar el diálogo y discutir en mayor profundidad los parámetros ESG, y afirmó que sus comités de remuneración y nominación/gobierno revisarían mejor la propuesta y recomendaciones de los inversionistas. Tras ese compromiso, los inversionistas retiraron la propuesta. En la asamblea general, los inversionistas preguntaron qué planes tenía la empresa para continuar con las iniciativas de reducción de sus emisiones ahora que se recupera de la caída en la actividad económica debido a la pandemia de COVID-19. Scott Kirby, director general de United, expresó su compromiso personal con la sustentabilidad y su convicción de que los clientes darán prioridad a la sustentabilidad a raíz de la experiencia universal de la pandemia. A principios de julio de 2020 la aerolínea anunció sus planes de despedir unos 36,000 empleados en EE.UU. en octubre.

<i>Objetivo: Derechos Humanos</i>	<i>Política de la Iglesia Episcopal</i>
<p>Propiciar la participación de las empresas en iniciativas para cumplir con los estándares de recursos humanos en su fuerza laboral, cadenas de suministro –lo que incluye intermediarios de fuerza laboral externalizada–, requisitos en contratos de subcontratistas, auditorías de cumplimiento y mediciones de desempeño y mejoras.</p>	<p>Resoluciones:</p> <ul style="list-style-type: none"> o 1994-D015 Reafirmar el Respaldo de los Derechos Humanos: “los derechos civiles y la libertad política son los cimientos universales de cualquier esquema trascendental de los derechos humanos” o 2012-A012 Instar a los Gobiernos a Seguir Principios en la Adopción de Políticas Comerciales: “Que el comercio debe respetar y enriquecer, en vez de socavar, las economías locales, las culturas y los pueblos”. o 2012-A131 Expresar Solidaridad con los pueblos indígenas: “hacer que la protección de los derechos de los pueblos indígenas sea una alta prioridad en su defensa de la política exterior de Estados Unidos, incluida la defensa de los acuerdos comerciales, la defensa de los derechos humanos y la protección medioambiental internacional” o 2018-B026 Apoyar a los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas

Kraft Heinz

En 2019, se le envió una carta a la empresa en la que se señalaban las calificaciones deficientes obtenidas en los informes *Corporate Human Rights Benchmark* y *Know the Chain*. Los inversionistas decidieron presentar una resolución sobre derechos humanos y trabajo forzoso. DFMS fue co-signatario de una resolución que solicitaba que la junta directiva reportara el proceso que tenía la empresa para identificar y analizar riesgos potenciales y reales para los derechos humanos en las operaciones y la cadena de suministros. La empresa respondió con una invitación a discutir la

resolución y suministrar información sobre sus planes para abocarse a los problemas de derechos humanos. Tenían planeado publicar una política individual sobre derechos humanos en 2019 y pedir a las partes interesadas ejemplos de mejores prácticas y casos de estudios. Debido a estos indicios de avance, se retiró la resolución. La empresa planeaba evaluar productos básicos específicos, procesos de auditoría y procesos de reparación. Se señaló un análisis de materialidad en el reciente informe de responsabilidad social corporativa y la empresa planeaba realizar evaluaciones de prominencia antes de completar la política de derechos humanos. En junio de 2019, la empresa adoptó y divulgó públicamente su política de derechos humanos, la cual describe los principios orientadores que la empresa seguirá para respetar los derechos humanos, el alcance de la política, la forma en que se administrará y quién la supervisará, así como los componentes de la debida diligencia en derechos humanos que la empresa implementará. DFMS estuvo representada por Mercy Investments en la Asamblea General de otoño de 2019 e hizo una declaración en nombre de los inversionistas que presentaron una resolución sobre derechos humanos que luego fue retirada. Luego de la Asamblea General, los inversionistas recibieron un llamado que incluía el tema del trabajo de la empresa para abordar los riesgos derechos humanos. La empresa reportó que se había reunido con Elevate y planeaba contratar la asistencia que ofrece dicha organización para realizar una evaluación de riesgos para los derechos humanos. Kraft Heinz señaló que Elevate haría la evaluación y recomendaría las medidas a tomarse para finales de 2019 y la empresa haría seguimiento con capacitación de gerentes y proveedores. La empresa acordó programar una llamada de seguimiento con los inversionistas a principios de 2020 para discutir los hallazgos de la evaluación del impacto en los derechos humanos, pero los inversionistas no han logrado que la empresa les confirme una fecha.

<i>Objetivo: Israel y Palestina</i>	<i>Política de la Iglesia Episcopal</i>
<p>Propiciar la participación de las empresas que operan en áreas con luchas civiles y/o laborales o menosprecio racial (p. ej. la República Democrática del Congo, Israel-Palestina, Perú, Indonesia y EE.UU.) en procesos de debida diligencia y/o mejoras de su capacidad para resolver posibles violaciones de los derechos humanos, en cualquiera de los casos para ayudarlas a garantizar que no favorecen económicamente, ni de forma directa ni indirecta, a grupos armados o partícipes de prácticas represivas que afectan a pueblos indígenas. Desarrollar una Evaluación de Derechos Humanos para Israel-Palestina y todos los territorios ocupados y zonas en conflicto.</p>	<p>Resoluciones de la Convención General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2018-B016 Unirse a ELCA y Diseñar una Evaluación de Derechos Humanos en el conflicto entre Israel y Palestina ○ 2018-Do68 Desarrollar Procedimientos para decidir la aplicación o creación de listas de empresas de las cuales no comprar (desinversión) ○ 2003-D008 Instar a Israel a Poner Fin a la Política de Demolición de Viviendas Palestinas ○ 2003-Do81 Oponerse a la Construcción del Muro de Seguridad Israelí ○ 1997-A107 Reconocer Jerusalén como Capital tanto de Israel como de Palestina ○ 1994-Do65 Reconocer la ilegalidad de los Asentamientos Israelíes en Gaza y Cisjordania

Bookings Holdings

La labor con la empresa comenzó en 2018 con el envío de una carta para solicitar información sobre la manera en que la empresa identifica y administra el riesgo para los derechos humanos en su cadena de suministro, específicamente con respecto a sus propiedades para alquiler en los asentamientos israelíes en Cisjordania. Asimismo se solicitó una oportunidad para reunirse y discutir estos asuntos. En respuesta al anuncio que hiciera AirBnB acerca del retiro de propiedades listadas en asentamientos israelíes, Bookings dio a entender que no seguiría el ejemplo al aseverar que “todos los proveedores de alojamiento del mundo pueden promocionarse a través de nuestra plataforma siempre que cumplan con las leyes correspondientes”. La DFMS presentó una resolución en diciembre de 2018 en la que solicitaba que la empresa evaluara y reportara a los accionistas acerca de las políticas y procedimientos de la empresa para abordar riesgos relativos a los derechos humanos asociados con las actividades comerciales en zonas en conflicto, entre las que se encuentran los territorios ocupados. La empresa se reunió con los accionistas para elaborar una política de derechos humanos en zonas en conflicto. Indicaba que era una empresa de crecimiento rápido que había sido descentralizada según productos y que apenas comenzaba a considerar qué conjunto de principios establecer. El promotor principal retiró la resolución y a cambio la empresa acordó convocar una reunión de los inversionistas con el director general Fogel y representantes de Booking Holdings y Booking.com. En esa ocasión también se anunció que la empresa había escogido a BSR como asesores para el diseño de una política de derechos humanos. La elección de BSR, el ambicioso calendario de ejecución del encargado del cumplimiento y la participación entusiasta del Sr. Fogel demostraron una seria intención palpable. Si la empresa logra crear con éxito una política sólida de derechos humanos, con particular énfasis en zonas afectadas por conflictos, se destacaría como líder en la industria (en comparación con las políticas deficientes o inexistentes de sus competidores). En abril de 2020 los inversionistas se reunieron con la empresa para actualizarse sobre el estado de la política. La empresa considera que saldrá airosa del otro lado de la pandemia, aunque ha perdido el 85% de su negocio, con respecto al año anterior. En cuanto a los derechos humanos, se le encargó a BSR hacer una evaluación del riesgo para los derechos humanos. A partir de su informe se ha redactado un borrador que está en proceso de aprobación por cada una de las unidades de negocio. No hubo resistencia, pero es un proceso lento debido al impacto del virus. La empresa se comprometió a compartir el borrador con el grupo para escuchar su opinión. La junta conoce del proyecto pero todavía no lo ha aceptado. En septiembre de 2020 se revisó nuevamente con la empresa el estado actual de su política para las zonas en conflicto. Percibía las zonas en conflicto como de alto riesgo y estaba elaborando planes para afrontarlo. La empresa no se comprometió a retirarse de esas zonas. La empresa tenía esperanzas de tener una política completa para diciembre de 2020.

Caterpillar, Israel Discount Bank, Motorola Solutions

La DFMS presentó una propuesta a los accionistas en diciembre de 2018 en la que solicitaba que Caterpillar evaluara y reportara a los accionistas el enfoque que aplicaba la empresa para mitigar los riesgos asociados con actividades comerciales en zonas afectadas por conflictos además de áreas ya abordadas a través de su política para la extracción ilegal de minerales. Después de la presentación tuvo lugar un diálogo con la empresa que se abocó a las evaluaciones de impacto en derechos humanos (EIDH) y los inversionistas pidieron mayor divulgación e información sobre la forma en que analiza las zonas afectadas por conflictos en su EIDH, pero la empresa se rehusó. La resolución se sometió a votación y recibió 7.8% de votos a favor, lo que era suficiente para continuar con presentaciones futuras a los accionistas. Israel Discount Bank no respondió a la solicitud para reunirse en 2018/2019 después de haber aceptado hacerlo inicialmente. El banco es un inversionista principal en asentamientos israelíes. Motorola Solutions hace negocios en países con desafíos para los derechos humanos, entre ellos China, Singapur, Medio Oriente, Israel y los territorios ocupados de Palestina. Los conocimientos de derechos humanos a nivel de la gerencia y de la junta directiva son cruciales para el éxito de la empresa. La DFMS presentó una resolución ante la empresa en noviembre de 2018 en la que solicitaba que se identificara y se denominara un director independiente con experiencia en derechos humanos. La resolución recibió 8.87% de votos a favor, suficientes para volver a presentar la resolución.

En octubre de 2019, el Consejo Ejecutivo, luego de haber registrado la evaluación que hiciera el CCSR de las iniciativas a lo largo de muchos años para propiciar la participación con distintas empresas en la cartera de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, y a fin de implementar la resolución del Comité de Finanzas del Consejo Ejecutivo (FIN-061), “ordena que Caterpillar Inc., Motorola Solutions y el Israel Discount Bank sean, y por medio de la presente son, agregados a la lista de empresas de las cuales no comprar por razones de derechos humanos de la DFMS, y el Consejo además ordena que los gerentes de cartera de la DFMS vendan las acciones de la misma en estas empresas”. Más abajo se da la explicación en la resolución B016 de la Convención General de 2018.

Facebook

La labor original realizada por el promotor principal en este asunto, comenzada en el año representativo 2019, cambió a labor en brecha salarial entre géneros y diversidad. El CCSR continúa monitoreando Facebook en cuanto a las implicaciones para los derechos humanos y otros comportamientos éticos.

TripAdvisor

La DFMS, como promotor primario, presentó una resolución en diciembre de 2018 en la que solicitaba que TripAdvisor evaluara y reportara a los accionistas acerca de las políticas y procedimientos de la empresa para abordar riesgos relativos a los derechos humanos asociados con las actividades comerciales en zonas en conflicto, entre las que se encuentran los territorios ocupados. Los accionistas se reunieron con la empresa para discutir las políticas en zonas en

conflicto. La empresa se mantenía muy atenta a lo que ocurría con AirBnB por el impacto en sus decisiones, pero seguía abierta a la opción de trabajar con los inversionistas en la creación de una política para las zonas en conflicto. Después de una discusión entre los accionistas, se decidió retirar la resolución ya que la empresa había acordado revisar las medidas adicionales que podría adoptar en lo concerniente a zonas en conflicto y a continuar reuniéndose con los accionistas. Se reunió con la empresa en agosto de 2019 en relación con las actividades comerciales en zonas en conflicto. Había decidido llevar a cabo una evaluación de riesgos de materialidad para lograr una mayor comprensión de los problemas sociales de importancia para ellos a través de FLAG, una empresa británica. Asimismo cambió el equipo a cargo de fraudes de la unidad hotelera a la unidad jurídica para atender no solo asuntos de confianza y seguridad, sino problemas mundiales. La empresa acordó que los inversionistas podrían dirigirse a ambos grupos. FLAG se ha comunicado con los inversionistas para solicitarles que analicen la evaluación de materialidad y hubo comentarios sobre definiciones y la prominencia de algunos problemas que estaban estudiando. El CCSR insistió para que definieran la manera en que iban a sugerirle a TripAdvisor que abordara los riesgos materiales para el negocio y la manera en que avanzaban, que parecía limitarse a investigaciones desde un escritorio y con partes interesadas locales. No había planes de entrevistar a las personas afectadas en las zonas en conflicto. La empresa no respondió a la solicitud de otra llamada. Posteriormente se realizaron dos reuniones con TA en 2020 y se constató que el progreso de la empresa era letárgico. Al momento de redactar este informe, se presentará una resolución para accionistas de la DFMS ante la empresa en la que se exija una política global para derechos humanos más amplia. El CCSR prestará atención especial a Myanmar, los Territorios Palestinos Ocupados (publicidad en asentamientos israelíes) y Sudán.

Booz Allen Hamilton (BAH)

Booz Allen Hamilton fue un nuevo encargo para el año representativo 2020. Se envió una carta de consulta inicial en la que se expresaba inquietud por la posible implicación de la empresa en violaciones de derechos humanos perpetradas dentro del Reino de Arabia Saudita por parte de los servicios de seguridad de ese país, así como en Yemen por las fuerzas militares del Reino, y se solicitó un diálogo con BAH. La carta abarcaba asuntos sobre informes de que BAH, como parte de su contrato con el gobierno de Arabia Saudita, había colaborado en la capacitación de marinos saudíes que participaron en el bloqueo de Yemen, país que padecía hambruna masiva y brotes de cólera. Además, se señalaba que aunque el asesinato de Jamal Khashoggi, periodista del Washington Post, "impulsó a los inversionistas de todo el mundo a distanciarse del gobierno saudí, BAH y sus competidores McKinsey & Company y Boston Consulting Group han permanecido cercanos después de desempeñar un papel crítico en la campaña del Príncipe Mohammed [bin Salman] para consolidarse en el poder". La empresa respondió con una carta en la que sostenía que estaba alineada con la política exterior de EE.UU. y que las medidas eran consecuentes con su código de conducta empresarial, pero no expresó disposición alguna a reunirse. BAH es candidata a las listas de empresas de las cuales la Iglesia Episcopal no comprará por razones de derechos humanos y contratos militares.

HeidelbergCement AG

HeidelbergCement AG también fue un nuevo encargo para el año representativo 2020. Heidelberg es una de las principales empresas de materiales de construcción en el mundo. El objetivo del encargo era que la empresa realizara debida diligencia avanzada y reportara a los accionistas los riesgos exacerbados relacionados con las actividades comerciales en zonas afectadas por conflictos. Heidelberg operaba en varias áreas, entre otras, sin limitación: República Democrática del Congo, Myanmar, Territorios Palestinos Ocupados, Ucrania y Sahara Occidental. Las actividades de la empresa han estado sujetas a mayor escrutinio de variados inversionistas, instituciones multilaterales y organizaciones nacionales e internacionales de derechos humanos. La DFMS recibió una invitación de Wespath para unirse al encargo, que suponía envío de correspondencia y reuniones con Heidelberg. La firma principal hizo cambios de personal que impidieron tratar este asunto con más profundidad en el año representativo 2020. Se está preparando una nueva carta de participación, así como un llamado a indonesios que han sido afectados por Heidelberg.

Cartas de Abogacía a los Bancos en cuanto a Aramco

Se enviaron cartas a **Citigroup, Goldman Sachs, JPMorgan Chase, y Morgan Stanley** en 2020 con respecto a la participación que planeaban tener los bancos en la suscripción de la oferta pública inicial de acciones de la empresa petrolera de Arabia Saudita (Aramco). Las inquietudes se centraban en el historial abismal de derechos humanos del gobierno del Reino de Arabia Saudita y se les pedía a los bancos que suministraran una copia de su política de derechos humanos/responsabilidad social, además de una explicación de cómo la participación en la oferta pública inicial era coherente con dicha política en lo concerniente a la libertad de prensa, la libertad religiosa, la igualdad de sexos y el cumplimiento de las leyes de la guerra. Aramco califica para la lista de empresas en la industria de los combustibles fósiles en las que la Iglesia no debe invertir, y por recomendación del CCSR, el Consejo Ejecutivo la ha agregado a la lista de empresas de las cuales no comprar por razones de derechos humanos.

Salud y Cuidado de la Salud

<i>Objetivo: Seguridad de las Armas</i>	<i>Política de la Iglesia Episcopal</i>
<p>Como cuestión de salud pública, instar a los fabricantes de armas de fuego para que adopten más tecnologías inteligentes para las armas y a los minoristas para que restrinjan el tipo de armas que venden y las condiciones de venta; instar a ambas partes para que adopten los principios de Sandy Hook que protegen los derechos de posesión de armas y los derechos de los ciudadanos a sentirse seguros y protegidos; e informar sobre sus actividades de persuasión y gastos en derechos de posesión de armas.</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 2018 B007 Inversión Ética en Fabricantes de Armas de Fuego ○ Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 79ª Convención General pida al Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo que elabore e implemente un plan de participación de accionistas mediante el cual las diócesis, organizaciones eclesiales y episcopales individuales que invierten en acciones de fabricantes y minoristas de armas que cotizan en la bolsa puedan actuar para lograr cambios en esas empresas a través de prácticas de abogacía de los accionistas para alentar a dichas empresas a hacer todo lo que esté a su alcance para minimizar los usos letales y criminales de sus productos; y asimismo ○ Se resuelve, Que la 79ª Convención General encomiende a la iglesia los Principios Mosbacher-Bennett para inversionistas en la Industria de armas desarrollados por la entidad Do not Stand Idly By. ○ 2015 C005 Implementar Leyes para Reducir la Violencia Armada ○ 2000 B007 Solicitar el retiro de armas de fuego y armas de asalto ○ 1997 D033 Abogar por Leyes sobre la Fabricación Segura de Armas Cortas Domésticas ○ 1976 C052 Instar al Congreso para que Adopte Leyes Efectivas para el Control de Armas Cortas

American Outdoor Brands Corporation/ Smith and Wesson

En la asamblea general anual de American Outdoor Brands llevada a cabo en septiembre de 2018, la resolución presentada por los asociados del ICCR en la que se solicitaba que la empresa reportara las actividades relacionadas con medidas de seguridad de las armas recibió un voto mayoritario del 52.16%. A principios de febrero de 2019, la empresa publicó el informe solicitado, que los accionistas consideraron deficiente. Los asociados presentaron una resolución para el año representativo 2019 en la que solicitaban que la junta directiva adoptara un estatuto de acceso mediante poder, pero la junta aprobó ciertas enmiendas a los estatutos de la empresa para implementar el acceso mediante poder para la elección de directores, por lo que la resolución fue retirada. A finales de 2019 American Outdoor Brands segregó el negocio de fabricación de armas para convertirse en Smith & Wesson Brands, Inc. Para el año representativo 2020, se presentó una resolución en la que se solicitaba que la

Junta directiva adoptara una política amplia que articulara su compromiso de respeto de los derechos humanos, lo que abarcaba una descripción de procesos de debida diligencia propuestos a fin de identificar, evaluar, prevenir y mitigar los efectos adversos, tanto reales como potenciales, en los derechos humanos. La empresa presentó una solicitud de no tomar medidas ante la SEC, la cual fue rechazada, de modo que la propuesta iba a aparecer en el poder de 2020 y sería sometida a votación en la asamblea general anual que tendría lugar en octubre de 2020. Sin embargo, a principios de octubre la empresa elaboró una Política de Mayordomía Corporativa que a los inversionistas les pareció una respuesta de buena fe de parte de la empresa para interactuar con los accionistas y abordar sus inquietudes. Entonces la resolución fue retirada antes de la asamblea general anual.

Dick's Sporting Goods

La empresa anunció planes en 2018 para retirar todas las armas de fuego de 125 de sus tiendas. Los inversionistas enviaron una carta de agradecimiento al director general por esta decisión. El director general de Dick's, junto con otros 144 directores generales, firmaron una carta en septiembre de 2019 dirigida al Senado de los EE.UU. en la que se insistía en la adopción de leyes sobre armas de fuego basadas en el sentido común, lo que incluía verificación de antecedentes para todas las ventas de armas y la implementación de una ley estricta de alerta roja para evitar que personas que puedan suponer un daño considerable para sí mismas o los demás pueden poseer armas de fuego. Se envió otra carta de apreciación a Dick's en lo concerniente al liderazgo continuado de la empresa en el asunto de la seguridad de las armas, que incluía el retiro y destrucción protegida de 5 millones de dólares de inventario de armas de la empresa, el aumento de la edad mínima a 21 años para la compra de armas de fuego y la revisión estratégica de la sustentabilidad a largo plazo para la empresa del negocio de las armas de fuego. En marzo de 2020 Dick's anunció que planeaba retirar las armas de fuego de otras 440 tiendas. Nuevamente los inversionistas enviaron una nota a la empresa para agradecerle su liderazgo continuado y solicitarle un diálogo para discutir las medidas de la empresa con más detalle. En junio de 2020, se envió un correo electrónico a Dick's acerca de la apertura reciente de algunas bodegas o tiendas "ambulantes" y la posibilidad de que la empresa planeara vender armas de fuego o municiones en esos sitios. Asimismo se le pedía una actualización sobre la implementación de su anuncio de marzo acerca de la suspensión de la venta de armas de fuego en 440 tiendas adicionales. Si bien todavía no ha ocurrido una reunión sobre este asunto, se le envió a la empresa una carta de agradecimiento por retirar de sus tiendas la mercancía del Washington Football Team y la ofensiva mascota.

Olin Corporation

Se envió una carta introductoria a la empresa en el año representativo 2019 en la que se le solicitaba un diálogo acerca de la violencia armada, la fabricación de armas de fuego más seguras y el estudio de los tipos de actividades políticas en las que participa la empresa. No se recibió respuesta. En seguimiento a la carta introductoria, para el año representativo 2020 la DFMS actuó como promotor principal de una resolución presentada en noviembre de 2019 en la que se solicitaba que la empresa emitiera un informe acerca de sus iniciativas para abordar las inquietudes sobre seguridad en la

industria de armas de fuego y la manera en que mitigaba dichos riesgos. La empresa compartió información sobre su negocio de municiones con los inversionistas así como sus iniciativas para afrontar el problema de la violencia armada. La empresa publicó su primer informe de responsabilidad social corporativa en el que abordaba los asuntos de sustentabilidad y también incluyó un informe de este tipo por separado para la porción de municiones Winchester de la empresa. Se retiró la resolución con base en el acuerdo de que la empresa revisaría y consideraría la retroalimentación y recomendaciones por escrito de los inversionistas con respecto a la manera en que la empresa puede mejorar sus informes de ahora en adelante.

Sturm Ruger

Los asociados del ICCR presentaron una resolución ante Sturm Ruger en el año representativo 2019, en cuanto a la adopción de una política amplia que articulara el respeto y compromiso de la empresa en lo concerniente a los derechos humanos. La empresa, a espaldas de sus accionistas, había cambiado sus estatutos en el verano y había movido su año de informe, de manera tal que la fecha límite para presentar resoluciones cambió de febrero a noviembre. Como resultado, las resoluciones presentadas por los asociados del ICCR ante Sturm Ruger no cumplían con la fecha límite para presentación y quedaron retiradas debido a ese tecnicismo. A principios de febrero de 2019, la empresa también publicó el informe que se le había solicitado en la resolución aprobada por mayoría del año anterior. Los accionistas no fueron de la opinión de que el informe era completo y algunos miembros del ICCR presentaron una solicitud de exención contra la elección de algunos de los candidatos a la junta directiva. ISS recomendó votar a favor de la solicitud de exención y de los directores identificados. Tres recibieron el 28% de los votos contra su elección. Dos miembros del ICCR también asistieron a la asamblea general anual y conversaron con miembros de la junta directiva y personal directivo superior después de la asamblea. Acotaron que el director general indicó que la empresa puede hacer modificaciones a su política para propiciar la participación de los accionistas, pero había dudas de que las modificaciones puedan favorecer a los inversionistas más grandes. Un asociado del ICCR envió una carta a Sturm Ruger en octubre de 2019 para solicitar un diálogo y actualización sobre la modificación de la política de participación de los accionistas de la empresa. La carta señalaba el informe sobre seguridad de las armas de fuego que la empresa emitió y las inquietudes constantes que tenían los inversionistas, así como la modificación de la política de participación directa de los accionistas que hiciera la empresa. Los asociados del ICCR hicieron seguimiento con la presentación de una resolución en la que solicitaban que Sturm Ruger publicara un informe con los resultados de la Evaluación del Impacto en Derechos Humanos que examinaba los efectos reales y potenciales para los derechos humanos de las armas de fuego que Sturm Ruger vendió a civiles. Sturm Ruger presentó una recusación para excluir la propuesta de los accionistas ante la SEC. La resolución fue retirada para evitar una decisión negativa y un fallo de omisión por parte de la SEC. Los inversionistas participaron en la asamblea general anual realizada de forma virtual e hicieron preguntas sobre la seguridad de las armas de fuego.

<p><i>Objetivo: Derechos de las Culturas y Comunidades Indígenas</i></p>	<p><i>Política de la Iglesia Episcopal</i></p>
<p>Propiciar la participación de instituciones financieras para garantizar que las políticas aborden las inquietudes socioeconómicas y medioambientales, particularmente en lo referente al clima y los recursos de agua dulce, así como el financiamiento de oleoductos en sus prácticas de préstamos. Además, exhortar a los administradores de bienes en sus prácticas de votación por poder.</p>	<p>Resoluciones de derechos humanos:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 1994-D015 Reafirmar el Respaldo de los Derechos Humanos: “los derechos civiles y la libertad política son los cimientos universales de cualquier esquema trascendental de los derechos humanos” ○ 2012-A012 Instar a los Gobiernos a Seguir Principios en la Adopción de Políticas Comerciales: “Que el comercio debe respetar y enriquecer, en vez de socavar, las economías locales, las culturas y los pueblos”. ○ 2012-A131 Expresar Solidaridad con los pueblos indígenas:« la protección de los derechos de los pueblos indígenas sea una alta prioridad en su defensa de la política exterior de Estados Unidos, incluida la defensa de los acuerdos comerciales, la defensa de los derechos humanos y la protección medioambiental internacional» ○ 2018-B026 Apoyar a los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas <p>Protección Ambiental de comunidades locales, incluidas resoluciones sobre pueblos indígenas:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2012-B023 Búsqueda de Justicia Medioambiental ○ 2015-C013 Oponerse al Racismo Medioambiental Las resoluciones del Consejo Ejecutivo sobre la empresa del oleoducto Dakota Access Pipeline se relacionan con el apoyo a la protesta ○ EXC102016.29 Respaldo de la Protesta Pacífica en la Reserva Sioux Standing Rock

Wells Fargo

En el año representativo 2019, la labor con esta empresa se centró en el desarrollo de una política de estándares comerciales. Se refería principalmente a los problemas surgidos en la sección de hipotecas de la empresa. En la reunión sostenida en diciembre de 2019 se revisó el documento de las prácticas comerciales que se había iniciado en 2017. Al grupo se le concedió un hora para leer y responder con sus observaciones, que fueron, entre otras: el concepto de hacer lo correcto por los clientes y que la reparación todavía no es lo suficientemente sólida, la necesidad de parámetros métricos de cambio y que falta por definir lo que sería un resultado exitoso. Los inversionistas emitieron un comunicado de prensa después de la publicación que hizo Wells Fargo de su Informe de Prácticas Comerciales, en el que se resaltaba el progreso que había hecho la empresa desde la

propuesta de los accionistas en 2017. Asimismo los inversionistas señalaron que todavía había deficiencias, tales como: la necesidad de dar a conocer los parámetros métricos que se habían creado para hacer seguimiento a la reparación de daños; se requería más información sobre la manera de integrar parámetros métricos de conducta de riesgo de los empleados en los planes de remuneración/incentivos para ejecutivos; y la necesidad de justicia en lo concerniente al manejo inapropiado por parte de la empresa de las modificaciones de préstamos hipotecarios residenciales, seguros de automóviles, etc. Con una llamada de seguimiento se buscaba admisión del daño que la empresa había causado con sus prácticas, un análisis de lo que provocó las fallas en prácticas problemáticas y divulgación del progreso, especialmente de los parámetros métricos, de la evaluación de los cambios que se hacían.

Durante los diálogos, se discutieron asuntos relacionados con préstamos para prisiones, oleoductos y fabricantes de armas. Wells otorgó una línea de crédito de 40 millones de dólares al fabricante de armas de fuego Sturm Ruger en octubre, lo que trajo como resultado que los asociados del ICCR emitieran una declaración en la que se afirmaba que era “un suceso desconcertante debido a las iniciativas de diálogo que estaban en marcha”. Durante una llamada a finales de la primavera, se reportó que se ha implementado la política de riesgos sociales y medioambientales y que estas relaciones han sido estudiadas. Se reportó que Wells ya no ofrece financiamiento a prisiones privadas. Los inversionistas le solicitaron a la empresa que asumiera una actitud más proactiva al expresarse sobre evaluaciones de derechos humanos en su sitio web e informes. El equipo del ICCR envió una carta de seguimiento a Wells Fargo después de que la empresa divulgara su informe de avance sobre la Revisión de Prácticas Comerciales en la que le agradecía el avance y aportaba recomendaciones adicionales para fortalecer el proceso de revisión y la divulgación de la empresa. Wells Fargo publicó un informe de avance sobre la implementación y el estado de los cambios internos que estaban en proceso de ejecución, y se hacía alusión al aporte del ICCR.

Cuidado de la Creación

<i>Objetivo: Agua y Salud de las Comunidades</i>	<i>Política de la Iglesia Episcopal</i>
Propiciar la participación de las empresas en metas de mayordomía del agua basadas en la ciencia y el derecho de los seres humanos al agua, en sus operaciones y cadenas de suministro.	Resoluciones sobre el agua y salud de las comunidades: <ul style="list-style-type: none"> ○ 2015-C053 Apoyar los Derechos de Subsistencia de las Culturas Indígenas ○ 2018-Bo26 Apoyar a los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas

Bayer

En una llamada con Bayer ocurrida en diciembre de 2019 se discutieron los compromisos de la empresa para 2030 en las áreas de sustentabilidad, transparencia y participación. Para reducir el

impacto medioambiental de la empresa en un 30% para 2030, Bayer se propone reducir el volumen de uso de productos de protección de cultivos mediante métodos de aplicación precisos, desarrollo de productos agroquímicos más eficaces y la promoción del manejo integrado de malezas.

Adicionalmente, ha estado capacitando tanto a sus empleados sobre el monitoreo del agua como a los agricultores sobre la eficiencia y conservación del agua. En una segunda llamada se discutió el avance en sus compromisos de sustentabilidad para el año 2030. La empresa ha capacitado a 1 millón de pequeños productores, concentrándose en aquellos mercados donde hay leyes más débiles o no existen programas de certificación, y a través del contratista CropLife International ha capacitado a 4 millones de productores en 82 países sobre la agricultura sustentable y el uso responsable de pesticidas. Entre ellos se encuentran los programas llevados a cabo en Vietnam, África Occidental, Honduras, India y Etiopía. Bayer planea emplear dos modelos externos que le permitan medir el impacto humano y ecotoxicológico de las sustancias químicas y estaba determinando los datos de referencia. Su consejo de sustentabilidad es totalmente independiente y estaba desarrollando un plan de medidas sobre cómo operar, reportar a la junta directiva y los temas en los que se concentrará. El compromiso de Bayer de tener sistemas de gestión del agua en todas las áreas con escasez de agua o de alto riesgo está terminado en un 95% y se espera que alcance el 100% para finales de 2020. Bayer anunció que llegó a un acuerdo en el litigio sobre el glifosato (nombre comercial Roundup) y solucionará aproximadamente un 75% de esos casos con una compensación que oscila entre 8.800 millones y 9.600 millones de dólares.

Coca-Cola

En el año representativo 2020, la empresa estaba trabajando para establecer nuevas metas de sustentabilidad del agua que reemplazarían aquellas que se vencían en 2020, reforzando su exitoso programa de reabastecimiento de agua (llamado Replenish), con el cual logró reponer el 160% del agua utilizada en sus productos y sus operaciones en 2019. Las nuevas metas estarán centradas en riesgos y oportunidades para el agua más localizados y harán énfasis en las cuencas hidrográficas de mayor riesgo.

Corteva Agriscience

Durante el año representativo 2020, la empresa produjo un informe sobre el uso de sus productos Enlist de conformidad con el acuerdo con el ICCR, en el que señalaba que si bien el uso del producto había aumentado, los reportes de uso indebido y deriva del producto eran bajos. Emitió sus metas de sustentabilidad para 2030, las cuales incluyen compromisos para dar capacitación a 25 millones de productores en salud de los suelos y mayordomía del agua; aumentar la productividad y los ingresos de 500 millones de pequeños productores; favorecer el rendimiento agrícola y al mismo tiempo reducir la emisión de gases de efecto invernadero en hasta un 20%; mejorar la salud de los suelos en 30 millones de hectáreas y fomentar la mayordomía del agua; mejorar la biodiversidad en más de 10 millones de hectáreas; proteger la salud y la seguridad de empleados y productores; empoderar a las mujeres y propiciar la participación de las comunidades locales; exigir criterios de sustentabilidad

para todos los productos nuevos; establecer una estrategia climática para las emisiones de alcance 1-3; y el uso de empaques sustentables.

Anadarko Petroleum/Occidental Petroleum

Anadarko Petroleum fue adquirida por Occidental Petroleum en 2019. Durante el año la empresa siguió haciendo avances para cumplir con las solicitudes de los inversionistas, entre ellas la mejora de sus divulgaciones. Los inversionistas analizaron la posición de la nueva empresa en lo relativo a la fracturación hidráulica y su clasificación en el informe la entidad Disclosing the Facts en comparación con empresas semejantes y sus planes para decidir los próximos pasos a seguir.

Chevron

La empresa respondió a una carta en el año representativo 2019, relativa al derecho de los seres humanos al agua y la gestión responsable del agua, indicando que tenía algunos procedimientos de gestión del agua y el Objetivo de Desarrollo Sustentable #6, pero no hizo alusión a los componentes fundamentales de un plan de medidas para defender el derecho de los seres humanos al agua. En una llamada de seguimiento con la empresa se incluyó la discusión de su forma de gestión del riesgo del agua en sus operaciones, la manera en que la empresa podría mejorar su gestión responsable del agua y los inversionistas instaron a la empresa a utilizar la lente de los derechos humanos para estudiar sus repercusiones en el agua. Junto con los asociados de ICCR, la DFMS presentó una resolución en diciembre de 2019 en la que solicitaba que la Junta Directiva de Chevron reportara sobre el proceso de debida diligencia de la empresa a fin de identificar y abordar riesgos relacionados con el derecho de los seres humanos al agua en todas sus operaciones. Chevron no objetó la resolución y la votación fue de 32.2% a favor.

PepsiCo

Los inversionistas sostuvieron una llamada con PepsiCo en el año representativo 2019 y se abordaron los siguientes asuntos: 1) los recientes sucesos/litigios con respecto al glifosato (Roundup) no han causado un 'punto de inflexión' que obligue a la empresa a fijar metas de reducción del uso de glifosato, pero sí actualizará su declaración sobre los pesticidas; 2) Pepsi tenía limitaciones en cuanto a la vigilancia del uso y reducción de pesticidas porque sus proveedores agrícolas hacen sus propias evaluaciones y si alguno era auditado por un tercero, la empresa no contaba con mucho acceso a los datos; 3) la empresa consideraba que Field-to-Market era una herramienta útil y estaba dispuesta a permitir que los inversionistas colaboraran en el desarrollo de una herramienta de medición para productores agrícolas; 4) estaba implementando una Iniciativa de Agricultura Sustentable (SFI, por sus siglas en inglés) con productores agrícolas directos; 5) los inversionistas insistieron para que Pepsi divulgara más datos o medidas cuantitativas que demostraran que los productos provienen 'de fuentes sustentables'.

Los asociados del ICCR presentaron una resolución para solicitar que se reporte sobre la reducción del impacto medioambiental de la empresa mediante la descripción de las medidas tomadas y las

lecciones aprendidas hasta ahora en la búsqueda de la meta de reciclaje del 50% de los envases de bebidas, y reportara el avance en el desarrollo de planes modificados para el cumplimiento de sus compromisos a las medidas de liderazgo que permitan aumentar los índices de reciclaje de envases en los EE.UU. La empresa participaba en múltiples actividades sobre este tema y aceptó mantener una interacción continua con los accionistas, así que la resolución fue retirada.

Los inversionistas sostuvieron una llamada de seguimiento acerca de la contaminación por plásticos en diciembre de 2018. PepsiCo había lanzado su programa de sustentabilidad llamado “Sustainability from the Start” en el que se integraban metas de sustentabilidad e indicadores claves de desempeño en el desarrollo y diseño de productos. La empresa estableció una meta de que todos los empaques serían reciclables/ compostables/ biodegradables para 2025. Buscaba cambiar a materiales compostables/biodegradables en mercados emergentes debido a la descomposición más rápida si los desechos se tiran/eliminan de forma indebida, y trabajaba en el rediseño de bolsas de papas fritas y empaques de alimentos que fueran reciclables. La empresa planeaba seguir utilizando pesos ligeros y otras técnicas de optimización, pero no estaba preparada para fijar una meta general de reducción de plásticos.

En una reunión presencial entre PepsiCo y miembros inversionistas del ICCR sostenida en noviembre de 2019 se discutieron los programas de sustentabilidad medioambiental de la empresa, específicamente el uso de pesticidas. Los parámetros métricos de sustentabilidad habían sido vinculados a la remuneración de los ejecutivos y un comité de gobierno supervisa y reporta a la junta directiva. En cuanto a los pesticidas, la empresa utilizó fincas demostrativas (Demo Farms) para compartir distintas prácticas agrícolas, entre ellas el uso responsable de pesticidas. Fomentaba el uso de zonas de amortiguamiento de polinizadores con sus productores/proveedores, pero no medía la salud de los polinizadores ni identificaba ciertos tipos de pesticidas que podían reducirse. Pepsi reconoció que el uso sistemático de pesticidas era incompatible con un control integrado de plagas, pero no tenía certeza de cómo sería la implementación si la empresa adoptara una política de reducción de pesticidas. La empresa acordó analizar su declaración sobre pesticidas nuevamente e indicó que podría haber cambios en la política en 2020. Igualmente abordaba algunas cuestiones laborales y de derechos humanos, incluido el uso de mano de obra inmigrante en los EE.UU. y el efecto de la crisis de inmigración. En junio de 2020, la empresa publicó su Informe de Sustentabilidad de 2019 que incluía actualizaciones sobre sus iniciativas para reducir la contaminación por plásticos y el rediseño de empaques para que fueran más circulantes. En el informe PepsiCo aseveraba que había completado en un 88% su meta de hacer todos sus empaques reciclables, compostables o biodegradables para 2025. La empresa asignó 65 millones de dólares entre 2018 y 2020 para ayudar a adelantar las iniciativas de reciclaje mundial y recolección de desechos, y estableció una nueva meta en 2019 para lograr un 35% de reducción del plástico virgen en toda su cartera de bebidas para 2025. A la empresa todavía le queda seguir progresando en varios compromisos, entre ellos aumentar el contenido reciclado de sus empaques plásticos a un 25% para 2025, que actualmente se ubica en apenas un 4% de contenido reciclado. En junio de 2020 los inversionistas enviaron una carta para

instar a la empresa a ponerle fin a sus transacciones y relaciones públicas con la franquicia de fútbol americano National Football League's (NFL) de Washington D.C. si ésta no dejaba de usar el nombre "Redskins" (piel roja, un término considerado racista).

<p><i>Objetivo: Cambio Climático y Medio Ambiente Sano</i></p>	<p><i>Política de la Iglesia Episcopal</i></p>
<ul style="list-style-type: none"> ○ Propiciar la participación de las empresas en metas basadas en la ciencia para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, adoptar tecnologías para vigilar y reducir las emisiones de metano, adoptar tecnologías energéticas nuevas y más claras, fomentar la eficiencia, promover la transparencia en los informes y proteger a los consumidores, en especial a los consumidores de bajos ingresos. ○ Propiciar la participación de las empresas, particularmente en el sector energético y de servicios públicos, para mejorar la divulgación pública y la transparencia de los informes presentados sobre operaciones y productos actuales y futuros de las empresas, lo que incluye los planes para manejar los riesgos de activos de carbono y cumplir con los escenarios reglamentarios que ubican el aumento de la temperatura mundial por debajo del umbral de 1.5/2 grados Celsius. 	<p>Resoluciones sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2015-A170 Abogar por la Producción Alimentaria Segura y Políticas de Trabajo Agrícola: “respaldar las leyes y políticas públicas diseñadas para proteger nuestro medio ambiente natural terrestre y proteger la habilidad de la humanidad para producir alimentos para las generaciones por venir, lo que incluye restricciones del uso excesivo de pesticidas, prácticas perjudiciales de agricultura industrial (p.ej. hacinamiento de ganado y monocultivos) y contaminación de carbono, metano y nitrógeno en todo el sistema alimentario que amenazan la salud de animales y seres humanos, daños del suelo y amenazan el clima para generaciones futuras”. ○ 2009-C011 Dirige la Abogacía sobre Energía Renovable y Mayordomía del Medio Ambiente <p>Con respecto a los organismos genéticamente modificados (OGM), había una resolución para estudiar los OGM y luego una resolución que fue rechazada en 2015 de modo que hago un llamado encarecido a la cautela acerca de la interacción con los OGM.</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2015-B006 Sobre el Tema de Afirmar las Tecnologías de Ingeniería Genética. Medida Legislativa Tomada: Rechazada ○ La resolución de 2009 insta a realizar más estudios, pero no tiene recomendación: 2012-A013 Estudio del Impacto de Cultivos y Organismos Genéticamente Modificados ○ 2018-C021 Abogar por los experiencia en sustentabilidad en las juntas directivas -A020 Desinversión en Combustibles Fósiles y reinversión en energía renovable limpia ○ 2018-B026 Apoyar a los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas

Ameren

Ameren emitió un informe en 2018, sobre Nuestra Gestión Responsable de los Residuos de la Combustión de Carbón, en respuesta a la resolución de los accionistas de 2017. Los inversionistas señalaron que el informe tenía faltas y discrepancias. Ameren respondió con una carta breve en la que aseguraba que el informe sobre las cenizas de carbón de la empresa había sido revisado rigurosamente por la gerencia alta, la junta directiva y el consejo legal, y consideraba que había atendido de forma directa y suficiente las exigencias de la resolución de los accionistas. Los inversionistas asistieron a la asamblea anual de accionistas en la que Ameren reportó sobre sus iniciativas de sustentabilidad, que incluían su compromiso para reducir las emisiones de carbono en un 80% para 2050 según los niveles de 2005 y su plan para generar 700 megavatios de energía eólica para 2020. En una llamada con el equipo de sustentabilidad de Ameren en julio de 2019 se discutió la actualización continua del plan integrado de recursos, que es una hoja de ruta que las grandes compañías de servicios públicos utilizan para planear adquisiciones generacionales en lapsos de 5, 10 o 20 años (o más). Los inversionistas plantearon inquietudes sobre la lentitud de la empresa para eliminar gradualmente el carbón en comparación con sus pares, con la deficiencia en su meta de emisiones a largo plazo, y con los planes de la empresa de invertir en generación de gas natural en vez de energías renovables. La empresa señaló que su nuevo plan integrado de recursos resolvería algunas de las inquietudes. Asimismo trabajaba para alinear su estructura de remuneración ejecutiva con sus metas de gases de efecto invernadero. Ameren reportó en su declaración informativa de 2020 que el comité de energía nuclear, operaciones y sustentabilidad medioambiental de su junta directiva supervisa y evalúa las operaciones de la empresa, con responsabilidades ampliadas que abarcan supervisión de los riesgos, políticas y desempeño de la empresa en lo concerniente a cuestiones de sustentabilidad medioambiental, lo que incluye aquellas relativas al cambio climático y gestión de recursos hídricos.

Chevron

ExxonMobil, Chevron y Occidental anunciaron su incorporación a la iniciativa para el cambio climático del la industria de petróleo y gas (Oil and Gas Climate Initiative, OGCI) en septiembre de 2018. La OGCI —fundada en 2014— ya cuenta entre sus filas a 10 gigantes petroleros internacionales, entre ellos BP, Royal Dutch Shell y varias empresas petroleras nacionales. La OGCI se propone acelerar las iniciativas en empresas individuales y reducir las emisiones de carbono y metano, un potente gas de efecto invernadero. Varios de sus actuales miembros y nuevos iniciados —entre ellos Exxon, BP y, más recientemente, Shell— han lanzado campañas para reducir las emisiones de metano de sus operaciones de petróleo y gas. Asimismo, los miembros de la OGCI han aportado a un fondo de inversiones de mil millones de dólares, creado en 2016, para respaldar tecnologías de emisiones bajas. Climate Action 100 ofreció una actualización sobre la participación en diciembre de 2018, en la que se afirmaba que además de unirse a la OGCI, la empresa había firmado los Principios Orientadores para el Metano (Methane Guiding Principles) y había hecho una inversión significativa en Chargepoint, la red de carga de vehículos eléctricos. Los asociados del ICCR presentaron una

resolución en la que se solicitaba que Chevron emitiera un informe sobre la manera en que puede reducir su huella de carbono en consonancia con las reducciones de gases de efecto invernadero necesarias para alcanzar la meta del Acuerdo Climático de París de mantener el calentamiento global muy por debajo de 2 grados Celsius. La votación fue de 32.3% a favor. En una reunión celebrada con la empresa en abril de 2019 se discutió su nuevo informe actualizado sobre riesgo climático que incluía reportes de gobierno y emisiones en correspondencia con las directrices del grupo de trabajo para divulgación financiera relacionada con el clima (Task Force for Climate-Related Financial Disclosure, TCFD). La empresa comentó sobre la formación continua que recibe la junta directiva en asuntos climáticos, que incluye expertos externos y sus puntos de vista sobre las metas de emisiones de alcance 3. Los inversionistas preguntaron qué papel jugaba el riesgo de cambio climático en las decisiones de adquisición de la empresa (tales como la decisión de adquirir Anadarko). La empresa toma en cuenta el impacto potencial en las emisiones, pero igualmente su capacidad de cumplir sus metas a largo plazo. La empresa informó sobre su decisión de comenzar a reportar el apoyo a asociaciones de comercio superiores a 50,000 dólares anuales y acordó considerar reunirse con los inversionistas y un director independiente.

En diciembre de 2019, los asociados del ICCR presentaron una resolución para solicitar que Chevron emitiera un informe en el que describiera si y cómo planea reducir su contribución total al cambio climático y alinear sus operaciones e inversiones con la meta del Acuerdo Climático de París de mantener el calentamiento global muy por debajo de 2 grados Celsius. En diciembre de 2019, una llamada sostenida con la empresa indicó que además de las metas para el metano y los objetivos de reducción de combustión de gases, la empresa estableció una meta de intensidad de uso de petróleo y una meta de intensidad neta de uso de gas, ambas metas eran sobre bases de capital propio (no solo activos explotados). Está previsto un nuevo informe sobre carbono para 2020. Chevron presentó una solicitud de no tomar medidas, que la SEC confirmó, de manera que la propuesta no apareció en el poder. El CCSR está tomando la delantera en la expansión de Chevron en la región oriental del Mediterráneo con la compra de Noble Energy. Chevron permanece en la cartera de inversiones de la DFMS a pesar de la política de desinversión en combustible fósil de la Iglesia como parte de una iniciativa de desinversión gradual.

Marathon Petroleum

En julio de 2018, los inversionistas plantearon inquietudes con respecto a la manera en que la empresa se relacionaba con la comunidad que rodea su refinería en Detroit, la cual está cerca de varios barrios residenciales. La empresa tenía cuatro monitores de aire en las comunidades aledañas a la refinería y sostenía reuniones mensuales de su panel asesor de la comunidad (CAP, por sus siglas en inglés). La empresa afirmaba que algunos de los vecinos no estaban de acuerdo con que el CAP fuera la tribuna para plantear inquietudes, por lo que la empresa se aproximaba a ellos de otra manera, mediante reuniones individuales, etc. La empresa redujo las emisiones de la refinería mediante la disminución de combustión de gases y otras medidas, por lo que ahora solamente el 2% del área tiene problemas de calidad del aire; el Departamento de Protección Ambiental (EPA) realizó

un estudio con la agencia estatal de calidad medioambiental y concluyó que la calidad del aire cerca de la refinería había mejorado. La empresa señaló que había comprado algunas propiedades en el barrio que bordea las instalaciones de la refinería, pero ello fue principalmente debido a planes de expansión de su campus (nótese que algunos vecinos pedían que les compraran sus propiedades en otra área). Los inversionistas preguntaron si la empresa poseía estándares internos para evaluar la necesidad de compra de propiedades, y acotó que necesita evitar la apariencia de responsabilidad de comprar todas las partes interesadas, pero que así lo haría si un proyecto lo ameritaba.

En noviembre de 2019, la DFMS presentó una resolución en la que solicitaba que la junta directiva de Marathon desarrollara una estrategia para aumentar la escala y ritmo de las iniciativas de la empresa para reducir su contribución al cambio climático, lo que abarcaba establecer objetivos a mediano y largo plazo, considerados apropiados por la junta directiva y la gerencia, que demostraran este ritmo mayor, de cara a los compromisos mundiales del Acuerdo Climático de París. En una llamada con la empresa se discutió la propuesta y la empresa indicó que tenía un nuevo comité de la junta directiva que analiza con regularidad el clima y otros asuntos de sustentabilidad. En una llamada de seguimiento con personal corporativo un mes después, se habló de los planes que tenía la empresa de anunciar metas de reducción del 30% de la intensidad de uso de gases de efecto invernadero para emisiones de alcance 1 y 2 para 2030 (el año de referencia es 2014) en su declaración informativa e informe anual. La empresa planeaba evaluar el progreso cada año para fijar metas de desempeño de los empleados y tener un parámetro métrico de sustentabilidad que incluya metas de avance en remuneración de los ejecutivos y bonos para los empleados. La empresa también analizaba maneras de abordar las emisiones de alcance 3 (producto) mediante la inversión en producción e investigación de combustibles renovables. La meta también comprendía las emisiones de metano en las operaciones intermedias de la empresa, que ya habían disminuido en aproximadamente un 20%. En los renglones del presupuesto de capital se ha incorporado el impacto de los gases de efecto invernadero al total y contribuye a las decisiones presupuestarias. Se incluirán más detalles en el informe anual de la TCFD, previsto para publicación en el otoño de 2020. La resolución fue retirada después de que la empresa anunciara que estaba fijando metas de intensidad de uso de gases con efecto invernadero y acordara mantener más diálogos a fin de fortalecer sus gestiones para reducir las emisiones y mejorar sus informes, lo que abarcaba tomar en consideración informar sobre emisiones de alcance 3 para sus productos.

Phillips 66

La participación en Climate Action 100 comenzó con la empresa en el año representativo 2019. La empresa señaló que la mayoría de las emisiones eran de alcance 3, lo cual era un desafío. Trabajaba con los fabricantes de automóviles en el área de rendimiento del combustible, además de invertir en diésel renovable y etanol. Su principal énfasis estaba en reducir sus propias emisiones mediante medidas de eficiencia energética y reducción de combustión de gases. Sus operaciones intermedias no movilizaban gas natural, así que el metano no eran un gran problema para la empresa. La empresa emitió un informe de riesgos climáticos que cumplía con la TCFD a mediados de noviembre

de 2018. Una reunión sostenida en octubre de 2019 se centró en las metas de Climate Action 100 para la empresa, lo que incluía fijar metas para las emisiones. Estaba mejorando la eficiencia de sus operaciones y tenía tres proyectos de combustible renovable, incluidos dos emplazamientos en Nevada, inversiones conjuntas para producir diésel renovable con nuevos equipos y la reasignación de activos a refinerías de California, lo cual reduciría las emisiones de alcance 3. Sin embargo, la empresa estaba en las etapas iniciales de considerar las metas de emisiones.

Delta Airlines

En una llamada con la empresa en agosto de 2019 se discutieron las metas de la iniciativa Climate Action 100. La empresa buscaba maneras de reducir las emisiones nacionales e internacionales, aunque sus únicos objetivos eran aquellos estipulados en el acuerdo internacional de compensación y reducción de emisiones de carbono para la aviación internacional (Carbon Offsetting and Reduction Scheme for International Aviation, CORSIA), el cual no se alinea con las metas del Acuerdo Climático de París. La empresa compensa sus emisiones nacionales y buscaba maneras de garantizar compensaciones de alta calidad una vez que el acuerdo CORSIA entrara en vigencia en 2020 y otras aerolíneas comenzaran a comprar compensaciones. Su principal énfasis ha sido la eficiencia operativa, con un consejo sobre combustible que se reúne mensualmente para llevar a cabo la implementación de metas para la reducción de combustible anual. Colaboraba con Airbus en la provisión de 20 aeronaves "de emisión neutra" que cumplirían con las metas mediante una combinación de biocombustibles y compensaciones. La empresa estaba formando una alianza para desarrollar una fábrica de biocombustible en la región noroeste del Pacífico que utilizaría subproductos de silvicultura como materia prima con la esperanza de que estuviera en funcionamiento para 2023. Asimismo estudiaba fijar metas para el uso de biocombustible según lo estipulado por el acuerdo CORSIA. Su trabajo de sustentabilidad se reporta directamente a la junta directiva, la cual sostiene discusiones cada vez más frecuente sobre estos asuntos. La empresa anunció que planea operar con emisiones neutras y gastará mil millones de dólares en los próximos 10 años en su recorrido para mitigar todas las emisiones de su operación mundial a partir del 1 de marzo de 2020.

Devon Energy

Una llamada sostenida en agosto de 2019 con el vicepresidente de Gobierno y Secretario Corporativo y el equipo de sustentabilidad de la empresa se centró en el informe de riesgos climáticos y las metas de metano de la empresa. Los inversionistas instaron a la empresa a estudiar más a fondo sus riesgos físicos, sobre todo en lo concerniente al agua, y considerar la adopción del escenario de 1.5 grados cuando actualice su informe. Igualmente instaron a la empresa a evaluar las metas del alcance 3 e incorporar metas en sus consideraciones para remuneración de sus ejecutivos, algo que ya planeaba hacer con sus metas de metano. Entre otros temas se incluyó la iniciativa para reducir las emisiones mediante tecnología y prácticas de detección de derrames y el gasto de la empresa en cabildeo a través de asociaciones de comercio y cómo ese gasto se alinea con el Acuerdo Climático de París.

NextEra

Se envió una carta introductoria a la empresa en noviembre de 2018 acerca de los asuntos de cambio climático y los planes de la empresa para manejar los riesgos climáticos usando las directrices de informe de la TCFD. En otra llamada, también sostenida en noviembre, se discutió la solicitud adicional de los inversionistas con respecto a una mayor divulgación de las acciones de la empresa para manejar el riesgo climático y reducir las emisiones de gases con efecto invernadero. Había recibido mucha insistencia de los inversionistas en cuanto a la divulgación y había aumentado la magnitud de lo que reporta públicamente. La empresa tenía un objetivo a mediano plazo (2021) para un 65% de reducción de las emisiones a partir de 2001 como año de referencia; la empresa había alcanzado un 50% de reducción en ese momento y avanzaba por buen camino para alcanzar sus metas mediante la adopción de renovables, cambio de carbón a gas natural y la generación nuclear continua. Adoptó el marco de referencia del Edison Electric Institute para informes sobre riesgos climáticos y sustentabilidad, pero no tenía planes de reportar a CDP ni de adoptar las directrices de TCFD. La empresa aseveró que seguía recibiendo solicitudes de inversionistas para hacerlo y que consideraría esas directrices.

En una llamada con los inversionistas sostenida en octubre de 2019 se discutió la forma en que la empresa ejecutaba la transición para cumplir su meta de reducción de emisiones a mediano plazo. La adquisición de Gulf Power significó el cierre de plantas de carbón y la transición de otras a gas natural. Consideraba el gas natural como un combustible puente pero carecía de un marco de referencia para la eliminación gradual de su uso. Si bien opina que las promesas de “emisiones netas-cero” que muchos de sus semejantes han hecho son buenas metas, no creía que era posible todavía desde el punto de vista tecnológico; no hará esta promesa hasta que vea una manera de lograrlo. Asimismo, veía las inversiones en la modernización de redes de distribución como elemento clave para una adopción mayor de energías renovables. La empresa analizaba los riesgos climáticos físicos para los activos y trabajaba para crear resiliencia, clausurar o reubicar infraestructura vulnerable. No había sopesado un suministro de gas más sustentable; por su limitada infraestructura de oleoductos en Florida, no contaba con muchas opciones para alianzas de abastecimiento. Asimismo buscaba maneras de vincular los objetivos de emisión de gases de efecto invernadero y sustentabilidad con la remuneración de sus ejecutivos de forma más sólida.

Gobierno Corporativo y Rendición de Cuentas

<p><i>Objetivo: Diversidad en las Juntas Directivas Corporativas</i></p>	<p><i>Política de la Iglesia Episcopal</i></p>
<p>Despertar el interés de las empresas en la temática de la diversidad de las juntas directivas a fin de incluir mujeres y personas de color.</p>	<p>Convención General:</p> <ul style="list-style-type: none"> ○ 2009-Do42 Renovar el Respaldo para la Aprobación de la Enmienda sobre la Igualdad de Derechos ○ 2018-Bo26 Apoyar los Objetivos de Desarrollo Sustentable de las Naciones Unidas – véanse los objetivos 5 y 10

FirstCash Inc. y World Fuel Services (Resoluciones)

En el año representativo 2020, la DFMS fue la promotora principal de una resolución presentada a cada empresa en la que se solicitaba a las juntas directivas preparar un informe sobre los pasos que está dando la empresa para ampliar la diversidad más allá de los niveles actuales. Llamada sostenida con FirstCash para discutir la propuesta. La empresa señaló que anteriormente había tenido a una mujer y una directora hispana en su junta directiva, pero que por distintas razones no había podido designar directores nuevos con diversidad racial, étnica o de género. La empresa estaba comprometida a contar con una mujer en su junta directiva para 2021, acordó actualizar sus directrices de gobierno corporativo para fortalecer el lenguaje en torno a la diversidad, e incluir el lenguaje en su declaración informativa de 2020 acerca de estos compromisos. Con base a estos compromisos de retiró la resolución y se llegó a un acuerdo en cuanto a una conversación de seguimiento con los accionistas acerca de la implementación de estas prácticas. En World Fuel Services también se retiró la resolución en vista de las conversaciones positivas con la gerencia y el compromiso de la empresa de agregar lenguaje sobre diversidad en sus documentos de gobierno corporativo, así como continuar la interacción activa con los inversionistas. A la asamblea general anual que la empresa sostuviera virtualmente asistió personal de Mercy Investments; en dicha asamblea se eligió a una mujer para un cargo en la junta directiva. Adicionalmente, la empresa también creó un comité de sustentabilidad y responsabilidad corporativa que supervisará las iniciativas de sustentabilidad, los asuntos de responsabilidad social y la diversidad, entre otros temas.

REVISIÓN DE LAS LISTAS DE EMPRESAS DE LAS CUALES NO COMPRAR

El CCSR revisó las 5 áreas identificadas por la Convención General o el Consejo Ejecutivo donde no se debe invertir (o desinvertir en caso de que la Iglesia ya haya invertido):

- Tabaco
- Combustibles Fósiles
- Contratos Militares

Prisiones Privadas

Evaluación de Derechos Humanos

En el área de contratos militares, hay en marcha una revisión para determinar si la política actual es adecuada para resolver la inquietud ética de la Iglesia en cuanto a la idoneidad de invertir en empresas que producen armas de fuego para las fuerzas militares de EE.UU. y armas para exportación, una inquietud creciente cuando la venta de armas se multiplica en todo el mundo.

En el área de combustibles fósiles, se destaca que varias empresas productoras de combustibles fósiles permanecen en la cartera de valores de la Iglesia aunque también están en la Lista de Empresas de las Cuales No Comprar. Esto forma parte de la transición de la desinversión exigida por la Convención General de 2015. Chevron, actualmente la empresa petrolera más grande de los EE.UU., es una de dichas empresas. ARAMCO, una empresa de propiedad estatal de Arabia Saudita, fue agregada a la lista cuando comenzó a cotizarse en la bolsa.

IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN B016 DE LA CONVENCIÓN GENERAL DE 2018

2018- B016 ordenaba al CCSR desarrollar una evaluación en inversión sobre derechos humanos para abordar las inquietudes de la Iglesia en lo concerniente a las prácticas corporativas en los Territorios Palestinos Ocupados. La política, adoptada por el Consejo Ejecutivo según recomendación del CCSR, hecha después de considerable trabajo con los miembros del Consejo, exigía la no inversión o desinversión en empresas que apoyan o se benefician de violaciones de los derechos humanos en cualquier lugar del mundo. En consecuencia, la política se está aplicando mundialmente. Como resultado de la política, la Iglesia ha desinvertido en Motorola, Caterpillar y el Israel Discount Bank por sus operaciones en los Territorios Palestinos Ocupados. En octubre de 2020, se agregó DXC y Leumi Bank a la lista debido a sus acciones en los territorios ocupados. ARAMCO, el gigante petrolero propiedad de Arabia Saudita, también se agregó a la lista debido al historial abismal de derechos humanos de Arabia Saudita. En el sitio web de documentos del CCSR se encuentra una copia completa del informe del CCSR al Consejo acerca de la resolución B016.

IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN B007 DE LA CONVENCIÓN GENERAL DE 2018

La resolución ordenaba al CCSR desarrollar un plan para que la DFMS invirtiera en fabricantes y minoristas de armas de fuego dirigido a convencer a las empresas de que las medidas de seguridad para armas de fuego mejorarían la reputación y rentabilidad financiera de la empresa al contribuir con una sociedad más segura a la vez que se protegen los derechos de los propietarios de armas de fuego. En el sitio web de documentos del CCSR se encuentra una copia completa del informe del CCSR al Consejo acerca de la resolución B007. Como resultado de esta labor, la Iglesia compró acciones en Wesson and Smith y en Strum Ruger. Un tercer fabricante de armas de fuego, Olin, había sido comprado antes por los gerentes de cartera de la Iglesia. La resolución B007 era la primera vez que la Iglesia, por razones de inquietudes éticas, le había ordenado a la DFMS que invirtiera en una empresa para tratar de mejorar el desempeño de la empresa. La práctica general sobreentendida

por muchos años ha sido que los gerentes de cartera, bajo la dirección de Comité de Inversiones, tomaran todas las decisiones sobre inversiones, excepto por lo estipulado en las 5 Listas de Empresas de la Cuales No Comprar de la Iglesia. En este caso la Convención General ejerció su autoridad indudable para dirigir las inversiones.

IMPLEMENTACIÓN DE LA RESOLUCIÓN C021 DE LA CONVENCIÓN GENERAL DE 2018

La 79a Convención General de la Iglesia Episcopal pidió al Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo (CCSR), conjuntamente con el Church Pension Fund (CPF), que identificara 10 empresas dentro de las dos carteras que tengan un impacto significativo en el medio ambiente, e iniciara contacto participativo de los accionistas para abogar por la inclusión de un experto en el campo de sustentabilidad en sus juntas directivas.

El CCSR y el CPF han trabajado conjuntamente en una serie de iniciativas de participación de los accionistas, entre las que se incluye el respaldo a esta resolución. Durante el trienio, más de 10 empresas han participado en actividades de sustentabilidad y buen gobierno. Las actividades se han centrado tanto en la experiencia de la junta directiva como en la experiencia y respaldo de las iniciativas de sustentabilidad dentro de la gerencia ejecutiva.

Las iniciativas de participación de los accionistas tanto para el CCSR como el CPF gozan del respaldo de Mercy Investment Services. Mercy ofrece orientación estratégica y personal de apoyo para las actividades de participación de los accionistas, en una labor estrecha con los miembros del CCSR y los empleados del CPF. Algunas de las actividades participativas han sido coordinadas como parte de Climate Action 100, una iniciativa de inversionistas para garantizar que las mayores corporaciones de emisiones de gases de efecto invernadero del mundo tomen las medidas necesarias con respecto al cambio climático.

Entre las empresas participantes se encuentran: American Airlines, Chevron, Corteva, Delta, EOG, Flir, Marathon Petroleum, Pepsi, Phillips 66, Southwest, United Continental.

Las empresas han respondido con distintos grados de interés. Algunas han creado comités a nivel de junta directiva que se encargan de plantear las consideraciones sobre sustentabilidad dentro de toda la empresa. Otras cuentan con grupos ejecutivos de trabajo que realizan esta labor e informan a la junta directiva. Hay empresas con individuos que llevan el liderazgo en sustentabilidad corporativa y cuestiones sociales, medioambientales y de gobierno. Las empresas también han aprovechado la asesoría de expertos en sustentabilidad externos para informar a la empresa de asuntos materiales por resolver. En lo que se refiere a la experiencia, los individuos encargados de la gestión corporativa de la sustentabilidad pueden tener distintas trayectorias que van desde la sustentabilidad directa y formación y experiencia científica hasta experiencia empresarial con enfoque en la sustentabilidad. Para aquellas empresas incluidas en la lista de prioridad de Climate Action 100, los resultados de las actividades de participación de los inversionistas serán comparadas a principios de 2021. El índice de referencia de empresas con emisiones netas-cero, “Climate Action 100 Net-Zero Company Benchmark”, brindará un análisis integral de cuáles empresas lideran la

transición a emisiones netas-cero, junto con una serie de otros indicadores de gobierno y rendimiento climático.

En conversaciones con estas empresas, el CCSR y el CPF pudieron recalcar la importancia de la sustentabilidad como una lente estratégica a través de la cual impulsar la rentabilidad a largo plazo para los inversionistas, que requieren la experiencia necesaria. Tanto el CCSR como el CPF hicieron igual énfasis en que si bien creemos que la sustentabilidad es una cuestión de inversión, como comunidad basada en la fe estas cuestiones importan dada nuestra responsabilidad con el cuidado de la creación.

NUEVAS INICIATIVAS PARA LA TEMPORADA DE ACCIONISTAS 2020-2021

Para el momento de redactar este informe, el CCSR participa en actividades con las empresas para la temporada de accionistas 2020-2021. Las nuevas labores incluyen actividades de participación con empresas farmacéuticas en lo referente a sus políticas de fármacos opioides a la luz de la resolución de la Convención General de 2018 sobre este asunto. Las nuevas empresas agregadas al trabajo para la temporada actual son: Walgreens y Johnson and Johnson (crisis de opioides), Valero (emisiones de metano), FLIR, Chewy y General dynamics (incluir un experto en sustentabilidad en su junta directiva) y Skechers (agregar diversidad a su junta directiva). El trabajo fue aprobado por el Consejo Ejecutivo de la siguiente manera:

- Solicitarle a United Airlines que reporte sus iniciativas para reducir el tráfico laboral en su cadena de suministro y el tráfico sexual;
- Presentar resoluciones de accionistas ante las empresas Trip Advisor o Chevron, o ambas, para solicitar un informe sobre el impacto de la empresa en zonas de conflicto en las cuales se han identificado violaciones del derecho internacional y de derechos humanos, con especial atención a Chevron sobre la explotación petrolera en la región oriental del Mediterráneo, cercana a la costa de Israel, la Franja de Gaza y otros lugares;
- Cinco resoluciones ante Walgreens y Johnson and Johnson (para solicitar información sobre fármacos opioides que pueden causar adicción [PZ2])
- Presentar una resolución de accionistas ante Sturm Ruger para solicitar la adopción o cumplimiento con los principios de derechos humanos en su planificación empresarial y operaciones y reportar sobre sus acciones para minimizar los usos delictivos de sus productos;
- Presentar resoluciones de accionistas ante las empresas Phillips 66 o Valero, o ambas, para pedir que adopten metas con base científica para reducir las emisiones de metano;
- Presentar resoluciones de accionistas ante una o más de las siguientes empresas: FLIR, Chewy y General Dynamics, para solicitar que designen a un experto en sustentabilidad para integrar sus juntas directivas;
- Presentar una resolución de accionistas ante Skechers para solicitar que la empresa agregue una persona de color y/o una mujer a su junta directiva.

Una nueva meta para 2020-21 y después es Cisco, que opera en muchas zonas de conflicto, entre ellas territorios ocupados, en donde ocurren violaciones de los derechos humanos, particularmente en Myanmar, China (supresión de la etnia uigur) y los Territorios Palestinos Ocupados.

El CCSR, consciente del énfasis del Obispo Presidente en la injusticia racial en Estados Unidos, se unió a otros inversionistas éticos para solicitar que se pusiera fin al patrocinio que daba Pepsico al equipo de fútbol de Washington, como parte de un movimiento que acabó con el nombre racista del equipo. El CCSR continuó sus décadas de larga abogacía para que el empresariado de Estados Unidos incluya personas de color y mujeres en sus juntas directivas. Finalmente, el CCSR señaló la inquietud de la Convención General con respecto a la reforma migratoria y está evaluando las opciones de abogacía, a través del ICCR, tales como solicitar a los hoteles que se abstengan de albergar a menores de edad indocumentados que son retenidos de manera secreta hasta ser devueltos a sus países de origen, sin el debido proceso para solicitar asilo. Estos menores de edad se enfrentan a amenazas de muerte de bandas delictivas en sus países natales. El ICCR envió una carta a Marriott en junio de 2019 en la que se buscaba un compromiso de no albergar detenidos del servicio de inmigración (ICE). Como se indica en la página 2, ante el clamor de los accionistas, Marriott declaró públicamente que se abstendría de usar sus hoteles para albergar familias detenidas por los funcionarios de inmigración (ICE) en redadas de inmigrantes.

El CCSR ha tenido una meta de larga data para asistir a las diócesis y congregaciones legadas para estar informadas e involucradas en la labor de responsabilidad corporativa y espera contar con los recursos para hacer avanzar esa meta en el futuro. La participación vigorosa del CCSR con las empresas 50 años después de su fundación a la vez que la supervisión de las listas de empresas de las cuales no comprar acerca de cuestiones de inquietud para la Iglesia Episcopal seguirán siendo parte importante de la abogacía integral de la Iglesia Episcopal para construir un mundo más justo, tal como se vislumbra en el corazón del Evangelio de Jesucristo.

Recomendación de continuidad

El Comité recomienda la continuidad. 2021 marcaba el 50º aniversario del Comité. En 1971, el Obispo Presidente John Hines defendió la primera resolución de accionistas presentada por una organización religiosa en la asamblea anual de General Motors en la que se instaba a la empresa a salir de Sudáfrica hasta que el sistema de segregación racial (apartheid) llegara a su fin. Así comenzó la labor del CCSR. Mientras la Iglesia continúe invirtiendo en la bolsa, se requerirá el trabajo del CCSR para garantizar que los valores de la Iglesia no sean socavados mediante la hipocresía que surge del rendimiento financiero de la inversión en empresas que violan el compromiso de la Iglesia con la justicia y el cuidado de la creación. El aumento reciente de las ventas de armas de fuego en el mundo es un buen ejemplo de por qué se necesita un comité de responsabilidad corporativa. Las empresas fabrican estos armamentos. El problema constante del cambio climático es otro ejemplo. Las empresas son la primera causa de esta crisis que se cierne más grande cada día que pasa, con cada nuevo récord de huracanes, con cada nuevo récord de temporada de incendios forestales, con cada nueva temporada de inundaciones. La labor del CCSR es de importancia exponencial.

Desde el mismo comienzo en 1971, la labor del CCSR, y la del aliado ecuménico que el CCSR ayudó a fundar, el Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa (ICCR), se ha abocado a la

abogacía de los accionistas dirigida a la rendición de cuentas en lo medioambiental, lo social (justicia) y lo gubernamental (ESG) de las empresas. El centro de atención de estas tres áreas de ESG ha demostrado con creces que afecta no solo las inquietudes éticas de los inversionistas religiosos, sino que también ha impactado el rendimiento financiero positivo. Una buena política corporativa ética es favorable para los resultados finales de una empresa.

Durante los 50 años de su labor, el CCSR, que se inició como el Comité de Responsabilidad Social de las Inversiones hasta que cambió de nombre en 2008, ha ampliado gradualmente su abogacía corporativa para mantenerse a la par de las crecientes políticas orientadas a la justicia que tiene la Iglesia, desarrolladas por la Convención General y el Consejo Ejecutivo. Las áreas de concentración abarcan los derechos humanos, tráfico laboral y sexual, asuntos de la salud (lo que incluye la seguridad de las armas de fuego), diversidad en el empresariado de Estados Unidos y el cuidado de la creación. Con el paso de los años, la participación corporativa de la Iglesia se ha expandido para abarcar la desinversión corporativa en asunto de interés específicos, como por ejemplo las prisiones privadas y los combustibles fósiles. En un caso específico, la Iglesia ha invertido en ciertos fabricantes de armas para promover la seguridad de las armas de fuego, lo que implica consideraciones tanto éticas como financieras.

El CCSR trabaja de manera estrecha con la Oficina de Relaciones Gubernamentales. Hay un entendimiento cada vez más profundo de que la abogacía tanto con el gobierno como con las empresas se complementan mutuamente. Por ejemplo, el CCSR y la OGR abogan ambos por la seguridad de las armas de fuego en Estados Unidos. Se busca el cambio a través del Congreso, pero también entre los grandes fabricantes y minoristas de armas de fuego. En ocasiones podría ser más alcanzable la buena ciudadanía de las empresas que un Congreso proclive a la inercia. También al contrario, el Congreso (y la Casa Blanca) podría ejercer mayor influencia para lograr resultados más justos que ciertas empresas recalcitrantes. Hay ejemplos de ambos casos. Trabajando en conjunto, el CCSR y la OGR desempeñan papeles significativos en la implementación de las políticas medioambientales y de justicia social de la Iglesia. Los resultados son tangibles y calculables.

Apoyo de CCSR

El CCSR primordialmente implementa las políticas de la Iglesia más que recomendar políticas nuevas. Los comités encargados de la implementación dependen del personal o el respaldo de consultores para llevar a cabo su labor. Las reuniones presenciales de los comités, cuando sea que se reanuden después de la pandemia, están cubiertas por una subvención en bloque utilizada por todos los órganos interinos. Sin embargo, el personal y los costos de consultoría para la investigación y preparación de recomendaciones requieren otras fuentes de financiamiento. El CCSR tiene algunos miembros y consultores voluntarios que donan cantidades considerables de tiempo y trabajo en nombre del comité, pero se necesita mayor aporte de expertos y personal/respaldo de consultores. El CCSR comparte un ejemplo admonitorio que tristemente forma parte de sus 50 años de historia. Se menciona aquí para que quede en el registro histórico y con suerte puedan evitarse sucesos semejantes en el futuro. En 2009, el comité sobre Programa, Presupuesto y Finanzas de la

Convención General despojó por completo de fondos el presupuesto del comité. A partir de entonces y hasta 2016, la labor del comité quedó gravemente truncada, ya que recibía una asistencia mínima, aunque apreciada, de la oficina de Finanzas.

En 2016, el Presidente de la Cámara de Diputados señaló la merma de la labor del CCSR y designó a miembros avezados para ayudar a resucitarlo. El Obispo Presidente igualmente respondió a la inquietud acerca de la falta de apoyo monetario adecuado para la labor del comité y con la asistencia del Tesorero, asesoría de Mercy Investments Services, Inc., se buscó la participación de un ministerio de Sisters of Mercy of the Americas, una congregación de mujeres católicas romanas. El comité legislativo 18 de la Convención General de 2018 (Mayordomía e Inversión Socialmente Responsable) destacó la importancia de la labor del CCSR y propuso la resolución A296, la cual fue adoptada. La resolución A296 ordenaba que “el Consejo Ejecutivo mantenga una membresía independiente en el Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa”; que había vencido después de 2009, y ordenaba que “el Consejo Ejecutivo trate los gastos asociados con esta membresía, así como honorarios constantes por consultoría en inversiones socialmente responsables como gastos de gestión de inversiones, en vez de gastos del programa”. El ICCR, donde la labor de participación corporativa es coordinada entre todos nuestros asociados ecuménicos, celebró el regreso de la Iglesia Episcopal como miembro.

Contar con Mercy Investments ha sido un extraordinario impulso para la labor del comité. En vista de que Mercy es de por sí activa en el trabajo con accionistas, puede representarse a sí misma pero también al CCSR en muchas actividades de participación corporativa. Los miembros del CCSR participan en algunas de estas actividades pero no todos. Por lo tanto, la actuación de Mercy es un componente esencial de la labor del CCSR y proporciona informes regulares y ofrece oportunidades para la participación del CCSR en varios frentes. El contrato de Mercy para el período 2022-24 se estima en 130,000 dólares.

En el trienio 2019-21, el Consejo Ejecutivo le otorgó al CCSR 10,000 dólares adicionales para brindar asesoría en su labor de derechos humanos tras el llamado de la Convención General por una evaluación de inversión sobre derechos humanos. Esto proporcionó asesoría adicional a lo que Mercy puede ofrecer puesto que Mercy no puede asesorar sobre inversiones. Dicha asesoría para el próximo trienio en las áreas de derechos humanos y cambio climático sería de suma importancia para que el CCSR pueda abordar estos dos problemas mundiales. Una suma de 40,000 dólares anuales además del trabajo de Mercy permitiría un cúmulo de trabajo robusto en nombre de toda la Iglesia. Otra modesta suma de 5,000 dólares anuales permitiría realizar algunas actividades educativas con las diócesis y congregaciones e instituciones legadas. Mientras el Consejo Ejecutivo y el Comité sobre Programa, Presupuesto y Finanzas trabajan en pos del presupuesto del trienio 2022-24, el CCSR espera que puedan hallarse los medios para fortalecer el impacto del liderazgo del CCSR en el campo de responsabilidad corporativa mediante el fortalecimiento del personal y el respaldo de asesores, según la resolución A296 de la Convención General de 2018.

Mandato del CCSR:

El CCSR propone cambios a su mandato para 2022-24 a fin de reflejar de manera más exacta su alcance y labor:

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo, reunido en XXX, en fecha XXX, 2021, continúe el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo para lleve la responsabilidad de vigilar la cartera de inversiones de la DFMS y abogue por los valores de la Iglesia Episcopal tal como se expresan en las políticas de la Convención General y el Consejo Ejecutivo sobre asuntos medioambientales, sociales y de gobierno. Las áreas de interés especial son las siguientes, entre otras: Derechos Humanos (lo que incluye tráfico sexual y laboral), Salud y Seguridad (lo que incluye la seguridad de las armas de fuego), Cuidado de la Creación (lo que incluye el Cambio Climático), y Gobierno Corporativo y Rendición de Cuentas (lo que incluye la Diversidad en las Juntas Directivas Corporativas). El comité recomendará las acciones apropiadas al Consejo para propiciar la participación corporativa, lo que incluye resoluciones de los accionistas (que serán presentadas por el Tesorero u otro funcionario corporativo de la DFMS), diálogos, redacción de cartas y participación en la firma de cartas. La firma de cartas es aprobada por la Oficina de Relaciones Gubernamentales en cumplimiento con la política de la Iglesia y puede ser firmada por el Obispo Presidente, el Presidente de la Cámara de Diputados; el Tesorero, el Director de Relaciones Gubernamentales, un miembro o consultor designado del CCSR, según lo que sea más conveniente. Asimismo el comité supervisará las listas de empresas de las cuales no comprar de la DFMS y recomendará la desinversión según lo estipulado en las políticas correspondientes, y también puede recomendar que se hagan revisiones de dichas políticas para cumplir con la política ética de la Iglesia. El CCSR también revisará regularmente las directrices de votación por representación de la DFMS que se aplican a otras resoluciones de accionistas sugeridas por asociados religiosos o grupos de abogacía a fin de recomendar si la Iglesia Episcopal debe respaldarlas. El comité mantendrá una Cuenta de Abogacía (participaciones) de empresas con las cuales interactúa en una cartera de inversión separada en fomento de su labor, para lo que mantendrá básicamente el número mínimo de acciones y valor monetario que estipulan las regulaciones de la Comisión de Bolsa y Valores. De esta manera se evita que las acciones se vendan en medio de interacción con los accionistas.

El comité reporta y hace llegar recomendaciones al Consejo Ejecutivo mediante el Comité de Finanzas del Consejo y comité(s) permanente(s) sobre programas (nacionales e internacionales). Finanzas procesará las resoluciones del CCSR en consulta con los comités de programas. A medida que surjan asuntos durante el trienio, CCSR reenviará sus recomendaciones a la siguiente reunión del Consejo Ejecutivo. Una vez que el Consejo apruebe un asunto y la empresa con la que habrá diálogo, envío de carta o resolución de accionistas, el CCSR puede continuar con el asunto y la empresa durante la totalidad del trienio sin más intervención del Consejo. Se publicarán las minutas y otros documentos pertinentes en el sitio web público del CCSR de la Convención General.

El comité vigilará y aconsejará al Consejo sobre cambios en las regulaciones de la SEC. En la medida que haya recursos disponibles, el CCSR aconsejará a la Iglesia en general sobre las maneras y medios

de participación en inversiones con responsabilidad medioambiental y social para las diócesis, congregaciones e instituciones que tienen inversiones financieras. El CCSR puede trabajar con consultores voluntarios con experiencia en labores de responsabilidad corporativa. Se pueden contratar consultores remunerados a través de los gastos de gestión o asignaciones presupuestarias.

La membresía constará de nueve integrantes, entre ellos por lo menos un obispo, un presbítero o diácono y un laico. Al menos un integrante será miembro del comité de Finanzas del Consejo y al menos un integrante miembro de su(s) comité(s) de asuntos sociales/medioambientales, uno de ellos servirá de enlace entre el CCSR y el Consejo. El CCSR ayudará a facilitar un informe emitido por el Comité de Préstamos de Justicia Económica del Consejo por lo menos una vez en el trienio. Los enlaces entre el CCSR y el Comité de Inversiones también pueden ser designados con o sin derecho de voto. El personal del Departamento de Finanzas ayudará al comité bajo la dirección del Tesorero, y la Oficina de Relaciones Gubernamentales ayudará al comité bajo la dirección del Director de Relaciones Gubernamentales. El CCSR reportará a la Convención General a través del Libro Azul cumpliendo con sus deberes canónicos. Los integrantes serán nominados de manera conjunta por los Presidentes y electos por el Consejo Ejecutivo.

COMITÉ PARA LA EVALUACIÓN DE SUBVENCIONES DEL FONDO CONANT DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

El Rvmo. Brian Thom, <i>Presidente</i>	Idaho, VIII	2021
La Rvda. Anne E. Kitch	Newark, II	2021
Canónigo Dr. Steven Nishibayashi	Los Angeles, VIII	2021
El Rvmo. Dabney T. Smith	Southwest Florida, IV	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

El comité recibió la asistencia extraordinaria de la Sra. Ann Hercules, asociada del Ministerio Más Allá de la Iglesia Episcopal y Subvenciones.

Resumen de actividades

Comité para la Evaluación de Subvenciones del Fondo Conant del Consejo Ejecutivo tiene la tarea de recibir, evaluar y recomendar la asignación de fondos financiados por el Fideicomiso 649 para el Fondo William Schubael Conant. Las subvenciones Conant otorgan fondos para mejorar la educación teológica que se imparte en los seminarios. Específicamente, las subvenciones se orientan a apoyar la investigación académica en el ámbito teológico, la preparación de libros de texto y el desarrollo de cursos que lleve a cabo la docencia, normalmente durante periodos sabáticos, en los seminarios Episcopales reconocidos de Estados Unidos.

Se otorgaron subvenciones a 19 beneficiarios con un total de \$128,515.00 dólares durante el año escolar 2019-2020; así como \$125,450.00 a 13 beneficiarios para el año escolar 2020-2021. Se les informó a todos los beneficiarios que la implementación de sus subvenciones deberá conformarse con todas y cada una de las normas relacionadas con COVID-19 que pudieran existir a la fecha de la misma.

COMITÉ DE REVISIÓN DE SUBVENCIONES DEL FONDO CONSTABLE DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

Sr. George Wing, <i>Presidente</i>	Colorado, VI	2021
El Rvdo. Canónigo James Callaway, D.D.	New York, II	2021
Canóniga Noreen Duncan	New Jersey, II	2021
La Ilma. Rose H. Sconiers	Western New York, II	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

El Comité expresa su gratitud por la ayuda administrativa recibida del Rvdo. Tom Brackett, la Sra. Ann Hercules, la Sra. Margareth Crosnier de Ballaistre, la Rvda. Dra. Molly James y la Rvda. Melanie Mullen.

Mandato

GAM 013 (2011) Ampliar la participación de la iglesia en general dentro del proceso de revisión de solicitudes e involucrar con mayor prontitud al Consejo Ejecutivo en dicho proceso. La membresía incluye tres miembros del Comité Permanente del Consejo Ejecutivo sobre Misión y Ministerio Local, una persona de la Oficina de la Convención General, una persona con amplia experiencia, una persona de la Oficina de Finanzas y una persona del equipo de trabajo con responsabilidad sobre el programa del Departamento de Misiones del Centro de la Iglesia. El Presidente y el Vicepresidente hacen los nombramientos.

Resumen del Trabajo

Historia y Propósitos

Las subvenciones del Fondo Constable reciben su nombre en honor a Marie Louise Constable, quien fue una visionaria filántropa. En 1935, durante la Gran Depresión, la Sra. Constable hizo una donación monetaria a la iglesia para establecer el Fondo Constable. Su deseo e intención de aportar periódicamente al fondo durante su vida se cumplió y culminó con una última donación muy generosa al fallecer en 1951. El testamento de Constable señala en su contenido que el fondo existe “a perpetuidad ... para destinar el ingreso neto en beneficio de la Sociedad [Misionera Nacional y Extrajera], preferentemente al trabajo de educación religiosa no incluido en el presupuesto de la Sociedad”. Las subvenciones se destinan en su mayoría a la educación religiosa en cumplimiento con los deseos de la Sra. Constable y con las resoluciones del Consejo Ejecutivo referentes al Fondo Constable.

Para los propósitos del Fondo Constable, la educación religiosa se define de la siguiente manera: La educación religiosa prepara a los cristianos para un servicio activo por medio de un proceso de reflexión crítica sobre los acontecimientos de la vida cotidiana a la luz del Evangelio También es un procedimiento por el cual analizamos y reflexionamos acerca del grado de devoción con que nos involucramos en ese servicio y en la formación. Cuando aprende a ver con mayor claridad la presencia viva de Dios en el mundo (Padre, Hijo y Espíritu Santo), un cristiano está preparado para un servicio amoroso a Dios, al prójimo y a toda la creación, semejante a Dios. (Adaptado de “Un Llamado a Enseñar y Aprender, una guía catequética para la Iglesia Episcopal”).

Reuniones:

El Comité de Revisión de Subvenciones del Fondo Constable se reunió en las siguientes fechas: 10 de mayo de 2019, 17 de septiembre de 2019, 11 de octubre de 2019, 4 de diciembre de 2019, 1 de mayo de 2020, 1 de junio de 2020 y 18 de noviembre de 2020. Hay una reunión programada para el 4 de febrero de 2021. El Comité espera reunirse al menos en dos ocasiones más en 2021. Todas las reuniones son teleconferencias por Zoom y conferencias telefónicas.

Solicitudes:

Cada una de las nueve provincias de la Iglesia Episcopal pueden presentar una solicitud. Los individuos, las congregaciones y las diócesis deben presentar sus propuestas de subvención a sus provincias para su consideración como la solicitud oficial de subvención de cada provincia. Cada uno

de los cuerpos interinos, como las Comisiones Permanentes, los Grupos de Trabajo y otros comités pueden presentar una solicitud. Las Oficinas del Programa y los Departamentos de Personal de la Iglesia Episcopal también pueden ingresar su propia solicitud individual. No se aceptan solicitudes de subvención cuando se tienen fondos suficientes a través del presupuesto de la Iglesia.

El Trabajo del Comité de Revisión de Subvenciones del Fondo Constable:

En 2019, el Comité participó en una verificación continua del proceso de solicitud de subvenciones y de revisión. Los avisos y formularios de solicitud están disponibles en línea en el sitio Web de la Iglesia, www.episcopalchurch.org. Las solicitudes de subvención se presentan por Internet en Formstack. El Comité ha desarrollado una evaluación en línea para uso interno, como una herramienta de apoyo para tomar consideraciones y emitir recomendaciones sobre las solicitudes de subvención. El Comité consulta con la Oficina de Finanzas para determinar si la subvención propuesta es candidata a recibir financiamiento por medio del presupuesto de la Iglesia, lo que la haría inelegible para una subvención del Fondo Constable. En 2020, el Comité tomó en consideración el efecto de la pandemia de COVID-19 como parte de su proceso de revisión de subvenciones. El Comité presenta sus recomendaciones de subvención ante el Comité Permanente Conjunto sobre Misión dentro de la Iglesia del Consejo Ejecutivo para su revisión y aprobación antes de ser sometidas a la consideración de este último. El Comité recomendó subvenciones en 2019 y 2020. El ciclo de subvenciones para 2021 se encuentra actualmente en curso.

Subvenciones de 2019:

En 2019, el Comité de Revisión de Subvenciones del Fondo Constable recomendó un total de \$209,000.00 dólares en subvenciones destinadas lo siguiente:

1. Departamento de Formación de Fe (Personal) – Apoyo para los Cuerpos de Servicios Episcopales, \$35,000.00 dólares
2. Comisión Permanente para la Misión Mundial – Programa de Estudio sobre Tierra Santa, \$60,000.00 dólares
3. Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa (Do88) – Peregrinos en el Camino a Emaús (una conferencia), \$58,000.00 dólares
4. Jerusalem Peacebuilders (Provincia I) - Benditos sean los Pacificadores: Cómo empoderar a los jóvenes para ministerios de paz y justicia interreligiosos, \$20,000.00 dólares
5. Oficina de Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas (Personal) - “Abraham: De Uno, Muchos”, \$36,000.00 dólares

Subvenciones en 2020:

En 2020, el Comité de Revisión de Subvenciones del Fondo Constable recomendó un total de \$209,500.00 dólares en subvenciones destinadas a lo siguiente:

1. Oficina de Ministerios Indígenas - Capacitación sobre la Doctrina del Hallazgo, \$34,000.00 dólares
2. Oficina de Aliados Mundiales - Conjunto de Herramientas para la Misión Mundial, \$50,000.00 dólares
3. Comisión Permanente sobre Liturgia y Música- Reuniones Litúrgicas, \$2,500.00 dólares
4. Comisión Permanente para la Misión Mundial – Proyecto de Educación sobre Guerra Justa para Capellanes Militares, \$43,000.00 dólares
5. Provincia I-Cómo Preparar Líderes Laicos, \$19,000.00 dólares
6. Provincia III – Cómo Comprender el Abuso de Sustancias, \$7,500.00 dólares
7. Provincia IV – Peregrinaje hacia los Campos (Acercamiento a los Agricultores Migrantes), \$15,000.00 dólares
8. Provincia VII – Cumbre de Iglesias Pequeñas y Rurales, \$4,500.00 dólares
9. Provincia VIII – Juega, Reza y Brilla (Iglesia Episcopal de St. John, Indio, CA), \$34,000.00 dólares

Subvenciones en 2021:

El ciclo de subvenciones para 2021 está en curso. La fecha límite para presentar solicitudes para 2021 es el 5 de febrero del mismo año. Una vez que termine el proceso de recepción y consideración de las solicitudes de subvención de 2021, el Comité enviará sus recomendaciones al Comité Permanente Conjunto sobre Misión dentro de la Iglesia del Consejo Ejecutivo para su revisión y aprobación antes de someterlas a la consideración de este último.

COMITÉ DE REVISIÓN DE SUBVENCIONES DEL FIDEICOMISO ROANRIDGE DEL CONSEJO EJECUTIVO

Miembros

Sr. George Wing, <i>Presidente</i>	Colorado, VI	2021
El Rvdo. Canónigo James Callaway, D.D.	New York, II	2021
Canóniga Noreen Duncan	New Jersey, II	2021
El Rvdo. Evan Fischer	Ohio, V	2021
La Rvda. Canóniga Katherine Harrigan	Central Pennsylvania, III	2021
La Ilma. Rose H. Sconiers	Western New York, II	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

El Comité expresa su gratitud por la ayuda administrativa recibida de: la Sra. Ann Hercules, la Rvda. Dra. Molly James, la Sra. Cecilia Malm y la Rvda. Melanie Mullen.

Mandato

HISTORIA: La familia Cochel originalmente donó una granja en Missouri llamada Roanridge a la Iglesia Episcopal para ofrecer un sitio único donde los clérigos episcopales, seminaristas y laicos pudieran aprender sobre las actividades agrícolas y la estructura de las comunidades rurales. Por medio de programas educativos como conferencias, seminarios e institutos, la empresa sin fines de lucro que administraba Roanridge buscó ayudar al clero episcopal y al laicado a servir mejor a las comunidades de las zonas rurales y pueblos pequeños de Estados Unidos. Con el tiempo, se vendió la granja y se estableció el Fideicomiso Roanridge.

PROPÓSITO DEL FIDEICOMISO: Los intereses generados por el Fideicomiso Roanridge deben usarse específicamente para capacitar a los clérigos de los pueblos y el campo, y a los trabajadores rurales cristianos de la Iglesia Episcopal.

QUÉ HAY DISPONIBLE: El Fideicomiso Roanridge genera aproximadamente fondos por \$160,000 dólares que se distribuyen año con año.

QUIÉN ADMINISTRA EL FIDEICOMISO: El Departamento de Misión de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) administra el Fideicomiso Roanridge.

Resumen del Trabajo

Historia y Propósitos del Fideicomiso Roanridge:

El Fideicomiso Roanridge fue establecido en honor a la donación de una granja productora en Missouri que hizo la familia Cochel a la Iglesia Episcopal. En 1976, después de la venta de la granja Roanridge, con lo recaudado, el Consejo Ejecutivo creó el Fideicomiso William A., Caroline F. Cochel y Roanridge, ahora conocido como el Fideicomiso Roanridge. El Consejo Ejecutivo dio instrucciones para que las subvenciones del Fideicomiso Roanridge se usaran específicamente para capacitar al ministerio de los pueblos y el campo, y a los trabajadores rurales cristianos de la Iglesia Episcopal. Los fondos para las subvenciones provienen de los ingresos que genera el Fideicomiso Roanridge.

Las subvenciones del Fideicomiso Roanridge apoyan modelos creativos de desarrollo de liderazgo y capacitación para laicos y clérigos de pequeños pueblos y comunidades rurales en toda la Iglesia Episcopal. El otorgamiento de estas subvenciones confirma que las generosas donaciones y el testimonio único generan un efecto en las comunidades rurales. Son una pieza clave del “Movimiento de Jesús” para formar líderes que sostengan la esperanza, la salud y la creatividad en localidades a menudo ignoradas o con pocos recursos. Los beneficiarios de una subvención del Fideicomiso Roanridge representan año con año el gran potencial, la diversidad y la resiliencia arraigada en Jesús que existen en las comunidades rurales y los pueblos pequeños.

Reuniones:

El Comité de Revisión de Subvenciones del Fideicomiso Roanridge se reunió en videoconferencias por Zoom y en conferencias telefónicas en las siguientes fechas: 10 de mayo de 2019, 29 de mayo de 2019, 13 de enero de 2020, 29 de enero de 2020 y 23 de septiembre de 2020. El Comité espera reunirse al menos en tres ocasiones en 2021.

El Trabajo del Comité de Revisión de Subvenciones del Fideicomiso Roanridge:

En 2019, el Comité participó en una revisión continua de la solicitud de subvenciones y el proceso de revisión. Los avisos y formularios de solicitud están disponibles en línea en el sitio Web de la Iglesia, www.episcopalchurch.org. Las solicitudes de subvención se presentan por Internet en Formstack. El Comité ha desarrollado una evaluación en línea para uso interno, como una herramienta de apoyo para tomar consideraciones y emitir recomendaciones sobre las solicitudes de subvención. El Comité presenta sus recomendaciones de subvención ante el Comité Permanente Conjunto sobre Misión dentro de la Iglesia del Consejo Ejecutivo para su revisión y aprobación antes de ser sometidas a la consideración de este último. El Comité recomendó subvenciones en 2019 y 2020. El ciclo de subvenciones para 2021 actualmente está en curso.

Subvenciones en 2019:

Se recomendaron 13 subvenciones en 2019 por un total de \$208,843.00 dólares.

1. Aceptar la Abundancia: Cómo Cultivar los Recursos Vocacionales en Comunidad, Diócesis de California: \$20,000.00 dólares
2. Iglesia Salvaje (Wild Church): Capacitación para la Iglesia fuera de la frontera de la Península Superior, Diócesis del Norte de Michigan: \$20,000.00 dólares
3. Programa de Capacitación para Atender y Compartir del Jardín de la Esperanza de San Marcos, Diócesis de Georgia: \$9,770.00 dólares
4. Proyecto de Liderazgo Grace, Diócesis de Nueva York: \$20,000.00 dólares
5. Granja Harbor Roots: Capellanes en el Puerto Olympia: \$20,000.00 dólares
6. Centros de Misión de Colaboración Empresarial de la SSFM, Diócesis de Pennsylvania \$15,000.00 dólares
7. CPE para Cuidadores Pastorales Laicos, Diócesis de Los Ángeles \$10,000.00 dólares
8. Campamento de Entrenamiento para Liderazgo, Diócesis de Missouri: \$15,000.00 dólares
9. Cómo Formar Líderes en Diócesis Principalmente Rurales y Culturalmente Diversas, Diócesis de Olympia (para las Diócesis de Olympia y Río Grande) \$10,098.00 dólares
10. Ministerio Migrante y Rural, Universidad Rural del Pueblo, Diócesis de Rochester: \$20,000.00 dólares
11. ChurchLands, Diócesis del Oeste de Michigan. \$18,975.00 dólares
12. Campamento y Centro de Conferencias Waycross, Diócesis de Indianapolis: \$15,000.00 dólares
13. Cómo Cocrear la Amada Comunidad, Diócesis del Sur de Ohio: \$15,000.00 dólares

Subvenciones en 2020:

Se recomendaron 16 subvenciones en 2020 por un total de \$209,110.00 dólares.

1. Cómo Crear Sa' a naghái bik'e hózhó, Diócesis de Navajoland, \$19,540.00 dólares
2. Educación Teológica en Honduras, Diócesis de Honduras, \$20,000.00 dólares
3. Formados para Transformar, Diócesis de Cuba, \$5,940.00 dólares
4. Capacitación de Catequistas Diáconos de Karein, Personal/Diócesis de Tennessee, \$20,000.00 dólares
5. Asesoría de Liderazgo, Diócesis de Fond du Lac, \$19,000.00 dólares
6. Cumbre de Iglesias Rurales y Comunidades de Aprendizaje, Diócesis de Iowa, \$15,750.00 dólares
7. Ministerio Bivocacional de Amplio Espectro, Diócesis de New Hampshire, \$16,000.00 dólares
8. Free Range Priest, Diócesis de Carolina del Norte, \$7,000.00 dólares
9. Oportunidades de Transformación, Fundación de la Iglesia Episcopal/Diócesis de Minnesota, \$10,000.00 dólares
10. Mentoría de Backstory Preaching, Diócesis del Oeste de Kansas, \$10,000.00 dólares
11. Necesidades Especiales de Niños Marginados, Diócesis de Missouri, , \$8,000.00 dólares
12. ROCSTARS, Diócesis de Oregon, \$10,000.00 dólares
13. Escuela A.C. Marble de Formación Teológica, Diócesis de Mississippi, \$10,000.00 dólares
14. Cómo Sanar Traumas a través de la Sanación de los Recuerdos, Diócesis de Kansas, \$10,000.00 dólares
15. Cuidado de Parientes en Keystone-Northfork, Diócesis de Virginia del Oeste, \$10,000.00 dólares
16. Taller de Cantos Congregacionales, Diócesis de Maryland, \$2,880.00 dólares

Subvenciones en 2021:

El Comité ha recibido 16 solicitudes de subvención para 2021. Una vez que termine el proceso de consideración de las solicitudes de subvención para 2021, enviará sus recomendaciones al Comité Permanente Conjunto sobre Misión dentro de la Iglesia del Consejo Ejecutivo para su revisión y aprobación antes de someterlas a la consideración de este último.

COMITÉ DE BECAS ESCOLARES

Miembros

El Rvdo. Canónigo E. Mark Stevenson, <i>Presidente</i>	Louisiana, IV	2021
Sr. N. Kurt Barnes	New York, II	2021
La Rvda. Theodora Brooks	New York, II	2021
Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre	New York, II	2021
La Rvda. Angela Goodhouse	North Dakota, VI	2021
Sra. Andrea McKellar	South Carolina, IV	2021
Sra. Raphaelle Sondak		2021

Agradecimientos:

El comité recibió la asistencia excepcional de la Sra. Ann Hercules, asociada del Ministerio Más Allá de la Iglesia Episcopal y Subvenciones.

Mandato

Programa de Becas

Como resultado de legados, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante en los Estados Unidos de América (Domestic and Foreign Missionary Society of the Protestant Episcopal Church, DFMS), pone a disposición una modesta cantidad de becas que ayudan a estudiantes matriculados principalmente en la educación teológica y la formación especializada. La financiación del programa procede de los dividendos anuales de los fondos fiduciarios designados, establecidos por donantes generosos. Varios otros fideicomisos benefician a los hijos de actuales y antiguos misioneros.

Actualmente hay cuarenta y tres fondos fiduciarios disponibles para becas. El fondo fiduciario de becas más antiguo, el Fondo Mary E. Hinman, se estableció en 1879.

El programa es administrado por un Comité de Becas compuesto por un miembro del Consejo Ejecutivo, un miembro de la iglesia en general, el canónigo del personal del Obispo Presidente para el Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal, el Director de Recursos Humanos y representantes de varios

ministerios de la Iglesia Episcopal y la Oficina del Tesorero. El Comité Becas se reúne una vez al año durante la primavera para evaluar solicitudes y conceder becas.

Antes de dicha reunión, los subcomités también se juntan para hacer sus selecciones correspondientes. Los subcomités consisten del misionero y otras personas seleccionadas de cada ministerio participante (por ejemplo: negros, asiáticos, nativoamericanos, entre otros).

Resumen de actividades

La Iglesia Episcopal otorga becas de hasta \$10,000 dólares para fines educativos a una variedad de constituyentes dentro de la comunidad episcopal en general. Las becas se derivan de los ingresos anuales de fondos fiduciarios designados, establecidos por donantes generosos a través de legados a la Iglesia Episcopal.

El programa es administrado por un Comité de Becas compuesto por un miembro del Consejo Ejecutivo, un miembro de la iglesia en general, el canónigo del Obispo Presidente para el Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal, el Director de Recursos Humanos y representantes de varios ministerios de la Iglesia Episcopal y la Oficina del Tesorero. Antes de la reunión del Comité de Becas, los subcomités también se juntan para hacer sus recomendaciones correspondientes. El Comité Becas evalúa las solicitudes y aprueba las becas recomendadas.

Algunas de las becas benefician a alumnos inscritos en educación y capacitación teológica. Existen otras becas para la formación educativa de las comunidades étnicas, hijos de misioneros, obispos y el clero, y otros grupos que abarcan una amplia gama de requisitos. Actualmente hay cuarenta y tres fondos fiduciarios disponibles para becas. El fondo fiduciario de becas más antiguo, el Fondo Mary E. Hinman, se estableció en 1879.

Durante el año académico 2019-2020, se concedieron becas por un total de \$366,122.16 dólares a 110 estudiantes; durante el año académico 2020-2021, se concedieron becas por un total de \$383,810.83 dólares a 128 estudiantes.

COMITÉ SOBRE ANTIRRACISMO Y RECONCILIACIÓN DEL COMITÉ EJECUTIVO

Miembros

Sr. James McKim, <i>Presidente</i>	New Hampshire, I	2021
La Rvda. Yamily Bass-Choate	New York, II	2021
Dra. Frances Dannenberg	Pittsburgh, III	2021
El Rvdo. Canónigo John Kitagawa	Arizona, VIII	2021
El Rvdo. Emilio Martin Fumero	Dominican Republic, IX	2021
Sra. Ayesha Mutope-Johnson	Texas, VII	2021
La Rvda. Susie Shaefer	Michigan, V	2021
La Rvda. Dra. Angela Shepherd	Atlanta, IV	2021
El Ven. Paul Sneve	South Dakota, VI	2021
El Rvmo. Morris K. Thompson, Jr.	Louisiana, IV	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

La formación actual del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo (ECCAR) se instauró mediante la Resolución 2015-A023 de la Convención General. Se nombró a representantes de todas las provincias.

Nos gustaría agradecer a los miembros del Comité que se quedaron con nosotros en este trienio:

- Sr. James McKim, representante de la Provincia I
- Ven. Paul Sneve, representante de la Provincia VI
- Sra. Ayesha Moutope-Johnson, representante de la Provincia VII
- Rvda. Angela Shepherd, representante de la Provincia IV, que se mudó de la Provincia III
- Rvdo. Emilio, representante de la Provincia IX

Los nuevos miembros para el trienio fueron:

- Sr. Brian Romano, representante de la Provincia II
- Dra. Frances Dannenberg, representante de la Provincia III
- Rvda. Susie Shaefer, representante de la Provincia V
- Rvdo. Canónigo John Kitagawa (Vicepresidente), representante de la Provincia VIII
- Rvmo. Morris Thompson, representante de la Cámara de Obispos

Se realizó la reestructuración del Consejo Ejecutivo a raíz de la Convención General de 2018. Por consiguiente, durante los primeros meses del trienio no se tuvo ningún coordinador de enlace con el Consejo Ejecutivo con quien fuera posible pedir orientación.

El Sr. Brian Romano abandonó el Comité en el mes de mayo de 2019. La Rvda. Yamily Bass-Choate lo sustituyó en mayo de 2020.

Agradecimientos:

En marzo de 2019, el Consejo Ejecutivo seleccionó al Canónigo Noreen Duncan para que se integrara al Comité en calidad de Coordinador de Enlace del Consejo Ejecutivo en el Comité Permanente Conjunto de la Misión dentro de la Iglesia Episcopal, adscrito al Consejo Ejecutivo. El Comité quisiera hacerle patente su agradecimiento por el apoyo brindado.

La Coordinadora de Personal, la Sra. Heidi Kim, dejó el Comité en el mes de abril. El Rvdo. Isaiah “Shaneequa” Brokenleg la sustituyó en junio de 2020.

Desde la primavera de 2018, el Rvdo. Timothy Seamans ha fungido como Representante Especial de la Juventud. En marzo de 2019, se mudó a California y abandonó el Comité. No se nombró a ningún sustituto.

Quisiéramos agradecer a la Rvda. Dra. Stephanie Spellers, Canóniga de Evangelización, Conciliación y Atención de la Creación, así como al Sr. Byron Rushing, vicepresidente de la Cámara de Diputados, por su participación en las distintas reuniones.

Mandato

2018-A043

Se resuelve, que se modifique el mandato del Comité sobre Antirracismo del Comité Ejecutivo, de modo que establezca lo siguiente:

“Este Comité tiene como tarea apoyar y supervisar las labores de la Iglesia en respuesta a las resoluciones adoptadas por la Convención General en relación con la erradicación del pecado del racismo de la vida de la Iglesia al:

Reconocer y desarrollar su labor de sanación, justicia y reconciliación raciales como elemento fundamental e indispensable de la formación cristiana, brindar apoyo a la labor de Convertirnos en la Amada Comunidad: El Compromiso a Largo Plazo que tiene la Iglesia Episcopal con la Sanación, la Justicia y la Reconciliación Raciales, recomendar las mejores prácticas para disgregar la formación racista, recabar información acerca de las diócesis y las provincias en relación con sus casos de éxito y desafíos en el cumplimiento de los requisitos canónicos y la Resolución 2000-B049 de la Convención General al ofrecer capacitación antirracista, así como compartir, cada año, sus hallazgos con el Consejo Ejecutivo”.

Resumen de actividades

Además del mandato que se menciona líneas arriba, las funciones del Comité también se rigen por la Resolución 2018-A045 de la Convención General, que a la letra establece:

*“Se resuelve, que reconozcamos que no todas las diócesis han seguido el espíritu de la formación antirracista, tal como lo exige el Título III o la Resolución 2000-Bo49 de la Convención General, acerca de la capacitación de todas las personas en ordenación y liderazgo laico; y *asimismo**

*Se resuelve, que reconozcamos que la labor de disgregación del racismo es un elemento fundamental de la formación espiritual; y *asimismo**

*Se resuelve, que la 79ª Convención General reafirme la necesidad y la importancia de la formación antirracista para las personas en puestos de liderazgo de ordenación y laico de la Iglesia Episcopal, incluidas todas las personas en ordenación, personal profesional y todas aquellas personas que tengan un nombramiento o elección dentro de los comités, comisiones, agencias, grupos de trabajo y consejos directivos; y *asimismo**

*Se resuelve, que se inste al personal del Comité sobre Antirracismo del Consejo Ejecutivo y de la Iglesia Episcopal, al igual que a los profesionales del Centro Absalom Jones para la Curación Racial y Formación Cristiana, a que trabajen juntos para seguir expandiendo los recursos disponibles para capacitaciones que puedan adaptarse a distintos contextos y que atiendan una amplia gama de opresiones de naturaleza múltiple e transversal que imperan en la sociedad, además de mantener en línea una lista de programas y planes de estudio sugeridos conforme vayan desarrollándose, los cuales puedan usar los facilitadores en capacitaciones antirracismo; y *asimismo**

*Se resuelve, que el liderazgo laico y en ordenación de la Iglesia Episcopal también participe en formación y educación espiritual continuas que se centren en la sanación, la justicia y la reconciliación raciales como parte del compromiso que tiene nuestra Iglesia con Convertirnos en la Amada Comunidad; y *asimismo**

Se resuelve, que todos y cada uno de los comités, comisiones, agencias, grupos de trabajo y consejos directivos, así como todas y cada una de las provincias y diócesis, lleven un registro de todas las personas que hayan participado en las capacitaciones, así como que elaboren un informe anual que presentarán al Consejo Ejecutivo mediante el Comité sobre Antirracismo del Comité Ejecutivo el 1º de enero de cada año, en el cual se indique la cantidad de personas que participaron en la capacitación, así como otras oportunidades de formación en Convertirnos en la Amada Comunidad que se hayan ofrecido, y que el Consejo reporte esta información a las futuras Convenciones Generales hasta el momento en que el Comité sobre Antirracismo del Consejo Ejecutivo o su órgano sucesor decida que ya no es necesario.”

El trienio inició con un mandato que parecía tener una naturaleza contradictoria en relación con las resoluciones que se habían aprobado anteriormente (en particular, 2015-A022 y 2018-A045 de la CG). El Comité destinó los primeros meses del trienio a trabajar con el personal así como el Comité

Permanente Conjunto de la Misión dentro de la Iglesia Episcopal del Consejo Ejecutivo a tratar de encontrar un punto de convergencia en estas controversias. Las controversias aún persisten. Establecemos una resolución para aclarar estas controversias.

El trienio anterior ha sido uno de los más desafiantes de nuestra historia. El liderazgo de los Estados Unidos parece haber dividido a la nación a tal grado que muchos sienten que no se había visto algo así desde la Guerra Civil de EE.UU. Dadas las condiciones en las que nos encontramos, el Comité comprendió que la necesidad de la labor que se le había encomendado era más importante que nunca.

La buena noticia es que la Iglesia mantiene su compromiso con la reconciliación racial. Parece haber una mayor necesidad en lo que respecta a esta labor. Están destinándose cada vez más recursos a esa labor al mismo tiempo que cobra una mayor importancia.

El Comité tuvo reuniones muy activas en Zoom, celebradas cada mes durante el trienio, con excepción de los recesos en los meses de verano y diciembre.

La presente sección describe las labores del Comité en relación con el cumplimiento de su mandato, tal como lo establecen las resoluciones 2018-A043 y 2018-A045 de la GC.

Resoluciones 2018-A043 de la CG

Reconocimiento y desarrollo de su labor de sanación, justicia y reconciliación raciales como un elemento fundamental e indispensable de la formación cristiana

En general, el Comité reflejó la importancia de la Teología en su albor y en la labor de reconciliación racial y antirracismo de la Iglesia. Cada una de nuestras reuniones inició y terminó con una oración. Muchas de las oraciones seguían los sentimientos del profeta Miqueas, cuyas lecciones dictaban que el Señor nos exige “hacer justicia, amar la misericordia y caminar humildemente con nuestro Dios”.

Los resultados de la elección de 2016 y el proceder de muchos en puestos de poder hizo patente ante el Comité que, contrario a las creencias populares, la elección de un presidente afroamericano no marcó el final del racismo en los Estados Unidos. Al contrario, generó una reacción adversa hacia la gente de color. Esta reacción adversa ha tenido un impacto negativo en gente de todo el mundo.

El Comité reconoce que hay gente en la Iglesia que no ha cumplido el objetivo de la Marca de la Misión n.º 4: “tratar de transformar las estructuras injustas de la sociedad, enfrentar la violencia de toda índole y buscar la paz y la reconciliación”. Seguiremos presentando pruebas de que hay gente en las diócesis de EE.UU. y en el extranjero que no vislumbran plenamente la influencia y el impacto del racismo en la vida de la gente. Estas son las personas que el Comité considera que es necesario invitar a que sigan el Pacto Bautismal de “respetar la dignidad de todo ser humano” así como cumplir el objetivo de la Marca de la Misión n.º 4.

Tal como tuvo a bien mencionarlo el Obispo Presidente Michael Curry el 1º de julio de 2020 acerca del uso que le dio el Presidente a la Iglesia Episcopal de St. John como plataforma de una retórica

divisionista, “Por George Floyd, por todos los que han sufrido innecesariamente y por todos nosotros, necesitamos líderes que nos ayuden a ser *una nación, a ojos de Dios, con libertad y justicia para todos*”, reafirmamos la labor en materia de antirracismo, reconciliación, sanación y justicia raciales para que se convierta en un elemento fundamental tanto de la formación cristiana como en el desarrollo del liderazgo de la Iglesia, esto con el fin de que estemos en posición de contribuir a que se desarrollen líderes que encarnen esas palabras.

Apoyo a la labor de Convertirnos en la Amada Comunidad: El Compromiso a Largo Plazo de Sanación, Justicia y Reconciliación Raciales de la Iglesia Episcopal

Vemos con beneplácito la labor del personal que define lineamientos como el de Convertirnos en la Amada Comunidad así como su compromiso en toda la Iglesia, al igual que el trabajo realizado por nuestro Coordinador de Enlace, el Rvdo. Brokenleg, que colaboró con las Diócesis de Oregon, Olympia, Dakota del Sur, San Diego, Long Island, Colorado, Nebraska, Minnesota y Fond du Lac.

El Comité emprendió varias acciones para contribuir a las labores de Convertirnos en la Amada Comunidad.

- El Rvdo. Kitagawa formó parte del Comité de Convertirnos en la Amada Comunidad del Obispo Presidente, que llevó a cabo la Cumbre de Convertirnos en la Amada Comunidad, tal como lo establece el mandato de la Resolución 2018-A228 de la CG (a la que asistieron varios miembros del Comité), así como el Programa de Becas de Convertirnos en la Amada Comunidad, que otorgó \$187,800 en becas en toda la iglesia en tres etapas: 1) \$64,400; 2) \$35,600; 3) \$87,800.
- Para cumplir con el compromiso de la Iglesia con la traducción y la interpretación, el Sr. McKim se reunió con el Director de Operaciones de la Iglesia, Geoff Smith, y su personal, al igual que con la Sra. Jane Cislucyis, Presidenta del Comité Permanente Conjunto de Gobernanza y Operaciones. La Sra. Cislucyis indicó que su Comité atendería el caso.
- El Ven. Sneve presentó lo que hace ECCAR, la forma en que nuestro trabajo incide en las vidas de las personas que pertenecen a las Primeras Naciones en la Iglesia, así como información acerca del Marco de Trabajo de Capacitación en Reconciliación Racial/Antirracismo como una herramienta que les sea útil en su trabajo, con el fin de incluir capacitación Antirracismo en sus Provincias, Diócesis e Iglesias en Winter Talk, esto en enero de 2020.
- El Sr. McKim participó en el análisis del Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos (también conocido como Inventario de Compromiso con la Justicia y Sanación Racial Diocesana). El Sr. McKim y el Rvdo. Brokenleg presentaron al Comité un resumen de la revisión inicial. Al final, se cargará la información en el Mapa de Activos Episcopales, que se encuentra en la dirección <https://www.episcopalassetmap.org/maps/diocesan-offices>, para que todas las personas puedan consultarla en relación con las actividades que se han realizado en toda la Iglesia en materia de reconciliación racial.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Como nunca antes, el informe del Libro Azul de 2018 del Comité presentó información del trabajo que ha realizado la Iglesia hacia la reconciliación racial. La información que se presenta en este Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos muestra una perspectiva más integral de las labores que ha llevado a cabo la Iglesia en cuanto a la reconciliación racial. Aún están analizándose los datos de ese Inventario.

Albergamos la esperanza de que el personal que se integre en un futuro llevará a cabo este inventario cada año con el propósito de dar cumplimiento al mandato que tiene el Comité en cuanto al levantamiento de estos datos. Para las diócesis que no respondan, esperamos que los miembros de ECCAR se pongan en contacto personalmente con los miembros de las diócesis que no respondieron y les soliciten la información. Lo anterior es en respuesta a que el Comité, con su tiempo y recursos limitados, no ha podido realizar el trabajo anual que le dicta el mandato.

El Sr. McKim, el Rvdo. Kitagawa, el Canónigo Duncan y el Sr. Rushing participaron en el análisis de la Auditoría de Justicia Racial que llevó a cabo el Instituto de la Misión y el personal. Ellos fueron quienes, con el Rvdo. Brokenleg, revisaron los hallazgos preliminares con el Comité.

El Ven. Sneve presentó sus comentarios acerca de la Conferencia de la Nueva Comunidad en agosto de 2020, que, una vez más, congregó a la gente de color para analizar la manera en que viven el principio de Convertirnos en la Amada Comunidad.

El Sr. McKim presentó sus comentarios en cuanto a la actualización de las páginas de Reconciliación Racial del sitio web episcopalchurch.org.

Mediante la labor que ha realizado cada uno de los miembros del Comité al llevar a cabo un acercamiento con sus respectivas diócesis, creamos una Lista de Contactos de Reconciliación Racial Diocesana.

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
Provincia I	Provincia de Nueva Inglaterra	Diócesis de Connecticut (Hartford)	Rvda. Marjory Chapman
		Diócesis de Maine (Portland)	Elizabeth Ring
		Diócesis de Massachusetts (Boston)	Rvda. Rebecca Black/Becky Alden

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Nuevo Hampshire (Concord)	James McKim
		Diócesis de Rhode Island (Providence)	Rvda. Cara Rockwell
		Diócesis de Vermont (Burlington)	Maurice Harris
		Diócesis de Rhode Island	Centro para la Reconciliación
		Diócesis del Oeste de Massachusetts (Springfield)	Rvdo. Harvey Hill/Lee Cheek
Provincia II	Las Provincias Atlánticas Internacionales o Provincia de Nueva York y Nueva Jersey	Diócesis de Albany (Albany)	
		Diócesis del Centro de Nueva York (Syracuse)	Rvda. Dra. Dena Cleaver-Bartholomew
		Convocación de las Iglesias Episcopales de Europa (París)	
		Diócesis de Cuba (Habana)	
		Diócesis de Haití (Puerto Príncipe)	
		Diócesis de Long Island (Garden City)	Rvda. Gabrielle Boatswain
		Diócesis de Nueva Jersey (Trenton)	Rvdo. Ted Moore, Canóniga Barbara Bach y Canóniga Noreen Duncan
		Diócesis de Nueva York (Ciudad de Nueva York)	Carla Burns
		Diócesis de Newark (Newark)	Jerry Racioppi

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Rochester (Rochester)	Rvda. Diácono Melanie Duguid-May y Sra. Nicole Hercules
		Diócesis de las Islas Vírgenes (Charlotte Amalie)	Sra. Judi Shimel
		Diócesis del Oeste de Nueva York (Búfalo)	La Ilma. Rose H. Sconiers y Matthew Lincoln
Provincia III	Provincia de Washington	Diócesis de Bethlehem (Bethlehem)	Rvdo. Scott Allen
		Diócesis del Centro de Pensilvania (Harrisburg)	Rvda. Linda Watkins 407 Greenwood Street
		Diócesis de Delaware (Wilmington)	Sra. Joyce Bembry
		Diócesis de Easton (Easton)	
		Diócesis de Maryland (Baltimore)	Rvda. Canóniga Christine McCloud
		Diócesis del Noroeste de Pensilvania (Erie)	Ninguna persona de contacto. Envíe sus consultas a la diócesis
		Diócesis de Pensilvania (Filadelfia)	Rvda. Canóniga Toneh Smyth
		Diócesis de Pittsburgh (Pittsburgh)	Rvdo. Michael Foley
		Diócesis del Sur de Virginia (Norfolk)	Sra. Lynn Farlin
		Diócesis del Suroeste de Virginia (Roanoke)	El Venerado Hayes-Smith
	Virginia (oficinas en Richmond; sede catedral en Orkney Springs)	Sra. Aishas Huertas	

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Washington (Washington, D.C.)	Rvda. Canóniga Marsha Clark
		Diócesis del Oeste de Virginia (Charleston)	Rvdo. Bill Bumgarner
Provincia IV	Provincia de Sewanee	Diócesis de Alabama (Birmingham)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Atlanta (Atlanta)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Centro de Florida (Orlando)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Centro de la Costa del Golfo (Oficinas en Pensacola, Florida; sede catedral en Mobile, Alabama)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Este de Carolina (Kinston)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Este de Tennessee (Knoxville)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Florida (Jacksonville)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Georgia (Savannah)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Kentucky (Louisville)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Lexington (Lexington)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Luisiana (Nueva Orleans)	Rvda. Angela Shepherd

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Mississippi (Jackson)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Carolina del Norte (Raleigh)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Carolina del Sur (Charleston)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Sureste de Florida (Miami)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Suroeste de Florida (Oficinas en Sarasota; catedral en St. Petersburg)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis de Tennessee (Nashville)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Alta Carolina del Sur (Columbia)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Oeste de Tennessee (Memphis)	Rvda. Angela Shepherd
		Diócesis del Oeste de Carolina del Norte (Asheville)	Rvda. Angela Shepherd
Provincia V	Provincia del Medio Oeste	Diócesis de Chicago (Chicago)	
		Diócesis del Este de Michigan (Saginaw)	
		Diócesis de Eau Claire (Eau Claire)	

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Fond du Lac (Fond du Lac)	
		Diócesis de Indianápolis (Indianápolis)	
		Diócesis de Michigan (Detroit)	Elizabeth Bingham, Felicity Thompson, Eric Travis (juventud)
		Diócesis de Milwaukee (Milwaukee)	Ed Leidel
		Diócesis de Missouri (St. Louis)	Adrienne, Kurt
		Diócesis del Norte de Indiana (South Bend)	Terri B (personal diocesano)
		Diócesis del Norte de Michigan (Marquette)	Rick S, Kath
		Diócesis de Ohio (Cleveland)	Debbie
		Diócesis del Sur de Ohio (Cincinnati)	Margaret (personal diocesano)
		Diócesis de Springfield (Springfield)	
		Diócesis del Oeste de Michigan (Portage/Kalamazoo)	
Provincia VI	Provincia del Noroeste	Diócesis de Colorado (Denver)	Anthony Suggs
		Diócesis de Iowa (Oficinas en Des Moines; catedrales en Davenport and y Des Moines)	Rvda. Meg Wagner
		Diócesis de Minnesota (Oficinas en Minneapolis; catedrales)	Rvda. Susan Daughtry

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		en Faribaultand, Minneapolis)	
		Diócesis de Montana (Helena)	Dra. Jamie Sherman
		Diócesis de Nebraska (Omaha)	Rvda. Canóniga Elizabeth Easton
		Diócesis de Dakota del Norte (Fargo)	Rvdo. Dr. John Floberg
		Diócesis de Dakota del Sur (Sioux Falls)	Venerable Paul Sneve
		Diócesis de Wyoming (Oficinas en Casper; catedral en Laramie)	Rvda. Roxanne Jimerson-Friday
Provincia VII	Provincia del Suroeste	Diócesis de Arkansas (Little Rock)	Rvda. Sara Milford
		Diócesis de Dallas (Dallas)	Rvdo. Oliver Lee
		Diócesis de Fort Worth (Oficinas en Fort Worth)	Sra. Ayesha Moutope-Johnson
		Diócesis de Kansas (Topeka)	Rvda. Elizabeth Montes
		Diócesis del Noroeste de Texas (Lubbock)	Rvda. Lilly Plummer
		Diócesis de Oklahoma (Oklahoma City)	Rvdo. Joseph Alsay
		Diócesis del Río Grande (Albuquerque)	Sra. Sondra Jones
		Diócesis de Texas (Houston)	Ayesha Mutope/Denise Trevino

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis del Oeste de Missouri (Kansas City)	Shirley Bolden
		Diócesis del Oeste de Texas (San Antonio)	Flor Saldivar
		Diócesis del Oeste de Kansas (Salina)	Rvdo. Charles Kerschen
		Diócesis del Oeste de Luisiana (Oficinas en Pineville; catedral en Shreveport)	Rvda. Bette Kauffman
Provincia VIII	Provincia del Pacífico	Diócesis de Alaska (Fairbanks)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Arizona (Phoenix)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de California (San Francisco)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis del Este de Oregon (The Dalles)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de El Camino Real (San José)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Hawaii (Honolulu)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Idaho (Boise)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Los Ángeles (Esaño diocesano en el distrito Echo Park, Los Ángeles; procatedral en el centro de Los Ángeles)	Rvdo. John Kitagawa

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Micronesia[3]	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Navajoland (Farmington)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Nevada (Las Vegas)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis del Norte de California (Sacramento)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Olympia (Seattle)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Oregon (Portland)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de San Diego (San Diego)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de San Joaquín (Fresno)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Spokane (Spokane)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Taiwán (Taipéi)	Rvdo. John Kitagawa
		Diócesis de Utah (Salt Lake City)	Rvdo. John Kitagawa
Provincia IX	Provincia de Latinoamérica	Diócesis de Colombia (Bogotá)	Francisco Duque obispoduque@hotmail.com
		Diócesis de la República Dominicana (Santo Domingo)	Rvmo. Moisés Quezada
		Diócesis del Centro de Ecuador (Quito)	Rvmo. Cristóbal Olmedo León
		Diócesis del Litoral de Ecuador (Guayaquil)	Rvmo. Víctor Scantlebury

Provincia	Nombre	Diócesis	Contacto de Reconciliación/Diversidad/Antirracismo Diocesanos
		Diócesis de Honduras (San Pedro Sula)	Rvmo. Lloyd Allen
		Diócesis de Puerto Rico (San Juan)	Rafael Morales
		Diócesis de Venezuela (Caracas)	Rvmo. Orlando Guerrero

La lista está disponible para consulta en el sitio web de la Iglesia Episcopal, en la dirección https://www.episcopalchurch.org/files/eccar_diocesan_leaders_-_sheet1.pdf.

Recomendación de las mejores prácticas para la capacitación en disgregación del racismo

El Comité continuó con sus labores de disponer de las mejores prácticas para la capacitación en disgregación del racismo al:

- Desarrollar suplementos para el Marco de Trabajo para la Capacitación en Antirracismo/Reconciliación;
- Publicar noticias frecuentes en las redes sociales acerca de la Resoluciones 2018-A044 de la CG así como el Marco de Trabajo para la Capacitación en Antirracismo/Reconciliación;
- Colaborar con el personal para congregar a los capacitadores clave en antirracismo/reconciliación y presentar una lista selecta de los Programas de Capacitación en Antirracismo/Disgregación del Racismo que ya está disponible en el sitio web episcopalchurch.org, que se encuentra en la dirección https://episcopalchurch.org/files/documents/en_-_anti-racism_training_programs_summary.pdf?fbclid=IwAR3DL6XeX9yITWA9kcJaNhGYtxHz2hcDSnfUWpVbjYFJ_WJtAlKZVPXjpys, incluyendo:
 - El Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial
 - La Comisión para el Antirracismo de la Diócesis de Nueva Jersey
 - El Instituto Kaleidoscope
 - El Instituto de la Misión
 - La Oficina de los Ministerios Negros (Capacitación Episcopal en Opresión Internalizada)
 - Visions, Inc.
- Desarrollar una guía para atraer, reclutar, contratar y retener a la gente de color en puestos distintos en toda la iglesia así como una resolución que la respalde.

Levantamiento de información de las diócesis y las provincias acerca de sus casos de éxito y desafíos en el cumplimiento de los requisitos canónicos así como la Resolución 2000-B049 de la Convención General en la oferta de capacitación en antirracismo

Tal como se mencionó en la sección “Apoyo a la labor de Convertirnos en la Amada Comunidad: El Compromiso a Largo Plazo de Sanación, Justicia y Reconciliación Raciales de la Iglesia Episcopal”, el Comité colaboró con el personal para realizar una encuesta a las diócesis acerca de las labores en materia de antirracismo, reconciliación, sanación y justicia racial. Asimismo, nosotros mismos realizamos una encuesta entre varias diócesis.

Desde lecturas de libros, peregrinaciones hasta el uso de la serie *Tierra Sagrada*, capacitación, conversaciones facilitadas, la amplitud y la profundidad del trabajo que está en curso es alentadora. Y nos complace anunciar que varias diócesis están por empezar labores en áreas en que anteriormente no participaban.

Sin embargo, seguimos advirtiendo que los talleres y programas informativos de una a tres horas que no forman parte de un programa de estudios congruente no deben usarse como recursos comunes para cumplir con el mandato en materia de capacitación y certificación en antirracismo, tal como lo dicta el mandato de la Convención General. Para cumplir con ese fin, debemos continuar difundiendo los recursos disponibles en el sitio web episcopalchurch.org y que las organizaciones capacitadoras pueden brindar asistencia.

El resto de la presente sección se destina a presentar la información levantada de las diócesis acerca de sus casos de éxito y los desafíos en el cumplimiento de los requisitos canónicos y la Resolución 2000-B049 de la convención General y, actualmente, con la Resolución 2018-A045 de la Convención General en materia de oferta de capacitación en antirracismo.

Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos

Con el propósito de levantar información de las diócesis de las provincias acerca de sus casos de éxito y desafíos en el cumplimiento con los requisitos canónicos así como la Resolución 2000-B049 de la Convención General en la oferta de capacitación en antirracismo, el Comité trabajó en conjunto con el personal de la iglesia en la implementación de un Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos (también conocido como el Inventario de Compromiso con la Justicia y la Sanación Racial Diocesana).

Las Diócesis de las Provincias I, II, V y IX enviaron, sin excepción, información para el Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos. Es posible consultar esta información en la dirección <https://www.episcopallassetmap.org/>

Varias diócesis no respondieron a la solicitud de información para el Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos de este año. Los miembros ECCAR sondearon esas diócesis. Los resultados se muestran a continuación.

Informes adicionales de la Provincia III

La Dra. Frances Dannenberg presentó la siguiente información en relación con las diócesis de la Provincia III. <https://www.episcopalchurch.org/ministries/racial-reconciliation/racial-healing-and-justice-engagement-inventory/>

Informes adicionales de la Provincia VI

El Ven. Paul Sneve presentó el siguiente informe acerca de las diócesis correspondientes a la Provincia VI que no respondieron a la solicitud de información para el Inventario del Ministerio de Justicia Racial y Mapa de Activos. <https://www.episcopalchurch.org/ministries/racial-reconciliation/racial-healing-and-justice-engagement-inventory/>

Informes adicionales de la Provincia VII

La Sra. Moutope-Johnson presentó la siguiente información.

MINISTERIO PARA EL ANTIRRACISMO

DIÓCESIS EPISCOPAL DE TEXAS

TRIENIO 2018-2021

1. 22 de septiembre de 2018 Taller de fin de semana *Presentación de nuestras historias... Sanación de las Heridas*

70 participantes. Intercambiar historias acerca de conflicto y reconciliación racial en nuestras vidas

Iglesia Bautista Austin Heights, Nacogdoches, Texas

En conjunto con la Iglesia Episcopal de Cristo, Nacogdoches, Texas

Anfitriones:

Rvdo. Kyle Childress, pastor mayor, Iglesia Bautista Austin Heights

Rvda. Sarah Carbajal, pastora asistente, Iglesia Bautista Austin Heights

Rvda. Diác. Wanda Cuniff, Iglesia Episcopal de Cristo

Oradores magistrales:

Dr. Stephen Cooper, profesor, Universidad Estatal Stephen F. Austin

Rvdo. Dr. Brad Hauff, misionero para Ministerios Indígenas, TEC

Dra. Catherine Meeks, Directora, Centro Absalom Jones, TEC

Panelistas:

Rvda. Rose Mary Joe-Kinale, Sanadora Indígena, presbítera, Navajoland
Buzz McDonald, Nación Caddo (tribu Kadohadocho) Oklahoma
Rvda. Dra. Angela Shepherd, rectora, Iglesia Episcopal St. Bartholomew, Atlanta, Georgia
Rvdo. Paul Sneve, presbítero, Tribu Sioux Lakota Rosebud, Sioux Falls, Dakota del Sur

Tejedores de historias (facilitadores de intercambios de historias, TEC):

Parker Garrett, Sandy Milien, Ellis Reyes Montes,

Clero:

Rvda. Lorraine Brown, Primera Iglesia Metodista Unida, Nacogdoches, Texas
Rvda. Nancy Frausto, Iglesia Episcopal St. Luke, Long Beach, California
Rvdo. Diác. Alberto Melis, Iglesia Episcopal de St. Alban, Waco, Texas

Consejeros:

Dr. José Carbajal, profesor, Universidad Estatal Stephen F. Austin
Dr. Jerry Williams, profesor, Universidad Estatal Stephen F. Austin

Programa:

Baba Runyararo Fana, Kathy Hood Culmer, Nyesha Green, Corlie Jackson, Aloma Marquis, Jeri Mills, George Patterson, Rhonda Rogers, Sister Mama Sonya, Denise Trevino

2. 2 de febrero de 2019 Taller *Ver el rostro de Dios en el prójimo*

20 participantes. Explorar la reconciliación y la inclusión racial de los demás

Iglesia Episcopal Holy Comforter, Spring, Texas

Presentadores:

Rvdas. Bette Kauffman, Rhonda Rogers, Alyssa Stebbing

3. 16 de febrero de 2019 Taller *Ver el rostro de Dios en el prójimo*

40 participantes. Explorar la reconciliación y la inclusión racial de los demás

Iglesia Episcopal Trinity-Midtown, Houston, Texas

Presentadores:

Don Hill, Ayesha Mutope-Johnson

Es posible consultar más información de la Provincia VII en <https://www.episcopalchurch.org/ministries/racial-reconciliation/racial-healing-and-justice-engagement-inventory/>.

Informes adicionales de la Provincia VIII

El Rvdo. John Kitagawa presentó lo siguiente.

“La Convención Diocesana de 2019 resolvió celebrar el día que históricamente lleva por nombre *Día de Colón* como el día en que la diócesis celebrará y enaltecerá al pueblo indígena de esta tierra. En su Convención Diocesana de 2020, el Comité para la Reconciliación y la Justicia Racial presentó un plan para que la diócesis participara en charlas edificantes en asuntos de justicia y reconciliación racial, así como de capacitación. El Obispo Reddal anunció que el tema de la Convención Diocesana 2022 se centrará en la justicia y la reconciliación racial”.

Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial

El Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial presentó lo siguiente a manera de descripción del trabajo que ha realizado con el apoyo de la Iglesia Episcopal.

“En enero de 2018, el Centro convocó a representantes de las diócesis de la Provincia IV para que recabaran datos acerca de los recursos que el Centro debía ofrecer. En febrero, el Centro invitó a los líderes laicos y clericales en disgregación del racismo de toda la Iglesia a una conferencia nacional a celebrarse en Atlanta. Se tenía el propósito de integrar a los asistentes en una charla abierta acerca del racismo, intercambiar trabajos y desafíos actuales así como realzar la importancia del compromiso con las labores a largo plazo en materia de sanación, reconciliación y justicia raciales. La conferencia contó con la presencia de oradores como la Rvda. Stephanie Spellers, Canóniga del Obispo Presidente para la Evangelización, Conciliación y Atención de la Creación, otros integrantes del personal del Obispo y representantes de Honduras en la Provincia IX. Cuarentaicinco (45) diócesis enviaron representantes.

La labor del Centro en la disgregación del racismo y la sanación racial nos ha permitido recorrer varias vías, tal como quedara patente cuando la directora ejecutiva fundadora, la Dra. Catherine Meeks, aumentó nuestra visibilidad en el marco de la 79ª Convención General celebrada en Austin, Texas. Habló ante la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados durante la charla TEC; asimismo, fungió como la anfitriona de un almuerzo para los diputados con los oradores Chuck Wynder, Jr. y Heidi Kim del personal del Obispo Presidente Curry así como el Obispo Robert Wright de la Diócesis de Atlanta. El Centro también montó una caseta de exhibición en el Pabellón de Exposición de la Convención que visitaron cientos de personas.

Se tienen varios ejemplos del trabajo realizado por el Centro: talleres de disgregación del racismo, charlas acerca de sanación racial, conmemoraciones y misas para recordar a los linchados, peregrinaciones de justicia, proyectos intergeneracionales, programas con las facultades y universidades históricamente negras (HBCU), construcción de una sala de lectura, la primera Conferencia Internacional sobre el Bienestar de las Mujeres del Centro, entre muchos otros

ejemplos. Con el favor de Dios, el futuro del Centro será prometedor, pero estará en todos nosotros el trabajar arduamente para erradicar los males que asolan nuestra sociedad.

Con el propósito de respaldar el trabajo a futuro, hemos fundado el Proyecto por la Justicia Obispo Barbara C. Harris, que empezó con una iniciativa de Replanteamiento de Políticas, además de creación de alianzas con el Seminario Teológico de Virginia, CDSP y el Seminario del Suroeste en aras de crear un plan mejorado de disgregación del racismo. También se tienen previstas nuevas ofertas educativas: 1) desarrollo de un programa de estudios de disgregación del racismo que sea culturalmente pertinente para las comunidades latinas y organización de estos talleres de la manera más accesible y tecnológica posible, y 2) desarrollo de un programa de estudios de disgregación de racismo K-5. La creación de un nuevo sitio web que cuente con páginas de recursos virtuales para las comunidades afroamericanas, asiáticas, nativas americanas y latinoamericanas respalda nuestro compromiso con una mayor inclusión. Aunado a lo anterior, el Centro migró todos sus programas más importantes a un formato virtual en respuesta a la pandemia de la COVID-19. Lo anterior implicó duplicar la base de datos, expandir el público del programa en todo el territorio de EE.UU. y en el extranjero, así como mejorar los donativos de las personas. La respuesta a la programación en línea del Centro muestra con claridad que las transmisiones en vivo de todos los principales programas tendrán que incluirse cuando retomemos nuestra programación en sitio después de la COVID-19”.

Resolución 2018-A045 de la CG

Llevar un registro de los participantes de las capacitaciones

En cumplimiento con este mandato que emana de la Resolución 2018-A045 de la CG, estamos trabajando en identificar las listas de estos grupos dentro de la iglesia. Asimismo, diseñamos un Proceso de Certificación que facilitará el levantamiento de esta información con menos trabajo por parte de estos grupos. Estamos trabajando con el personal para finalizar su implementación.

Se insta al personal del Comité para Antirracismo del Consejo Ejecutivo y de la Iglesia Episcopal, así como a los profesionales del Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial y Formación Cristiana a que trabajen en conjunto para que sigan expandiendo los recursos

En cumplimiento con este mandato que emana de la Resolución 2018-A045 de la CG:

- ECCAR comenzó con el desarrollo de Suplementos al documento del Marco de Trabajo en Antirracismo/Reconciliación que se generó durante el último trienio con el fin de brindar orientación para ofrecer capacitaciones a públicos con composiciones raciales específicas: comunidades latinoamericanas/hispanas, asiático-americanas, nativo americanas, afroamericanas (incluidas las comunidades del Caribe estadounidense), heterogéneas.
- ECCAR trabajó con el personal para organizar las páginas de reconciliación racial del sitio Episcopalchurch.org y para presentar recursos adicionales acerca de mejores prácticas;

- El Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial creó un Centro Virtual de Recursos en su sitio web que incluye recursos dedicados a “educarle, inspirarle y prepararle para fomentar una sanación racial para las comunidades latinoamericanas/hispanas, asiático-americanas, nativo-americanas y afroamericanas”.

Resoluciones propuestas

A049 Organizar y llevar a cabo la segunda Conferencia de la Construcción de la Amada Comunidad en 2024 o antes

A050 Respalde los esfuerzos de colaboración con la Iniciativa de Igualdad de Justicia (EJI) para colocar marcadores históricos

A051 Mejorar el reclutamiento, la contratación, la retención de los nombramientos y la representación de las personas de color en la Iglesia Episcopal

A052 Revisar el mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación

Continuidad recomendada

Respaldamos la Resolución 2015-A023 de la GC, por la que se autoriza la continuación del Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Consejo Ejecutivo, en su versión aprobada, que autoriza la continuación del Comité hasta el 2023.

COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE HBCU

Miembros

El Muy Rvdo. Canónigo Dr. Martini Shaw, <i>Presidente</i>	Pennsylvania, III	2021
Dr. Scott Evenbeck, <i>Vicepresidente</i>	Indianapolis, V	2021
Dra. Martha Bedell Alexander	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Canónigo James G. Callaway, D.D.	New York, II	2021
Dr. Joel Cunningham	Tennessee, IV	2021
Dra. Anita P. George	Mississippi, IV	2021
La Rvda. Dra. Canóniga Michele V. Hagens	Washington, III	2021
El Rvdo. Dr. Eugene Y. Lowe	New York, II	2021
El Rvmo. Andrew Waldo	Upper South Carolina, IV	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

Dr. Scott Evenbeck renunció en 12/2020

Mandato

2015 - ANo28

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo establezca un comité del Consejo Ejecutivo que parta del grupo de trabajo que se formó el 11 de enero de 2015 para continuar apoyando y entendiendo el papel de los Colegios y las Universidades Históricamente Para Alumnos Negros (Historically Black Colleges and Universities, HBCU) y su relación importante con la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo ordene que el comité explore recomendaciones sobre las necesidades a largo plazo de los HBCU y las presente al Consejo Ejecutivo durante la Convención General de 2021 con el fin de asegurar el acceso a los estudiantes de color de futuras generaciones; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo autorice un presupuesto de hasta \$15,000 dólares para este trienio para la labor del comité, cuya composición consistirá en los actuales miembros del grupo de tarea; asimismo, que el comité podrá contar con ocho a diez miembros nombrados conjuntamente por los Presidentes y presente al Consejo Ejecutivo un informe anual en las reuniones de junio del Consejo; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo exprese su agradecimiento a los miembros del grupo de trabajo por lo que han aportado para forjar una relación importante entre la Iglesia Episcopal y estas instituciones académicas, y que se solicite un informe de los logros del grupo de trabajo hasta la fecha, mismo que deberá prepararse para fines de 2017.

Resumen de las actividades

El Consejo Ejecutivo asignó un Grupo de Trabajo para HBCU siguiendo la resolución de enero de 2015, en la cual: el Consejo Ejecutivo... solicita a los Presidentes que asignen un grupo de trabajo para determinar cómo la Iglesia Episcopal puede apoyar mejor a los Colegios y las Universidades Históricamente Para Alumnos Negros, incluyendo apoyos financieros, administrativos y de liderazgo, entre otros". Los dos HBCU episcopales que aún existen son la Universidad de St. Augustine en Raleigh, NC y el Colegio de Voorhees en Dinamarca, SC.

El Consejo Ejecutivo para HBCU, dirigido por el Muy Rvdo. Martini Shaw, se ha reunido por teleconferencia y Zoom aproximadamente diez veces por año durante el trienio. (Las actas de todas las juntas se archivaron en el extranet de la GCO).

En 1865, la Convención General de la Iglesia Episcopal organizó la Comisión Episcopal Protestante para Libertos (nombrada posteriormente como Comisión de Misiones Nacionales para Personas de Color (Home Missions to Colored People, HMCP) en 1868, con el fin de establecer colegios en el sur del país que ofrecieran educación superior e instrucción religiosa a afroamericanos.

En 1961, el Instituto Americano de la Iglesia para Negros (American Church Institute for Negroes, ACIN), fundado en 1906, pasó a llamarse Instituto Americano de la Iglesia. Dicho instituto se estableció para coordinar a los colegios afiliados con la iglesia y enfocar nuevamente la atención hacia las necesidades académicas de hombres y mujeres de color. El ACIN administraba colegios y universidades dedicados a educar a los afroamericanos del sur del país, con el fin de cumplir la misión de la Iglesia de cerrar la brecha en las oportunidades educativas tanto para afroamericanos como blancos. En 1924, el Instituto aceptó apoyar al Colegio Voorhees como miembro en Carolina del Sur, con lo que se estableció la relación con la Iglesia Episcopal que perdura hasta la fecha.

El ACI comenzó su labor tres años después de la fundación de la NAACP y se disolvió tres años después de autorizarse la Ley de Derechos Civiles de 1964. Durante ese periodo, el ACI presenció un cambio drástico en la dinámica con que la sociedad estadounidense planteaba los derechos de los afroamericanos, de una política de segregación basada en un estado de “separados pero iguales”, hacia un movimiento creciente con el que se establezca una sociedad racialmente integrada a todos los niveles, incluido el académico. Aunque el ACI dejó de supervisar a los colegios por la inquietud de que se apoyara la educación segregada, sus aportes positivos hacia la educación superior para los afroamericanos se mantienen en pie. Desde 1965, el apoyo Episcopal para los HBCU se ha proporcionado a través de asignaciones de la Convención General, extraídas de fondos patrimoniales del ACI y fondos generales de la iglesia.

En la época de la segregación, los HBCU eran el medio principal para que los estudiantes negros recibieran una educación superior. Aunque el movimiento de los derechos civiles sobrepasó esa exclusión, la educación pública inadecuada sigue dejando poco preparados para la educación superior a grandes grupos de alumnos de color, con lo cual se forma un hueco vulnerable que los HBCU atienden de manera admirable. En las palabras dijera el Obispo Curry durante la Recaudación de Absalom Jones en 2020:

Muchos episcopales de fe me han preguntado qué pueden hacer durante estos momentos de pandemias gemelas –la pandemia del coronavirus y la pandemia de la injusticia racial en América– para hacer una verdadera diferencia, Una forma de lograrla es invertir en un mejor futuro para los jóvenes. Los HBCU crean ambientes educativos dinámicos y potenciadores para alumnos universitarios con antecedentes diversos. Esas instituciones necesitan nuestro apoyo ahora más que nunca.

El Comité para HBCU se ha enfocado constantemente en proporcionar asesoramiento y respaldo a los dos HBCU Episcopales que la iglesia apoya a través de subvenciones en bloque: la Universidad de St. Augustine en Raleigh NC y el Colegio Voorhees en SC. Ambos son instituciones pequeñas con misiones que tradicionalmente han servido a la comunidad negra y que sustentan lazos importantes con la Iglesia Episcopal. Como es cierto con todos los HBCU, sus presupuestos se basan principalmente en las matrículas, por lo que el número de inscripciones es un factor clave para la viabilidad institucional. Comparado con otras denominaciones, como luteranos y metodistas, el apoyo de la Iglesia Episcopal a nuestros HBCU es bajo. Estamos trabajando con la Sra. Malm de la Oficina de Desarrollo de la Iglesia para aportar ayuda a los esfuerzos de avance de Voorhees y St. Augustine, con el objetivo de lograr un mayor reconocimiento dentro de la iglesia y contar con el apoyo de congregaciones, diócesis y donantes episcopales.

El comité está en contacto con los obispos fideicomisarios de ambas instituciones, así como con sus líderes y capellanes. La junta directiva de la Universidad de St. Augustine incluye a los obispos de tres

diócesis de Carolina del Norte, mientras que la de Voorhees incluye a los dos de Carolina del Sur. Este año dimos la bienvenida al Rvdo. Hersey Mallette Stevens como capellán de St. Augustine. El pasado octubre, esa universidad atravesó por una gran tragedia debido a la muerte súbita de su nuevo presidente, el Dr. Irving McPhail, quien falleció a causa de COVID después de tres meses muy prometedores en su cargo. Siendo altamente reconocido por su labor de elevar a los estudiantes de minorías en los campos de la ciencia, tecnología, ingeniería y matemáticas, el Dr. McPhail había creado unidad rápidamente entre el profesorado y el cuerpo estudiantil. El Colegio Voorhees también tendrá una transición a finales de este año cuando el Dr. E. Franklin Evans, quién dio la vuelta a la disminución de la matriculación en 2016, parte para convertirse en el primer presidente negro de la Universidad Estatal de West Liberty en Virginia Occidental. Voorhees planea reabrir el plantel a estudiantes en febrero de 2021, después de haber impartido sus cursos en línea durante el otoño. La junta directiva nombró como Presidente Suplente al Preboste, el Dr. Ronnie Hopkins, asignándole la tarea de dirigir la reapertura en enero, la cual quedó garantizada en diciembre cuando el colegio recibió un subsidio inesperado de \$4 millones de dólares dentro de un donativo excepcional que hiciera MacKenzie Scott sin pedir nada a cambio. Voorhees fue seleccionado de entre una docena de HBCU prometedores. Ese donativo fue el más grande aporte que esta institución ha recibido.

El comité trabajó con un consultor de la Iglesia Episcopal (Lang Lowerry) y con cada una de las instituciones, para ayudarlas a desarrollar planes de reclutamiento de alumnos en general, y de estudiantes episcopales en particular. También recibimos apoyo de directores de desarrollo de la Iglesia Episcopal (Tara Holley, hasta 2017 y Cecilia Malm), quienes se encargan de vincular a la oficina del Obispo Presidente con los administradores de ambas instituciones. La Sra. Malm dirige la Recaudación Anual Absalom Jones a beneficio de los dos colegios, con la cual se reunieron \$50,000 dólares en 2020. En cada una de las juntas del comité abordamos los retos y las oportunidades que enfrentan las dos instituciones, con el objetivo de proporcionar un asesoramiento eficaz acerca de las estrategias que necesitan para seguir avanzando. También asesoramos a St. Augustine en temas importantes relacionados con su acreditación.

El comité se enfocó particularmente en apoyar y atraer a los capellanes de ambos planteles y en trabajar junto con el obispo correspondiente para que cuenten con un soporte institucional más fuerte para su labor. El comité está considerando dedicar parte la asignación continuada de la Iglesia Episcopal para apoyar a los capellanes de cada institución.

Tanto la Universidad St. Augustine como el Colegio Voorhees, siguen ofreciendo oportunidades notables para alumnos con necesidades y deseos especiales de educación superior. Debido al ambiente tumultuoso de COVID, especialmente, estas instituciones enfrentan vientos difíciles en

cuanto a su promoción, la constancia de la matriculación, y el liderazgo de sus juntas directivas y su dirección. La pandemia ha exacerbado todas sus vulnerabilidades. El comité representa la atención continua de la Iglesia Episcopal para estas dos comunidades que portan la historia y la esperanza de nuestro afán para con nuestra amada comunidad.

Resoluciones propuestas

A053 Asegurar la función vital de las HBCUs Episcopal de desarrollar la Amada Comunidad.

Recomendación de continuidad

Durante sus primeros cinco años, el Comité para HBCU ha abordado el cargo que le fue otorgado por el Consejo Ejecutivo de “considerar cómo la Iglesia Episcopal puede apoyar mejor a los Colegios y las Universidades Históricamente Para Alumnos Negros, incluyendo apoyos financieros, administrativos y de liderazgo, entre otros”. Al trabajar con la Universidad St. Augustine y el Colegio Voorhees, encontramos una brecha entre el apoyo presupuestario en curso de la Iglesia, y el desarrollo de un apoyo comunitario más profundo y un reconocimiento para estas instituciones complejas. Percibimos que este comité es un vínculo esencial para un futuro productivos tanto en la iglesia como en las universidades y solicitamos que su labor proceda hasta la 82a Convención General.

El Comité para HBCU solicita \$20,000 dólares para el trienio, los cuales permitirían la reanudación de visitas a los planteles de ambos colegios con una frecuencia aproximada de una visita por año.

JUNTA DIRECTIVA DE OFRENDA UNIDA DE ACCIÓN DE GRACIAS

Miembros

Sra. Sherri Dietrich, <i>Presidenta</i>	Maine, I	2024
Sra. Joyce Landers, <i>Vicepresidenta</i>	Central Gulf Coast, IV	2024
Sra. Kathy Mank, <i>Secretaria de Finanzas</i>	Southern Ohio, V	2024
Sra. Lorraine Candelario Moctezuma	Puerto Rico, IX	2024
Sra. Rosamond Daniels	Washington, III	2021
La Rvda. Caitlyn Darnell	North Carolina, IV	2021
Sra. Gail Donovan	Michigan, V	2024
Sra. Diane Gabbard	Kentucky, IV	2024
Sra. Sedona Jacobson	Navajoland Area Mission, VIII	2024
Sra. Jane Jellison	Rhode Island, I	2021
Sra. Hilda Lammar	Dominican Republic, IX	2021
Sra. Kate Mietus	Spokane, VIII	2024
Sra. Maggie Noland	Alabama, IV	2024
La Rvda. Christine Plantz	Nebraska, VI	2021
Sra. Vernese Smith	Long Island, II	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
Rev. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

La Ofrenda Unida de Acción de Gracias (UTO) es un ministerio de la Iglesia Episcopal para la misión de toda la iglesia. A través de la UTO, se invita a las personas a adoptar y profundizar una disciplina espiritual diaria personal de gratitud. La UTO incita a las personas a darse cuenta de las cosas buenas que suceden cada día, dar gracias a Dios por esas bendiciones y hacer una ofrenda por cada bendición utilizando Blue Box de la UTO. La UTO está a cargo de recibir las ofrendas y distribuir el 100% de lo recolectado para apoyar misiones y ministerios innovadores en toda la Iglesia Episcopal y las Provincias de la Comunión Anglicana.

Resumen de las actividades

La Junta de Ofrenda Unida de Acción de Gracias (UTO), arraigada en la oración y gratitud y guiada por los principios de la Teología de Agradecimiento y 138 años de enseñar y promover la gratitud, dio prioridad a las siguientes áreas durante el trienio 2019-2021:

- Apoyar a nuestra base
- Aumentar la recolecta anual y la participación en la disciplina espiritual de la gratitud.
- Subvencionar la recolecta anual

La Junta se reunió en persona dos veces: 2019 en Los Ángeles y Nueva Orleans. Durante cada reunión, la Junta atendió sus asuntos, visitó/aprendió sobre sitios de subvenciones y se reunió con mujeres de la Iglesia Episcopal local y personas voluntarias de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias. Durante la reunión en Nueva Orleans, la Junta ofreció capacitaciones y talleres, además de la reunión de Voces Misionales y participó en una sesión de capacitación contra el racismo orientada hacia las labores de la Junta.

Los miembros de la Junta también se reunieron regularmente en línea entre reuniones para abordar las tareas establecidas para la Junta, además de ofrecer seminarios web mensuales sobre una variedad de temas, eventos en línea durante la pandemia y trabajo en grupos pequeños.

En el resumen siguiente describimos cómo abordamos los tres objetivos para este trienio que indicamos en nuestro informe anterior del Libro Azul.

Apoyo a nuestra base

Puesto que la base que forma la UTO continúa cambiando, creciendo y fortaleciéndose, en este trienio le dedicamos tiempo a identificar las áreas en las que necesitábamos capacitar a los coordinadores de la UTO y establecer nuevas prácticas para equipar y apoyar mejor su ministerio. Con eso en mente, creamos cursos de capacitación en línea para coordinadores, tales como oportunidades de formación en la fe ofrecidas por teólogos de la Iglesia Episcopal. También optimizamos los procesos de donación con la esperanza de que los fondos no se queden olvidados en las cuentas diocesanas ni se pierdan en las recolectas en persona. Antes de la pandemia, pudimos ofrecer una capacitación presencial que también nos permitió poner a prueba un Programa de Gratitud para Niños de la UTO que luego se adaptó para su uso en la Convención General con su Programa para Niños y posteriormente en las congregaciones.

Con la ayuda de los líderes de la UTO de la Provincia 9, comenzamos a diseñar materiales en español que se pueden descargar para facilitar su uso y reducir el costo localmente. También trabajamos en la actualización de nuestra capacidad de recibir donaciones en línea para que el formulario estuviera en español. Seguimos buscando formas de ayudar a los hispanohablantes a solicitar subvenciones de la UTO dado el costo de los servicios de traducción para el solicitante.

Aumentar la recolecta anual y la participación en la Disciplina Espiritual de la Gratitude

Materiales actualizados, participación en eventos

Este trienio, la Junta y el personal trabajaron en resolver las deficiencias de nuestros sistemas. Creamos un sistema de agradecimiento a los donantes para la recolecta que también nos permitió actualizar mejor las donaciones de las diócesis durante todo el año y no solo al final. Colaboramos o participamos en otros eventos; desde el Festival de Jóvenes Adultos en la Convención General, hasta Rooted In Jesus. La UTO se presentó para hablar sobre la gratitud y apoyar a los episcopales en el mejoramiento de las destrezas para redactar y solicitar subvenciones no solo de la UTO sino de otras fuentes. Durante el Trienio, la Junta ha dedicado fondos y tiempo al aumento de la participación en la disciplina espiritual de la gratitud. Creamos nuevos materiales, videos y recursos para las congregaciones. También actualizamos nuestro blog y trabajamos con el departamento de TI de DFMS para transferir el alojamiento y aumentar la capacidad de la información disponible en el blog. También transferimos la aplicación Blue Box y la actualizamos para la Convención General.

Peregrinación de la UTO

Nuestra primera peregrinación, UTO Pilgrims on the Camino, tuvo lugar en octubre de 2019, y 34 personas de EE. UU. disfrutaron de un viaje inspirador por España en el cual vieron por sí mismas el maravilloso trabajo que se ha hecho y se sigue haciendo en España con las subvenciones de la UTO. La peregrinación fue un gran éxito y se están planificando más peregrinaciones.

Conferencia de académicos de la UTO

En 2020, la UTO se asoció con el Seminario Bexley Seabury en Chicago y con Anglican Theological Review para organizar la primera Conferencia de Académicos sobre la gratitud. La Rev. Dra. Diana Butler Bass fue la ponente principal y seis académicos de la Iglesia Episcopal fueron seleccionados para presentar artículos científicos sobre el tema de la gratitud. Originalmente, la conferencia se iba a celebrar en Chicago en abril de 2020; sin embargo, se llevó a cabo en línea para mantener a todos a salvo en casa. A la conferencia asistieron más de 300 personas y otras 300 personas más vieron los

videos más tarde. Ahora hay una guía de estudio para uso con los videos y en el otoño de 2021 los artículos se publicarán en ATR junto con otros dos artículos científicos.

La Gran Carrera Episcopal

En medio de la pandemia, la Junta quería encontrar una manera de alentar a las personas a profesar gratitud y a salir o hacer ejercicio de manera segura. UTO se asoció con la Diócesis de Dakota del Sur para crear una carrera virtual para apoyar la recolecta de 2020. 298 personas participaron en la carrera y juntas recaudaron más de \$18,000. La carrera fue una experiencia tan popular que esperamos ofrecerla anualmente.

Gestión de las subvenciones de la recolecta anual

La Junta continúa revisando el proceso anual de gestión de subvenciones, sabiendo lo importante que es encontrar formas de tener criterios y expectativas más claros, así como un proceso de solicitud más accesible para asegurarnos de que los que más necesitan fondos de la UTO para respaldar los ministerios innovadores tengan la oportunidad y habilidad para solicitarlos.

Continuaremos colaborando con el Consejo Ejecutivo y la DFMS para crear sistemas de rendición de cuentas transparentes para la gestión de las subvenciones.

Subvenciones otorgadas con la recolecta anual de Ofrenda Unida de Acción de Gracias

En 2018, la UTO otorgó las primeras subvenciones para apoyar las iniciativas Convertirse en la Amada Comunidad y Reconciliación Racial de la Iglesia Episcopal por un total de \$1,283,216.21. La Junta concedió 10 subvenciones a Jóvenes Adultos y Seminaristas y 34 subvenciones a través del proceso anual. Luego, en 2019, la UTO otorgó \$1,535,740.55 en subvenciones para apoyar el proyecto "Go: Crossing boundaries created by race, culture, and economics to create communities that listen deeply and learn to live like Jesus" (Vamos: Crucemos los límites creados por la raza, la cultura y la economía para crear comunidades que escuchen profundamente y aprendan a vivir como Jesús) por medio de 6 subvenciones para Jóvenes Adultos y Seminaristas y 33 subvenciones a través del proceso anual. En 2020, la UTO otorgó subvenciones para apoyar el proyecto "Bless: Share faith, practice generosity and compassion, and proclaim the Good News of God in Christ with hope and humility" (Bendice: comparte la fe, profesa generosidad y compasión, y proclama las Buenas Nuevas de Dios en Cristo con esperanza y humildad) en la Iglesia Episcopal por un total de \$1,548,013.66. La Junta otorgó 7 subvenciones a Jóvenes Adultos y Seminaristas y 27 becas a través del proceso anual. En 2020, el mundo cambió, y con la pandemia global, la Junta cambió rumbo rápidamente para otorgar la Recolección de 2021 para apoyar toda las iniciativas para abordar la pandemia de COVID-19.

La Junta estaba en proceso de recibir solicitudes para la primera ronda de subvenciones para COVID-19 en la fecha límite de este informe.

Cada año, la Junta recibe solicitudes de más dinero del que la UTO tiene para otorgar. Esperamos fortalecer y aumentar la recolección para poder apoyar más iniciativas ministeriales en toda la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana.

PRIORIDADES de la Junta de la UTO PARA EL TRIENIO 2022-2024

1. Incorporar más plenamente el mandato de la UTO como ministerio para la misión de toda la iglesia.

La UTO ampliará su apoyo a la misión de toda la iglesia general a través de asociaciones con otros grupos y ministerios de la Iglesia Episcopal, lo que servirá para expandir la conciencia y el alcance de todos los colaboradores involucrados. Los episcopales conocen las labores de concesión de subvenciones de la UTO, pero se les dará a conocer o se les recordará cuál es su ministerio central de gratitud y por qué la gratitud es importante en todo el trabajo de la Iglesia.

2. Revisar el proceso de gestión de subvenciones y trabajar en la adquisición de software para la gestión de subvenciones.

La Junta revisa y actualiza periódicamente el proceso de gestión de subvenciones y quiere que todo el proceso sea lo más transparente, equitativo y complaciente posible. Existen varios programas de software para la gestión de subvenciones que podrían hacer que esta función esencial de la UTO sea más sencilla tanto para los solicitantes de subvenciones como para la Junta.

3. Rediseñar los procesos para reemplazar las funciones anteriores de ECW según sea necesario

Muchas diócesis ya no tienen grupos activos de Mujeres de la Iglesia Episcopal (ECW), lo cual significa que hay que hacer cambios en algunas de las formas en que la UTO ha operado a nivel de base y en niveles superiores, incluidas las elecciones para la Junta de la UTO, la selección y capacitación de coordinadores de la UTO y otras áreas.

DIÁLOGO ANGLICANO-CATÓLICO ROMANO EN ESTADOS UNIDOS

Miembros

El Rvmo. John Bauerschmidt, <i>Presidente</i>	Tennessee, IV	2021
El Rvdo. Dr. Michael Cover	Dallas, VII	2021
El Rvdo. Dr. Daniel Joslyn-Siemiatkoski	California, VIII	2021
Dr. John Kiess	Maryland, III	2021
Dra. Donyelle McCray	Connecticut, I	2021
La Rvda. Canóniga Dra. C. Denise Yarbrough	Rochester, II	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

La Rvma. Catherine Waynick renunció en 2020 y fue sustituida por la Dra. Donyelle McCray.

Mandato

Resolución 2018-A036

Se resuelve, Que la 79 Convención General afirme alegremente la continuación de los diálogos ecuménicos en los que participa la Iglesia Episcopal: el Diálogo Presbiteriano (EE.UU.)-Episcopal; el Diálogo Anglicano-Católico Romano (ARCUSA), señalando particularmente una ronda renovada de conversaciones y el trabajo hacia la plena comunión con la Iglesia Metodista Unida; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención felizmente afirme el continuo trabajo del comité de coordinación con nuestros socios de la comunión plena, la Iglesia Evangélica Luterana en América y la Iglesia Morava (Provincia del Norte y Provincia del Sur); y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención celebre con alegría y gratitud la relación internacional cada vez más estrecha entre los líderes de la Iglesia Episcopal, la Iglesia Evangélica Luterana en América, la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá; y elogie a los miembros de

estas iglesias por el trabajo que han hecho juntos y las declaraciones y documentos de estudio que han expedido conjuntamente.

Resumen de las actividades

Durante cincuenta años, la Consultoría ha emitido diversas declaraciones relacionadas con una gama de temas. Estos han incluido la doctrina de la Eucaristía, la Ordenación de la Mujer y una respuesta sobre el documento de la Comisión Internacional Anglicana-Católica Romana, “El regalo de la autoridad” publicado en 1998. Más recientemente, la Consultoría elaboró en 2014 la declaración titulada “Eclesiología y discernimiento moral”. Las declaraciones están ahora reunidas en el sitio web de la Conferencia de Obispos Católicos de Estados Unidos, dentro la pestaña “Anglicana” de la sección de Documentos ecuménicos y boletines de prensa del siguiente enlace:

<https://www.usccb.org/committees/ecumenical-interreligious-affairs/ecumenical-documents-and-news-releases#tab=anglican>.

Actualmente el trabajo se centra en un nuevo tema de acuerdo común: “La reconciliación en las sagradas escrituras y la tradición cristiana”, tema dentro del cual se considerarán las implicaciones teológicas, pastorales y personales de la reconciliación en ambas iglesias. La tarea incluye una sección que examina la naturaleza de la reconciliación desde distintas perspectivas bíblicas, históricas y teológicas, enfocando la atención particularmente hacia la reconciliación en el mundo, dentro de las iglesias y entre iglesias. Se han considerado especialmente temas que podrían ser potencialmente divisivos o no divisivos para las iglesias.

Después de una reorganización posterior a la declaración de 2014 para permitir que se llegara a un acuerdo sobre el nuevo tema que se abordaría y nombrar a los designados correspondientes de ambas iglesias, la Consultoría comenzó a reunirse de nuevo en 2017. Se estableció un grupo interdisciplinario de teólogos como miembros para sustentar la labor. Se llevaron a cabo tres reuniones antes de la Convención General de 2018.

La Consultoría se siguió reuniendo durante este trienio. Se llevaron a cabo estas reuniones: del 28 al 30 de noviembre de 2018 en el Bosque Center de Albuquerque, NM; del 4 al 6 de abril de 2019 en el Centro de Conferencias y Retiros Mercy en St. Louis, MO; y del 16 al 18 de diciembre de 2019 en el Centro Nicolas de Chicago, IL. Desde el comienzo de la pandemia, el trabajo siguió procediendo por videoconferencia y la Consultoría se reunió virtualmente el 16 y 17 de abril y el 24 y 25 de septiembre de 2020. Se planea otra videoconferencia para abril de 2021.

Los sucesos en la sociedad y el mundo han hecho que el tema de la Reconciliación sea mucho más importante de lo que se hubiera podido prever en 2015. Se sigue trabajando para preparar una declaración en acuerdo acerca de la materia, enfocada ahora en temas específicos que incluyen la reconciliación racial, reconciliación entre iglesias, reconciliación entre fes religiosas, reconciliación social y política, reconciliación entre los sexos y reconciliación para con el medioambiente.

Los miembros de la Consultoría sienten motivados por los avances que se han logrado acerca de este amplio tema, y sobre las formas en las que hemos podido llegar a acuerdos en lo tocante a muchos asuntos. Esperamos gustosos continuar y completar esta valiosa labor durante el siguiente trienio.

COMITÉ COORDINADOR MORAVO EPISCOPAL

Miembros

La Rvda. Canóniga Maria Tjeltveit, <i>Presidenta</i>	Bethlehem, III	2021
El Rvdo. T. Scott Allen	Bethlehem, III	2021
Sra. DeDreana Freeman	North Carolina, IV	2021
El Rvmo. Kevin Nichols	Bethlehem, III	2021
El Rvmo. Samuel Rodman	North Carolina, IV	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos:

La Rvda. Margaret Rose, Diputada para Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas

Sr. Richard Mammana, Asociado para Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas

Mandato

Resolución 2018-A036

Se resuelve, Que la 79 Convención General afirme alegremente la continuación de los diálogos ecuménicos en los que participa la Iglesia Episcopal: el Diálogo Presbiteriano (EE.UU.)-Episcopal; el Diálogo Católico Anglicano-Romano (ARCUSA), señalando particularmente una ronda renovada de conversaciones y el trabajo hacia la plena comunión con la Iglesia Metodista Unida; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención felizmente afirme el continuo trabajo del comité de coordinación con nuestros socios de la comunión plena, la Iglesia Evangélica Luterana en América y la Iglesia Morava (Provincia del Norte y Provincia del Sur); y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención celebre con alegría y gratitud la relación internacional cada vez más estrecha entre los líderes de la Iglesia Episcopal, la Iglesia Evangélica Luterana en América, la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá; y elogie a los miembros de estas iglesias por el trabajo que han hecho juntos y las declaraciones y documentos de estudio que han expedido conjuntamente.

Resumen de las actividades

El Comité Coordinador Moravo-Episcopal (MECC) se reunió del 23 al 25 de septiembre de 2019 en Bethlehem, PA y por Zoom el 11 de noviembre de 2020.

A continuación se resaltan los objetivos del trienio, junto con las medidas que se tomaron para cada uno:

Contar la historia de la Plena Comunión Morava-Episcopal.

- Se redactaron artículos que luego fueron presentados al Episcopal News Service y a publicaciones moravas.

Fomentar las conexiones entre el liderazgo a nivel nacional y provincial [nota: en este contexto, “provincial” se refiere a las Provincias del Norte y el Sur de la Iglesia Morava en América, no las provincias de la Iglesia Episcopal].

- Reunirse con los líderes de la Junta Morava de la Misión Mundial, la cual lleva a cabo labores de auxilio en casos de desastre así como de misión. Se facilitó una reunión inicial por Zoom con los miembros del programa Episcopal de Beneficencia y Desarrollo y la Junta Morava de Misión Mundial, con el fin de plantear formas para trabajar en conjunto.
- Se ayudó a conectar a los líderes de la Provincia del Norte de la Iglesia Morava que estén desarrollando recursos sobre antirracismo con la Dra. Catherine Meeks, Directora Ejecutiva del Centro Absalom Jones para la Sanación Racial (Absalom Jones Center for Racial Healing), quien dirigió a los líderes de esa organización durante una peregrinación a Montgomery, AL, en febrero de 2020.

Fomentar las conexiones a nivel judicial, diocesano y regional.

- En la Diócesis del Oeste de Carolina del Norte, un pastor moravo atiende una congregación episcopal como parte del intercambio de plena comunión del clero.
- Los líderes episcopales, moravos y luteranos habían planeado una conferencia para abril 2020 sobre la acogida de refugiados en la Diócesis de Bethlehem, sin embargo esta se pospuso debido a la pandemia.

- El clero episcopal se unió a la celebración morava del Cáliz del Pacto (en la que se reconoce a Jesucristo como el Anciano Mayor de la Iglesia Morava), la cual se observa anualmente el 13 de septiembre e incluye una reafirmación del ministerio.

Fomentar las conexiones entre las congregaciones moravas, episcopales y luteranas.

- En el otoño de 2020, una parroquia episcopal y una congregación morava de Allentown, PA, crearon y presentaron en conjunto por Zoom, la película *Sacred Ground: A Film-based Dialogue on Race and Faith* (Campo sagrado: un film basado en el diálogo sobre la raza y la fe).

Trabajar más estrechamente con otros Comités de Coordinación.

- En la reunión de septiembre de 2019, el MECC tuvo charlas con los líderes de los Comités Coordinadores Luterano Moravo y Luterano Episcopal con el fin de aprender acerca de las mejores prácticas y sobre cómo trabajar juntos. Exploramos la posibilidad de que en algún momento se creara un solo comité de coordinación para los tres asociados de la plena comunión. Los planes para llevar a cabo una reunión con todos se pospusieron debido a que varios de estos comités de coordinación tuvieron transiciones, así como por motivo de la pandemia.

Planificar la observación del décimo aniversario de nuestra relación de plena comunión.

- Se está creando una Liturgia para el Servicio de Unidad Cristiana que se llevará a cabo el 10 de febrero de 2021 para celebrar dicho aniversario. Este incluirá al Obispo Presidente y a los Presidentes de las Conferencias de Miembros de los Consejos Provinciales de las Provincias Norte y Sur de la Iglesia Morava.
- MECC está trabajando con ChurchNext para desarrollar una clase virtual acerca de la plena comunión morava episcopal.

El Comité Coordinador Moravo-Episcopal espera con anhelo seguir ayudando a que nuestras dos denominaciones trabajen juntas para fortalecer nuestro testimonio común de Jesucristo y la misión de Cristo en el mundo.

COMITÉ DE DIÁLOGO PRESBITERIANO-EPISCOPAL

Miembros

El Rvmo. Eugene Sutton, <i>Presidente</i>	Maryland, III	2021
Dr. Michael Booker	Missouri, V	2021
La Rvda. Canónica Elise Johnstone	Lexington, IV	2021
Sra. Elizabeth Ring	Maine, I	2021
El Rvdo. Joseph Wolyniak	Colorado, VI	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Representación en la Convención General

El Rvmo. Eugene Sutton; La Rvda. Canónica Elise Johnstone; Dr. Michael Booker

Agradecimientos

La Diputada para Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas, la Rvda. Margaret Rose, y el Asociado para Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas, Sr. Richard Mammana; los miembros presbiterianos del Diálogo: Presbítera Dirigente Anne Bond (co-presidenta), el Rvdo. Dr. Neal Presa (co-vicepresidente), la Rvda. Terri Ofori, el Rvdo. Dr. Christian Boyd, el Rvdo. Robert Foltz-Morrison, la Rvda. Brooke Pickrell, el Rvdo. Brian Entz y la Presbítera Dirigente Dra. Dianna Wright en la función de enlace del personal.

Mandato

Resolución 2018-A036

Se resuelve, Que la 79ª Convención General afirme alegremente la continuación de los diálogos ecuménicos en los que participa la Iglesia Episcopal: el Diálogo Presbiteriano (EE.UU.)-Episcopal; el Diálogo Católico Anglicano-Romano (ARCUSA), señalando particularmente una ronda renovada de conversaciones y el trabajo hacia la plena comunión con la Iglesia Metodista Unida; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención felizmente afirme el continuo trabajo del comité de coordinación con nuestros socios de la comunión plena, la Iglesia Evangélica Luterana en América y la Iglesia Morava (Provincia del Norte y Provincia del Sur); y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención celebre con alegría y gratitud la relación internacional cada vez más estrecha entre los líderes de la Iglesia Episcopal, la Iglesia Evangélica Luterana en América, la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá; y elogie a los miembros de estas iglesias por el trabajo que han hecho juntos y las declaraciones y documentos de estudio que han expedido conjuntamente.

Resumen de las actividades

Reuniones

El comité de diálogo bilateral suele reunirse dos veces al año: la primera reunión del trienio tuvo lugar en otoño de 2019, organizada por los episcopales en Community of the Transfiguration en Glendale, Ohio, seguida de una reunión organizada por los presbiterianos en febrero de 2020 en San Diego, California. Debido a Covid-19, nuestra reunión de otoño de 2020 tuvo lugar mediante videoconferencia y está previsto que la reunión de febrero de 2021 igualmente tenga lugar por videoconferencia.

Antecedentes

El equipo de diálogo sentó buenas bases antes de 2018 en torno a la comprensión del concepto de *episkopé*, forma de gobierno, teología y membresía, tanto en la Iglesia Episcopal como en la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), además de una revisión de los ministerios y las misiones que ya existen entre ambas entidades. El comité de diálogo bilateral, a partir de otoño de 2019, pudo establecer que nuestras comuniones eclesíásticas podrían contribuir para construir un ministerio conjunto más amplio, especialmente en las localidades en las que hay mayor necesidad de una alianza colegiada, sea en áreas más rurales o en ministerios urbanos o étnicos. Es gracias a los sólidos cimientos de varios años de diálogo bilateral previo y el reconocimiento de que los episcopales y los presbiterianos ya han estado ejerciendo conjuntamente una misión y un ministerio buenos, leales y activos en numerosos formatos, así como las necesidades de una Iglesia cambiante que propició que el diálogo bilateral presentara el siguiente informe para su consideración por la 80ª Convención General y la 225ª Asamblea General de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.).

Resoluciones propuestas

A055 Recibir y estudiar la propuesta de Diálogo Ecuménico con los Presbiterianos

Materiales complementarios

Índice:

1. Acuerdo episcopal-presbiteriano sobre Ministerios Locales Compartidos

Acuerdo episcopal-presbiteriano sobre Ministerios Locales Compartidos

PREÁMBULO: La Urgencia de los Tiempos

Un Tiempo Como Éste

El Libro de Ester relata un tiempo de gran desafío. De manera semejante, el tiempo que vivimos actualmente somete nuestro mundo a muchos desafíos, incluida una pandemia mundial con efectos generales para la Iglesia que todavía se desconocen. La Iglesia Cristiana como un todo alrededor del mundo se halla en una etapa de reinención y redefinición. Los acontecimientos de 2020 nos han hecho preguntarnos lo que verdaderamente significa ser cristiano.

Las congregaciones individuales han afrontado el desafío de adaptarse a un mundo cambiante de maneras que han conmocionado nuestros lazos con el pasado y las formas tradicionales de hacer iglesia. Al hacerlo, nos hemos concentrado en las tareas fundamentales de ser cristiano en el mundo. Ello ha creado tanto desafíos como oportunidades.

Pandemia Mundial y Endemia Racial

Nuestro tiempo exige una necesidad particular de unidad. Tanto la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) como la Iglesia Episcopal reconocen la realidad histórica y actual del pecado del racismo y la supremacía blanca que niega la imparcialidad de Dios, la obra de reconciliación de Cristo, el don del Espíritu Santo infundido en todas las personas. Ambas instituciones reconocen su complicidad y el llamado que han recibido para poner fin a toda la discriminación racial, mediante arrepentimiento y actos de ministerio para todos los lastimados por ello. No podemos permanecer en silencio frente a la división, como tampoco lo hizo Jesús: “Sabiedo Jesús los pensamientos de ellos, les dijo: “Todo reino dividido contra sí mismo en grupos que pelean entre sí no permanecerá”. (Mateo 12.25, GNT). La reforma siempre surge de los márgenes, ya sea mediante esa voz profética que clama en la jungla o activistas en calles ciudadinas que protestan la muerte de otra persona de color como si la vida de los negros no importara.

De conformidad con ello, hay una urgencia actual e histórica asumida por este acuerdo de hacer avanzar ambas iglesias hacia la unidad de la misión. La misión trinitaria de Dios es el cimiento de la unidad de la iglesia y su misión en el mundo. Se halla entre la última plegaria de Jesús: “Para que todos sean uno; como tú, Padre, estás en mí y yo en ti, que también ellos sean uno en nosotros, para que el mundo crea que tú me enviaste”. (Juan 17.21, ESV)

Este documento representa la culminación de muchas décadas de diálogos entre la Iglesia Episcopal en América y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU).⁽¹⁾

La Iglesia, guiada por la sabiduría de Dios, puede aprovechar esta oportunidad para examinar cómo las entidades eclesíásticas pueden trabajar en conjunto.

Derribamos las Barreras Eclesiásticas

Viejos muros habían impedido la conjunción de misión y ministerio, y en este momento de cambio notable, los participantes del diálogo bilateral entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) exhortan a nuestras entidades eclesíásticas a considerar este acuerdo de intercambio limitado para los ministerios locales compartidos para su presentación ante la Convención General y la Asamblea General.

Los viejos muros que impedían la labor conjunta han sido derribados en un mundo sumamente cambiante y en el contexto de la iglesia. Con la fundación del Acuerdo Presbiteriano-Episcopal de 2008, nuestros socios de la comunión plena comunes de la Iglesia Evangélica Luterana en América y la Iglesia Morava (Provincia del Norte y Provincia del Sur), nuestra labor conjunta a través de Churches Uniting in Christ, la labor conjunta en testimonio público, así como numerosos ministerios locales de colaboración, se ha creado una ruta para la conjunción continua de misión y ministerio, en pos de la unidad a la que nos invoca Dios.

Por tanto, el Diálogo Presbiteriano-Episcopal solicita que nuestras respectivas autoridades consideren el siguiente Acuerdo, que continúen el Diálogo con deliberaciones futuras, y que ambos Jefes de la Comunión se comprometan públicamente a esta actividad y consideren la celebración pública de nuestro progreso hasta la fecha y de nuestra esperanza para el futuro.

Salmos 133:1 ;He aquí, cuán bueno y cuán agradable es que los hermanos habiten juntos en armonía! (St. Helena Psalter)

INTRODUCCIÓN⁽²⁾

La Iglesia no existe por sí sola. Está llamada a ser por el Evangelio de Jesucristo para servir la misión de la Santísima Trinidad en el mundo. ‘La Iglesia le pertenece a Dios. Es la creación de la Palabra de Dios y el Espíritu Santo. No puede existir por sí sola ni para sí sola’.⁽³⁾ La misión de Dios es una misión única e integral que confronta la Iglesia con una gama de tareas complementarias. Impulsado por la alegre tarea de alabar a Dios y darle gracias por todas las bendiciones de la creación y la redención, la Iglesia busca servir a Dios dando a conocer la Buena Nueva de salvación y satisfaciendo la necesidad humana dondequiera que se encuentre. De conformidad con el propósito de Dios de “reunir todas las cosas en Cristo” (Efesios 1:10), la Iglesia está llamada a encarnar con anticipación la reconciliación y comunión de todas las personas.

La Iglesia tiene plena conciencia de que su misión está comprometida en cada punto de su desunión, lo que continúa en muchos ámbitos a pesar de los grandes logros ecuménicos alcanzados en el último siglo. ¿Cómo puede la Iglesia proclamar de manera fehaciente la unidad de la humanidad cuando está tan fracturada que no reconoce el bautizo común y no se reúne alrededor de una sola mesa eucarística en la única fe apostólica? Hemos institucionalizado las divisiones en la Iglesia y llegado a aceptarlas como normales, olvidándonos de que son un tropiezo y una barrera para la fe para muchos. Pasamos por alto el hecho de que entran en conflicto con la voluntad de Cristo y equivalen a un rechazo de la unidad que representa su don.

El testimonio de la Iglesia –su servicio de la misión de Dios– se ampliará considerablemente cuando se superen las divisiones históricas entre las iglesias⁽⁴⁾. La eliminación de las barreras entre nuestras dos iglesias, la Iglesia Episcopal y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), si bien no proporciona una solución instantánea o completa de los problemas y desafíos que enfrenta la Iglesia, será un paso de suma importancia, especialmente cuando se combine con otras medidas comparables que están siendo consideradas por nuestras iglesias. En muchos lugares de regiones rurales y urbanas de los Estados Unidos, por ejemplo nuestras iglesias tienen comunidades diversas que se han beneficiado mucho de los ministerios ordenados compartidos. En lo que respecta a la misión, nuestras dos iglesias podrían expandir la plantación conjunta de nuevas comunidades de culto, así como un socio en unión o parroquias federadas que son denominadas como congregaciones ecuménicas⁽⁵⁾. La cuestión no es menos urgente, ni las ventajas menos significativas, en la profundización de la relación de pacto a fin de establecer nuevas comunidades eucarísticas y proyectos de misión que nutran el cuerpo, la mente y el alma del pueblo de Dios.

Las propuestas contenidas en este documento han sido formuladas a partir de la obediencia al Evangelio y el mejor desempeño de nuestro llamado a la misión. La unidad es en aras de la misión. Los cambios en el patrón socio-económico de vida en los Estados Unidos en años recientes ofrece una oportunidad para forjar la unidad entre nuestras dos iglesias. Cuando los cristianos demuestran en su vida que las barreras que dividen al resto de la sociedad no dividen la Iglesia, se proclama el Evangelio. Podemos tener la certeza de que estamos llamados, juntos, a crecer en la misión, la misión de la Iglesia, dentro de la misión de la Santísima Trinidad.

AFIRMACIÓN DEL ACUERDO ECUMÉNICO ACTUAL

Este grupo afirma el Acuerdo Presbiteriano-Episcopal de 2008 vigente. Entre otros aspectos podemos señalar:

- Reconocemos mutuamente nuestras iglesias como pertenecientes a la Iglesia, una, santa, católica y apostólica;

- Reconocemos que en nuestras iglesias la Palabra de Dios se predica auténticamente y que los sacramentos del Bautizo y Eucaristía se administran debidamente;
- Reconocemos los ministerios ordenados de cada Iglesia como dones de Dios e instrumentos de misericordia, y esperamos el momento en que la reconciliación de nuestras iglesias haga posible la plena intercambiabilidad de los ministerios;
- Reconocemos que la supervisión personal y colegial (Episcopio) está representada y se ejerce en nuestras iglesias en una variedad de formas, episcopales y no episcopales, como un signo visible de la unidad de la Iglesia y la continuidad en la vida apostólica, la misión y el ministerio.
- Convenimos en que la Iglesia Episcopal invitará a miembros de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) a recibir la Sagrada Comunión en sus iglesias y que la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) invitará a miembros de la Iglesia Episcopal a recibir la Sagrada Comunión en sus iglesias. Animamos a los miembros de nuestras iglesias a que acepten esta hospitalidad eucarística y así expresen su unidad mutua en el único Cuerpo de Cristo.

En pocas palabras, reconocemos y afirmamos la validez de cualquier otra iglesia que vele por la palabra y el sacramento de sus comunidades de pacto, ministerios ordenados, así como la encarnación y ejercicio del ministerio de vigilancia (en comunidad, de colegio y lo personal). No obstante, debido a la divergencia en nuestras políticas eclesiológicas de igual validez, y de cierto modo, las tradiciones y costumbres existentes en la iglesia restringen la intercambiabilidad de los ministerios ordenados y, por ende, la comunión cabal, por los momentos. Pese a este reconocimiento, este grupo cree que ha discernido en oración una manera de avance con la cual ambas iglesias pueden continuar su travesía juntas de forma complementaria y enriqueciéndose mutuamente cuando participan en la misión de Dios.

EL CAMINO A SEGUIR

En nuestro acuerdo actual, nuestras dos iglesias convinieron “que los ministros autorizados de nuestras iglesias podrán, con sujeción a los reglamentos de las iglesias y dentro de los límites de su competencia, realizar las tareas de su propio oficio en congregaciones de las otras iglesias cuando así sea solicitado y aprobado por el obispo diocesano y el presbiterado local”. Además, se estableció una condición en este punto del acuerdo de que “ya que aún no tenemos reconciliación y plena intercambiabilidad de los ministerios ordenados, toda autorización para estas oportunidades especiales deberá regirse por el Libro de Culto Común y el Libro de Orden de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) y por el Libro de Oración Común y la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal”.

Asimismo nuestro acuerdo actual exhorta a las dos denominaciones a “alentar a los obispos diocesanos y presbiterados a que faciliten ocasiones periódicas para la planificación, discusión,

determinación de recursos para misión, vida litúrgica y educación en conjunto. Además, explorar posibilidades para nuevo desarrollo eclesial y re-desarrollo en conjunto”, así como proporcionar un proceso para respaldar e implementar las recomendaciones anteriores (directrices).

Nuestras dos iglesias han convenido sostener diálogos con el propósito específico de sopesar la cuestión del mutuo reconocimiento de los ministerios ordenados, como un paso hacia la unidad que es la voluntad de Cristo para su Iglesia. Nuestro acuerdo actual permitió que en junio de 2017 la Iglesia Episcopal y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) participaran formal y públicamente en el reconocimiento del ministerio ordenado que hace la entidad Churches Uniting in Christ. Esta proclamación pública subraya y elimina cualquier posible barrera de nuestro acuerdo actual como un avance hacia la alianza de la misión.

Sobre la base de converger pero todavía sin una comprensión no del todo compatible del ministerio ordenado, y consenso suficiente en la fe y el ministerio, juntos con un crecimiento conjunto marcado de nuestras dos iglesias en las décadas recientes, este grupo propone que nuestras iglesias profundicen nuestra relación actual.

Compartir en el ministerio ecuménico

Coincidimos con el Consejo Mundial de Iglesias en su documento de 2013: La Iglesia: Hacia una Visión Común, en lo que respecta al ministerio ordenado,

no hay un patrón único de ministerio en el Nuevo Testamento, aunque todas las iglesias se remiten a las Sagradas Escrituras con la intención de seguir la voluntad del Señor en lo que concierne a cómo se entiende, se organiza y se ejerce el ministerio ordenado. En ocasiones, el Espíritu ha guiado a la Iglesia para que adapte sus ministerios a las necesidades contextuales (cf. Hechos 6:1-6). Varias formas de ministerio han sido bendecidas con los dones del Espíritu. Los primeros escritores, como Ignacio, obispo de Antioquía, insistía en el ministerio tripartita de obispo, presbítero y diácono. Puede verse que este patrón de tres ministerios relacionados tuvo sus orígenes en el Nuevo Testamento; con el tiempo se convirtió en el patrón generalmente aceptado y sigue siendo considerado normativo por muchas iglesias hoy en día... Entre las distintas formas de mantener la apostolicidad de la Iglesia, tales como el canon de las sagradas escrituras, el dogma y el orden litúrgico, el ministerio ordenado ha desempeñado un papel importante. La finalidad de la sucesión en el ministerio es preservar la continuidad apostólica de la Iglesia.⁽⁶⁾

Tanto la Iglesia Episcopal como la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) reflejan los ministerios ordenados tripartitas que señalaba Ignacio de Antioquía (obispo, presbítero y diácono); sin embargo, en nuestras políticas se expresan de forma diferente o “adaptadas localmente” y ambas denominaciones poseen, en el sentido ecuménico amplio, sucesión apostólica.⁽⁷⁾ Tanto la Iglesia Episcopal como la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) han reconocido el don de *episkopé*, el ministerio de vigilancia, adaptado localmente, tal como se expresa en el reconocimiento mutuo del ministerio ordenado promulgado por Churches Uniting in Christ en 2017.

Específicamente, el diálogo ecuménico entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), en la segunda ronda y en esta tercera ronda, reconoce que los obispos diocesanos y los moderadores del presbiterado tienen similar autoridad eclesiástica constituida y expresión del don de *episkopé* en lo concerniente a presidir la ordenación, así como a instalar o instituir un presbítero en una relación pastoral.

Guiado por el documento de fundación de 1982 del Consejo Mundial de Iglesias, *Baptism, Eucharist, Ministry* (Bautismo, Eucaristía, Ministerio), capítulo VI, así como el documento de 2013 *La Iglesia: Hacia una Visión Común* (documento No. 214 sobre la Fe y el Orden), se exhorta encarecidamente a presbiterados y diócesis a invitar a moderadores de presbiterado y obispos diocesanos a participar en las celebraciones del ministerio de la otra parte, no solo las ordenaciones, sino también instalaciones e instituciones, y a obispos y moderadores a compartir una bendición ecuménica. Asimismo se exhorta mucho a que en cada ordenación de sus presbíteros se incluyan obispos de las otras denominaciones con las que cada iglesia comparta reconocimiento del ministerio mutuo (es decir, la Iglesia Evangélica Luterana en América y las Provincias Norte y Sur de la Iglesia Morava en América). Finalmente, rogamos fervientemente que cuando se instale un moderador de presbiterado, esté presente un obispo episcopal o su representante, y cuando sea consagrado un obispo episcopal, que esté presente un moderador presbiteriano o su representante, y que ambas partes sean invitadas en esos momentos de celebración para compartir una bendición ecuménica.

Intercambio ordenado limitado de ministerios

Dentro del acuerdo actual (2008-2009), y sin exceder la discreción de los obispos de la Iglesia Episcopal y los presbíteros de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), habrá una disposición para el siguiente intercambio de ministerios ordenados entre nuestras iglesias:

- la aceptación de los presbíteros episcopales (aquellos ordenados y denominados presbíteros) en asignaciones presbiterianas y en ministerios ecuménicos en los que la Iglesia Presbiteriana tenga derecho de nombramiento;

- la aceptación de los presbíteros de la Iglesia Presbiteriana (específicamente aquellos ordenados y consagrados al ministerio de la palabra, sacramento y enseñanza, denominados ministros de la palabra y sacramento o presbíteros de enseñanza) en nombramientos episcopales, tales como ministerios ecuménicos y parroquias cooperantes donde la Iglesia Episcopal tenga derecho de nombramiento.
- Este acuerdo no permite que sean considerados los Presbíteros Dirigentes ordenados ni los Pastores Comisionados (también denominados Presbíteros Dirigentes Comisionados) de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), ni los diáconos de la Iglesia Episcopal o la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.).

DIRECTRICES PARA EL INTERCAMBIO ORDENADO LIMITADO DE MINISTERIOS

Para fines de la misión y en consulta entre el obispo diocesano y el presbítero local, a un presbiterado se le puede otorgar licencia (tendría permiso) de la Autoridad Eclesiástica correspondiente para officiar según las siguientes directrices.

El proceso de intercambio ordenado limitado comienza con la identificación de un ministerio requerido por la Autoridad Eclesiástica correspondiente de la entidad anfitriona y la identificación de un presbítero de la entidad remitente que puede officiar en ese entorno ministerial.

La Autoridad Eclesiástica de la entidad anfitriona inicia el proceso de intercambio ordenado limitado entre la asignación o ministerio ecuménico que se officiará y el presbítero. El presbítero no inicia el proceso de intercambio.

La entidad anfitriona deberá consultar con la Autoridad Eclesiástica correspondiente del presbiterado para determinar la idoneidad del servicio potencial y recibir la concurrencia de la entidad remitente. El presbítero sigue siendo responsable ante la iglesia remitente por la continuación del estado ministerial.

Tanto la Iglesia Episcopal como la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) convienen que la experiencia y el conocimiento de las propias tradiciones son considerados como necesarios antes de officiar en una tradición diferente. Por lo tanto, las oportunidades de intercambio ordenado limitado de ministerios solamente estarán abiertas a presbíteros que hayan estado ordenados durante al menos tres años y activos dentro del ministerio de su denominación.

Los presbíteros que officien en una posición de intercambio ordenado limitado serán temporales según este acuerdo. El servicio de presbíteros debe ser normalmente por un período de dos a cuatro años, y puede renovarse. En caso de que el presbítero de una iglesia tenga la intención de servir de

manera permanente en otra iglesia, entonces deberá seguirse el proceso de transferencia o recepción de estado ministerial según las reglas de la Iglesia receptora.

En caso de que surja la necesidad de un proceso disciplinario, el presbítero permanecerá bajo la jurisdicción de la entidad remitente, pero se puede solicitar la participación de la entidad anfitriona si fuera necesario.

La pensión y la cobertura de gastos médicos correrá por cuenta de la iglesia de membresía eclesiástica.

Funciones

Cuando un presbítero tenga licencia o comisión de la Autoridad Eclesiástica correspondiente, el presbítero estará autorizado para lo siguiente:

- ejercer responsabilidades pastorales o administrativas;
- dirigir actos públicos de culto como presbítero bajo la dirección de un obispo diocesano o presbiterado;
- predicar el Evangelio;
- celebrar y administrar los sacramentos dentro de las directrices que se especifican más abajo;
- preparar a las personas para el Bautismo, Confirmación, Recepción y Reafirmación de Votos Bautismales, y se desempeñará bajo la dirección del obispo diocesano o presbiterado;
- y presentar la buena nueva de Jesucristo de tal manera que las personas deseen recibir a Cristo como Salvador y seguir a Cristo como Señor en el compañerismo de la Iglesia, colaborando con el ministerio del evangelismo en colaboración de la diócesis o el presbiterado.

Mientras un presbítero oficie en una asignación particular o entorno ecuménico porque aún no tenemos reconciliación y plena intercambiabilidad de los ministerios ordenados, tal como se indica en el acuerdo actual, toda autorización para estas oportunidades especiales deberá regirse por el Libro de Culto Común y la Constitución de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) y por el Libro de Oración Común y la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal. Lo que esto significa de forma explícita es que:

- Los presbíteros presbiterianos utilizarán los recursos para culto autorizados o recomendados de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), a menos que el obispo diocesano autorice los recursos para culto episcopales (con la excepción de las oraciones eucarísticas);

- Los presbíteros episcopales utilizarán los recursos para culto autorizados o recomendados de la Iglesia Episcopal, a menos que el presbiterado autorice el uso de los recursos para culto presbiterianos.
- Los sacerdotes y presbíteros están sujetos a las liturgias eucarísticas de su respectivo libro de oración y recursos confesionales cuando presiden;
- Tanto los sacerdotes como los presbíteros pueden usar recursos para culto autorizados o recomendados de la Iglesia Evangélica Luterana en América, en la cual ambas iglesias tienen plena comunión, incluidas las liturgias eucarísticas, con la autorización de la autoridad eclesiástica “anfitriona”.

Capacitación, Examen y Vigilancia

Todo presbítero que oficie según los términos de este Acuerdo sobre el Intercambio Ordenado Limitado de Ministerios recibirá dicha preparación e instrucción, o formación, según lo que el obispo diocesano o presbiterado estipule como apropiado para la asignación específica o el entorno ecuménico y la duración será determinada por las propias reglas de la Autoridad Eclesiástica.

El presbítero será evaluado por la Autoridad Eclesiástica correspondiente en aspectos de fe personal, motivos para su intención de servir y las áreas de instrucción determinadas por el obispo diocesano o presbiterado.

El presbítero autorizado según los términos de este Acuerdo deberá trabajar bajo la supervisión del obispo diocesano o presbiterado. El obispo diocesano o presbiterado puede retirar esta autorización en cualquier momento por razones que considere válidas y suficientes. Un presbítero puede ser designado como mentor y supervisor local.

La autorización puede ser por un máximo de cuatro años y un mínimo de dos. Dentro de un lapso apropiado antes del vencimiento de la comisión, el presbítero deberá revisar la relación de pacto con el obispo diocesano y el presbiterado. La comisión puede ser renovada con el consentimiento de las partes interesadas (es decir, el obispo diocesano y presbiterado, el presbítero, el(los) representante(s) autorizado(s) de una asignación particular o ministerio ecuménico).

Un presbítero que haya sido autorizado y luego cese en su servicio en el ministerio especificado puede continuar en el listado como disponible para servir pero no estará autorizado para desempeñar las funciones especificadas anteriormente hasta que la Autoridad Eclesiástica correspondiente renueve la comisión a fin de servir en la asignación o entorno ecuménico.

Celebración de un Ministerio Ecuménico

Cuando el obispo diocesano o presbiterado esté convencido de las cualificaciones de un presbítero para servir en una asignación específica o ministerio ecuménico prestando los servicios descritos más arriba, deberá comisionar e instituir/installar al presbítero para servir como designado por el obispo diocesano o presbiterado mientras además se cumpla lo siguiente:

Tanto la diócesis como el presbiterado serán invitados al servicio.

El obispo diocesano anfitrión o moderador del presbiterado deberá, en el momento de dicha celebración, leer este prefacio durante el servicio:

La Autoridad Eclesiástica de esta Diócesis/Presbiterado está convencida de que A.B. acepta la Doctrina, Disciplina y Culto de esta Iglesia y desea servir esta Iglesia en cumplimiento cabal con [el Acuerdo Presbiteriano-Episcopal]. Estamos a punto de conferirle a A.B. la gracia y autoridad de las Órdenes Sagradas/ministerio ordenado como las recibió esta Iglesia y las exige para el ejercicio del ministerio de un presbítero.

Los certificados de la comisión deberán contener las palabras:

Reconociendo el ministerio que A.B. ya ha recibido y por este medio aunando a esa comisión la gracia y autoridad de las Órdenes Sagradas/ministerio ordenado como las entiende y exige esta Iglesia para el ejercicio del ministerio de un presbítero.

Siguiendo los ritos de cada iglesia para la instituir o instalar, los celebrantes presentan al presbítero con las siguientes palabras:

En el bautismo, N. fue revestido de Cristo. N. fue ordenado presbítero por el Obispo N. de la Diócesis de N./el Presbiterado de N., y ahora es llamado por Dios a través de la voz de la iglesia para servir como _____.

El pueblo responde:

Recordamos con júbilo nuestro llamado común a servir a Cristo, y celebramos el llamado que hace Dios a N., para servir entre nosotros como _____.

El obispo remitente o el moderador del presbiterado le pide al candidato que reafirme su ordenación particular en lo que respecta a un sacerdote o presbítero.

El obispo anfitrión o moderador del presbiterado se dirige al presbítero, diciendo:

Al afirmar y mantener tu ordenación como presbítero en la Iglesia Episcopal/Iglesia Presbiteriana (EE.UU.), durante tu obra en la relación de pacto con la Diócesis de N./Presbiterado de N., ¿honrarás la doctrina, disciplina y culto de Cristo tales como esta Iglesia los ha recibido? Asimismo, ¿obedecerás, de conformidad con la Constitución/cánones de esta Iglesia, la autoridad eclesiástica del obispo y el presbiterado, y otros ministros que puedan tener autoridad sobre ti y tu labor durante esta relación de pacto?

Contestaron:

Estoy dispuesto y preparado para hacerlo, y declaro solemnemente que creo que las Sagradas Escrituras del Antiguo y Nuevo Testamento son la Palabra de Dios, y que contienen todas las cosas necesarias para la salvación; y me comprometo solemnemente a atenerme a la doctrina, disciplina y culto de la Iglesia Episcopal/Iglesia Presbiteriana, tal como se exige para ser comisionado para trabajar como _____ bajo el acuerdo de pacto de nuestras dos iglesias.

En el momento apropiado durante el servicio de institución o instalación, el presbítero se arrodilla frente al pueblo y es rodeado por el obispo, el moderador del presbiterado y todos los demás sacerdotes y presbíteros. Con las manos del obispo y el moderador del presbiterado extendidas sobre el presbítero, así como los demás sacerdotes y presbíteros, el obispo remitente o el moderador del presbiterado dice en voz alta una de las siguientes oraciones⁽⁸⁾, o una oración semejante:

Ayúdanos, Señor, Padre Santo, Dios todopoderoso y eterno; eres la fuente de todo honor y dignidad, de todo progreso y estabilidad. Velas por la creciente familia de la humanidad por tu don de sabiduría y tu patrón de orden. Cuando habías nombrado sumo sacerdotes de entre el pueblo de Israel para conducir a tu pueblo, también escogiste a otros para servir con ellos y ayudarles en su tarea; así es como crecieron allí las clases de los presbíteros y el sacerdocio de los levitas, establecido mediante ritos sagrados.

En el desierto, tú extendiste el espíritu de Moisés a setenta sabios que lo ayudaron a gobernar la gran compañía de su pueblo. Compartiste entre los hijos de Aarón la plenitud del poder de su padre, para ofrecer sacerdotes dignos en número suficiente para los ritos y cultos crecientes, y los ancianos para cuidar del bienestar espiritual y temporal del pueblo de Dios. Con el mismo cariño que le diste compañía a los apóstoles de tu Hijo para ayudar en la enseñanza de la fe: predicaron el evangelio en todo el mundo. Señor, concédenos también a nosotros compañeros trabajadores, porque somos débiles y nuestra necesidad es grande.

Danos presbíteros que provean por el culto y el cuidado de tu pueblo mientras procuramos ser el cuerpo de Cristo en el mundo.

Padre Todopoderoso, fortalece con tu Espíritu Santo este siervo tuyo en la dignidad de tu eterno sacerdocio en Cristo, como siervo entre los siervos. Renueva dentro de él/ella/ellos el Espíritu de santidad. Como compañero de trabajo de obispos, pastores y presbíteros colegas, que él/ella/ellos permanezca leal al ministerio que recibe de ti, Señor Dios, y que sea ejemplo de conducta correcta para otros. Que él/ella/ellos sea fiel al trabajar con tu pueblo, así como con compañeros diáconos, presbíteros colegas y pastores, de modo que las palabras del Evangelio puedan alcanzar los confines de la tierra, y la familia de naciones, hecha una en Cristo, pueda convertirse en un único pueblo santo de Dios. Te lo pedimos a través de nuestro Señor Jesucristo, tu Hijo, que vive y reina contigo y el Espíritu Santo, un solo Dios, por los siglos de los siglos. Amén.

O

Oh Dios, fuente de toda santidad, cuya gracia sea por siempre eficaz, cuya bendición permanezca por siempre, derrama sobre tus siervos el don de tu Espíritu Santo bendecido. Con sus vidas nobles y ejemplares permite que demuestren que son los presbíteros del pueblo, fieles al Evangelio de Cristo nuestro Señor y a las normas para presbíteros, tal como lo hiciera Pablo a Timoteo y Tito. Déjalos reflexionar sobre tu ley día y noche, de modo que puedan creer lo que han leído, enseñar lo que han creído y practicar lo que han enseñado. Permite que la justicia, constancia, misericordia, valor y todas las otras virtudes se reflejen en cada una de sus formas de vida. Permite que sean inspiración para otros con su ejemplo, y sean aliento con sus admoniciones. Permite que mantengan puro y sin mancha el don de su llamado. Para la adoración de tu pueblo, permite que puedan celebrar el misterio de la Santa Comunión y vivir una vida sacramental en comunidad. Permite que perseverantes en la caridad maduren en la unidad de la fe y el conocimiento del Hijo de Dios, reflexionando con claridad sobre Cristo, y se levanten en el Día de la Resurrección con la consciencia tranquila, fe verdadera y los dones plenos del Espíritu Santo. Te lo pedimos a través de nuestro Señor Jesucristo, tu Hijo, que vive y reina contigo, en la unidad del Espíritu Santo, un solo Dios, por los siglos de los siglos. Amén.

Seguida de una declaración semejante a

N., eres are instituido/instalado para oficiar en esta iglesia como _____ en el nombre del Padre, del Hijo y el Espíritu Santo.

Todo lo que hagas, sea de palabra o de hecho, hazlo todo en el nombre del Señor Jesús, dando gracias a Dios Padre por medio de él.

A continuación del servicio de institución o instalación, el celebrante eucarístico será el obispo en entornos episcopales y ordinariamente el presbítero autorizado en entornos de la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.).

Puede encontrarse un apéndice con los términos (en inglés) relacionados con la Iglesia Episcopal y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) en este enlace [https://www.dropbox.com/s/5r1fggoqzyhoiq/local sharing of min with glossaries TEC PCUSA Dialogue Jan 2021.docx?dl=0](https://www.dropbox.com/s/5r1fggoqzyhoiq/local%20sharing%20of%20min%20with%20glossaries%20TEC%20PCUSA%20Dialogue%20Jan%202021.docx?dl=0)

Notas Finales

- (1) La Iglesia Episcopal y la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) han entablado diálogo ecuménico desde principios del siglo XIX.
- (2) Adaptado de *For the Sake of the Gospel: Mutual Recognition of Ordained Ministries in the Anglican and Uniting Churches in Australia*, 2001.
- (3) *The Nature and Purpose of the Church*, documento No. 181 sobre la Fe y el Orden (Ginebra: WCC, 1998), §9.
- (4) Ver *El Libro de Oración Común* pág. 855: “La misión de la Iglesia es restaurar a todas las personas en unidad con Dios y entre sí en Cristo”.
- (5) Ver *Together Towards Life: Mission and Evangelism in Changing Landscapes*. Editado por Jooseop Keum (Ginebra: WCC, 2013).
- (6) *La Iglesia: Towards a Common Vision* (documento No. 214 sobre la Fe y el Orden (Ginebra: WCC, 2013), 26. Cf. San Ignacio de Antioquía, Carta de a los magnesianos 6 y 13; Carta a los tralianos 7; Carta a los filadelfianos 4; Carta a los esmirnietas 8.
- (7) Ver *The Book of Order of the Presbyterian Church in the United States of America* (Filadelfia: PCUSA, 1789), “obispo” y “pastor” son intercambiables, y es el pastor, como moderador de la sesión, que supervisa como miembro del presbiterado y preside en la ordenación de presbíteros y diáconos. Cf “The Successor to Peter: A Paper for Discussion from the Presbyterian Church (U.S.A.)”, Discusión unilateral entre la Iglesia Presbiteriana (EE.UU.) y el Vaticano. Louisville, Kentucky, 6-7 de diciembre de 2000. Nota final 5: “Puede resultar de cierto interés que antes de la reunión de 1983 de las ramas del sur y norte del Presbiterianismo, el Libro de Orden de la rama del norte, la Iglesia Presbiteriana Unida de EE.UU., ofrecía varios títulos para los ministros de la Palabra y Sacramento, entre ellos el título el ‘obispo’. Si nos fijamos, digamos, en las listas de asistentes en las minutas del Presbiterado de Filadelfia a mediados del siglo XIX, se puede leer: ‘Asistieron los siguientes obispos....’. El concepto

era que cada pastor instalado de una congregación es obispo de una diócesis constituida como congregación. Se rodea de presbíteros o “ancianos” y le asisten “diáconos”. Aquí, en una escala menor, como diócesis parroquial, los presbiterianos tienen el histórico ministerio tripartita expresado por San Ignacio.

(8) Oraciones adaptadas de la Iglesia Católica, Comité Internacional del Idioma Inglés en la Liturgia, *Ceremonial of Bishops: Revisado por Decreto del Segundo Consejo Ecuménico Vaticano y publicado por la autoridad del papa Juan Pablo II (Revisado)*, “Rito de Ordenación de Presbíteros”. Liturgical Press, 1989.

COMITÉ EPISCOPAL-METODISTA UNIDO

Miembros

Dra. Deirdre Good, <i>Presidenta</i>	Maine, I	2021
La Rvda. Dra. Karen Coleman	Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Dr. Thomas Ferguson	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Mariclaire Partee Carlsen	Pennsylvania, III	2021
El Rvmo. David Rice	San Joaquin, VIII	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

De la Resolución A055 de la Convención General de 2006:

La Iglesia Episcopal y la Iglesia Metodista Unida se reconocen entre sí como miembros de la única santa Iglesia Católica y Apostólica en la que se predica el Evangelio y fomentan el desarrollo de una vida Cristiana común a través de nuestras propias Iglesias. Ambas iglesias aceptan que la enseñanza básica de cada iglesia se ajusta al Evangelio y es suficientemente compatible para que se estableciera una relación de participación eucarística interina bajo las pautas emitidas en la Convención General de 2006. Se comisionó que el diálogo continuara los diálogos Metodista-Episcopales para plantear cualquier tema pendiente que deba resolverse antes de que se pueda establecer una plena comunión entre las respectivas iglesias. En la Resolución A041 de la Convención General de 2018 se recibió la propuesta del “Un regalo para el mundo” de esta plena comunión, para su consideración, planteamiento y estudio, asimismo se autorizó la labor del diálogo entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia Metodista Unida.

Resumen de actividades

Durante el trienio, este diálogo se reunió en persona tres veces y varias veces en línea por Zoom. El diálogo ha tenido dos objetivos principales.

1) “El regalo para el mundo”, propuesta para la plena comunión que fue finalizada y se presentó ante ambas comuniones para que fuera considerada durante la Convención General de 2022 y la Conferencia General de la Iglesia Metodista Unida en 2020. Este acuerdo propone compartir un episcopado sin precedentes entre la Iglesia Metodista Unida y la Iglesia Episcopal, además de la plena intercambiabilidad de los los ministerios de diáconos, presbíteros/líderes y obispos. El siguiente enlace de internet contiene una copia de la propuesta <http://www.umc-tec.org/>.

2) El equipo del diálogo también examinó detalladamente áreas prácticas de cooperación y colaboración para la misión y el ministerio. Una de las reuniones se llevó a cabo en la Facultad de Teología de la Universidad de Boston, la obra como seminario metodista y cuenta con un programa de estudios anglicanos. Se desarrollaba una serie de reuniones a nivel local y regional cuando surgió la pandemia de COVID-19. Se han llevado a cabo varios webinarios a nivel provincia para charlar acerca de este diálogo, así como sobre la propuesta para la plena comunión y la posible colaboración regional y local. El equipo del diálogo sigue trabajando con las redes de ambas iglesias para encontrar formas de fomentar la cooperación y la colaboración para el ministerio.

El equipo del diálogo también necesitó tomar en cuenta los cambios profundos que están sucediendo en la Iglesia Metodista Unida. Durante una Conferencia General Especial en 2019, la Iglesia Metodista Unida reafirmó su prohibición de personas abiertamente LGBT en servicio dentro del clero, así como su prohibición de bendecir matrimonios de personas del mismo sexo. Durante los meses posteriores se redactó una propuesta la cual fue presentada para que se permitiera una separación formal de la Iglesia Metodista Unida. En la Conferencia General de la Iglesia Metodista Unida prevista para el año 2020 se iba a celebrar una votación sobre esta propuesta, que incluye la anulación de la prohibición de los matrimonios entre personas del mismo sexo y el servicio de personas abiertamente LGBT. Sin embargo, la Conferencia General se pospuso hasta agosto de 2021.

En su reunión de agosto de 2020, el equipo del diálogo hizo la recomendación de que "Un regalo para el mundo", la propuesta para la plena comunión, no sea considerada en la Convención General de la Iglesia Episcopal de 2022 ni en la Conferencia General de la Iglesia Metodista Unida de 2021. Desde la perspectiva de los miembros de la Iglesia Episcopal que participaron en el diálogo, se consideró que los procesos legislativos de la Iglesia Metodista Unida debían seguir su curso antes de considerar la propuesta. Los miembros de la Iglesia Metodista Unida que participaron en el diálogo también estuvieron totalmente de acuerdo y tomarán medidas similares.

INFORME SOBRE LAS RESOLUCIONES REMITIDAS A DIÓCESIS

sesenta y uno (61) diócesis respondieron a las resoluciones remitidas para actuación o consideración después de la 79.ª Convención General, según consta a continuación:

Resoluciones Remitidas a las Diócesis para su Acción		ACTO COMPLETADO	EL ACTO CONTINÚA	NO SE ACTUÓ
A072	Límites Geográficos Provinciales	17	13	29
A144	Revisión Misional Diocesana	15	30	14
A221	Colaboración y redes	10	35	14
A223	Políticas de Licencia Familiar	16	22	21
A225	Sobre la Importancia del Ecumenismo para Convertirnos en la Comunidad Amada	12	35	12
A238	Admitir la Diócesis Episcopal de Cuba como una Diócesis de la Iglesia Episcopal	22	12	25
B006	Enmendar el Canon I.17	24	20	15
B009	Discurso Civil	12	29	18
B025	El Agua como Derecho Humanos	9	29	21
B027	Inclusividad de Género en la Acción sobre el Cambio Climático	8	25	26
C022	Apoyo al Acceso Transgénero	12	30	17
C037	Llamado a Responder a la Epidemia de Opioides	12	28	19
C041	Reparar la Red de Seguridad de Estados Unidos	9	33	17
C049	Apoyar a los Productores de Alimentos Cultivados Localmente	11	29	19
C063	Defensa por la Salud de los Océanos	8	15	36
D047	Atención Compasiva a las Víctimas de Abuso Sexual por Clérigos	18	27	14
D050	Solidaridad con las Víctimas de la Persecución Religiosa	9	24	26
D053	Mayordomía de la Creación con Terrenos de Propiedad de la Iglesia	9	28	22

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Resolutions Referred for Consideration or Information		CONSIDERADA (COMPLETADA)	CONTINÚA	NO CONSIDERADA
A010	La plantación de “Arboledas de París”	15	14	32
A018	Episcopales que Participan en el Acuerdo Climático de París	13	23	25
A029	Elogiar la Carta del Evangelismo para la Iglesia a todos los episcopales	14	28	19
A035	Recomendar “La Iglesia hacia una Visión Común”	11	14	36
A039	Afirmar la Labor de La Iglesia Episcopal en la Organización de las Naciones Unidas	11	17	33
A058	Promover el uso del Mapa de Recursos	24	27	10
A081	Una Teología Episcopal de Evangelismo	19	22	20
A145	Pidiendo la Adopción de Cánones Locales Relacionados con las Elecciones Episcopales	21	18	22
A207	Promover la Misión como Parte de la Amada Comunidad	22	27	12
A215	Solidaridad con el Pueblo de Venezuela	8	15	38
A222	Contra la Discriminación Derivada de Castas y Ascendencia	8	19	34
B002	Anti corrupción	10	20	31
B004	Fomentar el Lenguaje de Desmantelar el Racismo y Curación, Justicia y Reconciliación Racial	25	25	10
B008	Mayordomía en las Comunidades de Color	11	22	27
B022	Apoyar a la Iglesia Episcopal en las Filipinas y las Iniciativas Conjuntas para Continuar el Programa de Becas Movimiento Jesús	11	8	41
B024	Asesinatos por la Policía y Enfermedades Mentales	15	29	16
B028	Continuar el Compromiso con el Crecimiento de la Generosidad Financiera dentro de la Iglesia	19	29	12
B031	Elogiar la Red Global de la Misión Episcopal	14	19	27
C008	Abogacía por el Cuidado de la Creación	18	24	18
C009	Convertimos en una Iglesia Santuario	18	25	17
C020	Impuesto sobre el carbono	12	18	30
C032	Combatir el Tráfico de Seres Humanos	17	22	21
C054	Inclusión de Personas Transgénero	17	27	16
D006	Solo Transición: Automatización y Nuevas Tecnologías	11	24	25
D007	Política de Resiliencia ante Desastres	22	25	13
D009	Principios Cristianos para Responder a la Migración Humana	18	27	15

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Resolutions Referred for Consideration or Information		CONSIDERADA (COMPLETADA)	CONTINÚA	NO CONSIDERADA
D024	Apoyo a la Iglesia Episcopal de Sudán del Sur y Sudán y Sus Iniciativas para Fomentar la Paz	12	23	26
D031	Reconocimiento y Fin de la Violencia Doméstica en Nuestras Congregaciones	9	32	20
D043	Bienvenida a la Iglesia del sur de la India	16	11	34
D046	Recursos Litúrgicos para Lenguaje Expansivo	18	28	15
D054	Ampliar el Apoyo a YASC y EVIM	12	27	22
D061	Desarrollar el Programa del Año de Sabático Episcopal	9	16	36
D067	Lenguaje No Preferencial y Expansivo para Dios y la Humanidad	12	31	18
D077	Reducir las Sentencias de Pena de Muerte	12	20	29
D093	Equipos de Planificación Representativos	22	24	15
D096	Apoyo para el Buen Gobierno	19	25	17
A065	Autorizar Fiestas Menores y Ayunos 2018	30	15	16
A115	Adoptar e Implementar los Estatutos de Seguridad	23	20	18
A178	Detener la Intensificación y la Implementación de Políticas y Prácticas Migratorias que Perjudican a Mujeres, Padres y Niños Inmigrantes	18	26	17
A282	Enmendar el Canon III.11.3(b)	32	13	16
B012	Ritos de Matrimonio para Toda la Iglesia	28	23	10
C064	Apoyar a la Leech Lake Band of Ojibwe en su Oposición a la Línea #3 de Enbridge	19	14	28
D014	Abordar la mortalidad materna	17	20	24
D074	Enmendar el Canon IV.6.4	37	9	14
C078	Autorizar Santa Eucaristía, Rito II (lenguaje expansivo) para uso de prueba	25	18	17