

La Iglesia Episcopal

Informes para la

80ª Convención General

Conocido como

El Libro Azul

Volumen 1



Informes de los Comités, Comisiones, Agencias y Juntas a
La Convención General de La Iglesia Episcopal
Baltimore, en el Estado y en la Diócesis de Maryland
del 7 de julio al 14 de julio de 2022

**Copyright © 2021 The Domestic and Foreign Missionary Society
of the Protestant Episcopal Church in the United States of America**

Office of the General Convention

815 Second Avenue

New York, New York 10017



Prefacio
Año del Señor 2021

Hace unos años, apareció un meme en el que se mostraba un mapa de un vecindario con el dibujo de una iglesia con campanario y la etiqueta “Esto no es una iglesia”. Cerca había dibujos de calles, tiendas, hospitales y casas, cada uno con la leyenda “Esta es la iglesia”.

Si no lo sabíamos ya, los años transcurridos desde la 79ª Convención General nos han sorprendido ciertamente con esa visión. Cuando una pandemia provoca el cese del culto público y una grave limitación de los ministerios sacramentales y públicos tradicionales de la iglesia, las preguntas existenciales se vuelven tan comunes como las reflexiones sobre el tiempo.

¿Qué es la iglesia cuando los hitos y las medidas conocidas pierden su sentido? ¿Qué es la iglesia cuando la gente enferma y muere en todo el mundo, y las divisiones sociales impiden curar y consolar a los enfermos y a los moribundos? ¿Qué es la iglesia cuando la injusticia racial está expuesta en todos los niveles y en todas las estructuras de la sociedad? ¿Qué es la iglesia cuando la verdad se vuelve tan fluida como la fatídica ponderación de Pilatos?

Seguiremos respondiendo a estas preguntas, pero la crisis mundial provocada por la aparición de Covid-19 concentró nuestras mentes.

Dejaré que los historiadores evalúen la fidelidad con la que la Iglesia Episcopal vivió, dio testimonio y sirvió durante la pandemia, pero parece claro que nos ajustamos rápidamente a las nuevas realidades. Encontramos formas de alimentar a los hambrientos, física y metafóricamente, y aprendimos que una máscara puede revelar nuestra atención en lugar de ocultarla. Puede que hayamos bautizado la tecnología hace algunos años, pero la pandemia lo confirmó, ya que el culto, la educación y el ministerio encontraron caminos inesperados en internet. Mantuvimos viva la esperanza de mil y una maneras, mientras encontrábamos y acompañábamos a Cristo vivo por los caminos que íbamos descubriendo.

También nos adaptamos para garantizar la continuidad de las tareas cotidianas de la Convención General: el trabajo, la investigación, la misión, el estudio y la acción encomendados a nuestros órganos interinos se llevaron a cabo de forma creativa. Las conclusiones y las recomendaciones de ese ministerio se encuentran en las páginas virtuales de este Libro Azul. Doy gracias por todos los fieles episcopales que empezaron el trienio con una hoja de ruta para cumplir nuestros objetivos, y están terminando el cuatrienio con la facilidad de los cartógrafos experimentados.

Al leer su trabajo, espero que se unan a mí para agradecerles su creatividad y sus logros. Parafraseando las palabras de Miranda, “Cuánto bien hay aquí; qué hermosa puede ser la humanidad. ¡Oh, valiente nuevo mundo que tiene gente así en él!”.

A handwritten signature in black ink, reading "Michael Barlowe". The signature is written in a cursive, flowing style with a long horizontal stroke at the end.

El Rvdo. Canónigo Michael Barlowe, D.D.
Secretario de la Convención General y Director Ejecutivo

Agradecimientos

Aunque la preparación de la reunión trienal de la Iglesia en la Convención General no es más que una parte del trabajo de las extraordinarias personas de la Oficina Ejecutiva de la Convención General (Office of the General Convention, OGC), el cambio en las condiciones de trabajo que exigió la pandemia de Covid planteó retos y dificultades únicos. Supervisar las numerosas piezas del rompecabezas, las partes y los procesos que se unen para apoyar la toma de decisiones colectivas de la Iglesia, mientras se trabaja a distancia en plataformas recientemente disponibles, ha complicado las cosas. Pero a lo largo de todo esto, la OGC ha perseverado con las pruebas de software, el desarrollo de encuestas, la preparación y edición *del Libro Azul*, las negociaciones y renegociaciones de contratos, la coordinación de hoteles y voluntarios, un verano de elecciones en línea, y cientos de otras actividades que se unen para preparar a la Iglesia Episcopal para reunirse en la Convención General.

Por lo tanto, espero que me acompañen a agradecer al increíble personal de la Convención General:

- Betsey Bell, *Asistente Ejecutiva del Director Ejecutivo (su ejercicio comenzó en 2020)*
- Marian Conboy, *Asistente Ejecutiva y Diputada para Legislación (retirada en 2020)*
- Iris DiLeonardo, *Especialista en Datos y Asistente de Reuniones*
- Jennifer Gonzalez, *Asistente Administrativa*
- Patrick Haizel, *Diputado de Administración y Operaciones*
- Molly James, *Directora Ejecutiva Adjunta*
- Brian Murray, *Especialista en Tecnología de Gobierno*
- Fiona Nieman, *Diputada de Planificación de Convenciones y Reuniones*
- Twila Rios, *Gerente de Sistemas de Información Digital*
- Carrie Surbaugh, *Edición y Publicaciones Digitales (hasta 2021)*
- Brendon Hunter, *Edición y Publicaciones Digitales (comenzó en 2021)*
- David Michaud, *Consultor*

Lori Ionni, durante muchos años Gerente de la Convención General, dejó la OGC en 2018, y le agradecemos su largo servicio a la Iglesia Episcopal.

Mark Duffy, y el personal y la Junta de los Archivos apoyan a la Convención General, a sus funcionarios y a sus numerosas actividades, y su excelente trabajo es muy apreciado.

Por último, al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados; a los miembros del Consejo Ejecutivo y de los Órganos Interinos de la Convención General; y al resto del personal de la Iglesia Episcopal: gracias por su fidelidad y compromiso con los ministerios de la Convención General. Que las bendiciones de la misión de Dios sigan inspirando.

CONTENIDO

VOLUMEN 1

Prefacio

Agradecimientos

Directorio de propuestas de resolución..... iv

Informes del Consejo Ejecutivo

Informe del Consejo Ejecutivo..... 2

Informes de los subcomités

Comité Permanente Conjunto sobre Operaciones y Gobierno18

Comité Permanente Conjunto sobre la Misión más allá de La Iglesia Episcopal22

Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de la Iglesia Episcopal.....35

Comité Permanente Conjunto de Finanzas 38

Comités que presentan sus informes a través del Consejo Ejecutivo

Comité Conjunto de Auditoría del Consejo Ejecutivo y la DFMS..... 43

Comité de Revisión de Alícuotas..... 47

Comité de Inversiones del Consejo Cojunto 52

Comité de Préstamos de Justicia Económica del Consejo Ejecutivo 55

Comité del Consejo Ejecutivo sobre la Responsabilidad Social Corporativa..... 59

Comité para la Evaluación de Subvenciones del Fondo Conant del Consejo
Ejecutivo 93

Comité de Revisión de Subvenciones del Fondo Constable del Consejo
Ejecutivo 94

Comité de Revisión de Subvenciones del Fideicomiso Roanridge del Consejo
Ejecutivo 98

Comité de Becas Escolares.....102

Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Comité Ejecutivo.....104

Comité del Consejo Ejecutivo sobre HBCU 125

Junta Directiva de Ofrenda Unida de Acción de Gracias.....130

Diálogo Anglicano-Católico Romano en Estados Unidos..... 135

Comité Coordinador Moravo Episcopal.....138

Comité de Diálogo Presbiteriano-Episcopal..... 141

Comité Episcopal-Methodista Unido158

Resoluciones remitidas a las Diócesis..... 161

Informes de la Cámara de Obispos

Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral165

Comité de la Cámara de Obispos sobre Teología168

Consejo Asesor del Obispo Presidente.....170

Informes de la Cámara de Diputados

Comité de la Cámara de Diputados sobre El Estado de la Iglesia.....	172
Consejo Asesor de la Presidenta de la Cámara de Diputados	203

Agencias y Juntas que informan a la Convención General

Junta para el Ministerio de Transición.....	206
Junta de los Archivo de la Iglesia Episcopal	210
Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund	234
Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General de la Iglesia Episcopal	263
Tribunal de Revisión	267
Junta Disciplinaria para Obispos.....	272
Junta Directiva de la Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo	275
Forward Movement.....	279
Junta General de Capellanes Examinadores.....	283

Otros informes a la 80ª Convención General

Grupo Consultivo de los Presidentes sobre la Implementación de la Amada Comunidad	294
Informe para el personal del Obispo Presidente.....	306

VOLUMEN 2

Informes de los comités permanente conjunto

Comité Permanente Conjunto sobre Nominaciones	
Informe del Comité Permanente Conjunto sobre Nominaciones.....	321
Nominados – Oficina Ejecutiva de la Convención General.....	329
Nominados – Fideicomisarios del Church Pension Fund	331
Nominados – Miembros del Tribunal de Revisión	344
Nominados – Miembros de la Junta Disciplinaria de los Obispos.....	363
Nominados – El Consejo Ejecutivo.....	373
Nominados – Miembros de la Junta General de Capellanes Examinadores ...	384
Nominados – Fideicomisarios del Seminario Teológico General	396
Nominados – Comité Conjunto de Nominaciones para la Elección del Obispo Primado	401
Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos	418
Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas	422

Informes de las comisiones permanentes

Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones.....	428
Comisión Permanente sobre la Misión Mundial	455

Comisión Permanente sobre Liturgia y Música	491
Informes de los Subcomités sobre la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música	
Subcomité de Políticas y Evaluación	512
Subcomité del Calendario.....	519
Subcomité sobre Constitución y Cánones.....	551
Subcomité sobre Formación	552
Subcomité del Libro de Oración Común.....	555
Subcomité sobre el Libro de Ritos Ocasionales	562
Subcomité sobre la Traducción de Liturgias	647

Informe del grupo de trabajo

Grupo de Trabajo para Revisión Litúrgica y del Libro de Oración	651
---	-----

VOLUMEN 3

Informes de los grupos de trabajo

Grupo de Trabajo sobre el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental.....	686
Grupo de Trabajo sobre Plantación de Iglesias y Reestructuración de	
Congregaciones	700
Grupo de Trabajo sobre la Formación de Clérigos y la Educación Continua	715
Grupo de Trabajo sobre la Comunión a Través de las Diferencias	722
Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa	750
Grupo de Trabajo sobre Discapacidad y Acceso para Sordos	756
Grupo de Trabajo sobre la Formación y el Ministerio de los Bautizados	772
Grupo de Trabajo para Revisión Litúrgica y del Libro de Oración ... Véase: Vol. 2, pág. 651	
Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas que tienen Enfermedades	
Mentales.....	815
Grupo de Trabajo sobre Nuevo Financiamiento para la Formación de Clérigos	829
Grupo de Trabajo para el Proceso de Presupuestación	834
Grupo de Trabajo de Redes de Educación Teológica	881
Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero.....	887
Grupo de Trabajo sobre Teología en Defensa de la Justicia Social	1007
Grupo de Trabajo sobre la Mujer, la Verdad y la Reconciliación.....	1029
Grupo de Trabajo para Ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral	1084
Grupo de Trabajo para Coordinar el Trabajo Ecuménico e Interreligioso	1139
Grupo de Trabajo para Desarrollar Políticas de Licencia Familiar a nivel de la Iglesia.....	1162
Grupo de Trabajo para la Elaboración de Políticas Modelo Sobre Acoso Sexual y	
Capacitación para una Iglesia Segura	1187
Grupo de Trabajo para Responder a la Epidemia de Opioides.....	1226
Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la	
Capacitación Contra el Sexismo	1233

DIRECTORIO DE RESOLUCIONES PROPUESTAS

A001	Sede de la 82a Convención General.....	421
A002	Orden del Día de la Convención General	421
A003	Política Uniforme de Licencia Familiar Remunerada	1184
A004	Continuar el Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa.....	754
A005	Traducciones de Enriching Our Worship y del Libro de Ritos Ocasionales al español, francés y criollo haitiano.....	495
A006	Autorizar el Libro de Ritos Ocasionales de 2021	495
A007	Autorizar Fiestas Menores y Ayunos de 2018	496
A008	Conmemoraciones adicionales del calendario	497
A009	Modificación de las conmemoraciones del calendario existente.....	498
A010	Principios para la modificación de Fiestas y Ayunos Menores	503
A011	Desarrollar conmemoraciones locales.....	504
A012	Elementos comunes de las conmemoraciones del calendario local	507
A013	Un plan para aclarar el calendario de la Iglesia Episcopal	507
A014	Adiciones al calendario del Libro de Oración Común	509
A015	Autorizar la Sagrada Eucaristía, Rito II, Oración C (lenguaje expansivo) para uso de prueba.....	510
A016	Adoptar, Estudiar y Promover los Principios Rectores para la Misión Mundial eIniciar el Programa de Promotores de la Misión Mundia	467
A017	Evaluación del Colonialismo Pasado en los Ministerios de Misión Mundial de la Iglesia	469
A018	Enseñanza de la Misión Mundial y la Educación Teológica Más Allá de Estados Unido.....	470
A019	Educación y Formación Teológica en Lenguas Distintas del Inglés.....	471
A020	Apoyar la Década de Acción para Lograr los Objetivos de Desarrollo Sustentable	472
A021	Apoyo a las Naciones Unidas.....	474

A022	Felicitar el Trabajo los Ministerios Episcopales de Migración.....	476
A023	Inclusión Directa de la Pregunta sobre el Mapa de Recursos en el Informe Parroquial	477
A024	Crear un Grupo de Trabajo para Traducción e Interpretación.....	478
A025	Inclusión de Formularios e Información en el Sitio Web de la Iglesia Episcopal y Organizaciones Afines.....	481
A026	Aplaudir a los Misioneros y Felicitar el 20° Aniversario del Cuerpo de Servicio de Adultos Jóvenes	482
A027	Apoyo a la Organización Mundial de la Salud.....	483
A028	Unirse, Participar y Financiar la Red de la Misión Mundial Episcopal	485
A029	Apoyo a los Capellanes Militares	486
A030	Grupo de Trabajo Sobre el Pacifismo y la Guerra Justa.....	489
A031	Modificar la Constitución y los Cánones relativos a las fusiones de diócesis	440
A032	Modificar el Canon III.11.9.b para corregir una omisión en una enmienda canónica de 2018.....	443
A033	Modificar el Canon I.1.2.n.1.iii para actualizar el título de los Estatutos del Consejo Ejecutivo.....	444
A034	Aclarar el mandato de la Comisión Permanente.....	444
A035	Permitir que los laicos que se ordenen y los presbíteros que se ordenen en obispos cumplan su mandato en las Comisiones Permanentes.....	445
A036	Conformar las Reglas Conjuntas de la Orden VII.18 al Canon I.2.1.d	445
A037	Establecer una Nueva Comisión Permanente sobre Desarrollo Ministerial	446
A038	Acortar el plazo de notificación de los nombramientos de organismos interinos	447
A039	Utilizar un lenguaje más preciso en el Canon III.11.3.c modificado por la Resolución 2018-A282.....	448
A040	Especificar la transmisión electrónica de determinados documentos y expedients.....	448
A041	Modificar ciertas Reglas Parlamentarias para permitir la reunión por medios electrónicos.....	449
A042	Permitir el envío de notificaciones y otros documentos requeridos por medios electrónicos.....	450
A043	Suprimir la referencia obsoleta al Tribunal Provincial de Revisión	451
A044	Enmendar el Canon IV.14.4 Disposiciones para los Avisos de Acuerdos.....	452

A045	Modificar el Canon I.19.2.b para actualizar una palabra	453
A046	Modificar el canon I.15.1 relativo a ciertas congregaciones de la Iglesia Episcopal en tierras extranjeras.....	453
A047	Sobre el calendario de las revisiones ministeriales mutuas de la DFMS y de los funcionarios del Consejo Ejecutivo.....	453
A048	Modificar los Cánones y las Reglas Parlamentarias para aplicar las recomendaciones del Grupo de Trabajo relativas al Proceso de Presupuestación.....	860
A049	Organizar y llevar a cabo la segunda Conferencia de la Construcción de la Amada Comunidad a más tardar en 2024	7
A050	Respaldar los esfuerzos colaborativos con la Iniciativa de Justicia Equitativa (EJI) para colocar placas conmemorativas	8
A051	Mejorar el reclutamiento, la contratación, la retención de nombramientos y la representación de las personas de color en la Iglesia Episcopal	9
A052	Enmendar el Mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación	10
A053	Asegurar la función vital de las HBCUs Episcopal de desarrollar la Amada Comunidad	13
A054	Crear un grupo de trabajo sobre el bienestar y el envejecimiento positivo de las personas mayores	14
A055	Recibir y estudiar la Propuesta de Diálogo Ecuménico con los Presbiterianos (PCUSA)	16
A056	Comunión a Través de las Diferencias	745
A057	Continuar la Revisión Litúrgica y del Libro de Oración	678
A058	Sobre el Sitio Web Litúrgico Oficial de la Iglesia Episcopal	679
A059	Enmendar el Artículo X de la Constitución de la Iglesia Episcopal (Primera Lectura).....	681
A060	Recomendar las Directrices para un Lenguaje Expansivo e Inclusivo	683
A061	Enmendar el Canon I.4.6.j para incluir los datos relativos al género	1285
A062	Exigir a las Diócesis que Creen un Plan para Reducir las Diferencias de Género.....	1246
A063	Creación de una Directora de Ministerios de la Mujer.....	1246
A064	Promover la Adopción y el Uso de la Capacitación para una Iglesia Segura Actualizada de Praesidium.....	1195
A065	Traducción y adaptación de la Capacitación para una Iglesia Segura para hablantes de español, criollo y francés.....	1196

A066	Establecer un Organismo Provisional para Supervisar el Desarrollo Continuo de las Mejores Prácticas Contra el Acoso; Ejemplos de Políticas Modelo y Materiales de Capacitación Variados	1197
A067	Autorizar y Apoyar el Uso Provisional y la Adaptación Local del Modelo de Política Contra el Acoso a la Luz de la Guía de Buenas Prácticas.....	1198
A068	Modificar el Canon 1.17 - Capacitación para una Iglesia Segura	1199
A069	Crear un Puesto de Personal en la DFMS para Administrar el Sitio Web de la Iglesia Segura y Responder a las Consultas.....	1200
A070	Creación de una colaboración en línea para la administración.....	906
A071	Enmendar los Cánones III.6.5, III.8.5 y III.10.1	908
A072	Elogio de los ejemplos episcopales de inversión responsable	910
A073	Fomento de la inversión fiel, ética y responsable.....	910
A074	Resolución por la que se Modifica el Canon III.11.8.a Disposición sobre las Objeciones Escritas a la Elección de un Obispo Diocesano.....	269
A075	Resolución que Modifica el Canon IV.5.4 Disposición para el Tribunal de Revisión.....	270
A076	Resolución que Modifica el Canon IV.15.2 Disposición para presentar un Avisode Apelación.....	270
A077	Resolución que Modifica el Canon IV.15.3 Disposición para presentar un Avisode Apelación del Obispo Diocesano.....	271
A078	Imaginar una Iglesia basada en la justicia social como ministerio Cristiano.....	1026
A079	Modificar el canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales	1105
A080	Modificar el canon III.11.3 y 4, para reducir el plazo de Consentimiento para las Elecciones de Obispos de 120 a 90 días	1108
A081	Modificar el Canon III.11.1.a sobre el Papel del Comité Permanente en las Elecciones Episcopales.....	1111
A082	Modificar Varios Cánones Acerca de la Preparación de la Evaluación Médica y Psicológica en los Procesos Episcopales de Ordenación, Elección y Recepción.....	1112
A083	Modificar Varios Cánones Relacionados con la Investigación de Antecedentes Previa a la Ordenación o Recepción	1119
A084	Gastos de desarrollo pastoral de la Cámara de Obispos	167
A085	Creación de un Centro Digital de Recursos para la Formación (en inglés, español y francés).....	885

A086	Continuación del Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental.....	695
A087	Neutralidad Neta de Carbono para 2030	696
A088	Comprometerse con el Trabajo Urgente de Abordar el Cambio Climático Mundial y la Justicia Medioambiental.....	697
A089	Resolución sobre la Desinversión y la Transición Justa	699
A090	Aliados para la recuperación en la Iglesia Episcopal.....	1231
A091	Diálogo entre la Iglesia Evangélica Luterana de Baviera y la Episcopal.....	1146
A092	Iglesias más allá de las fronteras	1146
A093	Diálogo Iglesia Episcopal-Iglesia Metodista Unida	1147
A094	Afirmar el Trabajo en Curso y el Diálogo con los Organismos Ecuménicos	1148
A095	Celebrar y apoyar la plantación de nuevas comunidades episcopales.....	711
A096	Desarrollar Ministerios de Revitalización Congregacional Sustentables.....	712
A097	Evaluación de experimentos en el cambio adaptativo	190
A098	Sobre las herramientas en línea para el liderazgo adaptativo.....	191
A099	Capacidad de investigación de la Iglesia Episcopal.....	192
A100	Subvenciones para Convertirse en Amada Comunidad.....	303
A101	Encuentros virtuales con ministerios étnicos	304
A102	Reuniones virtuales con órganos interinos y otros ministerios de la Iglesia	305
A103	Descripción de una vida cristiana de fe en la tradición episcopal.....	786
A104	Creación de un Centro Digital de Recursos para la Formación (en inglés, español y francés).....	787
A105	Modificar el artículo VII.18 del Reglamento conjunto relativo a la composición del Comité Permanente Conjunto de Candidaturas	328
A106	Modificar el artículo VII.20 del Reglamento conjunto para reducir el número de candidaturas que debe presentar el Comité Permanente Conjunto de Candidaturas...	328
A107	Ministerio con Personas con Enfermedad Mental y sus Familias	819
A108	Capacitación de capacitadores para las Provincias Episcopales en Primeros Auxilios en Salud Mental.....	821
A109	Desarrollo del plan de estudios y de la capacitación requerida para el clero en la atención pastoral de la salud mental	824
A110	Continuación y ampliación del Grupo de Trabajo sobre el Ministerio para Personas con Enfermedades Mentales	826

INFORMES DEL CONSEJO EJECUTIVO

INFORME 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

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

RESOLUCIONES REMITIDAS A LAS DIÓCESIS

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 Cisluycis	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

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 Rvmo. 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

Seresuelve, 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

Seresuelve, 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

Seresuelve, 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 Rvdo. 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
Rvdmo. Dr. Edward Konieczny	Oklahoma, VII	2021
Rvda. Lorraine Mills-Curran	Massachusetts, I	2024
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>	Panamá
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 presidenta 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

- 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 Rvmo. 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

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 CONVENCION 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%

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 Respaldar 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, Peps, 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 Rvdm. 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.

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.episcopallasetmap.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. Hagans	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 debida 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 Garantizar el papel vital de los HBCU en la Comunidad Amada.

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 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 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 Rvdm. 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. Canóniga Elise Johnstone	Lexington, IV	2021
Sra. Elizabeth Ring	Maine, I	2021
El Rvdo. Joseph Wolyniak	Colorado, VI	2021
El Rvdmo. 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. Canóniga 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: “Sabendo 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 citadinas 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.

INFORMES DEL CONSEJO EJECUTIVO

Resoluciones remitidas a las Diócesis

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

INFORMES DE LA CÁMARA DE OBISPOS

Comité de la Cámara de Obispos sobre Desarrollo Pastoral

Comité de la Cámara de Obispos sobre Teología

Consejo Asesor del Obispo Presidente

COMITÉ DE LA CÁMARA DE OBISPOS SOBRE DESARROLLO PASTORAL

Miembros

La Rvma. Gayle Harris, <i>Presidenta</i>	Massachusetts, I	2021
La Rvma. Jennifer Baskerville-Burrows	Indianapolis, V	2021
El Rvmo. Oge Beauvoir	Haiti, II	2021
El Rvmo. Clifton Daniel	New York, II	2021
La Rvma. Susan Goff	Virginia, III	2021
El Rvmo. Herman Hollerith	Southern Virginia, III	2021
El Rvmo. Todd Ousley	Eastern Michigan, V	2021
El Rvmo. Jake Owensby	Western Louisiana, VII	2021
El Rvmo. Lawrence Provenzano	Long Island, II	2021
El Rvmo. Dean Wolfe	New York, II	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	

Representación en la Convención General

La Rvma. Gayle Harris

Mandato

EL COMITÉ DE LA CÁMARA DE OBISPOS SOBRE DESARROLLO PASTORAL Y LA OFICINA DE DESARROLLO PASTORAL: INFORME PARA LA CONVENCIÓN GENERAL DE 1979

El Comité sobre Desarrollo Pastoral es un Comité Permanente de la Cámara de Obispos. Se creó en 1959 cuando el Obispo Presidente, Arthur Lichtenberger, nombró un comité para estudiar las necesidades pastorales del clero y sus familias.

Resumen del trabajo

Nuestro enfoque actual es generar “shalom” en la Iglesia Episcopal con atención a la vida y obra de los obispos y de sus familias.

Para este fin, el Comité:

- Se ocupa del bienestar corporativo de la Cámara de Obispos, evaluando las necesidades y dando respuestas programáticas cuando corresponde y es necesario;
- Ayuda al bienestar de cada uno de los obispos; creando sistemas que permitan una atención pastoral y unas relaciones sanas, y proporcionando oportunidades de educación y formación con el fin de ejercer un liderazgo con gracia para servir mejor y capacitar a la comunidad de los bautizados en su misión; y
- Sirve como fuente principal de asesoramiento y apoyo al Obispo y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Reuniones: El Comité se reunió en persona dos veces en los años 2018 y 2019, y tres veces por teleconferencia durante el trienio, así como en otras reuniones regulares programadas de la Cámara de Obispos.

Durante el trienio, el Comité se ocupó de los siguientes asuntos:

1. En cada reunión de la Cámara de Obispos, el comité promueve y presenta los valores fundamentales y la política de medios sociales de la cámara, con el fin de seguir desarrollando una comunidad de aprendizaje, discernimiento y sanación dentro de la Cámara de Obispos;
2. Sirve como consejo de asesoramiento y apoyo al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral y al Obispo Presidente, especialmente en lo que respecta a la refundación de las diócesis tras la finalización de las relaciones con la Iglesia Episcopal y la separación de los miembros de la Cámara de Obispos que buscan una nueva jurisdicción;
3. Trabaja con el Comité de Planificación de la Cámara de Obispos en la continuidad de los programas entre reuniones de dicha Cámara;
4. Apoya la colaboración y la colegialidad entre la Red de Cónyuges y Compañeros de Obispos de la Iglesia Episcopal y la Cámara de Obispos;
5. Facilita la atención pastoral directa a los obispos y sus cónyuges y compañeros;
6. Continúa las investigaciones e informes para la Cámara de Obispos acerca del uso adecuado de las redes sociales dentro de la Cámara;

7. Continúa con el debate sobre las preocupaciones y problemas del Título IV;
8. Crea conciencia respecto a los ministerios, el cuidado y el apoyo de los Obispos Sufragáneos;
9. Trabaja para desarrollar normas de gracia para un obispo recién elegido cuando el cónyuge de ese obispo es ordenado y está sirviendo actualmente, o desea servir, dentro de esa diócesis;
10. Supervisa las cuestiones relativas a la sustitución de ingresos y la incapacidad de los obispos;
11. Continúa con el debate, la sensibilización y las recomendaciones a la Cámara de Obispos en relación con los asuntos del #MeToo;
12. Aborda la hospitalidad y los procedimientos para los obispos visitantes en las reuniones de la Cámara de Obispos;
13. Revisa el ritual de despedida de los obispos que se retiran;
14. Aportó sugerencias y apoyo al desarrollo y la adopción del Pacto para Desmantelar el Racismo con la Cámara de Obispos;
15. Modificó los Valores Centrales de la Cámara de Obispos para fortalecer el Pacto para Desmantelar el Racismo, y responsabilizar a cada obispo en nuestra comunión y ministerio;
16. Conjuntamente con el Comité de Planificación de la Cámara de Obispos y el Colegio de Obispos, desarrolló el seguimiento del pacto y la incorporación del trabajo antirracista en la reunión de dicha cámara en la primavera de 2021.

Presupuesto

El Comité espera reunirse una cantidad similar de veces en el siguiente trienio. Esto requerirá un presupuesto de US\$14,000 al año para un total de US\$42,000.

Resoluciones propuestas

A084 Gastos de desarrollo pastoral de la Cámara de Obispos

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que se asigne la cantidad de US\$42,000 del presupuesto de la Convención General para los gastos del Comité sobre Desarrollo Pastoral de la Cámara de Obispos para el trienio 2021-2024.

EXPLICACIÓN

La solicitud de presupuesto es para cubrir los gastos de 3 reuniones presenciales y electrónicas durante el Trienio 2021-2024. Esto requerirá un presupuesto de US\$14,000 al año para un total de US\$42,000.

COMITÉ DE LA CÁMARA DE OBISPOS SOBRE TEOLOGÍA

Miembros

El Rvmo. Allen Shin, <i>Presidente</i>	New York, II	2021
La Rvma. Laura Ahrens	Connecticut, I	2021
La Rvma. Jennifer Baskerville-Burrows	Indianapolis, V	2025
El Rvmo. Larry Benfield	Arkansas, VII	2021
La Muy Rvda. Dra. Kelly Brown Douglas	New York, II	2021
Dr. Stephen Fowl	Maryland, III	2021
El Rvmo. R. William Franklin	Western New York, II	2023
La Rvma. Carol Gallagher	Massachusetts, I	2026
La Rvda. Dra. Altagracia Perez-Bullard	New York, II	2023
La Rvma. Gretchen Rehberg	Spokane, VIII	2026
El Rvmo. Prince Singh	Rochester, II	2021
La Rvda. Katherine Sonderegger	Virginia, III	2023
El Muy Rvdo. Dr. James Turrell	Bethlehem, III	2021
El Rvmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	

Cambios en la membresía

La Dra. Beverly Mitchell renunció en 2019

Agradecimientos

Ann Sabo, *Administradora*

Mandato

La Comisión de Teología de la Cámara de Obispos es nombrada por el Obispo Presidente y sirve como recurso para los obispos en el ejercicio de su ministerio de enseñanza en la iglesia.

Resumen del Trabajo

La Comisión de Teología de la Cámara de Obispos es nombrada por el Obispo Presidente y sirve como recurso para los obispos en el ejercicio de su ministerio de enseñanza en la iglesia. En la actualidad, el comité está formado por ocho (8) obispos y cinco (5) teólogos académicos. Con el Rvdmo. Thomas Breidenthal como presidente, el comité celebró una reunión de organización en mayo de 2017 en Cincinnati, durante el trienio anterior. Acordamos trabajar en la elaboración de un documento teológico que sustentara el llamado de la Obispa Presidenta a que la Iglesia se convierta en una Comunidad Amada. Nos dividimos en tres (3) subgrupos, centrados en tres (3) áreas relacionadas con el racismo y la reconciliación racial: (1) documentos históricos; (2) narraciones que nos conforman; y (3) recursos escriturales, patristicos y litúrgicos.

Nos reunimos de nuevo en enero de 2018 en Nueva York para recibir la primera actualización del trabajo de los subgrupos. En esta reunión, también nos dimos cuenta de que, para continuar con el trabajo que teníamos frente a nosotros de forma significativa, debíamos abordar primero la cuestión de la supremacía blanca. Cuando nos reunimos en mayo de 2018 en Chicago, finalizamos el documento en el que habíamos estado trabajando, titulado Borrador de Recursos para Convertirse en una Comunidad Amada. Esto fue informado al Obispo Presidente y difundido a los obispos en agosto de 2018.

Cuando nos reunimos de nuevo en enero de 2019 en Chicago, comenzamos a abordar la cuestión de la supremacía blanca y elaboramos un informe inicial al respecto para la reunión que la Cámara tendría en marzo de 2019. En nuestra reunión de mayo de 2019 en Chicago, recibimos el trabajo adicional de los subgrupos sobre la cuestión de la supremacía blanca en relación con nuestro trabajo sobre la Comunidad Amada.

En enero de 2020, en Chicago, redactamos un documento para informar a la Cámara. También decidimos la siguiente fase de nuestro trabajo, que, según acordamos, debía centrarse en el asunto de las reparaciones. Nuestro informe sobre la supremacía blanca a la Cámara de Obispos en marzo tuvo que ser pospuesto debido a la pandemia. Nos reunimos en línea en junio para finalizar el documento sobre la supremacía blanca. La versión final de este documento, titulado Supremacía Blanca, Comunidad Amada y Cómo Aprender a Escuchar, se compartió con los obispos a principios de agosto y se retomó como tema principal de la reunión en línea de la Cámara en septiembre de 2020. A finales de noviembre, el Rvmo. Thomas Breidenthal renunció como obispo de la Diócesis del sur de Ohio y a la presidencia de este comité. Por recomendación del Obispo Breidenthal, el Obispo Presidente me nombró posteriormente presidente de este comité.

Planeamos reunirnos en línea en enero de 2021 para continuar el trabajo sobre el tema de las reparaciones en relación con la Comunidad Amada. Esperamos completar este trabajo antes de la Convención General de 2022.

Presentado por el Rvmo. Allen K. Shin, Presidente

CONSEJO ASESOR DEL OBISPO PRESIDENTE

Miembros

El Rvdm. Michael Curry, <i>Presidente</i>	North Carolina, IV	2021
El Rvmo. Larry Benfield	Arkansas, VII	2021
El Rvmo. Ian T. Douglas	Connecticut, I	2021
La Rvma. Dra. DeDe Duncan-Probe	Central New York, II	2021
El Rvmo. Mark Hollingsworth Jr.	Ohio, V	2021
El Rvmo. William Klusmeyer	West Virginia, III	2021
La Rvma. Kimberly Lucas	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Rafael Morales	Puerto Rico, IX	2021
La Rvma. Gretchen Rehberg	Spokane, VIII	2024
El Rvmo. Robert Wright	Atlanta, IV	2021
La Rvma. Diane M. Jardine Bruce, <i>Ex Officio</i>	Los Angeles, VIII	
La Rvma. Mary Gray-Reeves, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
El Rvmo. Todd Ousley, <i>Ex Officio</i>	Eastern Michigan, V	

Cambios en la membresía

El Obispo Benhase de la Provincia IV se retiró del Consejo en 2020 y fue reemplazado por el Obispo Wright de Atlanta.

El Obispo Prior de la Provincia VI se fue en 2020 y fue reemplazado por el Obispo Lucas de Colorado.

El Obispo Konieczny de la Provincia VII se fue en 2020 y fue reemplazado por el Obispo Benfield de Arkansas.

El Obispo Scantlebury de la Provincia IX se fue en 2020 y fue reemplazado por el Obispo Morales de Puerto Rico.

Mandato

Reglas de Orden: Cámara de Obispos XXVII

Habrá un Comité Asesor, compuesto de los Obispos que sean los Presidentes o Vicepresidentes de cada Provincia, quienes actuarán como concilio asesor del Obispo Presidente en el interin de las reuniones de la Cámara de Obispos. El Comité elegirá a sus propios funcionarios.

Resumen del Trabajo

El Concilio se reúne como parte de cada reunión de la Cámara de Obispos y una vez más cada año; sin embargo, en 2020 las reuniones se llevaron a cabo virtualmente, en las siguientes fechas: 4 de marzo, 27 de marzo, 8 de julio y 9 de diciembre.

INFORMES DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

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

Consejo Asesor de la Presidenta de la Cámara de Diputados

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

Miembros

El Rvdo. Chris Rankin-Williams, <i>Presidente</i>	California, VIII	2021
Sra. Louisa McKellaston, <i>Vicepresidenta</i>	Chicago, V	2021
El Rvdo. Paul Canady, <i>Secretario</i>	East Carolina, IV	2021
Sr. Keane Akao	Hawaii, VIII	2021
Sra. Lindsey Ardrey	Louisiana, IV	2021
La Rvda. LaClaire Atkins	Nebraska, VI	2021
El Rvdo. Carlos de la Torre	Central Pennsylvania, III	2021
El Rvdo. Canónigo Dale Grandfield	Bethlehem, III	2021
La Rvda. Ramelle McCall	Maryland, III	2021
El Rvdo. Leigh Preston	East Tennessee, IV	2021
El Rvmo. Sean Rowe	Northwestern Pennsylvania, III	2021
El Rvdo. Nelson Serrano Poveda	San Joaquin, VIII	2021
Sr. Jason Sierra	Texas, VII	2021
Sr. James Simon	Ohio, V	2021
Sra. Allison Thompson	Lexington, IV	2021
La Rvda. Kate Wesch	Connecticut, I	2021
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

LaClaire Atkins fue nombrada en enero de 2019. Erendira Jiménez formó parte del comité hasta febrero de 2019.

Agradecimientos

En primer lugar, agradecemos el trabajo de Rebecca Wilson, representante oficial de la Presidenta Jennings en este comité, quien fue parte integral de nuestro trabajo y sirvió como miembro esencial, aunque sin derecho a voto, durante el trienio. Muchas gracias al Obispo Presidente Curry y a la Cámara de Obispos por su tiempo durante nuestra reunión en septiembre de 2019. Deseamos dar las gracias al reverendo Edwin Johnson por haberse reunido con el subcomité de la encuesta y haber aportado una valiosa información. Matthew Price, del Grupo de Pensiones de la Iglesia, y Ken

Howard, de faithX, contribuyeron a proporcionar información útil para la modificación del informe parroquial. Agradecemos al Consejo Ejecutivo su colaboración en el informe parroquial. También agradecemos el trabajo que el personal de la Oficina de la Convención General ha realizado para nosotros en este trienio. Agradecemos a los Archivos de la Iglesia Episcopal la recopilación del informe que figura en el apéndice de este informe. Por último, gracias a todos los que ofrecieron comentarios al informe parroquial en particular y a los que respondieron a nuestra encuesta.

Mandato

CANON I.6.5.b Se nombrará un Comité de la Cámara de Diputados al clausurar cada Convención General, para servir *ad interim*, y para preparar y presentar a la próxima reunión de la Cámara de Diputados un informe sobre el Estado de la Iglesia, el cual, una vez aprobado por dicha Cámara, será enviado a la Cámara de Obispos.

Resumen del Trabajo

Introducción y Mandato

En septiembre de 2018, la presidenta de la Cámara de Diputados, Gay Clark Jennings, nombró a 19 personas, todas ellas miembros de las cohortes generacionales de mileniales y GenX, para el Comité del Estado de la Iglesia de la Cámara de Diputados para el trienio 2018-2021. En su encargo a la comisión, escribió:

“En este trienio, le pido al Comité del Estado de la Iglesia de la Cámara de Diputados que haga algo nuevo: ser un grupo de reflexión enérgico y una incubadora de pensamiento adaptativo, ideas innovadoras y enfoques nuevos para el liderazgo, el pensamiento organizativo y la vida común de la iglesia. En lugar de encargar la exploración de cuestiones específicas, pido al comité que identifique, estudie e informe sobre las oportunidades más significativas de la Iglesia Episcopal para innovar y experimentar, de modo que estemos equipados para la misión y el ministerio del siglo XXI en nuestras congregaciones, comunidades y países.

Parte de su trabajo será cumplir con la Resolución 2018-A053, que ordena el diseño de un nuevo informe parroquial ‘relevante para la diversidad de la participación de la Iglesia Episcopal en la misión de Dios en el mundo’. El resto de su tiempo se dedicará a explorar cómo podemos encontrar nuevas formas de fomentar la participación de todos los episcopales en esa misión. Como muestra de mi compromiso con el fomento de la innovación, la exploración y el liderazgo fresco, no he nombrado a ningún Baby Boomer para este comité; ¡puede que sea el primer órgano de la iglesia desde los años 60 que lleve esa distinción!”

El comité, que pronto se autodenominó Hot Sauce (una pronunciación creativa de HoD SOTC, se reunió por primera vez en el Maritime Center de Linthicum Heights, Maryland, del 11 al 14 de noviembre de 2018, junto a otros muchos organismos interinos. En esa reunión, dedicamos mucho tiempo a identificar temas y prioridades para nuestro trabajo conjunto. Tanto la Presidenta Jennings como el Obispo Presidente Michael Curry también pasaron tiempo con nosotros revisando nuestro trabajo inicial y compartiendo sus perspectivas.

En el transcurso de nuestras reuniones mensuales en línea en la primera mitad de 2019, trabajamos para consolidar nuestra lista inicial de veinte preguntas para impulsar experimentos de cambio adaptativo en la iglesia en cuatro preguntas clave:

- ¿Puede la Iglesia Episcopal ser menos jerárquica y, en cambio, parecerse más al reino de Dios?
- ¿Qué significa pertenecer o ser miembro de una Iglesia Episcopal?
- ¿Cómo desmantelamos activamente los sistemas de poder en la iglesia que menosprecian, marginan, oprimen y limitan nuestra imaginación?
- ¿Cuál es la visión, la necesidad y la llamada del liderazgo cristiano en el mundo?

Para explorar estas cuestiones, decidimos buscar datos tanto en la Cámara de Diputados como en la Cámara de Obispos.

Reuniones

Estamos muy agradecidos al Obispo Presidente Curry por invitarnos a reunirnos con la Cámara de Obispos en su reunión en Minneapolis del 18 al 21 de septiembre de 2019. No conocemos ningún otro Comité del Estado de la Iglesia que haya sido invitado a reunirse con la Cámara de Obispos, al igual que creemos que somos el único Comité del Estado de la Iglesia en la historia de la Iglesia Episcopal que incluye a un obispo: el Obispo Sean Rowe.

Durante nuestra estancia en Minneapolis, celebramos nuestra segunda reunión en persona en un hotel cercano al lugar de reunión de la Cámara de Obispos, y en la mañana del 19 de septiembre nos reunimos durante dos horas con los miembros de la Cámara. Los datos que recogimos durante esa reunión se incluyen en este informe.

Seguimos reuniéndonos mensualmente tras regresar de nuestra reunión en Minneapolis con la esperanza de lanzar una encuesta para diputados y suplentes a principios de 2020. Aunque ese trabajo se retrasó varios meses debido a la pandemia de COVID-19, realizamos la encuesta en noviembre y diciembre de 2020; nuestra metodología y resultados se detallan a continuación.

Durante la pandemia, nuestras reuniones mensuales del Zoom y las reuniones de los subcomités se convirtieron en una fuente de sustento para muchos de nosotros cuyas vidas, estudios y trabajos se

vieron trastocados por el COVID-19 y la epidemia de injusticia racial. Mientras trabajábamos y nos cuidábamos unos a otros, tratábamos de encarnar el tipo de comunidad que anhelamos que sea la iglesia.

Debido a la pandemia, nuestra reunión en persona programada para el 16-18 de septiembre de 2020 se trasladó a Zoom, y durante esa reunión, finalizamos tanto la encuesta de la Cámara de Diputados descrita a continuación como la modificación del informe parroquial de 2020, también descrita a continuación.

Seguimos reuniéndonos mensualmente a través de Zoom. Aunque este informe a la Convención General cubre solo nuestro trabajo hasta el 1 de marzo de 2021, el Presidente Jennings nos ha encargado que continuemos nuestro trabajo hasta la 80ª Convención General en julio de 2022.

Planeamos seguir cumpliendo con el mandato que nos dio el Presidente Jennings y seguir evaluando las formas en que la pandemia del COVID-19 ha impactado y seguirá impactando a la Iglesia Episcopal, y esperamos proporcionar a la Convención General un informe complementario sobre nuestro trabajo del 2 de marzo de 2021 al 1 de junio de 2022. En particular, esperamos que nuestra Subcomisión de Membresía, que no pudo completar su trabajo en marzo de 2021 debido a cuestiones relacionadas con el COVID, presente un informe y la(s) resolución(es) correspondiente(s) a la Convención General.

Retos

En nuestra reunión inicial, nos comprometimos a llevar a cabo nuestro trabajo con un espíritu de cambio adaptativo, reconociendo que actualmente no tenemos las herramientas, ni siquiera la capacidad de definir, los retos a los que se enfrenta la iglesia. En nuestro esfuerzo por trabajar de forma adaptativa, identificamos varios retos que la iglesia debe abordar para hacer posible el trabajo de cambio adaptativo en el futuro:

Capacidad de investigación: la Iglesia Episcopal no tiene actualmente una capacidad significativa para recoger y analizar datos de forma coordinada. Nos enfrentamos a estas limitaciones tanto al intentar analizar los datos cualitativos que recogimos en la reunión de la Cámara de Obispos a la que asistimos como al crear una encuesta para la Cámara de Diputados y analizar los datos de la misma. Mientras trabajábamos, también observamos a otros organismos provisionales que se esforzaban por realizar investigaciones, y el efecto de demasiadas encuestas superpuestas puestas en marcha por comités dispares sin forma de coordinarse. En consecuencia, proponemos una resolución en la que se pide a la Convención General que cree una capacidad adecuada de investigación y análisis de datos a nivel de toda la Iglesia y que se asegure de que esté a disposición de los órganos interinos encargados de llevar a cabo las resoluciones de la Convención General.

Herramientas de colaboración: desde el principio, nos comprometimos a trabajar en colaboración y a formar una comunidad de práctica que encarnara el tipo de iglesia que imaginamos. Cuando comenzó la pandemia de COVID-19, aumentó nuestra necesidad de colaborar en línea y de mantenernos conectados entre nosotros. Por desgracia, la principal herramienta disponible para el trabajo de los organismos interinos -la Extranet- es lamentablemente inadecuada. Empleamos una variedad de soluciones: Google (Drive, Docs y Sheets), Facebook y el correo electrónico, pero está claro que para tener alguna esperanza de facilitar el trabajo colaborativo que pueda producir un cambio significativo en la iglesia, debemos asignar dinero para herramientas de colaboración de última generación personalizadas o desarrolladas por expertos en el campo. Proponemos una resolución para asegurar que el desarrollo de estas herramientas sea una prioridad en el tiempo entre las Convenciones Generales de 2022 y 2024.

Mentalidad: estamos excepcionalmente agradecidos al Presidente Jennings por encomendarnos “ser un grupo de reflexión enérgico y una incubadora para el pensamiento adaptativo, las ideas innovadoras y los enfoques frescos del liderazgo de la iglesia, el pensamiento organizativo y la vida común”. En el transcurso de nuestro trabajo, hemos aprendido lo difícil que es entrar y salir de una mentalidad adaptativa, y el verdadero reto que supone imaginar un cambio cultural a gran escala en la iglesia. Seguiremos luchando con este trabajo hasta la Convención General de 2022; instamos a los presidentes y a la Convención General a que identifiquen a un grupo de personas comprometidas con los principios del cambio adaptativo para trabajar durante un período de tiempo sostenido, con recursos adecuados para la consulta externa, la recopilación y el análisis de datos y la evaluación, fuera de las limitaciones y los plazos de los procesos y las restricciones habituales de los órganos interinos.

Datos de la Cámara de Obispos

Tras una presentación a la Cámara de Obispos sobre nuestro mandato, nuestra visión de la Iglesia y lo que esperamos lograr durante el trienio, cada miembro del Comité del Estado de la Iglesia se unió a uno de los grupos de la mesa de la Cámara de Obispos. Nuestro objetivo era mantener conversaciones informales sobre la iglesia y escuchar directamente a los obispos sobre sus esperanzas para la iglesia, sus retos en el ministerio, los éxitos en sus diócesis y sus visiones para el futuro.

Los miembros del Comité SOTC utilizaron una lista común de preguntas para guiar el debate con los obispos en su mesa. La lista era ambiciosa, pero muchas mesas fueron capaces de responder a todas ellas:

- ¿Cuál es su sueño para la Iglesia Episcopal?
- ¿Qué tradiciones, políticas, prácticas, etc. se interponen en el camino para hacer realidad este sueño? ¿Qué parte de ser obispo le gusta más?
- ¿A qué renunciaría si pudiera?

- Fuera de las definiciones canónicas, ¿qué significa ser miembro de una parroquia o comunidad de culto?
- ¿Cómo se mide el compromiso y la afiliación?
- ¿Cómo comparte la autoridad con el clero y los laicos en su diócesis?
- ¿Qué hay en ese sistema que funciona? ¿Qué no funciona?
- ¿De qué manera las estructuras y normas de la iglesia le han impedido abordar el racismo y otras formas de discriminación?
- ¿Hay momentos en los que ha experimentado discriminación como obispo?
- ¿Dónde ve usted ministerios creativos y fieles en su diócesis? Describa el ministerio más innovador de su diócesis y cómo se apoya.

Las respuestas fueron diversas, dependiendo en gran medida de la ubicación geográfica, el cargo de obispo y los recursos financieros, que son también los factores que a menudo determinan la naturaleza de los desafíos a los que se enfrenta cada obispo. Al menos uno de los obispos de cada grupo declaró que las visitas a las congregaciones son su parte favorita del trabajo, y en general hay un deseo común de trabajar juntos para hacer avanzar a la iglesia en el siglo XXI con amor y cuidado.

En su inmensa mayoría, los obispos disfrutaban pasando tiempo con la gente de sus diócesis y consideran que los casos resueltos a través del proceso disciplinario del Título IV son una carga. Muchos obispos citan la inercia institucional, los protocolos y los procedimientos como enormes barreras para el ministerio, y que las limitaciones institucionales pueden restar tiempo al ministerio directo con las personas y las comunidades e inhibir la creatividad en el trabajo y el ministerio. Cuando se les preguntó cómo compartían la autoridad con el clero y los laicos en sus diócesis, muchos indicaron que se esforzaban por involucrarse y tener paridad con sus miembros del clero y los laicos, y no pocos indicaron que no compartían su autoridad.

Los sueños de los obispos para la Iglesia no son distintos de los de muchos laicos y clérigos. Hay un deseo común de adaptación que incluye ir más allá de estar atado a los edificios y a las operaciones. Aunque los edificios pueden ser una herramienta esencial para el ministerio, la iglesia también se encuentra agobiada por el costo de su mantenimiento. Encontrar la manera de superar las limitaciones de nuestros edificios, aunque es una tarea compleja, probablemente será aún más esencial en el futuro.

En general, los obispos citan el trabajo conjunto para ser una nueva comunidad, representando el Sueño de Dios y viviendo en la Comunidad Amada, como la visión que creen que será más unificadora para la iglesia. Esperan que la iglesia aumente su compromiso de ser un movimiento de discípulos.

Los obispos se encuentran con que su papel de profesores queda a menudo relegado a un segundo plano debido a sus responsabilidades institucionales, que les exigen mucho tiempo. Varios obispos anhelan tener la oportunidad de impartir más enseñanza en todos los niveles de lo que es posible actualmente. Aunque el trabajo de los obispos ha llegado a significar muchas cosas y varía mucho

según la diócesis, muchos obispos expresan el deseo de volver a sus funciones vocacionales primarias de predicar, enseñar y liderar en lugar de desempeñar funciones ejecutivas y administrativas como director general, director de operaciones, gerente, etc., para las que muchos obispos no se encuentran preparados. Los obispos reconocen que su trabajo debe implicar algunas de estas tareas ejecutivas y administrativas, pero creen que no tiene por qué ser el objetivo principal del episcopado.

Los obispos responden de muchas maneras a las preguntas sobre sus experiencias personales de discriminación y sus esfuerzos por abordarla a nivel institucional. Los obispos que son blancos reconocen su incomodidad al reconocer el privilegio de serlo. El hecho de que la Iglesia Episcopal solo haya asumido recientemente, como institución, la necesidad de abordar el pecado del racismo en la iglesia ha dificultado que se aborde el racismo y la discriminación como una prioridad a largo plazo, en lugar de una clase o estudio puntual. Los obispos que se identifican como mujeres informaron de que no siempre se les incluye de la misma manera que a sus homólogos que se identifican como hombres en sus contextos locales.

Además de hacerse una idea clara de los retos a los que se enfrentan los obispos y de su perspectiva sobre los temas que habíamos identificado como nuestro centro de atención, los miembros del comité tuvieron la oportunidad de hablar informalmente con los obispos y salvar las diferencias que a veces existen entre los líderes jóvenes y los de mayor rango. En nuestra presentación, desafiamos a los obispos a que se aseguraran de que ningún miembro del Comité SOTC tuviera que pagar su propio almuerzo ese día, y en eso tuvimos un éxito total: todos los miembros del comité fueron invitados a almorzar por un obispo al cierre de la sesión.

Datos de los Consejos de Asesoramiento para Ministerios Étnicos

En enero de 2020, Leigh Preston, miembro de la SOTC, pudo dirigir un debate en los Consejos de Asesoramiento para los Ministerios Étnicos utilizando las mismas preguntas que planteamos en los debates de los grupos pequeños en la Casa de los Obispos. Agradecemos a Leigh y a los Consejos de Asesoramiento para Ministerios Étnicos su participación en este debate. Aquí se incluye un resumen de sus respuestas:

Cuando se les preguntó por su sueño para la Iglesia Episcopal, los miembros del consejo expresaron su deseo de tener más oportunidades de aprendizaje y capacitación, señalando que, aunque el culto es extremadamente importante, también tenemos que centrarnos en la creación de capacidades en otras áreas del ministerio. Los miembros del Consejo identificaron la necesidad de que las prácticas culturalmente significativas de las comunidades indígenas y otras comunidades étnicas sean honradas y acogidas por la iglesia. Al igual que muchos miembros de la Cámara de Obispos, los miembros del consejo instaron a centrarse en ser discípulos, más que en cuidar los edificios. Dijeron: “Debemos ir más allá de la conservación”.

Los obstáculos a estos sueños y esperanzas para el futuro de la iglesia incluyen la asignación de recursos y fondos y las finanzas de la iglesia. Los miembros del Consejo instaron a la iglesia a examinar si nuestras políticas están en consonancia con lo que la gente quiere y necesita, y citaron el exceso de burocracia, el miedo al evangelismo y la falta de diversidad teológica como problemas que hay que abordar.

Cuando se les preguntó cómo definir la vitalidad de la iglesia y cómo evaluar la fuerza y la viabilidad de una congregación, los miembros del consejo hicieron hincapié en la diversidad y en la importancia de formar nuevos líderes y equiparlos para el ministerio. Encomendaron a las congregaciones varias preguntas: ¿Cuántos ministerios se ofrecen? ¿El edificio o espacio es utilizado por la comunidad? Si la iglesia desapareciera, ¿se echaría de menos? Muchos miembros del consejo hicieron hincapié en la necesidad de que las congregaciones reconozcan que las iglesias no existen para sus miembros, sino para sus comunidades.

Cuando se les preguntó por sus experiencias de discriminación en la iglesia, los miembros del consejo citaron con frecuencia el carácter simbólico, es decir, el hecho de que se les pida que sean la única persona que cumpla el requisito de diversidad en un grupo. Con demasiada frecuencia, los grupos o las congregaciones dicen que valoran la diversidad, pero no están dispuestos a hacer el trabajo para llegar a ser verdaderamente diversos. En particular, el proceso de discernimiento de la llamada al ministerio ordenado no siempre está abierto o disponible, en términos prácticos, para las minorías; a menudo privilegia a quienes pueden hacer una pausa en el trabajo o en la vida familiar. Las mujeres y las personas de color siguen ganando menos que sus homólogos blancos. Los miembros de los consejos esperan que la iglesia emprenda un estudio serio y continuo de estas cuestiones, y que los cambios en nuestro sistema o cánones den lugar a la igualdad salarial en todos los ámbitos.

Los miembros del Consejo mencionaron que se está llevando a cabo una pastoral innovadora en la que se financia y promueve la pastoral juvenil, en la que las personas de color tienen voz en los obispos o en el personal diocesano, y en la que la cultura de las diferentes etnias se comparte con toda la iglesia. El consejo expresó el deseo de contar con un espacio más colaborativo para fijar y compartir objetivos.

Datos de la Cámara de Diputados: Subcomité de Encuestas

En 2020, formamos un subcomité para desarrollar una encuesta para los diputados laicos y del clero. El objetivo de la encuesta era obtener una opinión anónima sobre la Convención General, en particular sobre la accesibilidad y la eficacia de los asuntos cotidianos de la Convención durante su celebración, así como explorar los retos y oportunidades generales a los que se enfrenta la Iglesia. La encuesta se envió por vía electrónica a los diputados y suplentes de las Convenciones Generales 79ª y 80ª. Nuestro objetivo era tener un alcance lo más amplio posible, asegurándonos al mismo tiempo de que los encuestados fueran capaces de responder por experiencia a las preguntas formuladas.

La encuesta, emitida tanto en inglés como en español, constaba de 22 preguntas, algunas de ellas de opción múltiple y otras de respuesta libre. De los 644 encuestados, casi el 60% eran diputados actuales, casi el 29% diputados suplentes y el resto eran ex diputados o diputados suplentes. Algo más del 51% de los encuestados pertenecían al orden laico, mientras que algo más del 48% eran clérigos. Los encuestados se identificaron como hombres y mujeres en casi la misma cantidad, y varios optaron por no identificar su género o se identificaron como no binarios o transgénero.

Más del 80% de los que respondieron se identifican como blancos, mientras que algo más del 10% se identifican como negros, afroamericanos, afrocaribeños o inmigrantes africanos. Algo menos del 2% se identificó como indígena, nativo de Alaska o nativo americano, el 1.86% se identificó como asiático, el 1.4% como latino/a/x, menos del 1% como hawaiano o isleño del Pacífico y algo menos del 2.5% prefirió autodescribirse. Aunque el porcentaje de diputados negros que respondieron es equivalente al porcentaje de diputados negros en 2018, los porcentajes de latinos/x, asiáticos y otras personas de color que respondieron son ligeramente inferiores al porcentaje de diputados que se identifican con esas descripciones de raza y etnia.

La mitad de las respuestas a la encuesta procedían de los nacidos entre 1946 y 1964, la cohorte comúnmente identificada como los Baby Boomers, y otro 25% había nacido entre 1965 y 1980; los años de la generación X. Los nacidos entre 1981 y 1996, los años de los mileniales, constituyeron el 12.4% de los encuestados. Otro 11.8% de los encuestados había nacido entre 1928 y 1945, los años de nacimiento de la Generación Silenciosa, y algo menos del 1% de los encuestados había nacido después de 1997, en los años que se están conociendo como los de nacimiento de la Generación Z.

Aunque el subcomité esperaba un grupo de encuestados más diverso desde el punto de vista racial, reconocemos que la demografía de los encuestados representa de hecho a los miembros, históricos y actuales, de nuestra iglesia. O sea, es históricamente predominantemente blanca⁽¹⁾. La iglesia sigue trabajando para lograr la plena inclusión y de los miembros no blancos y la igualdad de todos los miembros de la iglesia, pero los esfuerzos de diversidad, equidad e inclusión, en particular el trabajo de justicia racial y reconciliación, requieren un esfuerzo sostenido. No podremos vivir plenamente el sueño de Dios para la iglesia hasta que hagamos este esfuerzo como un cuerpo entero, con todo nuestro corazón. De hecho, cuando se les preguntó en esta encuesta por la urgencia de la labor de dismantelar el racismo sistémico, el 91% de los diputados dijo que la labor es urgente.

Varias preguntas de la encuesta se centraron en el trabajo de las comisiones legislativas. Casi el 40% de los diputados que participaron en la encuesta respondieron que habían formado parte de una comisión legislativa en al menos una Convención General. La mayoría cree que las comisiones legislativas son entre eficientes y muy eficientes, y algo menos del 10% afirma que las comisiones legislativas son entre ineficientes y muy ineficientes. Las audiencias legislativas recibieron casi la misma puntuación en cada categoría. Cuando se les dio la oportunidad de dar respuestas independientes, más de la mitad de los que proporcionaron comentarios individuales indicaron que el hecho de que las comisiones legislativas se reunieran por vídeo o teleconferencia antes del comienzo de la convención sería un beneficio no solo para el trabajo de las comisiones, sino también

para la eficiencia de toda la convención. Los encuestados también están a favor de que las reuniones de las comisiones legislativas y, especialmente, las audiencias legislativas se realicen de forma virtual, ya que consideran que ello permitiría un mayor acceso a estos procedimientos. En general, la mayoría de los encuestados considera que el proceso legislativo es eficiente.

La eficiencia de las sesiones legislativas de la Cámara de Diputados fue calificada como eficiente por el 38% y muy eficiente por casi el 16%. Casi el 20% se siente neutral, y algo menos del 11% percibe que las sesiones legislativas son ineficientes o muy ineficientes. Gran parte de las respuestas libres relativas a la eficacia de la convención en general sugieren que las comisiones legislativas se reúnan antes de la convención, que esta se acorte o, en algunos casos, que se reduzca la cantidad de asistentes. Muchos encuestados sugieren limitar la cantidad de resoluciones que se pueden presentar, o limitar los tipos de resoluciones que se pueden presentar. Muchos sugirieron que las resoluciones se consideren solo si tienen un efecto inmediato en la iglesia, y algunos sugirieron que no se consideren las resoluciones relativas a la política gubernamental. Si bien se agradecen todas las reacciones, la subcomisión considera que, para ser fieles a nuestro llamamiento a respetar la dignidad de todo ser humano, sería irresponsable considerar únicamente las resoluciones que tienen un resultado directo o tangible, o que se limitan a cuestiones eclesiásticas. Nuestra participación en la comunidad y el mundo en general es primordial para nuestro ministerio como episcopales.

La gran mayoría de los encuestados no tienen hijos menores de edad viviendo en casa. Entre los que sí lo hacen, algunos indicaron que su responsabilidad de cuidar a los niños afecta negativamente a su capacidad de participar en la Convención General, y otros se mostraron neutrales al respecto. Varios miembros del Comité del Estado de la Iglesia son padres de niños pequeños, y comprendemos que ausentarse durante más de nueve días puede ser un reto importante. Viajar y cuidar de un bebé mientras se ejerce como diputado, pagar por el cuidado adicional de los niños en la convención o en casa, delegar la responsabilidad en otros miembros de la familia mientras se está fuera, y manejar la tensión financiera de todos estos factores es importante. Los encuestados se mostraron muy partidarios de ofrecer guarderías en la convención sin que ello suponga una carga económica para los diputados o las diócesis, y de disponer de guarderías durante todos los momentos en que se desarrollen los trabajos, incluidas las reuniones y audiencias de las comisiones legislativas.

Cuando se les pidió que priorizaran un cambio en la Convención General, el 32% de los encuestados dijo que la haría más corta, y el 23% que la haría más asequible. En la respuesta libre, esas dos opciones estaban vinculadas; muchos diputados afirmaron que hacer el convenio más corto también lo haría más asequible. Los que sugirieron que se permitiera una menor cantidad de resoluciones indicaron en su respuesta que hacerlo ayudaría a que la convención fuera más corta. Un puñado de encuestados incluyó la convocatoria de la Convención General con mayor frecuencia. Este enfoque no haría necesariamente que la Convención fuera más eficiente, ya que seguiría habiendo problemas de programación y asequibilidad, así como una mayor carga de viajes en las diputaciones. Además, el trabajo de los órganos interinos se vería abreviado y podría inhibirse una valiosa labor durante el trienio. Por supuesto, ahora que las reuniones virtuales se han convertido en la norma, el uso de la

videoconferencia permitiría reunirse con mayor regularidad sin el tiempo y los gastos añadidos de las reuniones en persona.

En la encuesta a los diputados, también se buscó medir la energía para reestructurar la iglesia. En concreto, preguntamos si los diputados pensaban que la reestructuración de la iglesia era una prioridad. Algo más de la mitad de los diputados respondieron “sí” a la pregunta de “sí o no”. A continuación, preguntamos a los encuestados qué es para ellos la reestructuración de la iglesia. Como es de imaginar, las ideas y los objetivos nombrados son muy variados. Algunos de los temas más comunes fueron:

- Compartir la autoridad, para que la responsabilidad esté más repartida entre los obispos, el clero y los laicos;
- Encontrar la manera de trasladar las oficinas de la iglesia a un lugar más accesible y menos costoso que la ciudad de Nueva York o tener oficinas repartidas geográficamente;
- Reorientar los fondos de las operaciones literales de ladrillo y mortero hacia las iglesias, en particular las congregaciones pequeñas y rurales;
- Utilizar la tecnología y la capacidad de reunirse virtualmente en nuestro beneficio, viajando menos para las reuniones y haciéndolas más accesibles para todos;
- Evaluar la cantidad de diócesis y estudiar la posibilidad de fusionar algunas de ellas; abordar los solapamientos en la supervisión del personal eclesiástico y los órganos interinos;
- Fomentar el clero bivocacional y proporcionar capacitación y recursos a esos clérigos y a los líderes laicos de las congregaciones a las que sirven;
- Abordar el elevado costo monetario del plan de salud exigido a los clérigos y empleados de la iglesia a tiempo completo, que se está convirtiendo cada vez más en un obstáculo para que las congregaciones contraten a un sacerdote a tiempo completo;
- Cambiar la forma de reunirse y celebrar el culto para responder a las necesidades y realidades actuales de la vida de las personas;
- Centrarse en la evangelización y la divulgación más que en el funcionamiento interno de la iglesia y el gobierno;
- Fomentar un mayor compromiso de la comunidad: reconocer y acoger el liderazgo de los laicos en las congregaciones, las diócesis y la Iglesia en general;
- Utilizar las lecciones de ser iglesia durante la pandemia de Covid-19 para determinar nuestras prioridades futuras; y
- Reconocer nuestro papel en el racismo sistémico, proporcionar capacitación y recursos para el trabajo antirracista, y ayudar a los que han sido heridos por la iglesia a encontrar la curación.

Hubo un puñado de sugerencias sobre la reducción de las diputaciones. La comisión entiende que, en su mayor parte, esta sugerencia pretendía reducir los costos y la duración de la Convención General. Sugerimos que el presupuesto de la Convención General prevea recursos financieros para ayudar a las diócesis para las que el costo de enviar una diputación completa a la Convención General sea un obstáculo.

La encuesta también pretendía evaluar los obstáculos al ministerio a los que se enfrentan los diputados y sus congregaciones y diócesis. Se pidió a los diputados que eligieran de esta lista todos los que se aplicaran:

- edificios
- aislamiento geográfico
- racismo
- financiamiento
- discriminación de género
- homofobia
- estructuras de autoridad
- barreras a la tecnología
- proceso de ordenación
- escasez de clero
- falta de capacitación en liderazgo laico
- falta de capacitación del clero
- otros

El financiamiento es el obstáculo más citado con un 69%, seguido de la falta de capacitación de los laicos con un 53%, y el racismo con un 39%. Le siguen el acceso a la tecnología y las estructuras de autoridad con algo más del 30% y algo menos del 30%, respectivamente. El aislamiento geográfico es también una preocupación importante. Una pequeña cantidad, alrededor del 8%, eligió todas las opciones presentadas. Aunque esta cifra no es enorme, esta comisión desea tomar nota de estos resultados.

Otras respuestas fueron el agotamiento de los líderes (tanto del clero como de los laicos), la falta de acceso a la liturgia y la música creativas, la falta de tiempo y de personas, la falta de clero bilingüe, las divisiones en las estructuras de la congregación, la diócesis y la iglesia en general, y la pandemia.

También se pidió a los encuestados que seleccionaran su principal obstáculo de la lista. El financiamiento fue de nuevo el más citado, seguido de la falta de capacitación de los líderes laicos,

las estructuras de autoridad y “otros”. Las respuestas de “otros” volvieron a destacar el agotamiento, la apatía, la falta de visión, las exigencias administrativas, el clasismo y el envejecimiento de los afiliados.

Ministerio innovador

En la encuesta también se preguntó a los diputados sobre los ministerios innovadores que se desarrollan en sus contextos, y esta pregunta dio lugar a un gran volumen de respuestas. Muchos diputados se sienten alentados por el trabajo que su diócesis está realizando para abordar el racismo y trabajar por la reconciliación racial introduciendo programas, desarrollando programas más sólidos y trabajando directamente en las comunidades para construir relaciones y crear un ministerio compartido. La divulgación de la justicia social sigue siendo una gran prioridad.

Muchos de los encuestados informaron de que habían transmitido en directo o grabado previamente sus servicios religiosos durante la pandemia de COVID-19. Es importante reconocer que en este tiempo pandémico, en el que nos hemos visto obligados a ser adaptativos, el culto en línea es realmente innovador, especialmente para una denominación que se ha resistido fuertemente, en general, al culto fuera de los muros de la iglesia. Y es igualmente importante reconocer que esto sigue siendo algo que no es una opción para muchos en nuestra iglesia, ya sea debido a que una congregación no tiene la capacidad o la tecnología para proporcionar el culto virtual, o para los feligreses que no pueden acceder a la tecnología necesaria para asistir al culto virtual. Estas disparidades deben ser abordadas. Al mismo tiempo, varios encuestados destacaron los nuevos servicios o congregaciones de habla hispana, y muchos informaron de iniciativas de culto y divulgación para los indígenas. Estos ministerios deben continuar y ampliarse.

Muchas congregaciones se esforzaron por suministrar a sus miembros artículos para el culto, en particular cestas de Adviento con velas y oraciones, cestas de cenizas para llevar con cenizas y oraciones, y otras formas de alcance tangible. Se han creado bendiciones en el camino u otros servicios. Estamos agradecidos e inspirados por este trabajo y testimonio.

Según las respuestas a la encuesta, muchas congregaciones organizan despensas de alimentos y campañas de recogida de ropa y responden a las necesidades de quienes sufren adicción. Algunos también han podido ofrecer servicios de lavandería para personas sin hogar, comidas para llevar, albergues y clínicas. Los edificios de nuestra iglesia ofrecen espacios de reunión, proporcionan centros de asesoramiento para quienes luchan contra la adicción y acogen a quienes viven al margen de la sociedad. Este es un trabajo esencial.

Otros ministerios innovadores de los que se ha informado son los campamentos de arte, los campamentos de escuela bíblica de vacaciones y los campamentos de verano híbridos para adaptarse a las restricciones de la pandemia y llegar a los miembros más jóvenes de las comunidades. En muchos casos, esto ha llevado a los recién llegados a las congregaciones. La capacitación creativa ha estado a disposición de muchos grupos de edad, incluidos los ancianos, durante la pandemia, ayudando a aliviar el aislamiento que ha afectado a tantas personas durante el último año.

Nuestro comité se sintió inspirado por todas las respuestas, y especialmente por el claro compromiso de ser Cristo en el mundo.

Respuestas a la capacitación sobre justicia racial y antirracismo

Casi el 73% de los encuestados respondió que había asistido a algún tipo de capacitación contra el racismo de más de cinco horas. 174 no han completado una capacitación, o esta ha sido de menos de cinco horas de duración.

Se pidió a los encuestados que seleccionaran entre una variedad de formaciones contra el racismo y se les pidió que seleccionaran a cuál o cuáles habían asistido. La lista estaba compuesta por: Sacred Ground, Seeing the Face of God, Racial Equality Institute, VISIONS, Kaleidoscope, Crossroads, Dismantling Racism u “otros” y se les invitó a enumerar las capacitaciones que se incluyeran en “otros”. Las capacitaciones que no figuran en nuestra lista en la categoría “otros”, representaron la mayor cantidad de capacitaciones que los diputados han realizado. Dismantling Racism tiene la mayor cantidad de asistentes, con 158, y el Racial Equality Institute la menor, con 19. Las demás formaciones se sitúan entre esas dos, con entre 30 y 90 asistentes cada una.

Varias formaciones incluidas en la categoría “otros”, identificadas por los diputados que respondieron, incluyen programas proporcionados por su diócesis, seminario o congregación. Se mencionaron específicamente el Centro Absalom Jones y Becoming the Beloved Community. Algunos indicaron que han realizado una capacitación con un comité, comisión, junta o Consejo Ejecutivo de toda la iglesia. Nos anima el hecho de que varios diputados hayan indicado que su diócesis está poniendo en marcha una capacitación o un programa contra el racismo. Otros han recibido capacitación a través de un centro de trabajo no eclesiástico o de otra denominación, y muchos están leyendo para formarse.

Observamos que varios diputados han informado de que han asistido a programas que no son realmente formaciones contra el racismo, como Safeguarding God’s Children, The College for Congregational Development y Living Compass. Varios informaron también de formaciones a nivel diocesano que no fueron bien, y que hicieron que los asistentes de color se sintieran discriminados, ya sea por la presentación del material o por su contenido. Cuando se ofrecen cursos de capacitación contra el racismo, hay que tener muy en cuenta el plan de estudios, la presentación y la experiencia general de los asistentes. Se debe solicitar la opinión de los miembros de la comunidad o de la diócesis sobre el contenido y la experiencia, especialmente de los miembros de color, para evitar que cualquier participante se sienta menos que los demás o discriminado.

Casi el 42% de los diputados cree que el trabajo por la justicia racial en la iglesia es “extremadamente urgente”. El 36% lo califica de “urgente” y más del 12% de “algo urgente”. Los que indicaron “neutral” o “no urgente” estuvieron por debajo del 10%.

Informe Parroquial

El Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia tiene la responsabilidad canónica de aprobar el contenido de los Informes Parroquiales y Diocesanos, que luego son autorizados por el Consejo Ejecutivo para su uso. Este trienio, el Comité del Estado de la Iglesia se ha encargado de diseñar un nuevo informe parroquial basado en la resolución 2018-A053.

2018-A053 Diseñar un Nuevo Informe Parroquial

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79ª Convención General encargue al Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia que trabaje con la Oficina de la Convención General y el Consejo Ejecutivo para diseñar un informe parroquial simplificado pertinente para la diversidad de participación de la Iglesia Episcopal en la misión de Dios en el mundo, y asimismo

Se resuelve, Que el Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia solicite aportes de partes interesadas del informe parroquial crítico, entre otros: (1) proveedores de datos para garantizar que los datos se puedan obtener y compilar fácilmente y (2) usuarios de datos para garantizar que los datos recopilados sean pertinentes para su trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que la interfaz de usuario se mejore tanto para ingresar datos como para descargar datos y que se facilite una interfaz de programación de aplicaciones que permita la integración de datos en otras herramientas en red para un intercambio y análisis más amplios.

Uno de los principales objetivos de nuestro comité ha sido crear un informe parroquial que mida las métricas e indicadores de vitalidad principales, en lugar de limitarse a las métricas de seguimiento que indican lo que ocurrió en el pasado. Nuestra esperanza ha sido crear un informe parroquial que pueda ayudar a orientar las decisiones para el futuro, no simplemente informar sobre lo que ya ha ocurrido. Un informe completo debe recoger datos cualitativos además de los cuantitativos que han sido la norma del informe parroquial en la historia reciente.

Del mismo modo, la iglesia comunica lo que le importa por lo que mide. Esto ha llevado a un énfasis excesivo en la asistencia media dominical (ASA) como métrica independiente en lugar de considerarla en su contexto, y a criticar que la iglesia esté interesada solo en la asistencia y las finanzas y no en otros indicadores de vitalidad.

Canónicamente, solo se requieren cuatro preguntas en el informe parroquial:

- La cantidad de bautismos, confirmaciones, matrimonios y entierros durante el año
- La cantidad total de miembros bautizados
- La cantidad total de comulgantes confirmados en buena posición
- La cantidad total de comulgantes confirmados en buena posición y menores de 16 años.

Para preparar la redacción de un nuevo informe parroquial, un subcomité realizó entrevistas con miembros de la Cámara de Obispos, personal de la DFMS, incluida la Oficina de la Convención General, y el Grupo de Pensiones de la Iglesia. También se solicitaron comentarios y recomendaciones en las plataformas de los medios sociales, incluidos los grupos de Facebook para episcopales y el clero parroquial.

Para comprender mejor la historia del informe parroquial, el Presidente de la Cámara de Diputados encargó un informe de investigación a los Archivos Episcopales titulado “Desarrollo del informe anual parroquial y diocesano” (abril de 2019). Se incluye como apéndice de este informe.

El subcomité de informes parroquiales también revisó los informes de las congregaciones de diferentes denominaciones, incluida la ELCA, para determinar las mejores prácticas. Cabe destacar que la ELCA ha pasado a hacer un seguimiento de la asistencia semanal media en lugar de la asistencia dominical media y a hacer mayor hincapié en el total de participantes activos en la congregación.

A partir de estos datos, el Comité del Estado de la Iglesia comenzó a trabajar en una modificación del informe parroquial que incluye datos demográficos más completos que pueden seguirse a lo largo del tiempo; métricas que ofrecen una imagen más completa de la participación activa; compromiso con la comunidad en general; preguntas narrativas; y una página de finanzas más fácil de completar.

El Comité del Estado de la Iglesia también es responsable del Informe Diocesano que presentan todas las diócesis. Cada diócesis tiene su propia fórmula para calcular la cuota de la congregación o prorrateo. Algunas diócesis utilizan los datos del informe parroquial para recogerlo y otras no. Descubrimos que no existe una base de datos central que recoja la fórmula de evaluación de cada diócesis, por lo que añadimos esa pregunta al Informe Diocesano.

El trabajo de modificación completa del informe parroquial se suspendió cuando se hizo evidente que la pandemia de COVID estaba teniendo un impacto dramático en la vida de las congregaciones. En consulta con el Consejo Ejecutivo, tomamos la decisión de elaborar una edición especial de 2020 del informe parroquial para abordar la realidad de la pandemia. Nuestro deseo era captar la forma en que las iglesias respondían a la pandemia, especialmente en el ámbito del culto, para poder identificar las mejores prácticas. Tomamos la decisión de no hacer un seguimiento de los datos de asistencia en línea para 2020, pero sí de recopilar datos sobre cómo las congregaciones celebran el culto en línea y de trabajar en el desarrollo de una norma que pueda utilizarse para la asistencia en línea, a diferencia de la asistencia en persona. También añadimos al informe preguntas narrativas y sobre justicia racial y reconciliación.

Es esencial que la iglesia haga un análisis más exhaustivo de las respuestas al informe parroquial, incluyendo las preguntas narrativas cualitativas. La Iglesia, a todos los niveles, debería utilizar el análisis de los datos de los informes parroquiales para ayudar a tomar decisiones para el futuro. La imagen real del declive debe entenderse en su contexto, y debe prestarse mayor atención a la

identificación de indicadores de vitalidad. Nuestra resolución pidiendo a la Convención General que asigne fondos para la capacidad de investigación ayudaría a lograr ese objetivo.

En 2021, el Comité sobre el Estado de la Iglesia revisará la edición de 2020 del informe parroquial para que pueda utilizarse para recopilar los datos de 2021, y después volveremos a nuestro proyecto original de elaborar una modificación completa del informe parroquial para presentarlo al Consejo Ejecutivo. La Convención General debe aprobar solo las modificaciones del informe que tengan impacto en sus requisitos canónicos.

En los últimos años, a medida que la lealtad a la denominación ha disminuido y la comprensión de la membresía ha cambiado, especialmente entre las generaciones más jóvenes⁽²⁾, la categoría de “comulgante en buena posición” se ha vuelto más difícil de seguir para muchas congregaciones y menos fiable como forma de medir la participación activa de los laicos. Especialmente en algunas regiones geográficas, rara vez se utilizan cartas formales de traslado y las personas pueden llegar a las iglesias episcopales desde denominaciones en las que no se registraron sus bautismos. A medida que las congregaciones se reunían en línea durante la pandemia de COVID-19, los comulgantes en buena posición se volvieron aún más difíciles de medir, ya que muchas personas asistían al culto en línea en iglesias geográficamente distantes de ellas. El aumento del culto híbrido tras la pandemia hace que muchos sigan haciéndolo. Dado que la categoría de “comulgante en buena posición” se utiliza ampliamente en la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal y en muchos cánones diocesanos, es necesario seguir trabajando para perfeccionar la forma en que la Iglesia Episcopal entiende la membresía y cómo se debe evaluar la elegibilidad para participar en el gobierno de la iglesia. Nuestro Subcomité de Membresía tiene la intención de continuar este trabajo y presentar un informe y una resolución(s) relacionada(s) a la Convención General en 2022.

Asimismo, es necesario seguir trabajando para establecer el contexto de los datos de afiliación y asistencia recogidos en el informe parroquial. En algunas regiones de Estados Unidos, hasta el 40% de las personas asisten a la iglesia cada semana, mientras que en otras regiones, la cantidad es la mitad⁽³⁾. Asimismo, el porcentaje de episcopales bautizados que asisten a la iglesia cada semana varía según la región, desde el 26% en la Provincia II hasta el 35% en la Provincia V⁽⁴⁾. Estas variaciones geográficas y culturales, tanto en la Iglesia Episcopal como en la cultura en general, deben tenerse en cuenta a la hora de comparar las cifras de asistencia dominical media en toda la Iglesia y utilizar los datos de asistencia como medida de la vitalidad de la misma. Esperamos abordar estas cuestiones en los trabajos que nos quedan por hacer y en la modificación del informe parroquial.

Además, aunque la Oficina de la Convención General recibe algunos informes de los ministerios no parroquiales, en la actualidad no existe ningún método para hacer un seguimiento de la asistencia al culto en las escuelas episcopales, campamentos y centros de conferencias y capellanías. Como resultado, falta una imagen real del alcance e impacto de la iglesia. Tenemos la intención de abordar esta cuestión en la modificación completa del informe parroquial que presentaremos al Consejo Ejecutivo.

El Comité del Estado de la Iglesia sigue trabajando en el informe parroquial más allá del plazo del Libro Azul. Trabajando con el Consejo Ejecutivo y coordinando con la Oficina de la Convención General la implementación, el comité llevará a cabo una modificación completa del informe parroquial antes de la Convención General de 2022.

Recomendaciones:

- El Comité del Estado de la Iglesia de la Cámara de Diputados y el Consejo Ejecutivo deben revisar los informes parroquiales y diocesanos cada tres años y hacer las modificaciones necesarias para garantizar la pertinencia de los informes.
- Es necesario seguir trabajando para evaluar la categoría canónica de comulgante en buena posición para determinar si sigue siendo útil para la Iglesia. El comulgante en buena posición está tan imbricado en los cánones y en el gobierno de la iglesia que sería necesario un esfuerzo importante para ajustar o cambiar esta categoría canónica para responder mejor a la realidad adaptativa de la iglesia de hoy. Nuestro Subcomité de Membresía comenzará este trabajo antes de la Convención General de 2022 y planea presentar un informe y resolución(s) relacionada(s) a la Convención General de 2022.

Notas Finales

(1) La información demográfica de la Cámara de Diputados está disponible para la 79ª Convención General de 2018 <https://houseofdeputies.org/2018/07/03/demographics-of-the-house-of-deputies-at-gc79/>, y para la 78ª Convención General de 2015 <https://houseofdeputies.org/2015/08/04/demographics-house-deputies/>

(2) <https://www.pewresearch.org/social-trends/2014/03/07/millennials-in-adulthood/>

(3) <https://www.pewforum.org/religious-landscape-study/compare/attendance-at-religious-services/by/metro-area/>

(4) <https://www.generalconvention.org/membership-and-average-attendance>

Resoluciones propuestas

A097 Evaluación de experimentos en el cambio adaptativo

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la decisión de los Presidentes de convocar comités legislativos y audiencias de resolución antes de la 80ª Convención General sea elogiada como un experimento que puede ayudar a la Iglesia Episcopal a aprender más sobre cómo adaptar sus estructuras y su gobierno al mundo postCOVID; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo lleve a cabo, con el apoyo profesional de especialistas en evaluación de programas, una evaluación del proceso por el cual los comités legislativos y las audiencias de resolución se convocaron en línea antes de la Convención General y de los resultados para la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la evaluación incluya la valoración de las formas en que la realización de los asuntos del comité legislativo en línea promovió o dificultó la diversidad, la equidad y la inclusión y la participación de las personas de la iglesia en general, en particular las personas de color, las personas menores de 40 años y las personas de las diócesis fuera de los Estados Unidos; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo lleve a cabo esta evaluación del programa con la intención de crear un modelo de evaluación de futuros experimentos de cambio adaptativo, reconociendo que la Iglesia Episcopal debe seguir cambiando y evolucionando para responder a la misión de Dios en todos sus contextos.

EXPLICACIÓN

La Iglesia Episcopal debe desarrollar la disciplina de hacer cambios experimentales en su política, gobierno y estructura y evaluar esos experimentos. Si aprendemos a experimentar sin miedo al fracaso o a las represalias, a recopilar datos de evaluación y a perfeccionar nuestros experimentos, seremos más capaces de afrontar los retos que tiene la iglesia institucional y de participar en la misión de Dios en el siglo XXI.

A098 Sobre las herramientas en línea para el liderazgo adaptativo

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General ordene al Consejo Ejecutivo que supervise el desarrollo de herramientas de colaboración en línea que puedan facilitar el trabajo de los organismos interinos comprometidos a liderar el cambio adaptativo en la Iglesia Episcopal y asimismo

Se resuelve, Que el presidente y el vicepresidente del Consejo Ejecutivo, en consulta con el Comité Permanente Conjunto del Consejo Ejecutivo sobre Gobierno y Operaciones, nombren un grupo de trabajo formado por líderes experimentados de toda la iglesia para que hagan recomendaciones sobre la gama de herramientas de comunicación y colaboración necesarias para apoyar el trabajo de cambio adaptativo, incluyendo herramientas que faciliten la colaboración en tiempo real, que respondan a los dispositivos móviles y que sustituyan por completo la actual plataforma Extranet; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina de la Convención General sea instruida para implementar las recomendaciones del grupo de trabajo a tiempo para ser utilizadas por la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$250,000 para la suscripción, el desarrollo y la aplicación de estas herramientas.

EXPLICACIÓN

A pesar de la importante inversión de tiempo y dinero, la Extranet es un obstáculo para el tipo de trabajo colaborativo en tiempo real necesario para facilitar el cambio adaptativo en la iglesia. La Extranet no es intuitiva, no ofrece las opciones de interacción en tiempo real y no enhebra los mensajes. Los líderes que se han visto obstaculizados por sus insuficiencias se han visto obligados a utilizar de manera informal otras herramientas; como resultado, la información y los registros sobre el trabajo de los órganos de la iglesia están dispersos y a menudo no están disponibles.

Especialmente durante la pandemia, la falta de capacidad de colaboración de la iglesia ha limitado significativamente la capacidad de sus líderes para responder a circunstancias y contextos que cambian rápidamente. Los líderes que más necesitan herramientas que funcionen, y que se han visto más afectados por la naturaleza inadecuada de la plataforma actual, deben liderar este trabajo.

A099 Capacidad de investigación de la Iglesia Episcopal

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Iglesia Episcopal establezca y financie una experiencia y capacidad de investigación profesional significativa para recopilar, agregar, analizar y publicar datos que apoyen y aporten conocimiento, hechos y comprensión al trabajo de la Convención General, el Consejo Ejecutivo y todas las comisiones, comités, juntas y grupos de trabajo de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal priorice el desarrollo de la experiencia y la capacidad de datos para avanzar en los procesos de cambio adaptativo, incluyendo la experimentación y la evaluación, que pueden vigorizar la participación de la iglesia en la misión de Dios en el siglo XXI; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$450,000 para llevar a cabo esta resolución.

EXPLICACIÓN

Durante su trabajo en este trienio, el Comité sobre el Estado de la Iglesia de la Cámara de Diputados, encargado de ser “un grupo de reflexión enérgico y una incubadora de pensamiento adaptativo, ideas innovadoras y enfoques nuevos para el liderazgo de la iglesia, el pensamiento organizativo y la vida común”, se encontró limitado por la falta de capacidad significativa de la Iglesia Episcopal para recopilar y analizar datos de forma coordinada. Otros organismos provisionales también se esforzaron por formular y llevar a cabo la investigación y, en ocasiones, muchas encuestas que se solapaban fueron puestas en marcha por comités dispares que no tenían forma de coordinarse. Para que la Iglesia Episcopal sea el cuerpo de Cristo en un mundo que necesita urgentemente nuestro testimonio, debemos tener una capacidad de investigación profesional que nos ayude a reclamar y reinventar la iglesia.

Materiales complementarios

Índice:

1. [Elaboración del informe anual parroquial y diocesano - Los Archivos de la Iglesia Episcopal - Informe de investigación - 24 de abril de 2019](#)

Los Archivos de la Iglesia Episcopal
Informe de Investigación
Elaboración del Informe Anual Parroquial y Diocesano
24 de abril de 2019

Fuentes de Autoridad

La primera legislación canónica “que proporciona una visión exacta del estado de la Iglesia”, se promulgó en 1804, cuando la Convención General ordenó que el clero informara regularmente cada año de sus actos sacramentales y de las personas adultas en su curato. Este canon (ahora I.6) sirve como centro del actual proceso de recopilación de datos y su supervisión, tal y como lo asigna la Convención General. El Comité del Estado de la Iglesia (el Comité) fue creado en 1808 para dirigir el proceso de información. Recomendó el primer formulario estandarizado en 1874, pero no se estableció el uso obligatorio de un formulario estándar y de fechas de vencimiento fijas hasta 1916.¹ En 1958, la responsabilidad de preparar el formulario se transfirió canónicamente del Comité al Consejo Nacional.²

Además del Canon I.6, el informe parroquial debe ajustarse a otras disposiciones canónicas. Los cánones efectivos están actualmente numerados:

- Canon I.4.6(k). Informe diocesano sobre las congregaciones
- Canon I.7. De los Métodos Administrativos en Asuntos de la Iglesia
- Canon I.17. De las Reglas Relacionadas con los Laicos
- Canon II.1. De la Debida Celebración Dominical
- Canon III.9.6. Rectores y Presbíteros a Cargo y Sus Deberes
- Canon III.12.3. Obligaciones de los Obispos

Evolución del proceso de informes parroquiales y del informe sobre el estado de la Iglesia

Un estudio de los informes parroquiales en las primeras décadas después de 1808 mostró una gran variedad de estilos, que iban desde breves estadísticas hasta largos informes narrativos. Los primeros informes del Comité sobre el Estado de la Iglesia contenían pocas estadísticas. Analizaban las tendencias de declive o crecimiento y daban amplias impresiones sobre el estado espiritual de las congregaciones. No es inusual, por ejemplo, la observación del comité en 1811 de que las numerosas iglesias de Massachusetts estaban “en un estado de desorden y decadencia”; se informó que otras diócesis mostraban “un aumento del celo” y “el respeto y el apego a la iglesia parece estar creciendo en varios lugares”.³

Está claro que los primeros informes no pretendían estar emocionalmente alejados de los datos. La información local sobre el estado de la Iglesia se entendía en términos providenciales y se describía con la

¹ Diario de la Convención General, 1916, pp. 184-185, p. 371.

² Constitución y los Cánones, 1958, Canon 5.1, p. 20.

³ *Diario, 1811*, pp. 275-276.

pasión y la interpretación holística de la presencia revelada de Dios.⁴ La información estadística mejoró a medida que la Iglesia se afianzó, pero los informes tendían a centrarse en parámetros como la unidad, la esperanza y una profunda seriedad de propósitos. Los informes se centraban en lo que era importante para la Iglesia local y solían hacer hincapié en la observación de los cánones y las rúbricas de la Iglesia.

A medida que avanzaba el siglo XIX, la lista de información parroquial solicitada aumentó. En 1853, se pidió a las parroquias que añadieran las escuelas dominicales, el importe de las limosnas para la comunión y las contribuciones para las misiones y las escuelas parroquiales; en 1874, el Comité solicitó información sobre el valor de las propiedades de la iglesia y las deudas, así como un desglose de las ofrendas según el propósito misionero previsto (principalmente la labor de los afroamericanos y los nativoamericanos, la misión doméstica y la misión extranjera).

La información añadida permitió al Comité informar sobre áreas inexploradas de oportunidad o abandono, que seguían de cerca la evolución social de la época. A finales de las décadas de 1880 y 1890, los informes se asemejaban a sermones, en los que se abordaban tanto cuestiones morales como la incapacidad de la Iglesia para atender a las poblaciones que no asistían a la iglesia y a las que estaban desatendidas.⁵ El Comité tomó nota de los retornos diocesanos que dieron testimonio del establecimiento de organizaciones evangélicas como la Hermandad de San Andrés, la Sociedad de Templanza de la Iglesia y otros grupos dedicados a la “pureza personal y social en el sentido más elevado y estricto”.⁶

El informe de 1916 de la Comisión Mixta de Métodos Comerciales en Asuntos de la Iglesia condujo a cambios canónicos que estandarizaron y rutinizaron el proceso (aunque no el contenido) de la recopilación de datos parroquiales. Por primera vez, se exigieron oficialmente formularios en blanco para todas las parroquias y diócesis, y se establecieron plazos estrictos.⁷ Una enmienda canónica de 1937 exigió la tabulación de la información por separado para cada uno de los tres años del trienio.⁸

A partir de aproximadamente 1925, en consonancia con la invocación contemporánea de los métodos científicos a la administración empresarial, los informes del Comité se orientaron cada vez más en torno a los hechos evidentes de las estadísticas simples. Los evocadores datos cualitativos de los primeros 150 años de información fueron sustituidos por el análisis más seco de los recuentos estadísticos estándar, como la afiliación, los presupuestos y el valor de la propiedad. En 1961, por ejemplo, el Comité informó sobre las tendencias extrapolando los datos de cinco años (1955-1960) para proyectar las tendencias a

⁴ Las primeras estadísticas y narraciones fueron vívidas y sumariamente indicativas del estado actual. En 1820, Carolina del Norte informó que habían “colgado sus arpas en los sauces en una angustia casi desesperada” debido a “la desolación con la que la justicia [Divina] la había visitado”; en Virginia, “El Todopoderoso continúa sonriendo con gracia a esta parte de su iglesia”. El tamaño relativamente pequeño de la Iglesia de antes de la guerra permitió a los obispos tener una idea precisa de los focos de crecimiento y decadencia.

⁵ *Diario*, 1880, p. 360.

⁶ *Diario*, 1886, p. 589. [“Los monstruos gemelos del mal que están minando nuestros hogares y a nuestra gente son la Intemperancia y la Impureza” es una muestra del estilo de la prosa].

⁷ *Diario*, 1916, pp. 284-285, p. 371.

⁸ *Diario*, 1937, pp. 194-195.

diez años en un “intento de mostrar el movimiento y la dirección de la vida de la iglesia y proyectar, por medios científicos, lo que depara el futuro inmediato, si las tendencias se mantienen constantes”.⁹

Un punto de inflexión clave en el siglo XX se produjo cuando el Comité de 1958 lamentó la variabilidad de los datos que recibía, al tiempo que afirmaba el potencial de los datos para decir mucho sobre el estado de la Iglesia. Recomendó la creación de un manual del tesorero para mejorar la calidad de los datos locales y comenzó a trabajar con el personal de la sede de la Unidad de Investigación y Estudio de Campo.¹⁰ A partir de ese momento, cada Comité recurrió generalmente a investigadores o estadísticos del personal para que le ayudaran en el diseño y la interpretación. El apoyo estadístico se trasladó en 1955 de la división de investigación del área de Programa de Misiones al Tesorero de la Convención General, y luego volvió a la Secretaría de la Convención General en 1995.

En los últimos años ha aumentado el interés por identificar formas de documentar “la dinámica de una iglesia cambiante”, incluyendo las tendencias eclesiológicas emergentes, los servicios no tradicionales y el trabajo misionero que pone a la congregación en contacto con la comunidad.¹¹ El informe del Comité de 2003 se hizo eco de las observaciones de los comités anteriores y posteriores en relación con los “problemas y limitaciones”.¹² El informe del Comité de 2003 se hizo eco de las observaciones de los comités anteriores y posteriores en relación con los “problemas y limitaciones” de los informes parroquiales y afirmó además: “El comité es muy consciente de que los informes parroquiales solo empiezan a dar una imagen del ‘estado de la iglesia’ al entrar en un nuevo milenio”. La información que faltaba incluía “lo que creemos y por qué lo creemos”, datos demográficos detallados sobre los miembros, visitantes y participantes en los programas, y el carácter y la eficacia del ministerio de la congregación.¹³ En 2015, el Comité preguntó: “¿Y si hemos estado observando la fenomenología de la vida eclesiológica utilizando medidas inadecuadas o inexactas?”.¹³

Razones para modificar el informe parroquial

Históricamente, los formularios de informes parroquiales se han modificado por una de estas cuatro razones:

1. Con fines administrativos (por ejemplo, fecha de vencimiento, modo de presentación y para mejorar el cumplimiento).
2. Para adaptarlos a los cambios en los Cánones.
3. Para que se ajusten a las tendencias actuales de recopilación de datos.
4. Para recoger información relevante para las necesidades actuales de la Iglesia que no se recogía anteriormente o no se recogía en la forma que ahora se necesitaba. Desde mediados del siglo

⁹ Diario, 1961, p. 686. El análisis decenal advertía (incorrectamente) de una grave escasez de clero y (correctamente) de una aparente tendencia a la disminución de la tasa de nuevos episcopales bautizados, en comparación con el aumento de la tasa de recepciones de otras iglesias.

¹⁰ Diario, 1958, p. 653.

¹¹ Comité sobre el estado de la Iglesia. Informe del Libro Azul, 2015, p. 71.

¹² Comité sobre el estado de la Iglesia. Informe del Libro Azul, 2003, p. 341-342.

¹³ Comité sobre el estado de la Iglesia. Informe del Libro Azul, 2015, p. 75.

pasado, las modificaciones para obtener datos susceptibles de análisis estadístico han sido habituales.

Aunque la responsabilidad de la forma del informe parroquial ha sido compartida desde 1958 entre el Consejo Ejecutivo y el Comité del Estado de la Iglesia, otros órganos de la Iglesia han solicitado a menudo cambios o han participado activamente en la modificación de la forma. En un momento u otro, los organismos interinos han defendido propuestas de cambios en el formulario, especialmente la Comisión Permanente sobre la Estructura de la Iglesia, la Comisión Permanente de Evangelización, la

Comisión Permanente de la Iglesia en las Comunidades Pequeñas, el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Congregaciones en el Ministerio, el Comité sobre la Condición de la Mujer y el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo.

En consecuencia, casi cada trienio trae cambios concretos o sugerencias de cambio. Aunque la forma en que se han definido y tabulado las categorías ha cambiado de vez en cuando, algunos elementos tradicionales de los datos parroquiales han persistido: cantidad de miembros, actos sacramentales, servicios de culto, finanzas, propiedades, información sobre el trabajo misionero y las actividades de extensión, y la asistencia media de los domingos.

Cuestiones de presentación y cumplimiento

Una queja recurrente escuchada por o desde el Comité a lo largo de la historia del informe parroquial es la de datos inadecuados o presentaciones confusas. Los informes de los comités relataron las dificultades típicas: el escaso cumplimiento por parte de las parroquias y las diócesis, las definiciones confusas de los miembros, los fallos percibidos en los formularios por no recoger datos útiles, la complejidad innecesaria de la solicitud y la centralización de la recopilación de datos de manera que se reduzca su mejor uso local, ya sea para el análisis estadístico o para fines como la evangelización.¹⁴ En general, el Comité ha respondido de forma reflexiva modificando los formularios, creando mejores instrucciones e impartiendo formación para mejorar el cumplimiento y reducir las quejas.

En las últimas tres décadas, el índice de cumplimiento parece ser significativamente mejor que en el pasado, posiblemente como resultado acumulado de la experiencia combinada con el asesoramiento de expertos en la creación de formularios más fáciles. Desde 1958, la mayoría de los comités han contado con el apoyo de estadísticos experimentados.¹⁵ Una revisión exhaustiva y en colaboración de los formularios y el proceso en 1995, en un momento de gran intensidad en la Iglesia, dio como resultado el cumplimiento del 100% de las diócesis (aunque menos del 100% de las parroquias). Los informes del Comité en el siglo XXI muestran un cumplimiento superior al 90%.¹⁶

¹⁴ Comité sobre el estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 1985, p. 284.

¹⁵ *Diario*, 1958, p. 651, pp. 654-655.

¹⁶ Comité sobre el estado de la Iglesia. *Informes del Libro Azul*: 1997, p. 406; 2003, p. 342; 2009, p. 61; 2012, p. 62; 2015, p. 78. Las tasas de retorno notificadas recientemente se han citado como 96% (en 2003); 92% (2009); 94% (2012); 94% (2015).

Requisitos de afiliación que afectan al informe parroquial

Históricamente, un punto clave de confusión y cambio en los informes ha girado en torno a las diversas definiciones de “miembro”, “comulgante”, “comulgante confirmado” y “comulgante en buena posición” que se han utilizado para describir a los congregantes a lo largo de los años. Estos cambios han sido impulsados en gran medida, aunque no exclusivamente, por los cambios en los cánones y los intentos de cuantificar a los miembros de la Iglesia persistentes o comulgantes (en contraposición a todos los miembros bautizados, independientemente de su afiliación continua).

La Convención comenzó a recibir memoriales pidiendo una definición clara del término “comulgante” en 1934. Estas peticiones no fueron atendidas, ni siquiera después de 1952, cuando se modificaron los cánones para añadir la

frase “en buena posición”. No fue hasta 1961 que la Convención General añadió varias secciones a lo que entonces era el Canon 16 (sobre las normas relativas a los laicos) que definían estos términos. Un miembro bautizado se definió como una persona que fue bautizada con agua y cuyo bautismo fue registrado en esta Iglesia. Un comulgante en buena posición se definió como una persona confirmada o recibida por la Iglesia, y que había recibido la Sagrada Comunión al menos tres veces en el año anterior. Estas definiciones se mantuvieron hasta 1982.

En la Convención de 1982 se produjeron varias modificaciones canónicas importantes, muchas de las cuales se centraron en la confirmación como requisito previo para ser miembro de pleno derecho en la vida de la Iglesia. El canon sobre el Reglamento de los Laicos (entonces canon I.16) fue modificado para reflejar también estos cambios.¹⁷ La definición de miembro bautizado no se modificó drásticamente, añadiendo únicamente una cláusula según la cual el bautismo podía tener lugar en cualquier iglesia cristiana (siempre que fuera registrado por la Iglesia Episcopal). Sin embargo, se introdujeron varios cambios en la definición de comulgante.

El canon modificado distinguía entre los comulgantes mayores y menores de dieciséis años. Además, se definió como comulgante a un miembro de la Iglesia que había recibido la Sagrada Comunión al menos tres veces durante el año anterior (esto fue antes la definición de un *comulgante en buena posición*). Sin embargo, los comulgantes en buena posición se definían ahora como comulgantes “que durante el año anterior se han mantenido fieles en su culto corporativo, excepto en caso de causa justificada que se los haya impedido, y que hayan sido fieles en su trabajo, oraciones y donaciones para la expansión del Reino de Dios”.

En 1985, como parte de un esfuerzo mayor para enfatizar la importancia de la confirmación en la membresía de la Iglesia, la Comisión Permanente sobre Constitución y Cánones recomendó importantes modificaciones a los Cánones. Uno de estos cambios fue la eliminación del informe sobre los miembros bautizados y los comulgantes en buena posición, en favor de una elaborada división en las siguientes seis categorías:

¹⁷ *Actas de la Convención*, 1982-A048.

1. La cantidad total de miembros adultos bautizados.
2. Los miembros bautizados menores de dieciséis años.
3. La cantidad total de miembros bautizados.
4. La cantidad total de comulgantes adultos confirmados en buena posición.
5. La cantidad total de comulgantes confirmados en buena posición y menores de 16 años.
6. La cantidad total de comulgantes confirmados en buena posición.¹⁸

En 1997 se añadió la cantidad total de comulgantes adultos confirmados para sustituir el término “confirmado”, que se eliminó de la categoría 4 a la 6.¹⁹

El Comité Permanente de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia recomendó a la Convención General de 2000 nuevas modificaciones a este canon, citando una directiva del Consejo Ejecutivo para simplificar el informe parroquial. La Convención General modificó los requisitos del Canon I.6.1 para exigir únicamente la siguiente información: 1) cantidad total de miembros bautizados; 2) cantidad total de comulgantes en buena posición; y 3) cantidad total de comulgantes en buena posición menores de dieciséis años.²⁰

En la Convención de 2000, se modificó lo que actualmente existe como Canon I.17 junto con el canon sobre los informes parroquiales (véase más arriba). La Resolución 2000-A104 suprimió la frase que definía el término general “comulgante”, dejando únicamente las definiciones de “miembro bautizado” y “comulgante en buena posición”, que no han cambiado desde su modificación en 1982.

El impacto del cambio: el caso de las modificaciones de los informes parroquiales de 1986

La documentación más completa que existe y que ilustra la interrelación del proceso de modificación del informe parroquial tuvo lugar entre 1982 y 1993, implica cambios en las definiciones de “comulgante” y demuestra con excepcional claridad la sensibilidad inherente a la redacción del informe parroquial y la interpretación local.

Como se ha señalado anteriormente, los cambios en los Cánones en 1982 y 1985 dieron lugar a cambios en los formularios de los informes parroquiales. Todos los cambios en el formulario fueron examinados por el personal de apoyo a la investigación, se impartió formación sobre el uso del nuevo formulario y este fue aprobado por el Consejo Ejecutivo. Sin embargo, a pesar de su cuidadosa y atenta planificación y aplicación, la modificación tuvo resultados imprevistos.

Los encuestados consideraron que el aumento de la cantidad de categorías de comulgantes era confuso, especialmente la petición de determinar la cantidad de comulgantes “activos”, término que no se definía en ninguna parte de los cánones ni de las instrucciones. Esto hizo que los encuestados reportaran una menor cantidad de comulgantes, lo que llevó a su vez a que las estadísticas de afiliación mostraran un

¹⁸ *Actas de la Convención*, 1985-A015.

¹⁹ *Actas de la Convención*, 1997-A131.

²⁰ *Actas de la Convención*, 2000-A104.

descenso significativo (calificado posteriormente como “en picada”) en 1986.²¹ El tesorero escribió posteriormente: “Esta diferencia es suficientemente significativa desde el punto de vista estadístico, pero lo es más desde el punto de vista político y emocional en la vida de la Iglesia. El efecto dominó se tradujo en una refiguración consecuente de todos los ratios de la membresía total de la Iglesia, es decir, la proporción de las donaciones por miembro, la asistencia, la inscripción en la escuela de la iglesia, etc.”.²² Además de la discutible interpretación del descenso de miembros, la información sobre los miembros bautizados por categoría de edad tampoco funcionó como se esperaba. La suma de los afiliados mayores y menores de 16 años no coincidió ni una sola vez en cinco años con la cantidad total de afiliados declarada.

La respuesta de la Iglesia a los alarmantes resultados del informe parroquial de 1986 fue casi inmediata. En noviembre de 1987, el Consejo Ejecutivo resolvió formar un comité para modificar el informe parroquial y, en 1988, la Convención General encargó a varios de sus órganos interinos que estudiaran la financiación de la Iglesia a todos los niveles, así como la exactitud e importancia de los informes parroquiales y diocesanos. El Consejo encargó al Comité del Estado de la Iglesia que trabajara con el personal del Church Center en talleres educativos para ayudar a “la realización actual y oportuna de los informes”.²³

Como resultado, en 1989 el Obispo Presidente nombró un Comité Ad Hoc del Consejo Ejecutivo para revisar los informes parroquiales y diocesanos. En consonancia con los objetivos fijados por la Convención General, las modificaciones se centraron en gran medida en mejorar el cumplimiento, la fiabilidad y la precisión de los datos financieros. El Comité también esperaba encontrar la manera de ayudar a la Iglesia a ver los informes “como una contribución a los aspectos esenciales de la misión; no solo como un ‘informe fiscal’”.²⁴ El Comité ad hoc invitó a participar al clero, las parroquias y las diócesis, cuyas preguntas incluían: definiciones de “hogar” frente a “familia”; categorías de comulgantes; y las dificultades de “contar cabezas” en una sociedad móvil. El Comité informó de sus recomendaciones al Consejo Ejecutivo, que aprobó nuevas formas, aparentemente exitosas, en 1991.²⁵

La modificación de 1986 ilustra el impacto que los cambios no probados en el informe parroquial pueden tener en puntos de datos fundamentales como la elaboración de presupuestos, las evaluaciones y el desarrollo de programas; los cambios en los informes, ya sea añadiendo o eliminando elementos, pueden tener efectos tanto inmediatos como a largo plazo. Años más tarde, en un informe excepcionalmente detallado a la Convención General, el Comité del Estado de la Iglesia de 2006 señaló que el estadístico interno de la Iglesia revisó los datos del pasado y “restauró ciertos elementos de los informes anuales para

²¹ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 2006, p. 49.

²² Memorandum. Tesorero del Comité de Revisión del Consejo Ad Hoc, 29 de agosto de 1989, p. 3.

²³ Consejo Ejecutivo, Actas, 17-20 de noviembre de 1987, pp. 44-45, EXC111987-7; *Actas de la Convención*, 1988-A084 y A160.

²⁴ Memorandum de George McGonigle a Bill Stough y Barry Menuez, 15 de diciembre de 1989, AR2010.011.

²⁵ Memorandum del Tesorero al Comité del Estado de la Iglesia, 28 de abril de 1993, p. 4. La cifra anómala de miembros de 1986 se siguió explicando en los informes sobre el estado de la Iglesia hasta 2006.

segurar la continuidad histórica”.²⁶ El Comité declaró su creencia “de que cualquier cambio futuro en el formulario del Informe Parroquial debe hacerse con cuidado y en estrecha consulta”, y expresó su esperanza de incluir “el despliegue del clero, así como los representantes de los diversos grupos raciales, étnicos y de edad en la iglesia”.²⁷

Obtención de una visión ampliada de los ministerios de la Iglesia

Desde mediados del siglo XX, los comités sobre el estado de la Iglesia se han preocupado de que las cifras y los porcentajes recogidos en los informes parroquiales no evalúen adecuadamente lo que es realmente vital sobre el estado de la Iglesia.²⁸ En su informe de 1970, el Comité señaló con firmeza la limitación de los recuentos estadísticos para obtener una visión ampliada del ministerio.

En un momento en el que la Iglesia estaba sometida a una tensión interna mayor de la habitual y actuaba también en un mundo marcado por la extrema división y el cambio, el Comité se apartó por completo del enfoque habitual cuando presentó su breve informe. En su lugar, el Comité se remitió a otros órganos de la CCAB para informar de los datos significativos, señalando que sus habituales breves resúmenes de información no estadística eran “frecuentemente superficiales”. Retomando una tradición anterior de comentarios interpretativos y de reflexión, el Comité declaró que el estado de la Iglesia “es de confusión, división y tensión”. Cuestionó tanto el objetivo actual del Comité como lo que decían las cifras sobre la evangelización, la administración, el uso de las instalaciones físicas y las formas de culto de la Iglesia, y dejó el informe estadístico para la publicación del Journal sin más interpretación.²⁹

El Comité del Estado de la Iglesia no emitió un informe narrativo en 1973. En 1976, solicitaron la opinión del Consejo Ejecutivo sobre los formularios y procedimientos para mejorar la fiabilidad de los informes. Los informes posteriores muestran el comienzo de un interés más consistente por parte del Comité en encontrar formas de documentar otros elementos críticos pero menos cuantificables de la salud de la iglesia. En 1979, la Oficina de Finanzas tomó la iniciativa de coordinar las aportaciones para complementar los datos del informe parroquial. Más tarde, el Comité informó del éxito de esta empresa al señalar que “se hizo una encuesta intensiva para determinar las necesidades de datos: demografía, investigación de actitudes, etc.”.³⁰

El valor de los datos complementarios específicos fue evidente y dio lugar a múltiples resultados, incluyendo la participación en un esfuerzo ecuménico para encuestar a los que no van a la iglesia en América, una encuesta relacionada con el movimiento cismático realizada por el Oficial de Estadística, y un “Perfil de los episcopales” de 1979. El esfuerzo de perfil se repitió en 1981, y en 1996 se llevó a cabo un “Censo del Ministerio” como prototipo piloto para una encuesta trienal sobre la participación de la

²⁶ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 2006, pp. 48-49.

²⁷ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 2006, p. 60.

²⁸ *Diario*, 1943, p. 548. [1988“Evaluar lo que está ocurriendo en la vida de la Iglesia citando cifras y porcentajes es tan difícil como ‘coger el viento y tenerlo en las manos’”].

²⁹ *Diario*, 1970, pp. 152-153; *Diario*, 1970, “Estadísticas del trienio 1967-1969”, pp. 664-721.

³⁰ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 1979, p. AA274.

congregación en el ministerio.³¹ Estos esfuerzos por adquirir una información más amplia y diferente se realizaron fuera de los parámetros del informe parroquial.

Durante la década siguiente, los informes sobre el estado de la Iglesia mostraron al Comité lidiando tanto con las posibilidades inherentes a la formulación de preguntas diferentes a las del pasado como con la cuestión de si dicha información debía incorporarse al formulario del informe parroquial. A partir de mediados de la década de 1990, el Comité se ocupó de la cuestión de evaluar con precisión el estado de la Iglesia, preguntándose: “¿Ha llegado el momento de que esta comisión se convierta no solo en un grupo de investigación, sino en una fuerza motivadora?” El Comité reconoció que el informe parroquial “se ha convertido realmente en un informe de activos.... No muestra información sobre el ministerio y la misión, y debe hacerlo”. En ese momento, el Comité decidió que el informe parroquial no se modificaría, “pero se preparará un informe adicional para recoger información más amplia sobre los ministerios y programas de las congregaciones. Será un informe cada tres años, espero”.³²

Parte de la energía que rodea a estos esfuerzos por profundizar en la actividad ministerial local surgió del deseo de los organismos de toda la Iglesia de disponer de datos fácilmente útiles. Sin embargo, el Comité de 1997 informó de que los datos tabulados sobre “otros” ministerios locales (“más allá de las despensas”) solicitados en el formulario de informe parroquial no se utilizaban ni aplicaban ampliamente. Debido a que el propio Comité “encontró una riqueza energizante y emocionante entre los relatos de los ministerios reportados”, trabajó con el personal del Church Center para desarrollar una encuesta de un tercio de las congregaciones y recibió una tasa de respuesta del 48%. El Comité concluyó: “Este plan surgió de nuestra absoluta convicción de que el verdadero estado de la iglesia se mide no por las cantidades, sino por el ministerio de los miembros”.³³

Posteriormente, estos datos complementarios se han recogido de forma continua, pero independientemente del informe parroquial. Desde el año 2000 hasta por lo menos 2014, se realizaron encuestas a las congregaciones cada dos o tres años.³⁴ Las encuestas exploraban cuestiones que incluían datos demográficos detallados (edad, género, raza, edad, ingresos), el tamaño de los santuarios y el carácter del culto, las prácticas, los programas, los ministerios, la evangelización/reclutamiento, las

³¹ “Episcopalianos: Perfil 1979” en el Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 1979, pp. AA273-282; “Episcopalianos: Perfil 1982” en el *Informe*, 1982, pp. AA-316-325; y en el *Informe*, 1997, p. 406 (“Censo de la Misión”), p. 408 (“Censo del Ministerio”), y Apéndice C (“Censo del Ministerio”), pp. 434-435.

³² Comité del Estado de la Iglesia, acta del 12 de octubre de 1995.

³³ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 1997, p. 408. Un resumen de los resultados aparece en las páginas 432-433 del informe del Libro Azul y un modelo de formulario aparece en las páginas 434-435. Las resoluciones rechazadas desde el año 2000 incluyen una propuesta de 2003 para enmendar el Canon I.6.1 y añadir una nueva subsección sobre la representación étnica; una propuesta de 2006 del Comité de Educación que incluía la exigencia de añadir al informe parroquial anual de la Diócesis los nombres de los miembros jóvenes de la Junta Diocesana; y una resolución de 2009 para incluir datos sobre el consumo anual de energía de todas las propiedades de la Iglesia.

³⁴ Las encuestas se realizaron en su mayoría, posiblemente en su totalidad, junto con el proyecto de encuesta ecuménica/interreligiosa Faith Communities Today (FACT). En la actualidad, todos los informes realizados a través del FACT están disponibles en el menú “Research Projects and Findings” del sitio web del FACT en esta página: <https://faithcommunitiestoday.org/>.

características del liderazgo ordenado y laico, y el contacto con la comunidad. Los informes complementarios parecen haber sido patrocinados y ciertamente promovidos por el grupo de oficinas del Programa de la DFMS que se ocupa del fortalecimiento de las congregaciones.³⁵

El informe parroquial anual fue diseñado para utilizar medidas de datos cuantitativos en la evaluación del crecimiento y la contracción de la Iglesia. Pedir que también sirva para un segundo objetivo de evaluar el impacto cualitativo de los servicios ministeriales que a menudo se diseñan para ser únicos en la presentación local estiró la capacidad de la Iglesia para implementar la recopilación y el análisis de datos estandarizados en un solo paquete de encuestas.

Resumen

El formulario de informe parroquial en su estado actual representa décadas de desarrollo como una herramienta destinada principalmente a recopilar “datos duros” consistentes, básicos y estructurales sobre el estado de la Iglesia, lo que el Comité describió en su informe de 2015 como indicadores de “viabilidad” de la congregación, como la estabilidad financiera y la administración eficaz.³⁶ Las categorías actuales se estructuraron para facilitar el uso y el análisis estadístico preciso de las unidades de medida tradicionales, tanto a corto como a largo plazo.

A partir de este informe, el formulario no se ha ajustado para captar gran parte de los datos “blandos” que las agencias eclesiásticas llevan solicitando desde finales de los años 70 sobre lo que el informe del Comité de 2015 denomina “vitalidad”, definida como un sentido de “pasión, vitalidad y una respuesta viva a los desafíos y oportunidades dinámicas de la Misión de Dios en el...mundo”.³⁷ De los informes disponibles se desprende que el Comité del Estado de la Iglesia decidió en repetidas ocasiones no intentar utilizar el informe parroquial para recoger amplias categorías de información sobre los detalles de la vida parroquial más allá de las unidades de medida estándar. No se ha conservado la documentación más reciente del trabajo del Comité del Estado de la Iglesia sobre el informe parroquial para su estudio histórico.

Cabe destacar que, desde hace aproximadamente veinte años, la Iglesia ha acumulado una gran cantidad de datos auxiliares que se han recogido e interpretado sistemáticamente para la planificación de programas, aunque a través de otros instrumentos de encuesta que van más allá de las categorías del informe parroquial. El trabajo futuro sobre el formulario de informe parroquial y las herramientas de encuesta complementarias, como el “índice de vitalidad” sugerido en el informe del Comité de 2015, tienen una sólida base histórica sobre la que construir.

³⁵ Véase, por ejemplo, C. Kirk Hadaway, “A Report on Episcopal Churches in the United States” Oficina de Desarrollo Congregacional, Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, Iglesia Episcopal, abril de 2002.

³⁶ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 2015, p. 74.

³⁷ Comité sobre el Estado de la Iglesia. *Informe del Libro Azul*, 1979, p. AA-269; *Informe del Libro Azul*, 2015, p. 74.

CONSEJO ASESOR DE LA PRESIDENTA DE LA CÁMARA DE DIPUTADOS

Miembros

La Rvda. Gay C. Jennings, <i>Presidenta</i>	Ohio, V	2021
La Rvda. Devon Anderson	Minnesota, VI	2021
El Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe	California, VIII	2021
Sr. Michael Glass	San Joaquin, VIII	2021
Sra. Sally Johnson	Minnesota, VI	2021
Sr. Bryan Krislock	Olympia, VIII	2021
Sr. Ryan Kusumoto	Hawaii, VIII	2021
Sr. Thomas Little	Vermont, I	2021
El Rvdo. Lester Mackenzie	Los Angeles, VIII	2021
El Rvmo. Sean Rowe	Northwestern Pennsylvania, III	2021
El Ilmo. Byron Rushing	Massachusetts, I	2021

Mandato

El CANON I.1.1 (b) establece que “El Presidente (la Presidenta) quedará autorizado(a) para nombrar a un Consejo Asesor para consulta y asesoramiento relativos al desempeño de las obligaciones de su cargo”.

Resumen de las actividades

INTEGRACIÓN DEL COMITÉ

En este trienio, la presidenta de la Cámara de Diputados nombró a las personas del Comité Asesor en base a su rol y función.

- 1) La Rvda. Devon Anderson es miembro del Comité Permanente Conjunto sobre Planificación y Arreglos.
- 2) El Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe es el Secretario de la Cámara de Diputados.

- 3) El Sr. Michael Glass San Joaquín es Vicecanciller de la Presidenta de la Cámara de Diputados.
- 4) La Sra. Sally Johnson de Minnesota es Canciller de la Presidenta de la Cámara de Diputados.
- 5) El Sr. Bryan Krislock es parlamentario de la Cámara de Diputados.
- 6) El Sr. Ryan Kusumoto es Presidente del Comité de Labor parlamentaria de la Cámara de Diputados.
- 7) El Sr. Thomas Little es viceparlamentario de la Cámara de Diputados.
- 8) El Rvdo. Lester Mackenzie es Capellán de la Cámara de Diputados.
- 9) El Rvmo. Sean Rowe aporta las perspectivas de la Cámara de Obispos al Consejo Asesor.
- 10) El Ilmo. Byron Rushing es el Vicepresidente de la Cámara de Diputados.

Reuniones

El Consejero Asesor tuvo su primera reunión por Zoom el 27 de noviembre de 2018. La siguiente reunión se llevó a cabo en Linthicum Heights, Maryland el 6 y 7 de junio de 2019. No se llevó a cabo ninguna reunión presencial debido a la pandemia de COVID-19 y el Comité se reunió en Zoom el 21 de julio de 2020. El Consejo espera volver a reunirse en persona antes de la 80ª Convención General.

Presupuesto

El Consejo Asesor tuvo un presupuesto de de \$96,000 dólares para el trienio 2019-2021. La presidenta basó ese presupuesto en seis (6) reuniones para el trienio de 2019-2021; dos (2) reuniones en 2019, dos (2) reuniones en 2020 y dos (2) reuniones en 2021. No obstante, debido a la pandemia, no se llevaron a cabo reuniones presenciales durante 2020, lo cual permitió que se devolvieran \$16,000 dólares al presupuesto operativo de la Convención General. Los \$16,000 dólares adicionales se guardaron en reserva para llevar a cabo una reunión presencial antes de la 80ª Convención General. La petición de presupuesto para el trienio de 2022-2024 es de \$102,000 dólares y se basa en seis (6) reuniones con un Consejo Asesor de tamaño similar.

AGENCIAS Y JUNTAS QUE INFORMAN A LA CONVENCIÓN GENERAL

Junta para el Ministerio de Transición

Junta de los Archivo de la Iglesia Episcopal

Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund

Junta de Fideicomisarios del Seminario Teológico General de la Iglesia Episcopal

Tribunal de Revisión

Junta Disciplinaria para Obispos

Junta Directiva de la Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo

Forward Movement

Junta General de Capellanes Examinadores

JUNTA PARA EL MINISTERIO DE TRANSICIÓN

Miembros

La Rvda. Canónica Elizabeth Easton, <i>Presidenta</i>	Nebraska, VI	2021
El Rvdo. Canónigo Victor H. Conrado, <i>Vicepresidente</i>	Chicago, V	2024
Sra. Denise Obando, <i>Secretaria</i>	California, VIII	2021
El Rvdo. Dr. Gary Butterworth	Western North Carolina, IV	2024
La Rvda. Canónica Paula Clark	Washington, III	2021
El Rvmo. Douglas Fisher	Western Massachusetts, I	2021
El Rvmo. Daniel Gutiérrez	Pennsylvania, III	2024
Sra. Ellen McVey	Eastern Michigan, V	2024
Sra. Anne Schmidt	Dallas, VII	2024
El Rvmo. Allen Shin	New York, II	2021
El Rvdo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

Canon III.16.1 - 2

Sec. 1

- a. Habrá una Junta para el Ministerio de Transición de la Convención General, que estará compuesta de doce miembros: cuatro Obispos, cuatro Presbíteros o Diáconos y cuatro Laicos.
- b. Los Obispos serán nombrados por el Obispo Presidente. Los Presbíteros o Diáconos y los Laicos serán nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados. Todos los nombramientos de la Junta estarán sujetos a la confirmación de la Convención General.
- c. Los miembros prestarán sus servicios en períodos que comiencen en la clausura de la Convención General en que hayan sido confirmados y terminen al concluir la segunda reunión ordinaria subsiguiente. Los miembros no podrán ejercer por períodos sucesivos.
- d. En cada reunión ordinaria de la Convención General se nombrará a una mitad de los miembros para prestar servicios por períodos completos.
- e. El Obispo Presidente o el Presidente de la Cámara de Diputados, según corresponda, nombrará a las personas que llenarán las vacantes. Dichos nombramientos cubrirán la parte restante del período

de dichos miembros y, si en el ínterin hubiese una reunión ordinaria de la Convención General, los nombramientos por períodos que se extiendan más allá de dichas reuniones estarán sujetos a confirmación de la Convención General. Los miembros nombrados para cubrir dichas vacantes no quedarán descalificados para ser nombrados por períodos completos en el futuro.

Sec. 2. Los deberes de la Junta serán:

- a. Supervisar la Oficina para el Ministerio de Transición.
- b. Facilitar el apoyo para la capacitación de obispos y personal diocesano en los procesos del ministerio de transición.
- c. Estudiar las necesidades y tendencias del ministerio de transición en la Iglesia Episcopal y de otras entidades cristianas.
- d. Editar y distribuir informes e información sobre el ministerio de transición que se consideren útiles para la Iglesia.
- e. Cooperar con los Centros para la Misión y las otras juntas, comisiones y organismos de la Iglesia que tienen relación con el ministerio de transición, y en particular con el Consejo Ejecutivo.
- f. Informar sobre su trabajo y el trabajo de la Oficina para el Ministerio de Transición en cada reunión ordinaria de la Convención General.
- g. Reportarse anualmente ante el Consejo Ejecutivo como parte de su responsabilidad por los fondos que recibe la Oficina para el Ministerio de Transición.
- h. Trabajar en cooperación con el personal del Centro Episcopal.
- i. Satisfacer otras obligaciones que pueda asignar la Convención General.

Resumen del Trabajo

El 23 de enero de 2019 se celebró una reunión por Zoom para elegir a los miembros de la Junta. La Rev. Elizabeth Easton y el Rev. Victor Conrado aceptaron copresidir la Junta. La Sra. Denise Obando aceptó ser la Secretaria.

La Junta se reunió en persona del 23 al 25 de octubre de 2019 en Atlanta, Georgia. Esta fue la única oportunidad de celebrar una reunión en persona, debido al inicio de la pandemia de COVID-19.

La Junta se reunió en su totalidad una vez más por Zoom el 16 de septiembre de 2020, y diversos grupos de trabajo se reunieron a lo largo del año.

La participación de los miembros de la Junta para el Ministerio de Transición fue muy baja este trienio: no se alcanzó el quórum para la reunión de octubre de 2019, y en la reunión de septiembre de 2020 participó la cantidad mínima de miembros, lo que generó preguntas acerca de la misión de la Junta y de si es hora de reconsiderar el mandato del grupo.

La Junta para el Ministerio de Transición recomienda que se invite a un miembro del Church Pension Group (CPG) a participar en las futuras reuniones de la Junta como miembro *ex officio* o invitado. La Junta reconoce una oportunidad para optimizar las estadísticas y los informes con los Ministros de Transición Diocesanos si hay un acceso directo al CPG.

La Junta esperaba revisar los datos de la CPG relativos a su recopilación de información voluntaria sobre la raza, el origen étnico, la identidad de género y la orientación sexual del clero. La Junta entiende que esos datos aún se están recopilando, y que se espera que estén disponibles para la Iglesia en general en el próximo año.

Los Ministros Diocesanos de Transición de toda la Iglesia Episcopal informaron a los miembros de la Junta que las tendencias del pasado trienio continúan. Algunas de esas tendencias son: el envejecimiento de la iglesia, el clero a tiempo parcial, la diversificación del clero, las parejas en las que ambos han sido llamados a servir, las cuestiones de equidad y el proceso de llamado.

Muchos de los nuevos desafíos de este trienio se centraron en los métodos de transición durante una pandemia. Algunas búsquedas se detuvieron por completo, mientras que otras avanzaron utilizando herramientas virtuales para sus conversaciones de discernimiento. Los sacerdotes dejaban sus llamados sin la habitual celebración festiva de la hora del café. Los nuevos sacerdotes empezaban sus llamados sin haber pisado nunca los terrenos de los que ahora eran responsables. Las ordenaciones y consagraciones continuaron, pero con una participación muy limitada en persona, mientras diócesis enteras las veían por Internet. En un seminario episcopal nunca se enseñó cómo producir, editar y dirigir ofrendas eclesíásticas en línea. A fin de mantenerse conectado, el clero aprendió rápidamente a utilizar Facebook Live, Zoom y YouTube para celebrar el culto, ofrecer

una oportunidad a los feligreses de mantenerse en contacto entre sí y encontrar una forma de mantener los asuntos de la iglesia.

Del 26 al 29 de marzo de 2019 tuvo lugar en Salt Lake City, Utah, un encuentro extremadamente exitoso de casi 100 Ministros Diocesanos de Transición. Ahí abundó el desarrollo profesional, la hermosa liturgia y la camaradería. El próximo encuentro está previsto para marzo de 2022.

La Convención General de 2018 remitió la Resolución 2018-Do21 a la Junta. Aunque el mandato no se cumplió, la Oficina del Ministerio de Transición (OTM) informó en enero de 2021 que está aplicando las resoluciones 2018-Do21 y 2018-Do64. La resolución 2018-Do21 requiere que el sexo y la compensación anual actual ya no aparezcan en la cartera OTM individual, y que se requiera un rango específico de compensación para las carteras OTM comunitarias publicadas por las diócesis. La resolución 2018-Do64 requiere que se adjunte una copia de un acuerdo u orden para diáconos, sacerdotes y obispos a la cartera individual de OTM. Esta resolución también requiere que cada diócesis notifique a la Oficina para el Ministerio de Transición dichos Acuerdos u Órdenes.

La base de datos de OTM y los formularios de la cartera no se actualizaron ni modificaron durante este trienio, a pesar de la insistencia de la Junta.

Mandato específico de la GC79

Resolución 2018 – Do21 – Revisar el formulario de la cartera del Ministerio para la Oficina del Ministerio de Transición

Se resuelve, Que en la parte de Información Básica de la Cartera del Ministerio que mantiene el Oficial del Ministerio de Transición para los clérigos se elimine la sección titulada Sexo; y asimismo

Se resuelve, Que en la parte de Compensación y Vivienda de la Cartera del Ministerio que mantiene el Oficial del Ministerio de Transición para cada clérigo, se elimine la sección Compensación Anual Actual; y asimismo

Se resuelve, Que la Oficina del Ministerio de Transición publique una cantidad o rango específicos de compensación en cada Cartera del Ministerio de la Comunidad; y asimismo

Se resuelve, Que estos cambios se realicen y entren en vigencia a más tardar el 31 de diciembre de 2018 y que se apliquen a todas las publicaciones e información mantenidas por el Oficial del Ministerio de Transición a partir de esa fecha.

JUNTA DE LOS ARCHIVOS DE LA IGLESIA EPISCOPAL

Miembros

Sra. Pan Adams-McCaslin, <i>Convocadora</i>	Western North Carolina, IV	2021
Sra. Anne Bardol	Northwestern Pennsylvania, III	2021
La Rvma. Jennifer Baskerville-Burrows	Indianapolis, V	2024
Dra. Heather Calloway	Indianapolis, V	2024
El Rvmo. R. William Franklin	Western New York, II	2021
Dr. Frederick Gerbracht	Long Island, II	2021
Prof. Lawrence Hitt, II	Colorado, VI	2024
El Rvdo. W. Keith McCoy	New Jersey, II	2024
El Rvdo. Dr. Robert Pace	The Episcopal Church in North Texas, VII	2021
Sra. Margaret Porter	New Hampshire, I	2024
El Rvmo. Samuel Rodman	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Dr. Brian Kurt Wilbert	Ohio, V	2021
El Rvdmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
Sr. Mark Duffy, <i>Ex Officio</i>	Texas, VII	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

No hubo ningún cambio en la membresía durante el último trienio:

Representación en la Convención General

Toda la Junta de los Archivos estuvo presente en la reunión de la Convención General de 2018 en Austin Texas, ya sea como diputados, diputados suplentes o miembros de la Cámara de Obispos.

Agradecimientos

El Rvdo. Canónigo Lang Lowrey, III; El Rvdo. Canónigo Michael Barlowe; El Rev. Diácono Geoffrey T. Smith

Mandato

Canon I.5.3

Sec. 3

a. Habrá una Junta de Archivos, que estará compuesta del Archivista (ex officio, con voto) y doce (12) personas nombradas, tres (3) de las cuales serán Obispos, tres (3) serán Clérigos y seis (6) serán Laicos. Todos los miembros nombrados para la Junta ocuparán sus cargos a partir de la clausura de la Convención General en que se confirmen sus nombramientos y terminarán con la clausura de la segunda Convención General que le siga.

b. Los miembros servirán en plazos rotativos con el propósito de facilitar continuidad en la Junta. En el primer turno que siga a la adopción de estas normativas, los mandatos de uno de los Obispos y la mitad de los Clérigos y Laicos Designados vencerán después de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General, según lo determine un sorteo.

c. Los Obispos serán nombrados por el Obispo Presidente, y otros Clérigos y todos los Miembros Laicos serán nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados, todos sujetos a la confirmación de la Convención General. Se pondrá especial atención en asegurar que la composición incluya a personas conocedoras de historia o administración de archivos, o que sean personas con conocimientos en disciplinas relacionadas a las resoluciones de lo que incumbe a Archivos. Los puestos de los miembros de la Junta que resulten vacantes antes del vencimiento normal del mandato de algún miembro se llenarán por nombramiento del Obispo Presidente o del Presidente de la Cámara de Diputados, según corresponda. Dichos nombramientos serán por el tiempo restante de la porción no cumplida del mandato correspondiente al miembro que produce la vacante, y si hubiese una reunión ordinaria de la Convención General, las designaciones por períodos que se extiendan más allá de dichas reuniones estarán sujetas a confirmación de la Convención General. Dadas las habilidades y conocimientos especiales requeridos por esta Junta, un miembro será elegible para ser designado por dos plazos sucesivos, después de los cuales el miembro no podrá ser designado nuevamente antes de la siguiente reunión de la Convención General que siga a la clausura de la reunión en la cual se cumple el segundo plazo sucesivo del dicho miembro. Los miembros designados a llenar vacantes en mandatos no cumplidos no serán por esa razón descalificados para ser postulados para dos plazos completos inmediatamente después.

d. Será deber de la Junta de Archivos disponer normas para los Archivos, elegir al Archivista de la Iglesia Episcopal y establecer los términos y condiciones con respecto al trabajo del Archivista.

e. La Junta de Archivos deberá reunirse una vez al año o con mayor frecuencia, si fuese necesario.

f. La Junta de Archivos elegirá a sus propios directivos y tendrá la facultad de crear los comités necesarios para el desempeño de su trabajo.

g. La Junta de Archivos adoptará procedimientos coherentes con la Constitución y Cánones de la Iglesia Episcopal para su organización y funcionamiento.

h. La Junta de los Archivos responderá ante la Convención General y el Consejo Ejecutivo, a través de la oficina del Director Ejecutivo de la Convención General, y ante la Iglesia.

Sec. 4. Habrá un Archivista de la Iglesia Episcopal, cuyo deber será administrar los Archivos, expedientes y fuentes de información relacionadas con la Iglesia, bajo la dirección de la Junta.

Sec. 5. Los gastos de los Archivos de la Iglesia Episcopal se dividirán entre la Convención General y el Consejo Ejecutivo.

Resumen del Trabajo

Una narración de los logros

Para cerrar el pasado con un recuento de dónde hemos estado, lo que hemos aprendido y hacia dónde vamos, el futuro al que Dios ya nos está llamando, ofrecemos la siguiente historia narrativa de 2018 a 2020 y, de hecho, como lo muestra la línea de tiempo adjunta, un poco de historia anterior.

La Junta se reunió siete veces en el trienio: una en persona, debido a la pandemia de COVID-19, y seis por teleconferencia. El Comité Ejecutivo (compuesto por los tres funcionarios, el miembro de la junta Larry Hitt y el archivista) se reunió por teleconferencia como organismo asesor del Director Ejecutivo un total de 22 veces. Las reuniones que dieron lugar a decisiones se recogieron en actas. El Presidente se comunicó de manera regular con el Archivista Canónico para proporcionarle orientación, coordinó su evaluación de desempeño anual y ayudó a sopesar las prioridades a la luz de las muchas exigencias de conseguir un nuevo edificio para los Archivos y mantener sus operaciones.

En los meses posteriores a la Convención General de 2018, la Junta y la dirección de la DFMS acordaron que lo mejor para la Iglesia Episcopal y los Archivos sería vender la propiedad conocida como la Cuadra 87 en el centro de Austin, que había demostrado ser una inversión de bajo riesgo y alta rentabilidad en una ubicación prominente, con la esperanza de que todos los archivos pudieran reunirse bajo un mismo techo. A principios de diciembre de ese año, el Archivista Canónico, apoyado por el Comité Ejecutivo de la Junta, envió al Obispo Presidente un informe de situación y un plan de acción con la recomendación de los próximos pasos para ubicar los archivos más allá de la cuadra 87. El 31 de diciembre, la Oficina de Relaciones Públicas emitió un comunicado sobre la venta de la propiedad de Austin en el que declaraba: “Los ingresos de la venta se destinarán a acelerar la construcción de nuevos Archivos “

En una respuesta de enero de 2019, el Obispo Presidente indicó la necesidad de una pausa: “Esta transacción es un avance positivo que amplía las oportunidades de la iglesia y crea nuevas posibilidades para atender sus necesidades de archivo”. El momento de reflexión vino acompañado de una petición para que la Junta hiciera una pausa en su trabajo y preparara una declaración de visión de su misión y del ministerio de los Archivos, con especificaciones generales para un futuro

archivo. El Archivista y la Junta Directiva fueron informados de un fallo sin precedentes que declaraba nulas todas las acciones anteriores de la Convención General y del Consejo Ejecutivo relativas a un nuevo edificio de archivos.

Cabe señalar para que conste en actas que la venta de la cuadra 87, una vez pagada toda la deuda, los impuestos y los costos de desarrollo relacionados específicamente con la cuadra 87, supuso para la DFMS una ganancia en efectivo de aproximadamente US\$23 millones, de una inversión que no requirió ningún desembolso en efectivo ni costos de préstamos garantizados a la Sociedad. La administración cesó todas las actividades de planificación, incluido el esfuerzo de recaudación de fondos de capital, que fue archivado en medio de un cambio de liderazgo en la unidad de desarrollo 815. Los ingresos de la venta se colocaron en fideicomisos discrecionales del Consejo Ejecutivo sin hacer referencia a su origen en un activo designado para los Archivos, ni a la intención original de los Consejos anteriores.

Cuando la Junta se reunió en Austin en febrero de 2019, se esforzó por responder a la pregunta planteada por el Obispo Presidente: “¿Cuáles son las necesidades archivísticas físicas y digitales, y de manejo de la información, de la Iglesia en los primeros años del siglo XXI, que el Archivo Episcopal debe atender?” Lo que sigue es la declaración elaborada por la Junta tras su reunión de tres días en febrero de 2019, revisada en los meses siguientes y presentada al Comité Permanente de Gobierno y Operaciones del Consejo Ejecutivo en junio de 2019 por videoconferencia.

Visión y prioridades de la Junta de Archivos para los archivos de la Iglesia Episcopal

29 de mayo de 2019

Mantener los archivos, mantener la fe

“ Escucha, oh pueblo mío, mi ley; inclinen ustedes su oído a las palabras de mi boca. Abriré mi boca en parábolas; evocaré las cosas escondidas del pasado, las cuales hemos oído y entendido, porque nos las contaron nuestros padres. No las encubriremos a sus hijos. A la generación venidera contaremos las alabanzas del Señor, y de su poder y de las maravillas que hizo” (Salmo 78:1-4).

Introducción

En respuesta a una solicitud del Obispo Presidente Curry y del Presidente Jennings, la Junta de Archivos en su reciente reunión en Austin discutió ampliamente el valor y las necesidades futuras de los Archivos de la Iglesia Episcopal. La Junta Directiva dedicó su reunión de febrero al tema de la conservación de los archivos, física y digitalmente, y a la incorporación de nuevos miembros a una conversación que lleva más de una década en marcha. Los miembros revisaron el viaje y las lecciones, los ideales y los compromisos generados por un proyecto de esta magnitud, y se dividieron en subgrupos para estudiar lo que identificamos como preocupaciones prioritarias. Nuestra tarea no era

sumergirnos en los vastos detalles ya examinados para elaborar otra lista de requisitos específicos. Intentamos pensar en grande en nuestra misión compartida. El presente informe es el producto de las reflexiones de los grupos, que se han plasmado en una sucinta declaración de necesidades.

Hemos centrado nuestras reflexiones en torno a tres áreas importantes: la teología de la custodia histórica de los archivos, las necesidades y prioridades prácticas, y un medio para comunicar estas necesidades a la Iglesia. La Junta sintió cierta urgencia por aprovechar el encomiable resultado obtenido por la venta de la cuadra 87 en Austin. El concepto al que todos aspirábamos en 2009 no alcanzó el ideal, pero aportó a la Iglesia un regalo de fondos que abre nuevas oportunidades, que aunque modestas en comparación, aún pueden alcanzar los objetivos esenciales del Proyecto.

Los Archivos de la Iglesia Episcopal contienen colecciones de expedientes escritos y digitales de su historia. Estos expedientes son fundamentales para nuestra identidad y son una clave para determinar nuestra misión futura, especialmente cuando ampliamos la rica narrativa de la Iglesia Episcopal más allá de las fronteras autoimpuestas de la cultura mayoritaria. La misión requiere que conozcamos la historia de las voces que han quedado fuera. La Junta está entusiasmada con la idea de que en este momento de misión vigorizada los Archivos puedan estar equipados para responder más plenamente a la llamada del Movimiento de Jesús para convertirse en una comunidad amada. Un espacio que admita varios modos de accesibilidad dará a todos los miembros una conexión con la historia de la Iglesia y nos permitirá abordar con mayor honestidad cuestiones de sanación racial, evangelización y cuidado de la creación.

Una comprensión teológica

Nuestra Iglesia Episcopal es una denominación que se sitúa en torno a la centralidad de la palabra impresa. Nuestros expedientes históricos forman parte de un relato venerable de la actuación de Dios en nuestra rama del Cuerpo de Cristo. Al mismo tiempo, el Cuerpo de Cristo es también una institución humana defectuosa que arrastra su pasado en cada ocasión. Al igual que Moisés instó al antiguo pueblo hebreo a optar por recordar su pasado para no olvidar, los episcopales necesitamos que los expedientes de nuestra historia se conserven de forma segura para poder acceder a ellos, de modo que puedan guiarnos mientras seguimos adaptándonos a nuevas formas de servir y conocer a Dios, y con nuevas perspectivas.

El Evangelio afirma que “la Palabra habitó entre nosotros”. Nuestra herencia anglicana siempre se ha dedicado a hacer accesible la Palabra a todo el pueblo de Dios: la Biblia en la lengua del pueblo, la liturgia en la lengua del pueblo. Cuando se habla de la idea de que la “Palabra” habita en los anales de los archivos de la Iglesia, la Junta contempla el valor de tener las colecciones salvaguardadas, catalogadas, digitalizadas, expuestas y cuidadas.

Los archivos como un ministerio de evangelismo y misión

Los miembros del Consejo son muy conscientes de que los Archivos, en su papel de apoyo a la misión, deben aventurarse estratégicamente para comunicar un mensaje que alimente la labor de

sanación de la Iglesia. Los Archivos nos recuerdan que este trabajo es una fuente constante y renovable para refrescar nuestro ADN episcopal. Cada año, los Archivos responden a cerca de un millar de consultas históricas, jurídicas y generales, la mayoría de las cuales se investigan para una conversación más amplia. Tan solo la Convención General representa 534 consultas, pero los estudios de adultos, los proyectos estudiantiles, los aniversarios de las parroquias y las historias académicas forman parte de la conversación sobre el compromiso de la Iglesia Episcopal con el mundo real. Los archivos digitales y las exposiciones web de los Archivos, que se centran en la historia de las comunidades marginadas, llegan a más de 200,000 usuarios únicos al año. El trabajo de los Archivos es el trabajo de evangelización, que es el trabajo principal de la Iglesia. El trabajo de los Archivos es fruto de la colaboración del personal, los recursos primarios, los donantes, los usuarios y las tecnologías.

No solo requiere una solución de almacenamiento, sino un diseño centrado en el ministerio.

A lo largo de los últimos 20 años, la visión y la planificación de un futuro hogar para los Archivos y sus numerosas colecciones ha sido uno de los principales objetivos de la Junta Directiva, el Consejo Ejecutivo y la Convención General. En la actualidad, los Archivos se encuentran en la segunda planta de la biblioteca del Seminario del Suroeste de Austin (Texas) y cuentan con cinco almacenes externos, por lo que su espacio se ha quedado pequeño. A lo largo de los últimos trienios, numerosos comités del Consejo Ejecutivo han revisado el valor único de los Archivos para el futuro, no solo en lo que respecta a las colecciones que posee la Iglesia, sino a las oportunidades para la investigación interna de la Iglesia, la educación y un lugar para tener un acceso asequible y razonable a los expedientes, tanto física como digitalmente. ¿Por qué la Junta considera urgente la localización de los Archivos?

- El espacio que alquilamos al Seminario tiene más de 60 años. Han solicitado que se desocupe el espacio para la ampliación del seminario.
- El edificio no cumple las normas archivísticas, medioambientales y de almacenamiento de la industria, lo que afecta a la estabilidad de los materiales y a su conservación.
- El despacho de cada funcionario y la mayoría de las zonas de trabajo tienen una doble función.
- El espacio de investigación actual solo admite dos investigadores visitantes a la vez.
- Las colecciones y los documentos se guardan en otros cinco almacenes, lo que requiere costosas tasas de recuperación y tiempos de espera.

Prioridades para satisfacer las necesidades estratégicas

¿Cuáles son las necesidades estratégicas y prácticas de los Archivos de la Iglesia Episcopal?

- Unas instalaciones bien diseñadas y seguras para las colecciones y el personal.

- Un emplazamiento que ofrezca los controles ambientales adecuados, la supresión de incendios, el cumplimiento de la ADA, la integridad estructural y la eficiencia del lugar de trabajo en un lugar no propenso a las catástrofes naturales.
- Investigación y alojamiento para visitantes con zonas de exposición pública.
- Unas instalaciones de última generación que satisfagan las necesidades de los archivos en cuanto a tecnología de la información avanzada, archivo digital y conexión en red, con capacidad para adaptarse a los cambios tecnológicos
- Selección de lugares que resulten atractivos para contratar y retener a personal de calidad. Los aspectos de este elemento incluyen la asequibilidad de la vivienda, y la proximidad a una universidad con un programa de formación bibliotecaria o archivística capaz de ser un entorno que contribuya a las necesidades de trabajo/estudio, a tiempo parcial y a tiempo completo y al desarrollo profesional del personal.
- Un espacio de trabajo adecuado para el personal, que incluya los procesos archivísticos estándar de adquisición, trabajo de laboratorio y banco, valoración, organización, digitalización, preservación y ejecución de proyectos especiales
- Un sitio que sea identificable como Los Archivos de la Iglesia Episcopal, que proporcione un lugar acogedor y hospitalario para los visitantes e investigadores con proximidad a un aeropuerto comercial o al transporte público para maximizar el acceso a toda la iglesia.

Fijar el rumbo de nuevo: ¿Cuáles son los siguientes pasos?

La venta de los terrenos de Austin y la obtención de unos 20 millones de dólares de nuevos fondos es un motivo de celebración y un feliz logro tras los inmensos esfuerzos realizados por la Junta de Archivos y el Consejo Ejecutivo. Hemos aprendido mucho sobre el abanico de posibilidades recurriendo a personal, consultores, arquitectos y otros expertos.

El Consejo Ejecutivo y la Convención General han seguido comprometiéndose con el Proyecto de Archivos y su importancia durante los últimos veinte años. Se reservaron fondos para los múltiples traslados previstos a una nueva sede y para el desarrollo de fondos de dotación para mantener un entorno de archivos. Se trata de gastos necesarios que, junto con el edificio, nos dan motivos para examinar cuidadosamente la escala y el programa de los futuros Archivos. La Junta de los Archivos cree que la atención a estas necesidades prácticas y urgentes de los Archivos en este momento de la vida de la Iglesia dará a conocer fielmente la historia de los hechos de Dios a nuestros descendientes “ para que lo supiera la generación venidera y sus hijos que nacieran, para que los que surgieran lo contaran a sus hijos” (Salmo 78:5B-6a).

La Junta de los Archivos presenta su recomendación al Consejo Ejecutivo para que éste encargue a la Junta, al personal y a otros dirigentes de la Iglesia que emprendan esta importante oportunidad de trabajar juntos para lograr un desarrollo acelerado de los Archivos, sin dejar de prestar atención a las preocupaciones de sostenibilidad futura, administración de los recursos y prioridades de la misión de la Iglesia.

Antecedentes: calendario de los Archivos de la Iglesia Episcopal

A lo largo de los últimos 184 años, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (Domestic and Foreign Missionary Society, DFMS) ha afirmado y demostrado constantemente su compromiso con la recopilación, preservación y comunicación de su historia, mediante el canon de la iglesia, la acción del Consejo Ejecutivo y los presupuestos trienales de la Convención General. La Iglesia Episcopal lleva mucho tiempo pensando en un depósito permanente adecuado para su creciente archivo de material manuscrito, impreso, digital, fotográfico, de video y cinematográfico. Con cada año que pasa y con cada adquisición, la necesidad de unas instalaciones más accesibles, espaciosas y fáciles de usar para el personal se hace más evidente y urgente.

1835 La Iglesia Episcopal destaca la importancia de preservar su historia nombrando a un conservador de archivos.

1930 Los Archivos de la Convención General se depositan en la Sociedad Histórica de Nueva York.

1940 La Sociedad Histórica de la Iglesia coloca archivos adicionales en la Philadelphia Divinity School.

1959 Las colecciones de archivos se combinan y se entregan al Seminary of the Southwest, en Austin (Texas), se contrata a un archivista y desarrolla un programa profesional de adquisición, procesamiento y servicio de referencia de los archivos.

1985 La Convención General promulga el canon 1.5.3, por el que se establece una junta de supervisión de los Archivos, comprometiendo aún más a la Iglesia en el cuidado de su historia institucional.

1996 El Consejo de Archivos solicita un estudio de evaluación del programa para un edificio moderno de archivos.

2006 Las colecciones ampliadas se albergan en cuatro lugares distintos. El Consejo Ejecutivo se pronuncia sobre la petición de la Junta de seguir adelante con la propuesta. Un Comité de Construcción inicia un estudio intensivo de tres años para determinar el emplazamiento óptimo de los Archivos y las opciones de ubicación.

2009 La DFMS y el Consejo Ejecutivo adquieren la propiedad de la cuadra 87 de Austin por US\$9.5 millones tras identificar más de 16 posibles emplazamientos y 4 ubicaciones finalistas, con la intención de construir un depósito adecuado para los Archivos en su totalidad.

2015 El Consejo Ejecutivo da permiso para vender la cuadra 87, en ese momento valorada en US\$17 millones.

2016 El Consejo Ejecutivo renueva su apoyo al proyecto del edificio, asignando un presupuesto de reserva de US\$3.3 millones para su traslado y desarrollo. El proyecto de los archivos se designa como prioritario. La Oficina de Desarrollo y los Archivos vuelven a redactar la declaración del caso y los materiales de la campaña.

2017 Se elige un promotor para el desarrollo de la propiedad de la cuadra 87, que incluirá espacio para los Archivos y un proyecto adyacente de uso mixto. El archivista y el director de desarrollo de la DFMS comienzan a recaudar fondos de forma silenciosa, y se hace una petición inicial importante.

2018 En el informe del Libro Azul a la Convención General al concluir el Trienio, el Archivista Canónico afirma en 2017: “Esperamos encontrar la fructificación en 2018 con el inicio de la construcción de un edificio nuevo y permanente para los Archivos”. El aumento del valor de la cuadra 87 ha proporcionado un 18% de retorno de la inversión año tras año. El Director de Desarrollo de la DFMS se jubila. El 31 de diciembre, la Iglesia Episcopal anuncia la venta de la cuadra 87 en su totalidad, lo que supone un beneficio en efectivo superior a US\$20 millones después de todos los gastos, impuestos y costos de liquidación.

2019 Del 7 al 9 de febrero, la Junta de los Archivos de la Iglesia Episcopal, el Archivista Canónico, el personal ejecutivo de la DFMS y el personal de los Archivos se reúnen en Austin para llevar a cabo un proceso de visión de tres días, con la evaluación de las necesidades actuales y futuras de preservación, almacenamiento y accesibilidad, para su presentación en la reunión del Consejo Ejecutivo de junio.

[Fin de la declaración de junio ante el Consejo]

Trabajo con la contingencia

Aunque el informe de junio de 2019 de la Junta de Archivos al Consejo Ejecutivo fue bien recibido, la comunicación sobre el futuro del traslado de los Archivos al Archivista Canónico y a la Junta fue mínima entre junio y diciembre de 2019. La dirección de la DFMS ha iniciado conversaciones muy preliminares sobre otras posibilidades, que requerirán tiempo para ser exploradas. En la reunión de la Junta Directiva del 16 de enero de 2020, el Jefe de Operaciones de la DFMS, Geof Smith, describió su iniciativa de ponerse en contacto con Iron Mountain, una empresa de almacenamiento de archivos, con el fin de concertar entrevistas con el Archivista para evaluar una posible contingencia “llave en mano” para los Archivos. El Archivista Canónico y la Junta Directiva expresaron su objeción y preocupación por este tipo de planes de contingencia y pidieron aclaraciones sobre esta opción no estándar para el funcionamiento de un archivo histórico.

Tras la reunión de la Junta, el director de operaciones Smith pidió al vicepresidente de la Junta, el obispo William Franklin, al miembro de la Junta Ted Gerbracht y al tesorero Kurt Barnes que se reunieran el 3 de marzo para hablar del proyecto de construcción de los archivos. Las partes acordaron reconocer que (1) el proyecto de los Archivos había sido apoyado por los sucesivos Consejos Ejecutivos como una prioridad de la Iglesia Episcopal y que la reciente declaración de visión del Consejo sirve como documento operativo para cualquier alternativa de alojamiento futuro para los archivos; y (2) se reconoció la complejidad de la supervisión canónica de los Archivos y del Archivista. A lo largo del trienio, estas cuestiones se siguen abordando por el impacto que tienen en

la confianza en la relación entre el personal de los Archivos, el Equipo Directivo y el Consejo de Administración de los Archivos.

Al pasar la página del año natural 2019 al 2020 nadie era consciente del impacto que el coronavirus COVID-19, el malestar racial y un vitriólico ciclo electoral estaban a punto de desencadenar, de forma que pronto nos exhortarían a “vivir y movernos y tener nuestro ser”. El Comité Ejecutivo del Consejo se enteró en el verano de 2020 de que el director de operaciones Smith había presentado una propuesta de Iron Mountain a un comité del Consejo Ejecutivo en junio para su consideración. En una respuesta del 9 de julio del Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo a COO Smith se pedía que se hiciera una búsqueda más amplia de opciones competitivas. Aunque la resolución no exigía su participación, el Archivista canónico respondió con diligencia para ayudar al director de operaciones Smith a identificar alternativas razonables y, en colaboración con el consultor financiero y patrimonial Lang Lowrey, a identificar opciones de archivo distintas de una solución de almacenamiento externalizado.

La contingencia del traslado recibió una mayor urgencia al confirmarse a finales de julio que el Seminario del Suroeste estaba en marcha con sus planes de renovación y solicitó a la DFMS el traslado de los Archivos para mayo de 2021. Debido a la inmediatez del traslado provisional, el personal de los Archivos tendría que empezar casi inmediatamente a cerrar los proyectos en curso y a embalar las colecciones del Seminario. La reunión de la Junta Directiva de septiembre de 2020 estuvo cargada de preguntas sobre la justificación de un traslado temporal de toda la colección, la contabilidad completa de los fondos obtenidos como resultado del proyecto de los Archivos en la cuadra 87, la escasa comunicación y colaboración entre el equipo directivo de la DFMS, la Junta Directiva y el Archivista. La confianza se convirtió en una cuestión central entre la Junta y los dirigentes de la DFMS, lo que llevó a la obispo Jennifer Baskerville-Burrows, miembro de la Junta, a proponer una resolución al Consejo Ejecutivo. A la vez que recomendaba la búsqueda continua de una sede permanente para los Archivos, aconsejaba que “en las conversaciones relacionadas con el alojamiento provisional y permanente de los Archivos participen los miembros de la Junta de Archivos y el Archivista Canónico; y ...que cualquier conversación con posibles socios desde el concepto hasta la finalización incluya al Presidente de la Junta de Archivos”.

Smith dirigió una presentación de las conclusiones del grupo de trabajo ad hoc en la reunión del Consejo de octubre de 2020 con la presidenta del Consejo, Pan Adams-McCaslin, el Archivista canónico Mark Duffy y el consultor Lang Lowrey. Se clasificaron cuatro opciones, desde la propuesta más barata de una empresa de almacenamiento comercial, pasando por unas instalaciones de almacén que necesitaban ser renovadas, hasta un atractivo espacio modificado pero más pequeño y, por último, un gran contrato de alquiler para comprar un espacio que requeriría una respuesta enérgica y completa del personal para llevarlo a cabo. La recomendación principal del Archivista fue este último sitio por su valor de inversión, su idoneidad a largo plazo en un momento de incertidumbre y su menor riesgo por su agilidad de elección futura. El Consejo Ejecutivo eligió la opción de renovación del almacén por sus ventajas de coste a corto plazo. En el momento de escribir

este artículo, los archivistas se están preparando para cerrar los Archivos y comenzar la tarea de preparar las colecciones de la biblioteca del Seminario para un traslado acelerado a un sitio en Denson Drive en Austin desde su último hogar temporal de 60 años en el edificio de la biblioteca del Seminario. Aunque las participaciones seguirán estando repartidas entre los distintos lugares, se espera que lo estén menos con un plano mejorado.

Conclusión

Este informe trienal refleja un periodo de intensa actividad de la Junta que se corresponde con una serie de decisiones, acciones y negociaciones a veces opacas en torno al futuro de los archivos de la Iglesia. Comenzó con lo que era claramente un logro financiero sin parangón en la historia de la DFMS: la venta de la propiedad del centro de Austin. La propiedad se ha mantenido como una inversión generadora de ingresos durante 10 años, con la seria expectativa de que se construyera un edificio para los archivos en el lugar, o de que la DFMS obtuviera un beneficio inesperado que fuera más que suficiente para completar el proyecto de los archivos. Teníamos la esperanza de que estos fondos se utilizaran también para la dotación de un nuevo Archivo, con lo que se reduciría el impacto en el presupuesto de la Convención General. Esta sigue siendo la esperanza colectiva de la Junta actual.

Sin embargo, al final del período del informe del trienio, el otoño de 2020, el Consejo Ejecutivo ha aprobado el traslado de los Archivos a un almacén renovado en lo que se espera que sea una estancia provisional de cinco años mientras la dirección de la DFMS busca planes alternativos para un futuro hogar de las colecciones de los archivos.

El futuro hogar y la continuación de la misión y el ministerio de los Archivos de la Iglesia Episcopal también sigue siendo la esperanza colectiva de la actual Junta.

Los miembros de la Junta de Archivos, nombrados por la dirección de la Iglesia, están formados por historiadores, archivistas y otros profesionales que han aportado a esta labor sus dones, su experiencia y su aprecio por la historia y por nuestros Archivos de la Iglesia. Nuestro ministerio, en palabras de una canción escrita por Anne y John Barbour, es ser “Guardianes del Tiempo” Nos unimos al Archivista canónico y a su personal, que también son “guardianes del tiempo” en la historia evolutiva de la rama episcopal del movimiento de Jesús. La Junta ofrece su sincero agradecimiento al Archivista Canónico y a todo el personal conservador y profesional por su dedicación en un momento de gran agitación e incertidumbre. A muchos de ellos se les ofrecieron otras opciones de empleo, pero han seguido comprometidos con el trabajo de los Archivos. Compartimos con ellos la esperanza expresada de que esta importante decisión sobre el cuidado y la protección de los Archivos se filtrara en una nueva constancia y comprensión de la importancia del registro histórico, simbólica y probadamente para el futuro institucional de la Iglesia.

En su informe adjunto, el Archivista canónico Mark Duffy continuará el hilo iniciado al principio de este informe: hacia dónde tenemos que ir en las fronteras de los archivos electrónicos, un mayor acceso en línea a nuestro pasado, el depósito e intercambio de documentos electrónicos con los

líderes diocesanos y la protección de los datos históricos corporativos en una época de mayor preocupación por la seguridad y la privacidad. La Junta reconoce que debe permitirse que el trabajo principal de los Archivos prospere sin obstáculos innecesarios, si la Iglesia ha de obtener los beneficios que solo recientemente se han acumulado desde que la Convención General asumió la responsabilidad directa de sus archivos e historia en 1985.

Rvdo. Dr. Brian K. Wilbert

Secretario de la Junta

Presentado en nombre de la Junta de los Archivos de la Iglesia Episcopal

INFORME DEL ARCHIVISTA CANÓNIGO

El Archivo ha mantenido un progreso constante en sus principales áreas de documentación histórica, educación para la misión y evangelización en el trienio de 2018 a 2020. El proyecto histórico se ha desarrollado en el marco de un discurso social imprevisible y competitivo que cuestiona la fiabilidad del conocimiento compartido. Su expresión análoga se encuentra en el reconocimiento público y eclesiástico de las historias individuales de los viajes personales. La dinámica invita a la reflexión. Las historias como experiencia personal han alcanzado una elevada autoridad capaz de influir en la narrativa pública. Surgen para despertar en los demás los hilos del valor compartido y la empatía, incluso cuando la experiencia es desconocida o extraña. El relato contrasta con la historia, que se adquiere mediante la transmisión de la memoria colectiva, por muy discutida que esté en cada momento. La historia existe como una verdad externa referenciada que nos desafía a replantear nuestra historia personal de manera que esté anclada en la experiencia de la comunidad en general.

Si se guardan y protegen adecuadamente, los archivos son la piedra de toque de la historia compartida. Ejercen una influencia duradera en los rituales de replanteamiento que las instituciones vivas practican en el curso de la reevaluación y la afirmación. En una reunión de la Junta Directiva a principios del trienio se propuso la idea de que el futuro de los archivos está sin determinar y que el “significado de los archivos” ha sido alterado de alguna manera fundamental por la tecnología. No cabe duda de que la tecnología ha ampliado las posibilidades de archivo y ha añadido una capa de complejidad que requiere mayores conocimientos. Sin embargo, el significado esencial de los archivos como documentación duradera no ha cambiado para los historiadores y archivistas que trabajan para preservar las fuentes primarias y replantear los acontecimientos en beneficio de las instituciones y la sociedad.

Para la Iglesia, la tecnología ha dejado a muchas de nuestras diócesis y parroquias en un estado mucho más tenue de preocupación por tener las herramientas y la experiencia para gestionar sus archivos electrónicos en entornos informáticos en red y alojados en la nube. Como organismo central de la Iglesia Episcopal, los Archivos tienen el deber de desarrollar sistemas de información

intraeclesiales. Los elementos de ese tipo de apoyo y de un archivo eclesial próspero son inmutables: lugar (un edificio), herramientas (información y tecnología) y experiencia (profesionalismo). El cuidado en el cultivo de estos elementos definitorios salvaguardará nuestros relatos e historia para cualquier futuro providencial que nos aguarde.

Servicios de investigación

El apoyo a los organismos de la Convención General, a la DFMS, a las diócesis y a nuestros organismos oficiales sigue siendo el núcleo de nuestros servicios de investigación, medido en tiempo y resultados. El valor de la investigación interna de la organización parece ser muy apreciado, ya que hay un flujo constante de personas que solicitan no solo la comprobación de los hechos, sino también el análisis histórico en profundidad y la elaboración de informes, un servicio desarrollado solo en los últimos doce años. Como tantos otros servicios que se prestan de forma fiable, lo que era nuevo hace una década es ahora la norma.

Para el ciclo de informes de tres años que cubre el período 2018 a 2020, los archivistas respondieron a un total de 1.820 consultas de investigación que implicaron una investigación histórica intensiva de varias horas o días para completar (alrededor del 25% de los cuales eran organismos de la Convención General). La oficina de administración de expedientes respondió a 163 consultas de investigación para el personal del Centro Episcopal, que se referían a investigaciones más actuales. Las consultas a diócesis, parroquias y organismos sobre archivo, expedientes digitales, retención, derechos de autor y asuntos similares representaron 334 preguntas recibidas. En total, el personal respondió a 2,321 solicitudes de ayuda de la comunidad eclesial en el periodo de tres años.

Investigación institucional. La mayor cantidad de tiempo del personal se asigna a la investigación prioritaria de las consultas sobre el gobierno interno, la administración, la legislación y los programas de misión. Las solicitudes de gobierno provisional implican una considerable investigación original, digitalización y asesoramiento personal. Aunque solo suponen el 25% de las solicitudes, representan alrededor del 75% del tiempo. Las solicitudes internas suelen dar lugar a un informe formal de investigación de los archivos. Los archivistas prepararon 58 productos de investigación histórica para organismos internos en el período de tres años que abarca el informe. Estos informes de investigación no incluyen, sin embargo, las categorías separadas de apoyo legal en curso en áreas de disciplina del clero, propiedad, litigios, términos de fideicomisos y derechos de autor, ni los 467 informes de investigación preparados para los comités legislativos y los obispos y diputados individuales que condujeron a la última Convención General.

La siguiente lista parcial ilustra la gama de temas administrativos y relacionados con la misión investigados en profundidad para los programas internos y la gobierno.

- Admisión de las diócesis de Haití, Puerto Rico, Venezuela y Hawaii
- Defensa por parte de TEC de los refugiados, la justicia penal y la justicia entre Israel y Palestina
- Análisis y recopilación de la cobertura de seguros de la Iglesia

- Esfuerzos contra el racismo por parte de los organismos institucionales de la Iglesia Episcopal
- Historia asociativa de la Iglesia Episcopal y los Boy Scouts de América
- El Fondo de Pensiones de la Iglesia y su relación histórica con la Convención General
- Esfuerzos de planificación estratégica de toda la Iglesia por parte de la Iglesia Episcopal
- Orígenes, miembros y programas de subvenciones de la Coalición 14
- Comité de Criterios Sociales para la inversión socialmente responsable: orígenes e historia
- Derechos de autor y marcas de servicio de la Iglesia Episcopal: historia y situación
- Creación, requisitos y evolución del cargo de Evangelista Laico Licenciado
- Propiedades cubanas de la DFMS en Cuba en la época de la revolución
- Esfuerzos de ordenación directa en la Iglesia Episcopal
- La posición y las reacciones de la Iglesia Episcopal ante la Guerra Civil de Estados Unidos
- El mal y la justicia social como problemas teológicos en las modificaciones del rito bautismal de 1979
- Evolución de las funciones y la remuneración de los presidentes de la Convención General
- Libertad de religión y separación de la Iglesia y el Estado
- El Seminario Teológico General y su relación con la Convención General y DFMS
- Pandemia de gripe de 1918 y la historia de un micrositio web
- Desarrollo y requisitos de los informes parroquiales y diocesanos
- Relación, autonomía y pactos financieros del Comité ECW y UTO
- Revisión de la Década de la Evangelización y de anteriores campañas y proyectos de evangelización
- Reparación de la esclavitud y la respuesta de la Iglesia Episcopal al tema
- La inversión socialmente responsable y el fondo de pensiones de la Iglesia
- Grupo de Trabajo sobre Ministerios para Adultos Mayores: antecedentes del ministerio para adultos mayores
- Pruebas de afiliación de la Parroquia de Emmanuel, Ginebra, a la Iglesia Episcopal
- Fuentes principales de la investigación histórica sobre la historia episcopal asiático-americana
- Servicio de traducción, práctica y políticas de la Iglesia Episcopal
- Las Naciones Unidas y la historia del apoyo de la Iglesia Episcopal
- La supremacía blanca en la TEC: fuentes principales para confrontar instancias e historias

La tarea de investigación e informe más extensa del trienio fue, con mucho, el informe solicitado por 2018-A088 para recomendar a la iglesia local las Directrices para la política de modificación de los expedientes de la iglesia por cambios de nombre y género. El informe se examinó con las comunidades afectadas y se presentó al Consejo Ejecutivo, que aprobó las directrices para su distribución en su reunión del 9 al 12 de octubre de 2020.

Investigación en el sitio web Los Archivos Digitales (que representan entre el 35 y el 45% del uso actual de la web) son el principal vehículo para llegar a la comunidad de usuarios de los Archivos para la educación, la defensa de los asuntos públicos, la política de la Iglesia y la gobierno. El asesoramiento sobre expedientes y archivos y recursos históricos supuso entre el 26 y el 37% del uso total, según el año del ciclo trienal. Los visitantes únicos al sitio también reflejaron la actividad trienal de las Iglesias: 198,733 (2018); 124,872 (2019); y 132,385 (2020). El promedio de solicitudes de páginas fue de 662,728 en los tres años. (688,446 628,471 671,267). La información que se ofrece a continuación describe los nuevos recursos ofrecidos en el sitio episcopalarchives.org.

Investigación y divulgación externas. La mayor parte de la investigación externa se ha desviado a fuentes online. Los archivistas siguen prestando asistencia a la investigación y a la entrega de documentos a diversos estudiantes de historia de la Iglesia cuando esto puede hacerse de manera eficiente. Esto minimiza los costos, ya que la investigación histórica in situ hace un amplio uso de las colecciones e incluye la ocupación prolongada de la Sala de Lectura y la atención dedicada del personal.

Luke's International Hospital, el Fondo para el Diaconado, la Junta General de Capellanes Examinadores, la misionera japonesa Mary Buchanan McGill, la introducción de las liturgias de prueba en 1979, el desarrollo de las redes cristianas mundiales, la Sociedad Histórica de la Iglesia Episcopal, el Campo Misionero de Alaska, la modificación del Libro de Oración, el misionero y médico de Alaska Dr. Grafton Burke, el obispo James Theodore Holly y la historia de Haití, la Ofrenda del Viernes Santo, un documental de los Once de Philadelphia; la evolución del Libro de Oración Común en español; un libro de próxima publicación sobre el activismo social en la Iglesia Episcopal de la postguerra; Norman Binsted y el internamiento en Filipinas durante la guerra; y las influencias religiosas durante los internamientos de japoneses-americanos en la Segunda Guerra Mundial.

Los Archivos organizaron cuatro exposiciones para eventos locales: un stand de exposición en la Convención General, dos exposiciones separadas sobre el ministerio de la mujer y una instalación con la biblioteca del Seminario sobre Jonathan Daniels. Esta última exposición fue comisariada con la ayuda de la estudiante en prácticas Nobel Brigham de la Academia Episcopal de Newtown Square, PA.

Archivos Digitales

Al crear copias de preservación de los documentos históricos, los archivistas tratan de satisfacer las necesidades de los usuarios institucionales, de los buscadores en las parroquias y las redes de defensa, y de los usuarios públicos, seleccionando las fuentes primarias con mayor valor permanente en las áreas de gobierno, misión y educación. Los curadores están dedicados a alcanzar un alto nivel de control de calidad al autenticar los documentos publicados, ya que los archivos digitales se utilizan como sustitutos confiables de los expedientes originales en la investigación histórica. Los proyectos digitales para el periodo del informe se retrasaron en 2020 por el cierre debido a la pandemia, pero aun así se completaron muchos proyectos, como atestigua la lista que sigue.

A medida que los Archivos Digitales se amplían en el tiempo, el público de la Iglesia espera actualizaciones periódicas y un mayor acceso a más recursos en línea. La conversión electrónica de los documentos originales requiere una preparación minuciosa y un mantenimiento periódico, sobre todo si se valora la fiabilidad y la persistencia de la web. La complejidad técnica surge cuando los datos llegan a los Archivos procedentes de sistemas de software obsoletos. En estos casos, los archivistas deben desarrollar nuevas plataformas tecnológicas y actualizar los datos para garantizar su futura accesibilidad. Durante este trienio, los Archivos maximizaron sus recursos de personal para gestionar una presencia digital activa. Las reducciones de personal que se produjeron justo cuando los sistemas de información digital se convirtieron en la norma en 2009 fijaron un límite de actividad sostenible para el programa de Archivos. Sin embargo, satisfacer la demanda de información digital será un reto en los próximos dos trienios sin comprometer la calidad de estos y otros servicios.

Episcopal News Service. Los archivistas tomaron medidas para ampliar el popular archivo digital Episcopal Press and News incorporando 4,567 artículos (23.4 GB) publicados entre 2006 y 2011. Los archivistas trasladaron los datos de los archivos obsoletos almacenados en un difunto sistema de administración de contenidos de la web de ECC y los colocaron en una base de datos de código abierto que permite realizar búsquedas. Los comunicados de prensa se revisaron para eliminar la duplicación, reparar el texto que faltaba, los enlaces falsos y los problemas de formato. Desgraciadamente, las imágenes, los videos y los pies de foto asociados se separaron de forma desafortunada de las historias cuando se abandonó el antiguo sistema basado en la web de ECC en 2012. Los Archivos han preparado un guion para reunir las imágenes y los videos con los pies de foto y los créditos, lo que requerirá un trabajo minucioso para validarlo con la historia correcta. Otros trabajos futuros recogerán los comunicados de prensa de los años 2012 a 2019 del actual sistema de administración de la web de ECC en los Archivos Digitales.

Las Actas de las Convenciones de 1973 a 2018. La base de datos de las Actas de la Convención se ha ampliado en los últimos tres años. Las resoluciones de 2018 se añadieron a finales de 2019 debido al gran retraso en la publicación de las actas oficiales del Diario. Durante la nueva pandemia de coronavirus, el personal recuperó varias tareas de la estantería de trabajos futuros para abordar las citas que faltaban, el formato inconsistente del texto y la indexación retrospectiva de temas. En particular, los archivistas ampliaron la base de datos de las Actas una sesión atrás, hasta 1973, desde 1976.

Informes de los organismos oficiales a la Convención General. Los archivistas completaron el procesamiento de datos y la publicación de los informes provisionales de 2018 del organismo (el “Libro Azul”) en los Archivos Digitales, añadiendo 51 informes. Esta actualización amplió el registro digital existente, que comienza en 1976 y se extiende hasta el trienio actual. Se ha desarrollado un nuevo esquema de indexación y una nueva interfaz que simplifica la búsqueda por temas y que se implantará en el sitio web a principios de 2021.

Resoluciones del Consejo. El archivo digital de las Resoluciones del Consejo se ha actualizado en el trienio. El personal recopiló y codificó los datos de las resoluciones de 2017 a 2019. Estos se añadieron

a la base de datos con títulos descriptivos e indexación. Está previsto que se publiquen en el sitio web en enero de 2021. Los conservadores aprovecharon la situación de trabajo a distancia relacionada con la pandemia para revisar la base de datos existente (1976-2019) con el fin de identificar los documentos aprobados por el Consejo Ejecutivo para incluirlos en una futura oportunidad.

La revista Witness. La nueva iniciativa más emocionante del trienio para la plataforma de los Archivos Digitales es la revista *The Witness*, la revista de noticias de los ministerios de justicia social y abogacía de la Iglesia Episcopal. Los Archivos negociaron la adquisición de los expedientes históricos junto con los derechos de autor cuando la Church Publishing Company cerró en 2009. A finales de 2020, los archivistas habían escaneado según las normas de conservación un conjunto completo de los números, (2,849 números con 50,018 páginas) de 1917 a 2003. Como ocurre con muchas de las solicitudes retrasadas durante esta época de pandemia, cargar *The Witness* al sitio web de los Archivos será una tarea a principios de 2021 que está pendiente del diseño de una interfaz de búsqueda.

Preservación fotográfica de la Misión de Alaska. Los Archivos completaron un proyecto piloto y una digitalización como seguimiento de su extenso archivo fotográfico sobre la Misión de Alaska. Estas imágenes se utilizaron para difundir información sobre los puestos de avanzada y recaudar fondos para iglesias, hospitales, escuelas y otras infraestructuras sociales básicas. Las fotos tienen un alto valor histórico y antropológico por su representación de las tribus indígenas, las familias, la vida doméstica y laboral tradicional, la infraestructura comunitaria, la industria y el transporte. El archivo fotográfico se completará como proyecto a principios de 2021 y se publicará poco después en el sitio web de los Archivos.

Historias orales de Jonathan Daniels y Archivos de EDS. Este proyecto de conservación se llevó a cabo al mismo tiempo que una exposición en el Seminario del Suroeste. Los archivistas digitalizaron una gran colección de recuerdos y relatos de testigos presenciales sobre la vida de Daniels, su corto ministerio y su asesinato en el condado de Lowndes, Georgia. El archivo contiene 159 grabaciones (595 GB) de entrevistas realizadas por Charles Eagle entre 1985 y 2003.

The Spirit of Mission. Los Archivos han digitalizado 25 volúmenes con fechas comprendidas entre 1859 y 1938 de la principal publicación misionera de la Iglesia Episcopal, *The Spirit of Mission*. Los volúmenes son los últimos de los números que aún están protegidos por derechos de autor e incluyen los números que faltan en las publicaciones en línea existentes.

Las mujeres del ministerio: el Grupo Auxiliar de Mujeres. Trabajando con una generosa subvención de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias, los archivistas comenzaron la digitalización de preservación en 2020 de las Actas Trienales del Grupo Auxiliar de Mujeres, las Actas Trienales de la Junta Ejecutiva del Grupo Auxiliar de Mujeres, los Diarios de los capítulos diocesanos del Grupo Auxiliar de Mujeres, y varios informes y publicaciones. Este es el primero de los tres paquetes de material de fuentes primarias que datan de 1880 y que se conservarán y pondrán a disposición para un acceso más amplio.

Adquisición y conservación de expedientes de origen digital

Este trienio marca un punto importante para los Archivos al completar e implementar su sistema de Repositorio Digital para la adquisición de datos digitales. Los archivistas empezaron a introducir los expedientes electrónicos en el depósito después de completar dos años de análisis de datos, configuración del sistema, desarrollo de normas y pruebas. Los conservadores desarrollaron nuevas normas de valoración y acceso para evaluar los nuevos archivos electrónicos (es decir, los de “origen digital”).

En 2019, los datos digitalizados almacenados se migraron sistemáticamente de los discos duros al entorno de preservación con un tratamiento completo de metadatos, normalización y control de auditoría. Dados los 35 TB de datos atrasados, el proceso de admisión cuidadosa y revisión de la auditoría ha sido lento. Se prepararon aproximadamente 10 TB de datos para su ingreso en el repositorio en 2020, justo antes de la situación de trabajo a distancia de la pandemia, que interrumpió el flujo de trabajo. Los archivistas siguieron ingiriendo expedientes a distancia y han preparado los 25 TB restantes para su ingreso a principios de 2021.

El archivista de administración de documentos y el archivista digital han sido especialmente concienzudos a la hora de mantener un estricto control de calidad sobre el desarrollo del Repositorio Digital para evitar futuras confusiones o complejidad de los datos. Junto con dos actualizaciones de software, los Archivos trasladaron la aplicación a la cuenta dedicada en la nube de Arkivum, liberándola de la dependencia de los servidores físicos de nuestra oficina. La combinación de la retención de la tecnología por parte de la oficina de informática de ECC en diciembre de 2019 y la amenaza repentina de una retirada no planificada de los servidores de datos de los Archivos, y de los expedientes históricos que residen en ellos, provocó retrasos considerables y pérdida de productividad. El trabajo de los Archivos en este ámbito continúa siguiendo los más altos estándares profesionales. El deber de custodia consiste en proteger el valor probatorio e histórico de los expedientes frente a accesos no autorizados o manipulaciones y en mantener la seguridad de los sistemas que guardan y gestionan los datos.

Base de datos del organismo interino de la Convención General (Extranet). Los Archivos trabajaron durante todo el trienio para obtener una captura limpia de los datos de gobierno de 2009 a 2015 de la aplicación patentada de administración de contenidos llamada “Extranet” y colocarla en una base de datos de código abierto. El administrador de expedientes realizó un informe de evaluación detallado de la estructura, la función y el contenido de la base de datos de la Extranet para los años 2009-2015. En colaboración con el Director, se completó un calendario de conservación que se entregó a la Oficina de la Convención General en julio de 2020 con recomendaciones de conservación y supresión. Se tomaron medidas para eliminar o secuestrar la información sensible de identificación personal. Se identificaron los documentos públicos para una futura interfaz de acceso público con el repositorio. Este trabajo está en curso y depende exclusivamente de las decisiones tomadas por la OGC en la evolución de los sistemas de administración de datos.

Adquisición de la base de datos de los Ministerios Episcopales de Migración. Los archivistas prestaron una atención significativa e imprevista en el trienio a la seguridad de los datos de los refugiados mantenidos conjuntamente por un consorcio de reasentamiento, pero almacenados y gestionados por una unidad de informática de la Iglesia Luterana. Las realidades políticas que rodean las pautas sobre refugiados en EE. UU. impulsaron a los Archivos a avanzar en la captura de una copia de seguridad de la base de datos en la nube, la cual contiene información vital sobre familias y personas que llegaron con poca o ninguna documentación permanente. Los Archivos prepararon un contenedor de base de datos para recibir y asegurar los datos de los refugiados fuera de la cuenta en la nube del contratista. Este trabajo se vio muy afectado por la pandemia de coronavirus en 2020, pero en el momento de redactar este informe, los archivistas y consultores habían decidido adquirir una instantánea de la base de datos a principios de 2021.

Administración de expedientes y conservación de datos

Los archivistas apoyaron el trabajo del personal de la DFMS respondiendo a solicitudes periódicas de evaluación de los expedientes actuales, decisiones de conservación, organización de archivos informáticos y consultas para crear buenos sistemas de mantenimiento de expedientes. El administrador de expedientes realizó 1,044 consultas de oficina, evaluaciones de expedientes y otras gestiones de información de apoyo con el personal de la DFMS en el periodo de tres años. Al menos un tercio de estos contactos en cualquier año implican consultas prolongadas, incluidas las orientaciones del nuevo personal y las entrevistas de salida con los que dejan el empleo. La atención individualizada hace que los empleados de la DFMS sean más conscientes de sus responsabilidades en el mantenimiento de expedientes y que su compromiso sea mucho mayor. El archivero mantenía regularmente contenidos actualizados para el recurso documental en línea (ERIC), incluida una sección especial relacionada con la pandemia de COVID-19 con políticas, procedimientos de oficina y directrices de trabajo a distancia.

Adquisiciones y acceso

La adquisición de expedientes históricos para el período 2018 a 2020 ascendió a aproximadamente 775 pies cúbicos de expedientes analógicos y en papel y 5.2 TB de nuevos datos digitales. Los Archivos dejaron de solicitar expedientes históricos a entidades ajenas al DFMS en 2020 ante la incertidumbre del cierre de la pandemia y el futuro de los alojamientos del edificio de los Archivos. La entrada de expedientes en papel se vio inusualmente aumentada por la adquisición de los archivos de la Episcopal Divinity School en 2018. Sin embargo, en general, la cantidad de discos digitales sigue acelerando mientras la cantidad de discos analógicos disminuye. Esta misma tendencia se refleja en los expedientes recibidos por la Oficina de Administración de Registros en la sede entre 2018-2020, que sumaron 316 pies cúbicos de expedientes analógicos y 5.2 TB. Se descubrieron otros 4 TB de datos heredados almacenados y se apartaron para su evaluación. La cantidad de expedientes en papel se ha reducido en un 200% en los últimos seis años, pero el impacto de COVID en el mantenimiento de expedientes financieros en 2020 acelerará en gran medida esta transición al mantenimiento de expedientes digitales.

Entre 2018 y 2020, los archivistas llevaron a cabo la valoración, el procesamiento y la descripción de los archivos que dieron lugar a la creación de 19 ayudas de búsqueda descriptivas formales, que representan 229 pies cúbicos de expedientes totalmente procesados. Además, los archivistas prepararon inventarios a escala que permitieron acceder a más de 535 pies cúbicos de expedientes de archivo. La siguiente es una lista parcial de los expedientes totalmente procesados (*) y mínimamente procesados que también reflejan en gran medida las adquisiciones de los últimos tres años.

- Documentos de William White , 1643, 1764-1855 y de la familia White , 1807–1895, 12.5 pies cúbicos*
- Expedientes de los archivos de la Philadelphia Divinity School of EDS, 1862–1874, 24 pies cúbicos*
- Expedientes de la Episcopal Theological School of EDS Archives, 1867–1974, 40 pies cúbicos*
- Expedientes de The Churchman, Inc., 1876–1997, 10 pies cúbicos
- Archivos de la Comunidad del Vía Crucis, 1893-1998, 11 pies cúbicos.
- Expedientes y documentos personales de Louis B. Runk, Defensor de la Iglesia, 1894-1938, 4 pies cúbicos*
- Expedientes de la Provincia VIII (Provincia del Pacífico), 1902–2012, 9.25 pies cúbicos.
- Documentos personales de Frederic Whitney Fitts, 1903-1943, 0.7 pies cúbicos*
- Expedientes de la Sociedad Histórica de la Iglesia Episcopal (HSEC), 1910–1992, 20.6 pies cúbicos
- Documentos personales de Massey H. Shepherd, 1913-1990, 39 pies cúbicos*
- Documentos personales de Maurice Eldred Votaw, 1922–1949, 1976–1977, 1.0 pies cúbicos*
- Colección biográfica de John Shelby Spong sobre John Hines, 1924–1990, 1.35 pies cúbicos/105 MB*
- Expedientes del Departamento de Educación Cristiana de DFMS, 1927–1982, 2 pies cúbicos*
- Expedientes del Rural Workers Fellowship, 1927–2010, 1.5 pies cúbicos*
- Documentos personales de Edward Nason West, 1930-1990, 24.5 pies cúbicos
- Documentos personales de Helen Brogden Turnbull, 1939-2000, 4 pies cúbicos
- Publicaciones de noticias de la Iglesia Episcopal, 1940-2009, 27 pies cúbicos*
- Documentos personales de Walter C. Righter, 1941-2009, 1 pie cúbico
- Expedientes de la Comunidad del Vía Crucis, 1943-1970, 1.75 pies cúbicos*
- Documentos personales de Leonel Lake Mitchell, c. 1958-2012, 9 pies cúbicos
- Documentos personales de Samuel McCray Garrett, 1965-1986, 1 pie cúbico
- Funcionarios Ecuménicos Diocesanos Episcopales, 1966-2011, 3 pies cúbicos
- Expedientes del Think Tank/Metropolitan Planning, Diócesis de California, 1967-1976, 1 pie cúbico

- Expedientes de National Altar Guild Association, 1967–2009, 2 pies cúbicos
- Expedientes del Fondo de Construcciones de la Iglesia Episcopal, 1972-2007, 4 pies cúbicos
- Expedientes de los Ministerios para la Renovación Episcopal, 1973–2011, 3 pies cúbicos
- Expedientes de la Comisión Permanente sobre Música de la Iglesia, (James Litton), 1975–1984, 4 pies cúbicos
- Expedientes del Asistente del Obispo Presidente para la Administración, 1978-2000, 7 pies cúbicos
- Expedientes de planes de estudios de Seedlings, 1978-2011, 3 pies cúbicos
- Expedientes de la Conferencia de la Cuenca del Pacífico, Presentaciones de la Conferencia, 1983, 0.5 pies cúbicos*
- Expedientes de Integrity, Capítulo de Nueva York, 1986-2005, 2 pies cúbicos
- Expedientes del Consejo Episcopal/Asociación para la Misión Global, 1989-2010, 1 pie cúbico
- Expedientes de la Oficina de Desarrollo Pastoral, 1990-2005, 3 pies cúbicos
- Expedientes de la Cámara de Obispos, Juntas Interinas, 2001-2015, 2 pies cúbicos
- Expedientes de la Junta General de Capellanes Examinadores (GBEC), 2005-2014, 5 pies cúbicos
- Expedientes de la Asociación de Músicos Anglicanos, 2005–2019, 2 pies cúbicos
- Ofrenda Unida de Acción de Gracias. Expedientes del Presidente (Squires), 2014–2018, 1 pie cúbico
- Expedientes del Tribunal de Revisión en el caso de J. Jon Bruno, 2018-2019, 5 pies cúbicos

Acceso a la memoria: Catálogo de los Archivos Episcopales

Como preparación para añadir expedientes a un Catálogo de Archivos, los conservadores completaron un proyecto en dos etapas en 2020 para estandarizar y completar una gran parte de nuestras ayudas de búsqueda de archivos que serán la fuente de las entradas del catálogo. Los Archivos revisaron 350 ayudas para la búsqueda, algunas de las cuales se remontan a su traslado a Austin a principios de la década de 1960 y muchas de las cuales eran muy someras en su descripción. Todos fueron auditados y colocados en plantillas electrónicas para ajustarse a las normas contemporáneas de descripción archivística. Los archivistas crearon nuevas ayudas descriptivas para 130 grupos de expedientes. Estos expedientes se utilizarán para rellenar el catálogo en línea.

El diseño del sistema de catálogos propiamente dicho se completó a finales de 2020 utilizando la norma americana de descripción de archivos conocida como DACS. La norma DACS se utilizó para programar los ajustes en el sistema de software del Catálogo Público Access to Memory (AtoM). El personal realizó importantes adaptaciones para la visualización de datos que facilitarán al usuario la navegación por la interfaz de búsqueda del catálogo en línea. Junto con la configuración del sistema AtoM y el modelo de datos DAC, los archivistas crearon y comenzaron a utilizar el nuevo esquema de clasificación que asociará las colecciones intelectualmente para el usuario. El sistema reducirá la

costosa práctica de recopilar agrupaciones artificiales de expedientes físicamente con el simple propósito de describirlos e indexarlos de manera eficiente. Los expedientes de prueba se crearon en otoño de 2020 y, a partir de este informe, todos los sistemas están listos para desplegar el primer catálogo en línea. El traslado de los archivos y las continuas limitaciones de la pandemia serán obstáculos para este necesario proyecto en 2021, pero el Director lo ha convertido en una prioridad junto con la preparación de las colecciones para la próxima sede temporal.

Un proyecto de construcción sustentable

Desde el último informe del Archivista Canónico a la Convención General se ha producido una ola de cambios y reorientaciones trascendentales en la situación de los Archivos. La casi certeza en nuestro informe de 2018 de que los Archivos estaban a punto de lograr el objetivo de varias décadas de un hogar permanente y adecuado para los archivos de la Iglesia Episcopal pareció derrumbarse en un momento de vacilación institucional. A mediados de 2018, después de repetidos retrasos en el calendario de construcción, el Archivista, la Junta y el consultor del proyecto acordaron que la decisión prudente era retirarse del sitio del centro de Austin y liberar al promotor para que buscara sus propias condiciones favorables para la futura construcción.

Su recomendación a la dirección y al Consejo Ejecutivo fue que había llegado el momento de reconocer la ganancia de la inversión y buscar sitios viables de segunda opción. El principal del préstamo de la línea de crédito se ha ido reduciendo constantemente gracias a los ingresos del aparcamiento en el centro de la ciudad. La venta del terreno a su valor de revalorización produciría un beneficio considerable que cubriría con creces el coste de un buen edificio de archivos en un buen emplazamiento y lo dotaría de fondos para liberar el presupuesto de la Iglesia de los gastos corrientes del edificio.

El Consejo Ejecutivo decidió en 2019 dar marcha atrás en sus compromisos anteriores de quince años y aplazar un edificio de archivos para otro día. Los fondos procedentes de la venta de la propiedad de Austin se repartieron entre cuentas a corto plazo y un fideicomiso no designado, sin referencia a los archivos de la Iglesia. Continúan las conversaciones en otros ámbitos que ofrecen posibilidades para una futura solución. Como Iglesia tan profundamente entrelazada con un compromiso teológico con la revelación histórica del propósito de Dios en nuestras vidas corporativas e individuales, nos encontramos una vez más posponiendo a un tiempo incierto la responsabilidad más básica de la administración de la historia institucional y cultural de la Iglesia.

La fecha prevista por el Seminario del Suroeste para la construcción del campus se fijó para el 1 de junio de 2021, lo que llevó a la inevitable decisión, en octubre de 2020, de trasladar las colecciones de los archivos a unas dependencias temporales para el 1 de junio de 2021. El Consejo Ejecutivo, asesorado por la administración, eligió el alquiler de un almacén provisional por cinco años en el norte de Austin frente a otras opciones que ofrecían mayor seguridad frente a futuros imprevistos y al impacto de otro traslado en las colecciones físicas. Aunque la instalación provisional no es adecuada como instalación de archivo, consigue el mejor resultado posible para los limitados fondos

puestos a disposición por el Consejo Ejecutivo. Realizar el movimiento en poco tiempo, manteniendo las distancias físicas seguras, requerirá, en el mejor de los casos, una coreografía incómoda. El personal profesional se ha comprometido a transferir de forma segura los expedientes históricos, como es nuestro deber para con los donantes y amigos de los Archivos.

En un mundo volátil de pandemias globales y realidades económicas, sociales y climáticas relacionadas, las nuevas sorpresas pueden desconcertar fácilmente las perspectivas y visiones actuales. Uno reza para que todas las cosas encuentren su día y para que la Iglesia Episcopal y sus archivos tengan un resultado fiel y honorable. Después de veintiocho años de observar los procesos de la Convención General y su remedio para evitar asuntos problemáticos, el escritor recuerda un procedimiento parlamentario desesperado, la moción de aplazamiento indefinido. Es una moción subsidiaria que se utiliza para poner fin a una moción principal sin realizar una votación directa que la comprometa. Queda la esperanza de que este no sea el proceso en el que hemos tropezado inadvertidamente para ocuparnos del difícil e inconveniente asunto de los archivos y expedientes históricos de la Iglesia.

Agradecimientos

El equipo de conservadores y de apoyo técnico de los Archivos ha trabajado en circunstancias difíciles en este periodo trienal, que han puesto a prueba su moral y su capacidad para actuar con la pasión y la dedicación de antaño. No obstante, respondieron con un alto nivel de verdadera colaboración (que no debe confundirse ligeramente con cooperación) mientras navegábamos por los contratiempos internos, el nuevo coronavirus y los preparativos para un traslado que no se concretó hasta octubre de 2020.

Un reconocimiento especial para el adjunto administrativo David Hales por su buen humor implacable y su cuidadosa supervisión de las rutinas de las operaciones y de tantas “otras tareas asignadas” que lo convierten en un experto en archivos. El personal curador se ha destacado al enfrentar el desafío del archivado y preservación de los documentos electrónicos: Corrinne Collett ha dado el ciento diez por ciento en el desarrollo del Repositorio Digital como Archivista de Administración de Registros en Nueva York, y Whitney Hughes, la Archivista Digital, mantiene numerosos sistemas y el flujo de datos digitales frescos, receptivos y precisos. Nuestro equipo de investigación está dirigido por la experimentada y sabia supervisión del Archivista de Investigación Chris Paton. Nuestra cartera de administración de colecciones en este trienio ha estado a cargo de nuestro miembro más reciente, Trina Purcell. Los archivistas a tiempo parcial, algunos con credenciales y otros que aportan conocimientos de otros campos de las humanidades y la tecnología, han sido casi inigualables por su adaptabilidad y su gran interés en lograr los mejores resultados en su trabajo para los Archivos Episcopales: Katie Buonanno, Jamila Davey, Keely Drummond, Amy FitzGerald, Rachael Gilg, Patrick Goetz, Ellie Miller, Kate Orazem y Sarah Sauri.

Este periodo no tiene parangón en cuanto a las exigencias a las que se han visto sometidos el Presidente, los miembros del Comité Ejecutivo y el Consejo de Archivos. El propio Consejo fue

enormemente fructífero a la hora de elaborar una nueva visión para guiar a la Iglesia hacia los próximos pasos que esperan a estas valiosas colecciones históricas, y damos gracias por su talento y espíritu. La autoridad de la Junta de Archivos se mantuvo distante y en jaque, con una menor oportunidad de expresar sus dones para informar y asesorar a toda la Iglesia. Como institución cultural, está encargada de vigilar y comunicar la misión histórica de la Iglesia. Si hay alguna ambigüedad superficial en su diseño, se deriva de su doble ministerio como brazo administrativo y programático de la Convención General y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. El valor del Consejo reside en su credibilidad como organismo de supervisión independiente y representativo. Como director ejecutivo de los Archivos, este escritor debe un gran agradecimiento a la Presidenta, la Sra. Pan Adams-McCaslin, y a los miembros del Comité Ejecutivo y de todo el Consejo por sus sabios, cándidos y siempre cariñosos consejos para salvaguardar la dirección de los Archivos.

Mark J. Duffy

Archivista y Director Canónico

15 de diciembre de 2020

JUNTA DE FIDEICOMISARIOS DEL CHURCH PENSION FUND

Miembros

El Rvmo. Thomas Brown, <i>Presidente</i>	Maine, I	2021
Canóniga Kathryn McCormick, <i>Vicepresidenta</i>	Mississippi, IV	2024
El Rvmo. Brian N. Prior, <i>Vicepresidente</i>	Olympia, VIII	2021
Dra. Martha Bedell Alexander	North Carolina, IV	2021
La Rvma. Diane M. Jardine Bruce	Los Angeles, VIII	2024
El Muy Rvdo. Samuel G. Candler	Atlanta, IV	2024
El Rvmo. Clifton Daniel	New York, II	2024
Dr. Delbert Glover	Washington, III	2024
El Rvmo. Julio Holguin	Dominican Republic, IX	2024
Sr. Ryan Kusumoto	Hawaii, VIII	2024
La Muy Rvda. Tracey Lind	Ohio, V	2021
Sr. Kevin Lindahl	Colorado, VI	2021
Sra. Sandra McPhee	Chicago, V	2021
El Rvdo. Dr. Timothy J. Mitchell	Kentucky, IV	2021
Sra. Margaret Niles	Olympia, VIII	2021
Sra. Yvonne O'Neal	New York, II	2024
Sr. Sleiman (Solomon) Owayda	Massachusetts, I	2024
El Rvmo. Gregory Rickel	Olympia, VIII	2021
El Rvdo. Austin K. Rios	Convocation of Episcopal Churches in Europe, II	2024
Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine	The Virgin Islands, II	2024
Sra. Sandra Swan	East Carolina, IV	2021
Canóniga Anne Vickers	Southwest Florida, IV	2021
Sra. Linda Watt	Western North Carolina, IV	2024
La Rvda. Canóniga Sandye Wilson	Newark, II	2021
Sra. Mary Kate Wold	New York, II	2021

Mandato

Canon I.8

Sec. 1. El Church Pension Fund, una corporación creada por el Capítulo 97 de las Leyes del Estado de Nueva York de 1914 y sus enmiendas posteriores, está autorizado por este intermedio a establecer y administrar el sistema de pensiones clericales, incluidos los beneficios vitalicios, contra accidentes y de salud de esta Iglesia, esencialmente de conformidad con los principios adoptados por la Convención General de 1913 y aprobados posteriormente por las Diócesis en conjunto, con el propósito de ofrecer pensiones y beneficios similares a los clérigos incapacitados por edad o enfermedad, y a las viudas e hijos menores de los clérigos fallecidos. El Church Pension Fund también tiene autorización para establecer y administrar el sistema de pensión para empleados laicos y el plan de seguro médico confesional de esta Iglesia, sustancialmente de conformidad con los principios adoptados por la Convención General de 2009 en la Resolución 2009-A177, con la intención de proporcionar atención médica y prestaciones afines a los Clérigos y empleados laicos de esta Iglesia que reúnan los beneficios, así como a sus beneficiarios y personas a cargo elegibles.

Sec. 2. La Convención General en cada reunión ordinaria elegirá, por propuesta del Comité Conjunto de la misma, a doce personas que desempeñarán el cargo de fideicomisarios del Church Pension Fund por un plazo de seis años y hasta que sus sucesores hayan sido elegidos y constatados, y también llenará las vacantes que pudiesen existir en la Junta de Fideicomisarios. Con vigencia a partir del 1 de enero de 1989, cualquier persona elegida como síndico por la Convención General por doce o más años consecutivos no podrá ser elegible para reelección hasta la próxima reunión ordinaria de la Convención General posterior a aquella en la cual dicha persona no fue elegible para reelección a la Junta de Fideicomisarios. Cualquier vacante que ocurriese cuando la Convención General no se encuentre en sesión podrá ser llenada por la Junta de Fideicomisarios mediante la designación ad interim de un síndico que desempeñará el cargo hasta que la próxima sesión de la Convención General haya elegido a un síndico para terminar el mandato no expirado correspondiente a dicha vacante.

Sec. 3. A fin de administrar el sistema de pensiones, el Church Pension Fund tendrá el derecho de recibir y utilizar todos los ingresos netos por concepto de derechos de autor sobre publicaciones autorizadas por la Convención General, y de imponer y cobrar a todas las Parroquias, Misiones y otras organizaciones o grupos eclesíásticos sujetos a la autoridad de esta Iglesia, y cualquier otra sociedad, organización u organismo de la Iglesia que de acuerdo al reglamento del Church Pension Fund

decidan ingresar al sistema de pensiones, primas basadas en los salarios y otras compensaciones pagadas a los Clérigos por dichas Parroquias, Misiones y otras organizaciones u organismos eclesiásticos por servicios prestados actualmente o en el pasado, antes de convertirse en beneficiarios del Fondo. Para los fines de administrar el sistema de pensión para empleados laicos, el Church Pension Fund tendrá derecho a recolectar de todas las Parroquias, Misiones y otras organizaciones u organismos eclesiásticos sujetos a la autoridad de esta Iglesia, y cualquier otra sociedad, organización u organismo de la Iglesia que en virtud de los reglamentos del Church Pension Fund elegirán ingresar al sistema de pensión para empleados laicos, imposiciones y/o aportaciones sobre la base de los salarios y otra compensación pagada a los empleados calificados de dichas Parroquias, Misiones y otras organizaciones u organismos eclesiásticos, determinar la elegibilidad de todos los Clérigos y empleados laicos para participar en el plan de seguro médico confesional a través de un proceso formal de inscripción para los beneficios y el Church Pension Fund tendrá derecho a imponer y cobrar contribuciones para la atención médica y otras prestaciones relacionadas con el plan de seguro médico confesional de todas las Parroquias, Misiones y otras organizaciones eclesiásticas u organismos sujetos a la autoridad de esta Iglesia con respecto a sus Clérigos y empleados laicos.

Sec. 4. El sistema de pensiones será administrado de tal manera que ninguna pensión será asignada antes de que el Church Pension Fund disponga de los fondos suficientes para cumplir con tal pensión, con la excepción de lo dispuesto por la Convención General en 1967.

Sec. 5. A todo Clérigo que haya sido ordenado o recibido en esta Iglesia de otra y que haya permanecido en servicio continuo en la función y obra del Ministerio de esta Iglesia por un período de por lo menos veinticinco años, y para quien las condiciones de este Canon hayan sido cumplidas con el pago de primas sobre bases razonables que el Church Pension Fund pudiese establecer de acuerdo a sus reglamentos administrativos, el Church Pension Fund proporcionará una asignación de jubilación mínima, cuyo monto será determinado por los Fideicomisarios y también fijará asignaciones para las viudas e hijos menores de los asegurados. En el caso de un Clérigo que en cuyo nombre no se hubiesen pagado las primas por un período de por lo menos veinticinco años, el Church Pension Fund estará facultado para recalcular la asignación de jubilación mínima antes mencionada y los demás beneficios según tasas coherentes con la práctica actuarial apropiada. Por este intermedio, los fideicomisarios del Church Pension Fund están facultados para establecer las Reglas y Reglamento necesarios para cumplir con la intención de este Canon y de acuerdo con prácticas actuariales idóneas. Conforme con las disposiciones de este Canon, se observará el principio general de que debe existir una relación actuarial entre los distintos beneficios; se dispone, sin embargo, que la Junta de Fideicomisarios tendrá la facultad de establecer un máximo de

anualidades mayores de dos mil dólares pensando en el mejor interés de la Iglesia, dentro de los límites de una práctica actuarial idónea.

Sec. 6. Un Fondo Inicial de Reserva, derivado de aportaciones voluntarias, será administrado por el Church Pension Fund de la Iglesia para asegurar que los clérigos ordenados antes del 1 de marzo de 1917 y sus familias, reciban cualquier aumento al aporte a que pudiesen tener derecho, conforme con las primas autorizadas por este Canon, que pudiese nivelar sus distintas asignaciones según lo aquí establecido.

Sec. 7. Queda por este medio aprobada el acto de los Fideicomisarios del Fondo General de Ayuda para los Clérigos, al aceptar las disposiciones del Capítulo 239 de las Leyes de 1915 del Estado de Nueva York, que autorizan la fusión con el Church Pension Fund, según los términos acordados entre los dos fondos. Cualquier corporación, sociedad u otra organización que hasta ahora haya administrado fondos de ayuda para los clérigos podrá fusionarse con el Church Pension Fund, siempre que sea compatible con sus facultades corporativas y sus obligaciones existentes, y hasta donde pudiese ser sancionado por las respectivas Diócesis en el caso de sociedades diocesanas; si tal fusión fuese impracticable, podrá establecer por medio de un acuerdo con el Church Pension Fund el sistema más práctico de cooperación con dicho Fondo. Nada de lo aquí expresado podrá ser interpretado en detrimento de corporaciones o sociedades existentes cuyos fondos son derivados de las contribuciones hechas por los miembros de las mismas.

Sec. 8. Las mujeres ordenadas al Diaconado antes del 1 de enero de 1971, que no estuviesen empleadas en servicio activo el 1 enero de 1977, continuarán disfrutando los beneficios de las disposiciones presentes de protección de pensiones, a costo de sus empleadores, a través del Plan de Pensiones para las Diáconas dispuesto por “Church Life Insurance Corporation”, (Corporación de Seguros de Vida de la Iglesia), o a través de algún otro plan de pensiones que ofrezca garantías equivalentes o mejores de un ingreso de jubilación confiable, aprobado por una autoridad facultada para ello. Las mujeres ordenadas al Diaconado antes del 1 enero de 1971, y que estuviesen empleadas en servicio activo el 1 enero de 1977 o posteriormente, tendrán derecho a los mismos beneficios de protección de pensiones que otros Diáconos, en consideración de servicio prospectivo a partir del 1 enero de 1977. Las mujeres ordenadas al Diaconado el 1 enero de 1971 o posteriormente gozarán de la misma protección de pensiones que otros Diáconos.

Sec. 9. La Convención General se reserva la facultad de modificar o enmendar este Canon, pero ninguna modificación o enmienda se hará sino hasta después de comunicar las mismas a los Fideicomisarios del Church Pension Fund y hasta que dichos Fideicomisarios hayan tenido amplia oportunidad para expresarse al respecto.

Resumen del Trabajo

GENERALIDADES

En respuesta a las medidas que tomó la Convención General, en 1914 se estableció el Church Pension Fund para proporcionar beneficios de pensión al clero de la Iglesia Episcopal. Desde 1917, el Church Pension Fund ha sido el patrocinador y administrador del Church Pension Fund Clergy Pension Plan (Plan de Pensión para Integrantes del Clero del Church Pension Fund), un plan de prestaciones definidas. El Church Pension Fund también patrocina y administra el Plan de Jubilación para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan) para los empleados laicos que reúnen los requisitos necesarios, así como planes de ahorro para la jubilación que ayudan al clero y a los empleados laicos a invertir y ahorrar para la jubilación. A través del Church Pension Fund y sus afiliados, colectivamente el Church Pension Group (Grupo de Pensiones de la Iglesia), se ofrecen otros beneficios y programas, seguros de propiedad y de accidentes, y materiales litúrgicos y otros publicados al clero, a los empleados laicos y a las instituciones de la Iglesia. Church Publishing Incorporated, una división del Church Pension Group, también ofrece productos al público a través de tiendas físicas y en línea. Los detalles de la gama completa de productos, programas y servicios del Church Pension Group se encuentran en cpg.org.

Para cumplir con las obligaciones de los planes de pensiones y otras prestaciones que administra el Church Pension Group, el Church Pension Fund mantiene e invierte los activos aportados por los empresarios y los particulares. En la administración de sus inversiones, el Church Pension Fund busca oportunidades para obtener rendimientos atractivos ajustados al riesgo, al tiempo que logra importantes objetivos sociales que apoyan los valores de la Iglesia.

El Church Pension Fund ha adoptado un enfoque proactivo de la inversión socialmente responsable (ISR)⁽¹⁾ que concuerda asimismo con sus obligaciones fiduciarias. Su estrategia incluye estas prácticas:

- ***Invertir para lograr impactos positivos***

El Church Pension Fund busca proactivamente a administradores que entreguen ambos, réditos sólidos y resultados sociales y medioambientales positivos, e invierte con ellos. Entre los ejemplos de las inversiones de impacto del Church Pension Fund que apoyan los valores de

la Iglesia se encuentran las inversiones en energías renovables, viviendas asequibles y agricultura sustentable.⁽²⁾

- **Participación de los accionistas**

El Church Pension Fund usa su posición como inversionista institucional para influir en la conducta de las empresas de su cartera de inversión. En colaboración con el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo, el Church Pension Fund ha abordado, a través de su comunicación con los accionistas, cuestiones como la diversidad en las juntas directivas corporativas, los derechos humanos y el cambio climático.

- **Liderazgo Ideológico**

El Church Pension Fund comparte su experiencia como inversionista institucional y sus relaciones con el sector para dar a conocer estrategias eficaces de inversión socialmente responsable. Al colaborar con otros inversionistas, el Church Pension Fund ayuda a promover las mejores prácticas del sector y a aumentar las inversiones en este espacio.⁽³⁾

- **Incorporación de Cuestiones Ambientales, Sociales y de Gobierno**

El Church Pension Fund se ha puesto en contacto con muchos administradores de activos de inversión para evaluar en qué medida estos incorporan las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) en sus análisis de inversión. En muchos casos, los temas de ESG que los inversionistas consideran importantes coinciden con los valores del Church Pension Fund y de sus beneficiarios. Tener en cuenta los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) puede ayudar a impulsar los rendimientos de las inversiones a largo plazo de manera congruente con el deber fiduciario, a la vez que se apoyan los valores de la Iglesia Episcopal.

En todo lo que hace, el Church Pension Group se guía por un conjunto de valores fundamentales —compasión, profesionalismo y confianza— que lo distinguen de otras organizaciones similares de carácter secular. Esta presentación del Libro Azul resume el trabajo del Church Pension Group durante el último trienio.

RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES

La visión del Church Pension Group es brindar a sus clientes el nivel más alto posible de seguridad económica durante la jubilación en forma congruente con una mayordomía financiera ejemplar, de parte del Church Pension Group, y con las necesidades cambiantes de la Iglesia.

Proporcionar el Mayor Nivel Posible de Seguridad Financiera en la Jubilación

El Church Pension Group ofrece una variedad de pensiones y programas de ahorro para la jubilación para empleados clérigos y laicos que reúnen los requisitos:

- **El Plan de Pensión para Integrantes del Clero (Clergy Pension Plan) del Church Pension Fund (Clergy Pension Plan)**⁽⁴⁾ es un plan de pensiones de prestación definida, lo que significa que proporciona una prestación basada en una fórmula predefinida que tiene en cuenta el número de años de servicio acreditado de cada clérigo en la Iglesia y su historial de remuneración. Todos los clérigos ordenados en EE.UU., las Islas Vírgenes de EE.UU., la Convocatoria de Iglesias Episcopales en Europa y Micronesia tienen derecho a participar en el Plan de Pensión para Integrantes del Clero (Clergy Pension Plan) si cumplen ciertos criterios mínimos y se pagan cuotas de pensión en su nombre. La tasación actual es del 18 % de la remuneración de cada clérigo. La participación en el plan también proporciona beneficios adicionales a los clérigos que reúnen los requisitos, como un subsidio médico posterior a la jubilación, seguro de vida y beneficios por discapacidad. El clero puede complementar sus prestaciones del Plan de Pensión para Integrantes del Clero (Clergy Pension Plan) con ahorros personales para la jubilación a través del **Plan de Ahorro para la Jubilación de la Iglesia Episcopal (Episcopal Church Retirement Savings Plan, RSVP)**.⁽⁵⁾
- El clero episcopal calificado que sirve en la Provincia IX y en la mayoría de las demás diócesis no nacionales de la Iglesia participa en un plan de pensiones de prestación definida diferente llamado **Plan de Pensión del Clero Internacional (International Clergy Pension Plan, ICPP)**.⁽⁶⁾ El ICPP tiene muchas de las mismas características generosas que el Plan de Pensión para Integrantes del Clero (Clergy Pension Plan), las cuales incluyen un subsidio mensual para ayudar con el costo de la atención médica en la jubilación. Las pequeñas diferencias entre los dos planes responden a las necesidades específicas de las diócesis no nacionales. El ICPP se ofrece a los clérigos calificados que residen canónicamente en una diócesis de la Iglesia y sirven en una diócesis no nacional de la Iglesia o que residen canónicamente en una diócesis de la Comunión Anglicana que forma parte de la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA).⁽⁷⁾

- El Church Pension Fund también administra planes de pensiones para el clero que patrocina y controla la Iglesia Anglicana de México y la Iglesia Episcopal de Liberia, así como un plan de pensiones para empleados laicos de la Diócesis de Puerto Rico, patrocinado y controlado por la diócesis.
- Los empleados laicos que reúnen los requisitos necesarios también reciben prestaciones de pensión del Church Pension Fund. **The Episcopal Church Lay Employees' Retirement Plan (Plan de Jubilación para Empleados Laicos), Plan de Prestaciones Definidas para Laicos (Lay Defined Benefit Plan)**⁽⁸⁾ es un plan de beneficios definidos con una tasación del 9 %. Un empleador debe adoptar el Plan de Prestaciones Definidas para Laicos antes de que un empleado con derecho a ello pueda participar en el plan. La mayoría de los empleadores han decidido no ofrecer una pensión de prestación definida a sus empleados laicos. En cambio, la inmensa mayoría de los empleadores ofrecen el **Plan de Jubilación de Contribución Definida para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (Episcopal Church Lay Employees' Defined Contribution Retirement Plan)** (Plan de Contribución Definida para Laicos, Lay Defined Contribution Plan),⁽⁹⁾ que es un programa de ahorro para la jubilación con ventajas fiscales, como los planes 401(k) que ofrecen muchos empleadores seculares. La participación en el Plan de Contribución Definida para Laicos es sólida y ha aumentado considerablemente desde que la 76ª Convención General estableció un Sistema de Pensiones para Empleados Laicos obligatorio en 2009.
- El **Fondo de Asistencia Especial** ofrece subvenciones a clérigos jubilados, cónyuges sobrevivientes y dependientes que reciban beneficios y estén atravesando por una situación económica difícil, específica y extraordinaria. El Church Pension Fund concedió una ayuda de \$77,635 dólares en 2018, \$115,200 dólares en 2019 y \$39,500 dólares hasta agosto de 2020 con cargo a este fondo.

Además de las pensiones, el ahorro para la jubilación y el Fondo de Ayuda Especial, el Church Pension Group facilita la estabilidad financiera en la jubilación proporcionando acceso a atención médica integral de calidad. El Church Pension Group entiende que los problemas de salud no previstos y no controlados pueden erosionar los ahorros personales y comprometer la seguridad financiera.

- En respuesta a la Resolución 2009-A177 de la Convención General, la Iglesia Episcopal estableció un plan de salud confesional para las diócesis nacionales de la Iglesia, con beneficios que serán proporcionados por The Episcopal Church Medical Trust (Fideicomiso Médico de la Iglesia Episcopal), un afiliado que forma parte del Church Pension Group. Desde el principio, el **Plan Médico Confesional (Episcopal Church's Denominational Health Plan, DHP) de la Iglesia Episcopal**⁽¹⁰⁾ tenía dos ambiciones distintas e independientes: 1)

contener los costos de la Iglesia a la luz del continuo aumento del costo de la atención médica y 2) proporcionar igualdad de acceso y paridad de financiación de las prestaciones de seguro y atención médica para el clero y los empleados laicos calificados de las diócesis nacionales.

- Entre 2011 y 2019, las primas de los empleadores estadounidenses aumentaron con un promedio del 5 % al 10.7 % anual. El aumento promedio para los grupos de empleadores del Fideicomiso Médico (Medical Trust) fue del 4.3 % al 7.2 % durante el mismo periodo. Asimismo, hacia principios de 2020, 81 diócesis habían implementado políticas de reparto de costos/paridad para proporcionar un acceso equitativo a las prestaciones del clero y los empleados laicos. El Church Pension Group sigue escuchando atentamente a los clientes y, cuando es prudente y apropiado, ajusta las prestaciones en respuesta a sus comentarios. (Para más información, véanse las notas finales.⁽¹¹⁾)
- El **Fondo de Asistencia Médica** del Church Pension Group⁽¹²⁾ ofrece asistencia financiera a clérigos, empleados laicos y personas a cargo de las diócesis no nacionales que reúnan los requisitos necesarios y que tengan que hacer frente a gastos médicos que no estén cubiertos por los programas de seguros públicos o privados de sus países. El Church Pension Fund concedió ayudas por valor de \$18,284 dólares en 2018, \$55,355 dólares en 2019 y \$15,641 dólares hasta agosto de 2020 con cargo a este fondo, y sigue dando a conocer la disponibilidad del mismo en las diócesis que pueden utilizarlo.

Practicar una Mayordomía Financiera Ejemplar

La tarea principal más importante de la Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund es supervisar la seguridad financiera del mismo y el elemento crítico del desempeño de las inversiones. La sostenibilidad financiera del Church Pension Fund depende de dos cosas: un buen rendimiento de las inversiones y una mayordomía financiera ejemplar.

A la fecha del 30 de septiembre de 2020, los activos de Church Pension Fund fueron US\$14.8 miles de millones (no auditados). Los activos disponibles para beneficios del Plan de Pensión para Integrantes del Clero (Clergy Pension Plan) fueron \$10.3 miles de millones de dólares (no auditados) y los activos disponibles para beneficios del Plan de Prestaciones Definidas para Laicos fueron \$227 millones de dólares (no auditados). Las cifras actualizadas hasta el año fiscal que finaliza el 31 de marzo de 2021 aparecerán en el Informe Anual del Church Pension Group de 2021, que se publicará y estará disponible en cpg.org en julio de 2021.

El Church Pension Fund somete anualmente sus activos y pasivos de pensiones a pruebas de resistencia con el fin de determinar el nivel de confianza que tendrá para determinar que se contará

con suficientes activos en años futuros para cumplir con las obligaciones hacia los participantes del plan de pensiones. Las recientes pruebas de resistencia del Plan de Pensión para Integrantes del Clero muestran que el Church Pension Fund tiene un nivel adecuado de activos para cumplir con los compromisos futuros del plan, con una administración conservadora de los gastos e ingresos del plan. Sin embargo, el Plan de Pensión para Integrantes del Clero no dispone de activos suficientes para aumentar significativamente las prestaciones o reducir el nivel de las cuotas sin que se revise el nivel de las prestaciones ofrecidas actualmente.

Se realizan pruebas de resistencia similares para el Plan de Prestaciones Definidas para Laicos, que es más nuevo, más pequeño y se financia con una tasación inferior a la del Plan de Pensiones de los Integrantes del Clero (9 % para los empleados laicos frente al 18 % para el clero). El Plan de Prestaciones Definidas para Laicos se encuentra en una situación financiera más débil que el Plan de Pensiones de los Integrantes del Clero, y la Junta Administrativa del Church Pension Fund ha adoptado un enfoque más conservador respecto a las prestaciones de ese plan. Por ejemplo, durante el último trienio, la Junta Administrativa del Church Pension Fund no concedió ajustes discrecionales por el costo de vida (cost of living adjustments, COLA)⁽¹³⁾ para el Plan de Prestaciones Definidas para Laicos, ya que eso habría puesto en peligro la solidez financiera del plan.

Identificar y Responder a las Necesidades Cambiantes de la Iglesia

El Church Pension Group tiene la intención de vigilar las tendencias y conectarse con personas y grupos de toda la Iglesia para aprender, compartir, profundizar en las relaciones y colaborar en beneficio de aquellos a los que sirve.

Mejorar las Prestaciones del Clero en el Marco del Plan de Pensión del Clero Internacional

El trabajo previo del Church Pension Group en respuesta a la Resolución 2015-A181, Estudio Sobre el Costo de los Beneficios de Pensión en las Diócesis del Extranjero, permitió que el fondo examinara más de cerca las compensaciones y prestaciones no nacionales. Las conclusiones del informe publicado por el Church Pension Group⁽¹⁴⁾ y las conversaciones con los Obispos de la Provincia IX revelaron que el Plan de Pensión del Clero Internacional (ICPP) ofrece prestaciones sólidas que son superiores a las pensiones que ofrecen otras denominaciones y el mercado general.

Sin embargo, el Church Pension Group identificó oportunidades para mejorar aún más los beneficios que se les proporcionan a los participantes calificados del ICPP:

- **Análisis del ajuste periódico de las prestaciones** —Los jubilados del clero, o sus beneficiarios que reciben una prestación de pensión del ICPP, reciben tradicionalmente los

mismos ajustes discrecionales por el costo de vida que los jubilados y beneficiarios que viven en Estados Unidos. En 2020, tras examinar lo que implicaba este enfoque para el Church Pension Fund y los participantes del ICPP, la Junta del Church Pension Fund decidió que, en adelante, este debería realizar un análisis de la inflación local y los tipos de cambio cada tres años y conceder un suplemento a los ajustes discrecionales por el costo de vida cuando fuera apropiado; cualquier suplemento de este tipo tendrá un límite del 5 %.

- **Subvención de las comisiones bancarias** —A partir de 2021, el Church Pension Fund proporcionará una subvención fija mensual de \$40 dólares a los jubilados y beneficiarios del clero que reúnan los requisitos para compensar las comisiones bancarias internacionales. El Church Pension Fund sigue estudiando las oportunidades para reducir las comisiones bancarias.
- **Prestaciones por Discapacidad** —El Church Pension Fund está reestructurando las prestaciones por discapacidad de corto y largo plazo para que se ajusten más a la cobertura por discapacidad que se ofrece al clero activo en Estados Unidos.
- **Apoyo de Atención Médica** —El Church Pension Fund revisará periódicamente y, si es necesario, ajustará la prestación del Suplemento Médico Mayor que se ofrece a los clérigos jubilados y a los cónyuges supervivientes que reúnan los requisitos, la cual no ha cambiado desde 2009. A partir del 1 de enero de 2021, el Suplemento Médico Mayor aumentará de \$160 dólares mensuales a \$170 dólares mensuales.
- **Traducciones al Español** —El Church Pension Group sigue aumentando el número de materiales y recursos disponibles en español⁽¹⁵⁾ y otros idiomas.
- **Bienvenida a la Diócesis Episcopal de Cuba** —Cuando la Convención General aprobó la Resolución 2018-A238, Admitir a la Diócesis Episcopal de Cuba como Diócesis de la Iglesia Episcopal, para dar la bienvenida a la Iglesia Episcopal de Cuba de vuelta a la Iglesia Episcopal, el Church Pension Group estuvo allí para ayudar. Tras la aprobación de la resolución, el Church Pension Group trabajó para integrar al clero cubano calificado dentro del ICPP y para educar a los líderes diocesanos acerca del Church Pension Group y los beneficios, programas y servicios que este ofrece. Véase la respuesta del Church Pension Group a la Resolución 2018-A238 en *Respuestas a la Convención General*, más adelante.

Invitar a la Conversación y Estudiar las Tendencias

Durante el último trienio, Mary Kate Wold, Directora Ejecutiva y Presidenta del Church Pension Group, y otros muchos líderes del mismo, viajaron extensamente y organizaron eventos presenciales y virtuales para entablar conversaciones significativas acerca de las necesidades cambiantes de los

clientes. En respuesta a las resoluciones aprobadas por la 79ª Convención General, el Church Pension Group inició un estudio acerca de la paridad y la equidad en las prestaciones.⁽¹⁶⁾,⁽¹⁷⁾ Las conversaciones que tuvo el Church Pension Group con diferentes grupos de clérigos y empleados laicos pusieron de manifiesto cuestiones de justicia social que van más allá de los beneficios. La raza, la etnia, el género, la orientación sexual, la geografía y el tipo de ministerio influyen en el desarrollo profesional, la trayectoria profesional, la filosofía de la remuneración y las prestaciones. El Church Pension Group hará un resumen de sus conclusiones a través de varios informes que se presentarán a la Convención General o al Consejo Ejecutivo, y se ha comprometido a apoyar a la Iglesia cuando se aborden algunas de estas cuestiones sociales.

Durante el mismo periodo, el equipo de Investigación y Estadística del Church Pension Group⁽¹⁸⁾ llevó a cabo encuestas y grupos de discusión con clérigos y empleados laicos para comprender mejor sus perspectivas, esperanzas y preocupaciones relacionadas con la planificación de la jubilación. La investigación reveló que los clientes del Church Pension Group están mejor informados que la población general en una serie de áreas, pero que también muestran algunas lagunas en la comprensión de cuestiones financieras relevantes. El Church Pension Group está utilizando esta información para dar una nueva mirada a su programación educativa, de modo que pueda seguir anticipando y atendiendo las necesidades de los clientes. El Matthew Price, PhD, Vicepresidente Senior de Investigación y Estadísticas del Church Pension Group, resumió los resultados de las recientes encuestas en una serie de videos que se publicaron en la página de Investigación del sitio web del Church Pension Group.⁽¹⁹⁾

Difusión Intencional y Fomento de las Relaciones

En 2019, el Rvdo. Clayton D Crawley, miembro de muchos años del equipo de liderazgo ejecutivo del Church Pension Group, fue nombrado Jefe de Relaciones con la Iglesia y líder del equipo de Relaciones con la Iglesia del Church Pension Group. En esta nueva función, el Padre Crawley supervisa el trabajo relacional que realiza el Church Pension Group en torno a la Iglesia, junto con su colega, la Rvda. Canónica Anne Mallonee, que ejerce como Directora General Eclesiástica del mismo.

Entre otras tareas, el padre Crawley y la Canónica Mallonee facilitan las reuniones semestrales entre el equipo de liderazgo ejecutivo de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante y el propio equipo de liderazgo ejecutivo de Church Pension Group. El Padre Crawley consulta con el Rvdo. Canónico Michael Barlowe en cuanto a los asuntos de la Convención General y participa en conferencias telefónicas periódicas del tema de COVID-19 junto con la Cámara de Obispos y sus Canónigos de lo Ordinario. El Padre Crawley y el Grupo de Relaciones con la Iglesia del

Church Pension Group supervisan la labor de difusión para con los Obispos recién elegidos e intervienen en asuntos de servicio complejos que requieren atención especial.

Las relaciones que el Padre Crawley y la Canóniga Mallonee tienen dentro de la Iglesia, su profundo conocimiento del sistema de gobierno y práctica eclesiástica de la misma y sus años de experiencia con el Church Pension Group, los convierten en un puente eficaz entre dichos sistemas y las responsabilidades fiduciarias del Church Pension Group.

Respuesta a Dos Pandemias:

Declaración de Mary Kate Wold, Directora Ejecutiva y Presidenta del Church Pension Group

Decir que 2020 fue un año difícil, desde la pandemia de COVID-19 que trajo consigo enfermedades, muertes y volatilidad en los mercados, hasta los asesinatos sin sentido de personas de raza negra que enfocaron urgentemente la atención hacia la actual pandemia de injusticia racial en Estados Unidos, sería quedarse corto. Durante estos tiempos de dolor e incertidumbre, el Church Pension Group siguió siendo una presencia estable y solidaria, no sólo para la Iglesia sino también para nuestros empleados.

Un Compromiso con la Igualdad

El pecado del racismo sistémico nos afecta a todos, y en el Church Pension Group nos mantenemos unidos con la Iglesia y con otros que buscan activamente el cambio. Somos conscientes del papel fundamental que desempeñan la diversidad, la inclusión y la equidad en la salud de nuestra organización y en nuestro servicio a la Iglesia. Nos preocupamos por contratar, desarrollar y promocionar a empleados de color con talento para que ocupen puestos de autoridad, porque creemos que la diversidad en todos los niveles del Church Pension Group contribuye a nuestro éxito.

*Nuestro prolongado compromiso con la inclusión ha dado lugar a una plantilla diversa que sigue prosperando, aprendiendo y participando en conversaciones constructivas relacionadas con las diferencias. Líderes intelectuales como la Dra. Catherine Meeks, PhD, Directora Ejecutiva del Centro Absalom Jones para la Sanación Racial y autora de Church Publishing;⁽²⁰⁾ Shawn Rochester, autor de *The Black Tax: The Cost of Being Black in America* (El impuesto negro: el costo de ser negro en América), y el Rvdmo. Michael B. Curry nos han visitado y han hablado sobre la experiencia del racismo, la promesa de la igualdad y la difícil labor que todos estamos llamados a realizar: amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos.*

Los grupos de afinidad dirigidos por empleados ofrecen oportunidades para que las personas de color y de otros grupos demográficos se apoyen mutuamente, y la formación continua en materia de diversidad e inclusión para los empleados y la Junta Administrativa del Church Pension Fund sigue manteniendo los temas de la igualdad en el centro de nuestro trabajo. La tensión racial puede socavar la cultura de colaboración de cualquier organización, y estamos haciendo todo lo que está en nuestras manos para avanzar en nuestra comprensión, de modo que podamos crear aún más espacio para la sanación y la reconciliación en el Church Pension Group.

Gestiones para Tiempos de Incertidumbre

En cuanto empezamos a detectar que se aproximaba una grave crisis de salud pública, comenzamos a pensar en cómo el Church Pension Group, en el contexto de nuestra misión, podría apoyar a la Iglesia durante este momento tan particular. Se implementó una exención de cuatro meses de las cuotas de las pensiones del clero para aliviar la tensión financiera de las parroquias más necesitadas, y también se aplazó el pago de las primas de las prestaciones médicas, los seguros de vida y los seguros de propiedad y accidentes.

Desde el 1 de marzo de 2020, el Fideicomiso Médico dispensó todos los copagos, deducibles y coseguros relacionados con servicios de atención médica para revisión y pruebas de COVID-19. Para los servicios médicos relacionados con el tratamiento de esta enfermedad que obtuvieran sus miembros activos, el Fideicomiso Médico también comenzó a dispensar todos los copagos, deducibles y coseguros de la red, a partir del 1 de marzo de 2020. El Fideicomiso Médico seguirá dispensando los gastos de bolsillo descritos anteriormente hasta por lo menos el 31 de diciembre de 2021.

Pusimos a disposición varios libros y otros recursos de forma gratuita para que el culto y la formación pudieran continuar durante la pandemia, y utilizamos todas las plataformas digitales a nuestra disposición para estar en contacto con la Iglesia. Organizamos programas educativos para individuos centrados en su bienestar, así como conferencias de desarrollo profesional para administradores de prestaciones y reuniones de rutina con obispos y otros para plantear las necesidades de sus diócesis y la disponibilidad de recursos de Church Pension Group que pudiesen ayudar.

En nuestro Informe Anual 2020, presentamos un video⁽²¹⁾ que destaca la labor del Rvdo. Len Freeman y la Rvda. Lindsay Freeman, capellanes de jubilados de la Diócesis de Minnesota. En este se describe cómo han encontrado alegría al descubrir nuevas formas para superar el aislamiento y ofrecer atención pastoral durante la pandemia. Al ser testigos del impacto de COVID-19 en muchas personas de la Iglesia, seguimos facilitando conversaciones compasivas y nos hemos asociado con terceros para ofrecer seminarios educativos virtuales y videos breves sobre el bienestar financiero,

emocional y psicológico en medio de la incertidumbre. Estas iniciativas han contribuido a garantizar una presencia estable en tiempos difíciles.

Por último, desde el punto de vista financiero, los mercados fueron volátiles; pero la volatilidad del mercado es algo para lo que nos preparamos, siempre. Los años de experiencia nos han enseñado que la diversificación, la inversión a largo plazo y la administración activa de nuestra liquidez son los motores del éxito y la solidez. Hemos utilizado estas estrategias para capear la volatilidad de los mercados en el pasado, y sin duda volveremos a utilizarlas cuando se produzca el próximo periodo de volatilidad. Roger Saylor, Director de Inversiones del Church Pension Group, compartió su opinión acerca de la reciente volatilidad de los mercados en un breve video en nuestra página web, el cual se recomienda a todo aquel que quiera saber más acerca de cómo el Church Pension Group aborda la volatilidad en los mercados.⁽²²⁾

Para obtener más información acerca del apoyo que el Church Pension Group le está brindando a la Iglesia durante la pandemia de coronavirus, visite el Centro de Recursos COVID-19 del sitio web del CPG.⁽²³⁾

Utilizar la Tecnología para Servir Mejor a los Clientes

El Church Pension Group se concentra en ofrecer a sus clientes un acceso rápido, cómodo y seguro a la información y las prestaciones porque los clientes así lo solicitan.

- **Autoservicio en la red** —Las recientes mejoras en el sitio web del Church Pension Group permiten que las personas actualicen su información personal y demográfica, obtengan una estimación de su pensión o vean su declaración anual en línea en un lugar centralizado.
- **Informe interactivo sobre la remuneración del clero⁽²⁴⁾** —El Informe Anual del Church Pension Group sobre la Remuneración del Clero Episcopal de diócesis estadounidenses y no nacionales (diócesis internacionales y las que se encuentran dentro de los territorios estadounidenses) es ahora una interfaz gráfica basada en un mapa. Incluye las remuneraciones clasificadas por región, edad, sexo, situación laboral, tamaño de la parroquia e ingresos de operación. La nueva versión interactiva facilita y agiliza el acceso de los usuarios a esta importante información. El informe cuenta con menús desplegables para filtrar rápidamente la información por categorías, mientras que las diferencias interanuales se muestran en gráficas de colores. Las partes interesadas tienen una imagen más completa del panorama laboral del clero que les ayuda a discernir las tendencias de remuneración en toda la Iglesia.

- **eLearning (Aprendizaje virtual)** —El Church Pension Group amplió su biblioteca de cursos en línea⁽²⁵⁾ para que sus clientes puedan aprender lo que quieran, cuando quieran. Los cursos abarcan una serie de temas, desde *Cómo protegerse del fraude financiero* hasta *Cómo afrontar la demencia: información importante para cuidadores y personas mayores*.
- **Creciente presencia en las redes sociales** —El Church Pension Group ha ampliado su presencia en las redes sociales para ofrecer a todo individuo una vista desde adentro de las personas y los programas que integran la organización. Sus canales de medios y redes sociales ahora incluyen YouTube⁽²⁶⁾ Instagram,⁽²⁷⁾ Twitter,⁽²⁸⁾ LinkedIn,⁽²⁹⁾ y Facebook.⁽³⁰⁾ Se anima a todos los Diputados y Obispos a seguir al Church Pension Group en estas plataformas.

Otros Productos y Servicios Disponibles a Través del Church Pension Group

Seguros para Propiedad y Accidentes

Durante más de 90 años, las aseguradoras de Church Insurance Companies (CIC)⁽³¹⁾ se han centrado en proporcionar a la Iglesia una amplia y rentable cobertura de seguros de propiedad y de accidentes, junto con sólidas estrategias y herramientas de administración de riesgos de manera financieramente sustentable. Su compromiso de atender a las necesidades de la Iglesia permanece inalterado, pero el mundo que la rodea está evolucionando. Para adaptarse a los cambios del mercado, CIC ha tomado la iniciativa de atender las necesidades de sus clientes creando nuevas opciones de cobertura y actualizando las pólizas existentes, entre ellas:

- **La Iglesia como santuario** —CIC ha puesto a disposición un endoso para proporcionar cobertura para la defensa legal y otros costos.
- **Ataque malicioso** —CIC ofrece ahora este seguro, que incluye cobertura para costos de administración de crisis y consejería (terapia), para todos los asegurados.
- **Deducible reducido para tormentas nombradas** —COC ha reducido el deducible al 2 % del valor de la propiedad para las iglesias de los Estados Unidos (en estados contiguos).
- **Responsabilidad cibernética** —CIC ofrece ahora una cobertura de hasta \$250,000 dólares a todos los asegurados.
- **Nuevo límite de cobertura contra inundaciones** —Mientras que las pólizas del sector no suelen ofrecer un seguro contra inundaciones, CIC ofrece cobertura de hasta \$1 millón de dólares.

En octubre de 2020, Christopher R. Rourke fue nombrado vicepresidente senior y director general de Church Insurance Companies para substituir a William Murray. El Sr. Rourke es un líder de eficacia comprobada con un historial de éxitos en la suscripción de bienes comerciales y accidentes y en la administración de riesgos. Ha ocupado puestos de alta dirección en organizaciones de seguros de todo Estados Unidos y, más recientemente, fue presidente de Berkley North Pacific Group, un proveedor de seguros comerciales. Su experiencia en el sector y su compromiso con el servicio al cliente garantizarán que CIC siga siendo una presencia estable para sus clientes cuando más lo necesiten.

Church Publishing Incorporated

Fundada en 1918 como Church Hymnal Corporation, Church Publishing Incorporated (CPI)⁽³²⁾, publica materiales de culto y recursos oficiales para la Iglesia Episcopal, además de ser una editorial multifacética y proveedor del mercado ecuménico en general. Church Publishing Incorporated produce unos cincuenta (50) libros y recursos nuevos anualmente y administra una cartera de más de dos mil (2,000) publicaciones activas, muchas de ellas disponibles en el mercado mundial.

El compromiso de Church Publishing Incorporated para con la justicia social queda demostrado por sus más de 100 recursos relacionados con la justicia racial, las preocupaciones climáticas y medioambientales, y la equidad de género y para la comunidad LGBTQ. *Preaching Black Lives (Matter)* (*Predicar que las vidas negras importan*) de Gayle Fisher Stewart, que publicó Church Publishing International en julio de 2020, alcanzó el puesto número uno en la sección de ética en teología cristiana de Amazon.com. El primer audiolibro de la editorial, *Passionate for Justice (Apasionados por la justicia)* de Catherine Meeks y Nibs Stroupe (con prólogo de Stacey Abrams), está disponible para su descarga.⁽³³⁾ Además, bajo la dirección de un consejo asesor puesto en marcha en 2020, Church Publishing Incorporated está aumentando sus recursos en español para poder incluir aún más las diversas voces que componen la Iglesia.

En noviembre de 2020, el Church Pension Group nombró a Airié Stuart como Vicepresidenta Senior y Editora de Church Publishing Incorporated. La experiencia de la Sra. Stuart incluye puestos en editoriales comerciales y académicas. Antes de incorporarse a Church Publishing Incorporated, ocupó cargos ejecutivos en John Wiley & Sons, Simon & Schuster y HarperCollins y fue editora de Palgrave Macmillan. Reemplaza al Vicepresidente Senior Mark Dazzo, quien se jubiló del Church Pension Group en septiembre de 2020.

The Church Pension Fund y compañías filiales

The Church Pension Fund	Participantes
Plan de pensiones del clero	18,308
Plan de prestaciones definidas para los laicos	4,199
Plan de contribuciones definidas para los laicos	4,983

The Episcopal Church Medical Trust

Clérigos

Activos	3,971	}	38,738
Jubilados y cónyuges supervivientes	5,335		
Empleados laicos			
Activos	11,024	}	38,738
Jubilados y cónyuges sobrevivientes	2,622		
Familiares			
Activos (clérigos y empleados laicos)	12,904	}	
Jubilados (clérigos y empleados laicos)	2,882		

Church Life Insurance Corporation

Seguros de vida colectivos	22,280
Seguros de vida individuales	1,012
Rentas vitalicias	3,296

Las compañías de seguros de la Iglesia

La cantidad y porcentaje de iglesias y diócesis episcopales que le compran su seguro de propiedad y de accidentes a The Church Insurance Company of Vermont o a The Church Insurance Agency Corporation

Iglesias	5,846 / 90%
Diócesis	96 / 96%

Church Publishing Incorporated

Libros impresos	997
Suministros de la Iglesia	429
Recursos de educación cristiana	298
Libros electrónicos	906
Productos electrónicos	42

A partir del 30 de septiembre de 2020

JUNTA DE FIDEICOMISARIOS Y GOBIERNO DEL CHURCH PENSION FUND

El Church Pension Fund se rige de una junta de fideicomisarios con 25 miembros, 24 de los cuales son elegidos por la Convención General. El 25º fideicomisario, el Director Ejecutivo y Presidente del Church Pension Fund, es elegido por los miembros de su Junta de Fideicomisarios y ejerce sus funciones a voluntad de los mismos.

EL TRABAJO DE LA JUNTA DE FIDEICOMISARIOS DEL CHURCH PENSION FUND

Con aportaciones del equipo de liderazgo ejecutivo del Church Pension Group, la Junta del mismo toma decisiones críticas que afectan a la estrategia de inversión, a las pensiones y a otras prestaciones y servicios. Supervisa la dirección estratégica de un amplio y variado consorcio de empresas, al tiempo que garantiza que la solidez financiera de la organización se mantenga intacta.

La Junta del Church Pension Fund se beneficia del asesoramiento de líderes laicos y clérigos, así como de peritos administradores de inversiones, abogados, contadores y profesionales del ámbito empresarial y financiero. Al deliberar sobre sus decisiones, es esencial que la junta se exponga a los consejos más expertos y prudentes que la Iglesia tenga a su disposición. La complejidad del trabajo del Church Pension Group y los deberes jurídicos de cuidado y lealtad requieren que cada administrador esté informado y comprometido.

EL PROCESO ELECTORAL Y LA JUNTA ACTUAL DEL CHURCH PENSION FUND

De conformidad con las disposiciones de los Cánones de la Iglesia Episcopal, los diputados de la Convención General elegirán a 12 fideicomisarios, seleccionando entre la lista de candidatos propuesta por el Comité Permanente Conjunto sobre Nominaciones.

Seis fideicomisarios actuales - Kevin B. Lindahl, Abogado, Sandra Ferguson McPhee, Abogada., el Rvmo. Brian N. Prior, el Rvmo. Gregory H. Rickel, la Canóniga Anne M. Vickers, CFA, y la Rvda. Canóniga Dra. Sandye A. Wilson - fueron elegidos para sus primeros mandatos de seis años en la Convención General de 2015. Por lo tanto, siguen calificados y han aceptado postularse para la reelección en la próxima Convención General. En 2021 se retirarán de la Junta del Church Pension Fund los siguientes seis fideicomisarios, personas que han prestado su servicio fiel durante los dos sexenios consecutivos permitidos en los Cánones: Martha B. Alexander, EdD, el Rvmo. Thomas James Brown, la Muy Rvda. Tracey Lind, el Rvdo. Dr. Timothy J. Mitchell, Margaret A. Niles, Abogada y Sandra S. Swan, DHL.

La actual Junta del Church Pension Fund permanecerá como tal hasta que la Cámara de Diputados elija, y la Cámara de Obispos confirme, una nueva lista de fideicomisarios.

Junta de Fideicomisarios de Church Pension Fund	
<p>Periodos que terminan en 2021:</p> <p>Martha Bedell Alexander, EdD Ex Legisladora Cámara de Representantes del Estado de Carolina del Norte Charlotte, North Carolina</p> <p>El Rvmo. Thomas James Brown Presidente de la Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund Obispo, Diócesis Episcopal de Maine Portland, Maine</p> <p>La Muy Rvda. Tracey Lind Decana (jubilad), Trinity Cathedral Diócesis Episcopal de Ohio Cleveland, Ohio</p> <p>Kevin B. Lindahl, abogado* Director Ejecutivo Adjunto y Director Jurídico Fire and Police Pension Association de Colorado Denver, Colorado</p> <p>El Rvdo. Dr. Timothy J. Mitchell Rector, Church of the Advent Diócesis Episcopal de Kentucky Louisville, Kentucky</p> <p>Sandra F. McPhee, abogada* Law Offices of Sandra Ferguson McPhee Evanston, Illinois</p> <p>Margaret A. Niles, abogada Socia, K&L Gates LLP Seattle, Washington</p> <p>El Rvmo. Brian N. Prior* Vicepresidente de la Junta de Fideicomisarios de Church Pension Fund Obispo Asistente, Diócesis Episcopal de Olympia Obispo, Iglesia Episcopal de Minnesota (jubilado) Spokane Valley, Washington</p> <p>El Rvmo. Gregory H. Rickel* Obispo, Diócesis Episcopal de Olympia Seattle, Washington</p> <p>Sandra S. Swan, DHL Presidenta Emérita Beneficencia y Desarrollo Episcopales Chocowinity, North Carolina</p> <p>Canóniga Anne M. Vickers, CFA* Canóniga de Administración y Finanzas Diócesis Episcopal del Suroeste de Florida Parrish, Florida</p> <p>La Rvda. Canóniga Dra. Sandye A. Wilson* Decana Interina La Catedral de Todos los Santos St. Thomas, US Virgin Islands</p>	<p>Periodos que terminan en 2024:</p> <p>Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine, abogada Abogada, Law Office of Rosalie Simmonds Ballentine, P.C. St. Thomas, US Virgin Islands</p> <p>La Rvma. Dra. Diane M. Jardine Bruce Obispa Sufragánea, Diócesis Episcopal de Los Angeles Irvine, California</p> <p>El Muy Rvdo. Sam Candler Decano, The Cathedral of Saint Phillip Diócesis Episcopal de Atlanta Atlanta, Georgia</p> <p>El Rvmo. Clifton Daniel III Decano, The Cathedral Church of St. John the Divine New York, New York</p> <p>Delbert C. Glover, PhD Vicepresidente (jubilado) de DuPont Washington, Distrito de Columbia</p> <p>El Rvmo. Julio Holguín Obispo, Diócesis Episcopal de la República Dominicana (jubilado) Santo Domingo, República Dominicana</p> <p>Ryan K. Kusumoto Presidente y Director Ejecutivo Parents and Children Together Honolulu, Hawaii</p> <p>Canóniga Kathryn Weathersby McCormick Vicepresidenta de la Junta de Fideicomisarios de Church Pension Fund Canóniga de Administración y Finanzas (jubilada) Diócesis Episcopal de Mississippi Jackson, Mississippi</p> <p>Yvonne O'Neal Defensora de Justicia Social Consultora financiera jubilada New York, New York</p> <p>Solomon S. Owayda Socio Fundador de Mozaic Capital Advisors Boston, Massachusetts</p> <p>El Rvdo. Austin K. Rios Rector, Saint Paul's Within the Walls Asamblea de Iglesias Episcopales de Europa Roma, Italia</p> <p>Linda Watt Embajadora de EE. UU. (jubilada) Exdirectora de Operaciones de la DFMS Weaverville, North Carolina</p> <p>Mary Katherine Wold, abogada Directora General y Presidenta The Church Pension Fund New York, New York</p>
<p><i>*Fideicomisarios candidatos a reelección en 2021</i></p>	

CAMBIOS EN LA DIRECCIÓN EJECUTIVA DEL CHURCH PENSION GROUP

En abril de 2019, Ellen Taggart sucedió a Daniel Kasle como Vicepresidenta Ejecutiva y Directora de Finanzas del Church Pension Group. Antes de su nombramiento, la Sra. Taggart fue Vicepresidenta Senior de Planificación Estratégica y Administración de Proyectos de Church Pension Group. Anteriormente, fue Vicepresidenta Senior de Finanzas y Directora de Finanzas de Dun & Bradstreet, donde trabajó durante 17 años con empresas de Estados Unidos, Europa, América Latina y la región de Asia-Pacífico.

En abril de 2020, Theodore Elias Taggart sucedió a María Curatolo como como Vicepresidenta Ejecutiva y Directora General de Administración del Church Pension Group. En este puesto, el Sr. Elias es responsable de Recursos Humanos, Instalaciones/Servicios Generales y Sustentabilidad Corporativa. Antes de su nombramiento, ocupó el cargo de Vicepresidente de Desarrollo Organizacional del Church Pension Group. Antes de incorporarse al grupo en 2014, trabajó para TIAA-CREF, tras ocupar numerosos puestos de nivel de vicepresidente en JPMorgan Chase.

RESPUESTAS PARA LA CONVENCIÓN GENERAL

[Desinversión en Empresas de Combustibles fósiles y Reinversión en Energía Limpia \(Resolución 2018-A020\)](#)

...

Se resuelve, Que a la luz de esta declaración, que la Convención General ruegue al Church Pension Fund que tenga en cuenta el deseo de la Iglesia de invertir cada vez más en energía renovable y limpia; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite que Church Pension Fund facilite un informe que incluya un plan de sustentabilidad a la 80ª Convención General.

El Church Pension Fund ha sido y sigue siendo consciente del deseo de la Iglesia de invertir cada vez más en energías renovables y limpias. El Church Pension Fund ha investigado activamente las oportunidades de inversión vinculadas con la sustentabilidad y a las energías renovables/limpias, que se describen en el Informe de Sustentabilidad del la Resolución 2018-A020 que obra en cpg.org/2018A020.

[Crear un Grupo de Trabajo para Actualizar la Capacitación para una Iglesia Segura \(Resolución 2018-A048\)](#)

...

Se resuelve, Que esta 79a Convención General ordene al Consejo Ejecutivo que establezca un Grupo de Trabajo... para crear e implementar nuevos materiales de capacitación para una Iglesia Segura que se desarrollarán durante el próximo trienio...; y asimismo

Se resuelve, Que se solicite la colaboración del Church Pension Group para que también coordine su programa de capacitación junto con esta iniciativa, además de asignar a uno de sus miembros como parte del comité.

...

Se le asignó al Church Pension Group un puesto en el grupo de trabajo que autoriza esta resolución para crear e implementar nuevos materiales de capacitación para una Iglesia Segura que reflejen las Políticas Modelo de 2018, e incluyan temas especializados relacionados con los roles ministeriales y un plan para publicar, actualizar y supervisar este trabajo.

Con la ayuda del Church Pension Group, el grupo de trabajo definió el alcance del programa para una Iglesia Segura y ayudó a seleccionar el proveedor de la capacitación. Asimismo, el Church Pension Group colaboró con el grupo de trabajo en su esfuerzo de difusión y proporcionó orientación para el desarrollo del plan de estudios.

[Crear un Grupo de Trabajo sobre la Relación de la Iglesia Episcopal y el Church Pension Fund \(Resolución 2018-A060\)](#)

Se resuelve, Que la 79a Convención General invite al Consejo Ejecutivo y al Church Pension Fund a estudiar conjuntamente la relación histórica y actual de la Iglesia Episcopal y el Church Pension Fund para lograr una mayor claridad sobre sus respectivos roles, responsabilidades y autoridad, y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo y el Church Pension Fund emitan un informe conjunto sobre este estudio antes del 31 de diciembre de 2019.

El Consejo Ejecutivo y el Church Pension Fund crearon un grupo de trabajo para estudiar la relación histórica y actual de la Iglesia Episcopal y el Church Pension Fund con el fin de lograr una mayor claridad en sus respectivas funciones, responsabilidades y autoridad.

Los miembros del grupo de trabajo (cinco nombrados del Consejo Ejecutivo y cinco del Church Pension Fund) completaron el estudio y prepararon el informe solicitado a lo largo de 18 meses.

[Estudiar la Paridad entre las Pensiones de Laicos y Clérigos \(Resolución 2018-A237\)](#)

Se resuelve, Que la 79a Convención General inste al Church Pension Fund a informar sobre el estado actual de la paridad entre las pensiones de los empleados laicos y ordenados de la Iglesia, de los empleados nacionales y no nacionales de la Iglesia y de los empleados de la Iglesia con ingresos dispares...; y asimismo

Se resuelve, Que el Church Pension Fund considere modelos complementarios para el sistema de pensiones que beneficiarían a los empleados laicos y clérigos...; y asimismo

Se resuelve, Que se invite al Church Pension Fund a presentar sus conclusiones a la 80a Convención General.

Al formar su respuesta a la Resolución 2018-A237, el Church Pension Fund aprovechó los análisis que realizó en respuesta a las Resoluciones 2015-A181, Informe Sobre los Costos de las Prestaciones de Pensiones en Diócesis Extranjeras, y 2018-D045, Equidad de las Pensiones para los Empleados Laicos. El informe también incorpora las ideas que se recopilaron en casi 20 eventos de escucha organizados que organizó el Church Pension Group para determinar cómo lograr la equidad en las pensiones. Los eventos se llevaron a cabo desde mayo de 2019 hasta marzo de 2020 con miembros del clero, empleados laicos y otras partes interesadas. Los comentarios de los participantes contribuyeron a la elaboración del informe.

En su informe, que se publicará en 2021 y antes de la 80a Convención General, el Church Pension Fund propondrá modelos de pensiones complementarias que puedan abordar las disparidades entre las pensiones de los laicos y del clero mientras la Iglesia trabaja para lograr la paridad.

[Admitir a la Diócesis Episcopal de Cuba como una Diócesis de la Iglesia Episcopal \(Resolución 2018-A238\)](#)

...

Se resuelve, Que inmediatamente después del cierre de actividades de la 79a Convención General, los clérigos activos de la La Iglesia Episcopal de Cuba serán elegibles para participar en el futuro en el International Clergy Pension Plan (ICPP) y en sus planes relacionados, los cuales serán administrados por el Church Pension Fund (CPF) de conformidad con los términos del ICPP, y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General pida a la Iglesia Episcopal, junto con La Iglesia Episcopal de Cuba y otros posibles socios ministeriales, en consulta con el Church Pension Fund, que colaboren en un plan para financiar la obligación por servicio anterior al plan acumulada por el clero activo de La Iglesia Episcopal de Cuba.

...

El Church Pension Fund administra el Plan de Pensión del Clero Internacional (International Clergy Pension Plan, ICPP) y ha logrado inscribir en este plan al clero cubano que reúne los requisitos necesarios. En su papel de Registrador de Ordenaciones, el Church Pension Fund también registró su recepción canónica en la Iglesia Episcopal. Además, el Church Pension Fund solicitó y recibió las autorizaciones reglamentarias necesarias para empezar a pagar las prestaciones. Por último, el Church Pension Fund recibió de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera una parte importante de los fondos necesarios para acreditar el servicio pasado del clero calificado en Cuba.

En el próximo trienio, el Church Pension Fund continuará trabajando con la Diócesis de Cuba y la Rvma. Griselda Delgado del Carpio para ampliar las oportunidades educativas para que el clero calificado aprenda acerca del fondo y los beneficios que se proporcionan proporcionados el ICPP.

[Convocatoria para la Abogacía sobre el Impacto Medioambiental de parte de los Accionistas \(Resolución 2018-Co21\)](#)

Se resuelve, Que la 79a Convención General de la Iglesia Episcopal solicite al Comité del Consejo Ejecutivo sobre Responsabilidad Social Empresarial (CCSR), junto con el Church Pension Fund, que identifiquen 10 compañías dentro de nuestra cartera que impactan significativamente el medio ambiente y que inicie el compromiso de los accionistas para abogar por la inclusión de un experto en sustentabilidad en sus juntas directivas;

...

El Church Pension Fund utiliza su voz como accionista para promover cuestiones de sustentabilidad medioambiental en las empresas de su cartera de inversiones. Los temas de sustentabilidad medioambiental pueden presentar oportunidades y riesgos de inversión para el Church Pension Fund. En colaboración con el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo (CCSR), el Church Pension Fund se ha conectado con empresas para plantear el tema de contar con expertos en materia de sustentabilidad en la junta directiva y en la administración empresarial. Contar con personas en la directiva empresarial con los conocimientos necesarios en materia de sustentabilidad puede ayudar a identificar las oportunidades y los riesgos pertinentes. En la búsqueda de una estrategia de inversión socialmente responsable, el Church Pension Fund seguirá trabajando estrechamente con el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo (CCSR) para coordinar las prioridades compartidas.

La respuesta del Church Pension Fund para la Resolución 2018-Co21 se incluye en el Informe de Sustentabilidad 2018-A020 en cpg.org/2018A020.

[Garantizar la Disponibilidad de Múltiples Proveedores de Seguros \(Resolución 2018-Co23\)](#)

Se resuelve, Que la 79a Convención General solicite que Church Pension Group intente dejar a disposición al menos dos proveedores de seguros médicos en cada diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que en cualquier diócesis donde únicamente se cuente con un solo proveedor de seguro médico bajo el Church Pension Group Denominational Health Plan, y donde contar con un solo proveedor ocasionaría un impacto material negativo sobre los empleados de la diócesis, las congregaciones, nuevos reclutamientos o en el bienestar general, que la diócesis puedan buscar otras opciones de aseguramiento fuera del Denominational Health Plan.

Como parte de su estrategia más amplia para garantizar una cobertura adecuada y opciones para sus clientes, el Church Pension Group se compromete a ofrecer dos planes de seguro médico en cada diócesis. Contar con varios proveedores garantiza que las diócesis distribuidas geográficamente por todo Estados Unidos tengan un acceso adecuado a las prestaciones de salud.

[Recopilar Estadísticas sobre la Remuneración del Clero Según la Raza \(Resolución 2018-C029\)](#)

Se resuelve, Que la 79a Convención General ... instruya al Registrador de Ordenaciones que desarrolle e implemente una estrategia a fin de recopilar e informar datos sobre la remuneración de los clérigos de residencia canónica por raza ; y asimismo

Se resuelve, Que el Registrador de Ordenaciones presente ante el Consejo Ejecutivo su estrategia durante la reunión de primavera de 2019; y asimismo

Se resuelve, Que reconociendo el tiempo que se requiere para recopilar los datos, el “Informe de Remuneración del Clero de 2020” del Church Pension Group, así como los informes de los años subsiguientes, incluyan datos sobre la remuneración por raza.

[Recopilar Estadísticas Raciales y Étnicas Relacionadas con las Elecciones y el Clero Episcopales \(Resolución 2018-D005\)](#)

...

Se resuelve, Que la Convención General haga un llamado al Registrador de Ordenaciones para recabar datos sobre el clero por raza y etnia con el fin de mostrar las tendencias en la ordenación, utilización y remuneración por raza y etnia, e informar al respecto de manera amplia a través de medios electrónicos y de otros tipos.

[Incluir el Género en el Informe sobre la Remuneración del Clero \(Resolución 2018-D037\)](#)

...

Se resuelve, Que la Convención General pida al Church Pension Group, que basándose en el informe del Comité Especial de Acoso Sexual y Explotación de la Cámara de Diputados a la 79a Convención General y otros recursos pertinentes, amplíe su Informe sobre la Remuneración del

Clero para incluir una mayor especificidad en relación con la identidad de género, reuniendo en un solo informe la información más detallada posible, dentro de los límites de las normas y leyes de privacidad aplicables; y asimismo

...

Se resuelve, Que el Church Pension Group informará los cambios al Informe sobre la Remuneración del Clero en la reunión del Consejo Ejecutivo de la primavera de 2019.

En la 79a Convención General se aprobaron tres resoluciones en las que se pedía que el Church Pension Group, actuando como Registrador de Ordenaciones, recopilara datos relacionados con nuevas categorías demográficas. Específicamente, las Resoluciones 2018-C029, 2018-D005 y 2018-D037 solicitaron que el Church Pension Group recopilara datos sobre raza, etnia e identidad de género e incluyera tales datos en sus informes relacionados con la remuneración, las ordenaciones y la utilización. Las Resoluciones 2018-C029 y 2018-D037 también solicitaron que el Church Pension Group incluyera estas categorías demográficas en su Informe Anual Sobre la Remuneración del Clero y que se informara acerca de las diferencias en la remuneración con un mayor nivel de detalle.

El Church Pension Group acogió las recomendaciones. En consulta con el Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal, el Church Pension Group estableció un mecanismo para recopilar información sobre la raza, la etnia y la identidad de género de forma que se salvaguardara la confidencialidad de los datos del clero y que fuera fácilmente accesible. El Church Pension Group también acordó incluir la orientación sexual como un punto de datos adicional que sería recopilado por el Registrador de Ordenaciones, para ayudar a cumplir con las solicitudes de estadísticas de la resolución 2018-D069, Recopilar Datos de Utilización y Remuneración del Clero LGBT.

La recopilación de datos comenzó en julio de 2020 y sigue en curso.

El Church Pension Group tiene previsto publicar el Informe sobre la Remuneración del Clero Episcopal de 2020 con nuevas estadísticas de raza, etnia e identidad de género en 2021, cumpliendo con las peticiones de las Resoluciones 2018-C029 y 2018-D037. El Church Pension Group también publicará un informe en 2021 acerca de las tendencias de las ordenaciones, la utilización y la remuneración, que cumplirá con las peticiones de la 2018-D005.

[Estudiar la Equidad en los Planes de Pensiones de Clérigos y Laicos \(Resolución 2018-D045\)](#)

...

Se resuelve, Que se le pida al Church Pension Fund que estudie los pasos necesarios para proporcionar equidad en los planes de pensión de los empleados laicos y ordenados de la Iglesia ... y que se comparen los posibles planes resultantes con los beneficios de pensión que se ofrecen en organizaciones comparables fuera de la Iglesia, y se informe sobre los resultados de dicho estudio al Consejo Ejecutivo antes del 1º de julio de 2020, para su comunicación a la Iglesia en general, incluida, entre otros, la 80a Convención General.

Al formar su respuesta a la Resolución 2018-Do45, el Church Pension Fund comparó la preparación para la jubilación de los participantes de planes de prestaciones definidas del Church Pension Fund —Plan de Pensión para Integrantes del Clero (Clergy Pension Plan) del Church Pension Fund y Plan de Prestaciones Definidas para Laicos de la Iglesia Episcopal—, así como el Plan de Jubilación de Contribución Definida para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal. Las ideas que se recopilaron en casi 20 eventos de escucha organizados por Church Pension Group para determinar cómo lograr la equidad en las pensiones también ayudaron a integrar el informe. Los eventos se llevaron a cabo desde mayo de 2019 hasta marzo de 2020 con miembros del clero, empleados laicos y otras partes interesadas en reuniones que organizaron la Iglesia y el Church Pension Group, así como con seminaristas. La Encuesta de Preparación para la Jubilación para Laicos que patrocinó el Church Pension Group en 2018 proporcionó detalles adicionales de respaldo.

El resumen del informe que se encuentra en cpg.org/2018Do45 analiza las proporciones de sustitución de ingresos de los participantes del plan; compara los posibles planes con las prestaciones de jubilación que ofrecen organizaciones comparables ajenas a la Iglesia; y presenta consideraciones para que los planes de pensiones sean más equitativos.

[Evaluar las Políticas y Prácticas de las Reuniones en lo Concerniente al Uso Indebido del Alcohol \(Resolución 2018-Do59\)](#)

Se resuelve, **Que la 79 Convención General:**

...

3. recomiende que CREDO desarrolle un componente del programa para que los participantes exploren su relación con el alcohol y el uso indebido de sustancias y otras formas de adicción.

...

El Church Pension Group pidió a los profesores del CREDO que incorporaran información sobre el abuso del alcohol, el abuso de sustancias y otras adicciones en sus presentaciones. Estas cuestiones se debaten en los plenos, los talleres y las consultas individuales del CREDO. Cada conferencia incluye varias juntas de Doce Pasos como parte del programa estándar. En septiembre de 2018 el Church Pension Group celebró una conferencia de Affinity CREDO para Clérigos en Recuperación, la cual se repetirá al menos cada cinco años.

Notas finales

- (1) Inversión Socialmente Responsable, Church Pension Group, cpg.org/SRI
- (2) Videos sobre la Inversión Socialmente Responsable: Casos prácticos de inversión de impacto positivo (Positive Impact Investing Case Studies), Church Pension Group, cpg.org/SRIvideos
- (3) Observaciones e Ideas (Insights & Ideas), Church Pension Group, cpg.org/Insights&Ideas
- (4) Plan de Pensiones para Integrantes del Clero del Church Pension Fund (Clergy Pension Plan), Church Pension Fund, cpg.org/cpp
- (5) Plan de Ahorro para la Jubilación de la Iglesia Episcopal (The Episcopal Church Retirement Savings Plan, RSVP), Church Pension Group, cpg.org/RSVP
- (6) Plan de Pensión del Clero Internacional del Church Pension Fund (Church Pension Fund International Clergy Pension Plan, ICPP), Church Pension Fund, cpg.org/ICPP
- (7) Las diócesis no nacionales de la Iglesia Episcopal son Colombia, Cuba, Ecuador Central, Ecuador Litoral, Haití, Honduras, Puerto Rico, República Dominicana, Taiwán, Venezuela y las Islas Vírgenes (sólo británicas). Las diócesis de la Iglesia Anglicana de la Región Central de América (IARCA) son Costa Rica, El Salvador, Guatemala, Nicaragua y Panamá.
- (8) Plan de Prestaciones Definidas para Laicos de la Iglesia Episcopal (The Episcopal Church Lay Employees' Defined Benefit Plan), Church Pension Group, cpg.org/layDBplan
- (9) Plan de Jubilación de Contribución Definida para Empleados Laicos de la Iglesia Episcopal (The Episcopal Church Lay Employees' Defined Contribution Retirement Plan), Church Pension Group, cpg.org/layDCplan
- (10) Informe Anual del Plan de Salud Confesional (Denominational Health Plan) 2019, Church Pension Group, cpg.org/dhp-annual-report
- (11) Previsión de aumento de las primas de los planes de salud: Informe de Aon plc sobre las tendencias médicas mundiales en 2020, aon.com
- (12) Fondo de Asistencia Médica, Church Pension Group, cpg.org/FMA
- (13) Ajuste por el Costo de Vida (Cost-of-Living Adjustment, COLA), Church Pension Group, cpg.org/COLA
- (14) Informe del Church Pension Fund en respuesta a la Resolución 2015-A181, Estudio de los Costos de las Prestaciones de Pensiones en Diócesis Extranjeras, Church Pension Fund, cpg.org/2015A181
- (15) Sitio web en español del Church Pension Group, cpg.org/espanol
- (16) Informe del Church Pension Fund en respuesta a la Resolución 2018-A237, Estudiar la Paridad entre las Pensiones de Laicos y Clérigos, Church Pension Fund
- (17) Informe del Church Pension Fund en respuesta a la Resolución 2018-D045, Estudiar la Equidad entre los Planes de Pensiones de Laicos y Clérigos, Church Pension Fund, cpg.org/2018D045
- (18) Investigación y Estadística (Research & Data), Church Pension Group, cpg.org/research
- (19) Matthew Price, PhD, Investigación y Estadística (Research & Data), Church Pension Group, cpg.org/price

- (20) Catherine Meeks, PhD, y el Rvdo. Nibs Stroupe, charla y firma de libros, Church Pension Group, cpg.org/Meeks-StroupeCPI
- (21) Rvdo. Len Freeman y Rvda. Lindsay Freeman, Capellanes de Jubilados de la Diócesis de Minnesota, con el tema de la prestación de atención pastoral durante la pandemia, Church Pension Group, <http://bit.ly/NewConnectionsCPG>
- (22) Roger Saylor, Director de Inversiones del Church Pension Group: Market Volatility-A Fact of Life (Volatilidad del mercado; un hecho de la vida), Church Pension Group, <http://bit.ly/MarketVolatilityCPG>
- (23) Centro de Recursos de COVID-19, Church Pension Group, cpg.org/COVID19
- (24) Informe sobre la Remuneración del Clero en 2019, versión interactiva, Church Pension Group, cpg.org/compensation2019
- (25) Centro de Aprendizaje para el Clero Activo, Church Pension Group, cpg.org/active-clergy/learning/
- (26) YouTube, Church Pension Group, youtube.com/ChurchPensionGroup
- (27) Instagram, Church Pension Group, instagram.com/churchpension
- (28) Twitter, Church Pension Group, twitter.com/ChurchPension
- (29) LinkedIn, Church Pension Group, linkedin.com/company/church-pension-group
- (30) Facebook, Church Pension Group, facebook.com/ChurchPension
- (31) The Church Insurance Companies, cpg.org/CIC
- (32) Church Publishing Incorporated, churchpublishing.org/
- (33) *Passionate for Justice: Ida B. Wells as Prophet for Our Time* (Apasionados por la Justicia; Ida B. Wells como Profeta para Nuestros Tiempos), por Catherine Meeks y Nibs Stroupe, Church Publishing Incorporated, churchpublishing.org

JUNTA DE FIDEICOMISARIOS DEL SEMINARIO TEOLÓGICO GENERAL DE LA IGLESIA EPISCOPAL (GENERAL THEOLOGICAL SEMINARY OF THE EPISCOPAL CHURCH)

Miembros

El Rvmo. Rev. Robert Wright, <i>Presidente</i>	Atlanta, IV	2022
La Rvda. Ellen Tillotson, <i>Primero Vicepresidenta</i>	Connecticut, I	2023
El Rvmo. Kevin Brown, <i>Segundo Vicepresidente</i>	Delaware, III	2021
El Rvdo. Sam Tallman, <i>Tesorero</i>	Southwest Florida, IV	2022
El Muy Rvdo. Tommy Dillon, <i>Secretario</i>	Louisiana, IV	2021
La Rvda. Hannah Atkins	Texas, VII	2022
Sr. Michael Braxton	Pittsburgh, III	2021
Sr. Todd Corbin	New Jersey, II	2023
La Rvda. Molly Dale Smith	Tennessee, IV	2021
Sr. Scott Evenback	California, VIII	2022
Sr. E. Bruce Garner	Atlanta, IV	2021
El Rvmo. Daniel Gutiérrez	Pennsylvania, III	2021
El Rvmo. Michie Klusmeyer	West Virginia, III	2023
El Rvdo. Dr. T. James Kodera	Massachusetts, I	2021
El Rvmo. Steven Miller	Milwaukee, V	2021
La Rvda. Margaret Ann Muncie	North Carolina, IV	2021
Sr. Robert Rollman	New York, II	2022
Sr. John Sargent	New York, II	2022
El Rvmo. Stacy Sauls	Lexington, IV	2022
La Rvda. Dra. Ellen Sloan	Newark, II	2022
Sra. Dianne Audrick Smith	Ohio, V	2021
El Rvmo. William Stokes	New Jersey, II	2022
Sr. Richard Strup	Chicago, V	2021
El Rvdo. Canónigo John Thompson-Quarty	Atlanta, IV	2023
El Rvdo. Dr. R. Scott White	Western North Carolina, IV	2022
Sr. Dale C. Christensen, Jr., <i>Canciller, Ex Officio</i>		
El Rvdo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
El Rvmo. Andrew Dietsche, <i>Ex Officio</i>	New York, II	
El Muy Rvdo. Dr. Michael Delashmutt, <i>Decano Interino & Presidente, Ex Officio</i>	Milwaukee, V	
El Rvdo. Canónigo Dr. Charles K. Robertson, <i>Ex Officio</i>	Arizona, VIII	
La Rvda. Marguerite Steadman, <i>Ex Officio</i>	Maine, I	

Mandato

Declaración de la Misión: educar y formar líderes laicos y ordenados para la iglesia en un mundo cambiante. Adoptado, Junta de Fideicomisarios, 1999; ratificado el 23 de octubre de 2015 y el 15 de mayo de 2019

Resumen del Trabajo

Narrativa

El Seminario Teológico General, que se estableció por resolución en 1817, fue el primer seminario de la Iglesia Episcopal y es el único seminario fundado por la Convención General. En 1827, el Seminario General se trasladó a su ubicación actual en un terreno agrícola que donó Clement Clarke Moore, que era feligrés de Trinity Wall Street. El establecimiento del Seminario General dio origen al vecindario de Chelsea, que actualmente es uno de los más efervescentes de la ciudad de Nueva York. Fue decisión explícita de la Convención que el Seminario estuviera en Nueva York, y su ubicación sigue siendo un aspecto esencial de su carácter y misión. El seminario define su ethos como urbano, anglicano, benedictino y contextual.

Desde 2018, hemos identificado y enfocado cuatro pilares estratégicos para fortalecer nuestra misión. Primero, perfeccionar los programas de ordenación para responder a las necesidades cambiantes de la iglesia y del mundo. El segundo pilar consiste en desarrollar programas de titulación y certificación centrados en la vocación que sean útiles para la iglesia y el mundo en general. Tercero, el seminario busca y adopta asociaciones y afiliaciones mutuamente beneficiosas de todo tipo. El cuarto y último pilar consiste en participar en una iniciativa de donaciones importantes para la preservación y renovación de la Capilla del Buen Pastor, así como iniciativas para dotar becas, programas y puestos de profesorado.

En los últimos cuatro años (2018-2022), el Seminario General eliminó su déficit estructurado de US\$3 millones anuales y toda la deuda. El seminario ha mantenido un presupuesto equilibrado y la dotación ha crecido de forma constante. La tasa de retiro ha seguido disminuyendo, situándose ahora en el 4.9%. Las donaciones anuales siguen siendo sólidas.

Después de recibir la reacreditación (sin anotaciones) en 2017, hemos perfeccionado continuamente el plan de estudios para atraer tanto a los estudiantes laicos como a los de la vía de la ordenación y a los estudiantes interesados en la educación ministerial avanzada. Hemos diseñado, recibido la acreditación y lanzado con éxito dos nuevas titulaciones: la Maestría en Artes del Ministerio (2018) y el Doctorado del Ministerio (2019).

Con el fin de desarrollar un Consejo de Administración comprometido y activo, hemos conseguido reducir su cantidad de miembros de 42 a menos de 30. La asistencia a las reuniones y el compromiso con la vida del seminario aumentan constantemente.

La participación de los exalumnos ha aumentado, gracias a la revitalización del Comité Ejecutivo de Exalumnos. El enfoque emergente de los eventos y el compromiso de los exalumnos “dirigidos por voluntarios y apoyados por el personal” se está afianzando. Un ejemplo es la celebración de “50 años de mujeres en la General” en el curso 2021-2022 (conmemorando el 50 aniversario de la matriculación de mujeres en los programas de grado). Este importante hito se conmemorará con eventos e iniciativas clave del seminario que celebran las contribuciones duraderas de las mujeres y las personas no binarias al seminario y a la Iglesia.

En respuesta a nuestra creciente conciencia del racismo sistémico e institucionalizado, hemos dado varios pasos en la dirección correcta. Bajo la dirección de Michael Battle, el Centro Desmond Tutu ha ampliado su papel en la comunidad del seminario de diversas maneras, incluido el enfoque perfeccionado de la capacitación antirracista en toda la comunidad. Estas capacitaciones han incorporado la metodología de Ubuntu Circle y el trabajo de Willie James Jennings, en particular *After Whiteness: An Education in Belonging*.

Al comienzo de la pandemia de COVID-19, el seminario se orientó hacia la enseñanza a distancia, incorporando prácticas, tecnologías y pedagogías que ya estaban en marcha. No sin pequeños desafíos, la destreza del profesorado y la paciencia de nuestros alumnos ayudaron al seminario a reconocer más plenamente el valor de un modelo híbrido de educación, algo que pretendemos desarrollar más plenamente a medida que nos adentramos en el futuro.

Como reflejo de nuestro tercer pilar estratégico (“Asociaciones y Afiliaciones”), el seminario se ha beneficiado de varias iniciativas financiadas por Lilly Endowment que han fomentado importantes formas de colaboración. A partir de 2020, el seminario fue colaborador fundador con la Diócesis Episcopal de Nueva York en “Episcopal Futures”, un proyecto de iniciativa de “Congregaciones prósperas” de un millón de dólares financiado por la Fundación Lilly. “Episcopal Futures” es un enfoque basado en la congregación para la revitalización misionera guiada por el plan de estudios del Camino del Amor.

A principios de 2021, mientras el Seminario estaba en conversaciones sobre la colaboración con el Seminario Teológico de Virginia, ambas escuelas obtuvieron con éxito el financiamiento de la Fase 1 de la iniciativa “Pathways for Tomorrow” de Lilly Endowment, que se utilizará para catalizar los esfuerzos en curso hacia una colaboración no competitiva y estratégica entre los dos seminarios históricos. Esta relación se basa en una larga historia de trabajo compartido que incluye el TryTank, eventos y seminarios de educación continua coordinados y planes de prueba para una cantidad limitada de cursos compartidos en el año académico 2021/22.

En la 199ª ceremonia de graduación del Seminario, el 19 de mayo de 2021, celebramos la conclusión del mandato de 8 años del Rev. Kurt Dunkle como decano y presidente. Su liderazgo desempeñó un papel importante en la estabilidad institucional, sentando una base sólida a partir de la cual se puede escribir el siguiente capítulo de la historia del Seminario. El Rvdo. Dr. Michael W. DeLashmutt, Vicepresidente y Decano de Asuntos Académicos del Seminario y Profesor Asociado de Teología Sagrada, fue llamado por el consejo de administración para servir como Decano y Presidente interino durante los próximos dos años.

Comenzamos este trienio con la claridad de visión de ser un seminario para todo el pueblo de Dios, dinamizado por nuestro ethos anglicano, benedictino, urbano y contextual, y equipado para vivir fielmente nuestra misión de educar y formar líderes para la Iglesia en un mundo cambiante.

El Rvmo. Robert Wright
Obispo de Atlanta y Presidente de la Junta de Fideicomisarios

El Muy Rvdo. Dr. Michael W. DeLashmutt
Decano y Presidente en funciones

TRIBUNAL DE REVISIÓN

Miembros

Sra. Laura Russell, <i>Presidenta</i>	Newark, II	2021
El Rvmo. John C. Bauerschmidt	Tennessee, IV	2021
Sr. Julian M. Bivins, Jr.	Virginia, III	2021
Sra. Karen Clopton	California, VIII	2021
Sra. Sharon Henes	Milwaukee, V	2021
La Rvma. Carlye Hughes	Newark, II	2021
La Rvda. Lisa Kirby	East Carolina, IV	2021
La Rvda. Gayle McCarty	West Tennessee, IV	2021
La Rvda. Tracie Middleton	The Episcopal Church in North Texas, VII	2021
La Rvda. C. Suzanne Mollison	Oklahoma, VII	2021
La Rvma. Gretchen Rehberg	Spokane, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo Brian Grieves	Northwestern Pennsylvania, III	2021
Sra. Brunilda Rodríguez Vélez	Puerto Rico, IX	2021
El Ilmo. William Vodrey	Ohio, V	2021
El Rvdo. Christopher Wendell	Massachusetts, I	2021
El Rvmo. José McLoughlin, <i>Obispo Suplente</i>	Western North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Chip Whitacre, <i>Clérigo Suplente</i>	Minnesota, VI	2021
Sr. James Hunt, <i>Laico Suplente</i>	Montana, VI	2021

Representación en la Convención General

Los Diputados Sharon Henes y Christopher Wendell tienen autorización para recibir enmiendas menores para este informe.

Mandato

Canon IV.5.4. a, b y c enmendado

Sec. 4. Habrá un tribunal que se denominará Tribunal de Revisión, con potestad para recibir y fallar sobre las apelaciones de los Paneles de Audiencia de las Diócesis pertenecientes a la Provincia, según

lo dispuesto en el Canon IV.15 y para determinar asuntos de jurisdicción, de la manera dispuesta en el Canon IV.19.5.

a. El Tribunal de Revisión estará compuesto por: (i) Tres (3) Obispos; seis (6) Miembros del Clero que incluirán no menos de dos (2) Presbíteros y no menos de dos (2) Diáconos; y dos seis (6) laicos; y (ii) un (1) Obispo, un (1) Presbítero o Diácono, y un (1) laico para servir como suplentes según se dispone más adelante. No más de dos (2) deberán residir canónicamente en la misma Diócesis que cualquier otro Presbítero o Diácono y cada laico, bien sea miembro o suplente, deberá residir en una Diócesis diferente de cualquier otro laico. Los Presbíteros, Diáconos y laicos serán o habrán sido miembros de las Juntas Disciplinarias de sus respectivas Diócesis.

b. Los Obispos en el Tribunal de Revisión serán elegidos por la Cámara de Obispos. Uno de los Obispos en el Tribunal de Revisión se elegirá de las Provincias I, II o III; uno de los Obispos se elegirá de las Provincias IV, V o VI; y uno de los Obispos se elegirá de las provincias VII, VIII o IX. Los miembros clérigos y laicos y suplentes del Tribunal de Revisión serán elegidos por la Cámara de Diputados por un período de tres años, de modo que un tercio de los miembros del clero y un tercio de los miembros laicos procedan de la Provincia I, II, o III; un tercio de la Provincia IV, V o VI; y un tercio de la Provincia VII, VIII, IX. El Tribunal de Revisión elegirá a un presidente de entre sus miembros. El Presidente será un Presbítero, Diácono o Laico.

c. Las personas nombradas para integrar el Tribunal de Revisión continuarán sirviendo en él hasta que se hayan elegido a sus respectivos sucesores, salvo en caso de fallecimiento, renuncia o negativa a servir en él. Los miembros del Tribunal de Revisión que actualmente están designados para un panel continuarán en ese panel hasta que se haya completado su trabajo.

Resumen del Trabajo

Reuniones

El Tribunal fue organizado en noviembre de 2019 por el Consejo Ejecutivo. El Tribunal se reunió en persona del 2 al 4 de diciembre de 2019 en Chicago, Illinois. Posteriormente nos reunimos a través de la plataforma de video Zoom el 14 de octubre de 2020 y el 21 de diciembre de 2020.

No se remitió ninguna resolución al Tribunal para su revisión.

Resumen del Trabajo

Nuestro primer encuentro, del 2 al 4 de diciembre de 2019, consistió en una capacitación de tres días. El Tribunal también eligió un Presidente. También determinó que debería tener un Vicepresidente (en caso de que el presidente no pueda actuar), que el Tribunal se beneficiaría de tener un reglamento interno, y que se beneficiaría de tener un sitio web para la información del Tribunal.

Durante el año siguiente, el Tribunal redactó y aprobó las Reglas de Procedimiento del Tribunal de Revisión. Eligió un Vicepresidente. Se creó una cuenta de correo electrónico para el Presidente del Tribunal de Revisión (court@episcopalchurch.org) para la presentación de documentos. Por último, se revisaron los Cánones de la Iglesia Episcopal, se comentaron posibles enmiendas para facilitar mejor nuestro trabajo y aclarar más el papel del Tribunal de Revisión y se prepararon resoluciones para lograr esos propósitos.

Durante este trienio no se presentó ningún asunto ante el Tribunal.

Actualmente, el Tribunal continuará trabajando en un sitio web basado en Internet para difundir información para el Tribunal de Revisión, tal y como exigen los Cánones, y seguirá revisando los cánones en lo que respecta a nuestro trabajo.

Resoluciones propuestas

A074 Resolución por la que se Modifica el Canon III.11.8.a Disposición sobre las Objeciones Escritas a la Elección de un Obispo Diocesano

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80a Convención General modifique el Canon III.11.8.a de la siguiente manera:

En un plazo de diez días a partir de la elección de un Obispo, un Obispo Coadjutor o un Obispo Sufragáneo en una Convención Diocesana, un número de delegados que constituyan no menos de un diez por ciento de los delegados electores en la votación final, podrá inscribir por escrito sus objeciones al proceso electivo ante el Secretario de la Convención, señalando detalladamente las supuestas irregularidades. En un plazo de diez días de haber recibido las objeciones, el Secretario de la Convención enviará copias de las mismas al Obispo, al Canciller y al Comité Permanente de la Diócesis, y al Obispo Presidente, quien solicitará al Tribunal de Revisión de la Provincia a la cual pertenece la Diócesis que investigue la demanda. El Tribunal de Revisión podrá solicitar la opinión del Obispo diocesano, del Canciller, del Comité Permanente y de cualquier otra persona dentro de la

Diócesis a la cual fue elegido el Obispo. En un plazo de treinta de haber recibido la solicitud, el Tribunal de Revisión enviará un informe escrito de sus hallazgos al Obispo Presidente, y éste remitirá una copia del informe, en un plazo de quince días, al Obispo de la Diócesis, al Canciller, al Comité Permanente y al Secretario de la Convención de la Diócesis electora. El Secretario enviará una copia del informe a cada uno de los delegados que hayan inscrito sus objeciones al proceso electoral.

EXPLICACIÓN

La enmienda propuesta elimina el lenguaje residual que se refiere al Tribunal Provincial, que según el Canon IV es ahora el Tribunal de Revisión de toda la Iglesia, por lo que no es apropiado mencionar a la Provincia.

A075 Resolución que Modifica el Canon IV.5.4 Disposición para el Tribunal de Revisión

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General modifique el Canon IV.5.4 para incluir una sección j. de la siguiente manera:

j. El Tribunal de Revisión podrá prorrogar por causa justificada los plazos establecidos en los Cánones del Tribunal de Revisión.

EXPLICACIÓN

Existen circunstancias ajenas a la voluntad de la persona que pueden hacer que no se cumpla un plazo (por ejemplo, el fallecimiento o la incapacidad del abogado). Esta resolución permite que el Tribunal de Revisión amplíe los plazos debido a tales circunstancias en lugar de denegar la ayuda por no haber presentado la solicitud a tiempo.

A076 Resolución que Modifica el Canon IV.15.2 Disposición para presentar un Aviso de Apelación

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General modifique el Canon IV.15.2 de la siguiente manera:

Dentro de los cuarenta (40) días siguientes a que el Panel de Audiencia emita una Orden, el Demandado o el Abogado de la Iglesia podrá apelarla al Tribunal de Revisión mediante un aviso por escrito de su apelación al Obispo Diocesano, con copia al presidente del Panel de Audiencia y ~~de la Provincia~~ *al Presidente del Tribunal de Revisión*. El aviso de la apelación será firmado por el abogado del Demandado o por el Abogado de la Iglesia, e incluirá una copia de la Orden que se apela, estableciéndose además los motivos de la apelación.

EXPLICACIÓN

El aviso al Presidente de la Provincia tenía sentido cuando teníamos tribunales provinciales. Ahora que tenemos un solo Tribunal de Revisión, el Presidente de ese Tribunal debería ser la persona que reciba la notificación de todas las apelaciones.

A077 Resolución que Modifica el Canon IV.15.3 Disposición para presentar un Aviso de Apelación del Obispo Diocesano

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General modifique el Canon IV.15.3 de la siguiente manera:

Cualquier Orden de un Panel de Audiencia que indique que el Demandado no cometió una Ofensa vinculada a cuestiones de Doctrina, Fe o Culto de la Iglesia, podrá ser apelada por el Obispo Diocesano si es que lo solicitan por escrito por lo menos otros dos Obispos Diocesanos de otras diócesis de la Provincia que no sean miembros del Tribunal de Revisión. Tal apelación se remitirá únicamente a cuestiones de Doctrina, Fe o Culto de la Iglesia, y no tendrá por finalidad revocar lo decidido por el Panel de Audiencia respecto a que no se cometieron otras Ofensas. De acuerdo con esta sección, para que un Obispo Diocesano pueda presentar una apelación, deberá entregar una copia de ésta al Demandado, al Abogado de la Iglesia, al presidente del Panel de Audiencia y el de la ~~Provincia~~ *Presidente del Tribunal de Revisión* dentro de los cuarenta días posteriores a que el Obispo Diocesano recibiera la Orden del Panel de Audiencias.

EXPLICACIÓN

El aviso al Presidente de la Provincia tenía sentido cuando teníamos tribunales provinciales. Ahora que tenemos un solo Tribunal de Revisión, el Presidente de ese Tribunal debería ser la persona que reciba la notificación de todas las apelaciones.

JUNTA DISCIPLINARIA PARA OBISPOS

Miembros

La Rvma. Catherine Waynick, <i>Convocanta</i>	Eastern Michigan, V	2021
El Ilmo. Joseph Alarid	Rio Grande, VII	2024
El Rvmo. Mark Bourlakas	Southwestern Virginia, III	2024
La Rvma. Jennifer Brooke-Davidson	Virginia, III	2024
El Rvmo. Wendell Gibbs	Michigan, V	2024
La Rvma. Dena Harrison	Texas, VII	2024
El Rvmo. Dorsey F. Henderson, Jr.	Florida, IV	2021
El Rvmo. A. Robert Hirschfeld	New Hampshire, I	2024
La Rvda. Canóniga Suzann Holding	Chicago, V	2021
El Rvmo. Herman Hollerith, IV	Southern Virginia, III	2024
El Rvmo. Michael Buerkel Hunn	Rio Grande, VII	2021
El Rvmo. W. Nicholas Knisely	Rhode Island, I	2021
El Rvdo. Erik Larsen	Rhode Island, I	2021
La Rvda. Mally Ewing Lloyd	Massachusetts, I	2024
Dra. Melissa Perrin	Chicago, V	2024
Sr. Marcellus Smith	Alabama, IV	2021
El Rvdo. Alistair So	Maryland, III	2024
Sra. Deborah Stokes-Wayne	Southern Ohio, V	2021
La Rvda. Irene Tanabe	Hawaii, VIII	2024

Agradecimientos:

El Rvmo. Todd Ousley sirve como Gestor de la Junta Disciplinaria.

Estos términos de servicio continuarán hasta que la próxima Convención General tenga la oportunidad de elegir una clase de miembros para reemplazar al grupo saliente de 2021.

Mandato

Canon IV.17.3-5

Sec. 3.

Por el presente se establece la Junta Disciplinaria para Obispos como un tribunal de esta Iglesia que tenga jurisdicción sobre asuntos de disciplina de los Obispos; para atender las apelaciones de los Obispos ante la imposición de restricciones al ejercicio de su ministerio o ante la imposición de Suspensiones Administrativas; y, para determinar asuntos de jurisdicción tal como se indica en el Canon IV.19.5. La Junta Disciplinaria para Obispos estará compuesta por diez (10) Obispos elegidos por la Cámara de Obispos en una reunión ordinaria de la Convención General y cuatro (4) Presbíteros o Diáconos y cuatro (4) laicos elegidos por la Cámara de Diputados. Todos los laicos elegidos o nombrados para servir serán comunicantes adultos confirmados de gran estima. Los miembros de la Junta servirán por períodos escalonados de seis (6) años, con términos de la mitad de los obispos y la mitad de los laicos, sacerdotes y diáconos que vencerán colectivamente cada tres (3) años.

Una vacante entre los Obispos miembros será llenada por el Obispo Presidente con el consejo y consentimiento de los Obispos miembros del Consejo Ejecutivo. El Presidente de la Cámara de Diputados deberá llenar una vacante entre los laicos, Presbíteros o Diáconos con el consejo y consentimiento de los laicos, Presbíteros y Diáconos miembros del Consejo Ejecutivo. A menos que sean elegidos o designados para cubrir el resto de un término no vencido, cada miembro servirá desde el primer día de enero siguiente al levantamiento de la Convención General en la que fue elegido el miembro, hasta el último día de diciembre del sexto año natural siguiente a la elección y hasta que el sucesor del miembro sea elegido y califique; sin embargo, no habrá ningún cambio en la composición de ningún Panel de Audiencia mientras un asunto esté pendiente sin resolver ante el Panel de Audiencia.

Sec. 4. Dentro de los sesenta días siguientes a cada Convención General, la Junta se reunirá para elegir un presidente para el trienio próximo. El presidente será un Obispo. Si no hubiera un presidente, el Obispo con mayor antigüedad por consagración desempeñará las funciones de presidente.

Sec. 5. El Panel de Conferencia constará de tres Obispos, un Presbítero o Diácono y un laico. El Panel de Audiencia constará de tres Obispos, un Presbítero o Diácono y un laico; la excepción será que el Panel de Audiencia para la Ofensa que se especifica en el Canon IV.4.1.h.2(h)(2) referente a Ofensas de Doctrina únicamente contará con cinco Obispos.

Resumen del Trabajo

Celebramos varias sesiones de formación por teléfono y en línea, en particular para el trabajo de los Páneos de Conferencia y Audiencia.

Al comenzar los trabajos de la Junta en 2018, aún se estudiaba el caso relativo al Obispo J. John Bruno (Los Ángeles). El Panel de Audiencia terminó su trabajo, y el 26 de diciembre de 2018, emitió una Orden para afirmar una Sentencia de Suspensión por un período de tres años, retroactiva a agosto de 2017, durante el cual el Obispo. Bruno no debía funcionar de ninguna manera como Obispo de la Iglesia Episcopal.

Otros asuntos tratados por la Junta durante este trienio son el caso del Obispo. William Love (Albany), cuyo ministerio había sido restringido por el Obispo Presidente a partir del 1 de enero de 2019. Se alcanzó un Acuerdo que fue aprobado por la Junta Disciplinaria el 21 de octubre de 2020. El Obispo Love renunció a su jurisdicción el 1 de febrero de 2021, tras un permiso sabático en enero del mismo año.

En julio de 2020 se llegó a un Acuerdo entre el Obispo Presidente y el Obispo Wayne Hougland (Western Michigan y Eastern Michigan, provisional), el cual fue aprobado por la Junta. El acuerdo preveía la suspensión del ministerio episcopal por el periodo de un año.

Cada una de estas decisiones se comunicó a los grupos encargados.

Durante este trienio se remitieron tres quejas a la conciliación, dos se desestimaron con una respuesta pastoral adecuada y una se desestimó con la posibilidad de apelar al Presidente.

La financiación del ministerio de la Junta Disciplinaria durante este trienio ha procedido de dos fuentes:

- a finales de 2020 se habían gastado fondos de la Iglesia Episcopal por valor de \$250,939.46 dólares.
- De la oficina del Obispo Presidente se gastó un importe de \$197,281.00 dólares. El total se suma en \$448,220.46 dólares.

¡Se trata de una disminución considerable con respecto al trienio anterior!

No puedo decir lo suficiente sobre la dedicación de los miembros de esta Junta; son maravillosos, y ha sido un placer servir con todos ellos.

JUNTA DIRECTIVA DE LA AGENCIA EPISCOPAL DE AYUDA Y DESARROLLO

Miembros

Sra. Teri Lawver, <i>Presidenta</i>	New Jersey, II	2024
Sra. Shirley Allen	Texas, VII	2023
La Rvma. Jennifer Baskerville-Burrows	Indianapolis, V	2023
Sr. Michael Carscaddon	Atlanta, IV	2023
Sr. Miguel Escobar	Long Island, II	2022
La Rvma. Mary Gray-Reeves	North Carolina, IV	2022
Sra. Sophie Hollingsworth	Massachusetts, I	2021
Sr. Kenneth Jones	Maryland, III	2023
Sra. Karen Longenecker	Rio Grande, VII	2023
Sr. John MacKinnon	New York, II	2021
Sr. David Martin	Iowa, VI	2022
Dr. Robert McCouch	Long Island, II	2023
Sra. Laura Ellen Muglia	Olympia, VIII	2021
El Rvdo. Steven Paulikas	Long Island, II	2023
El Rvmo. Wifrido Ramos-Orench	Puerto Rico, IX	2022
Sr. Matt Silva	West Texas, VII	2024
Canóniga Rosalie Simmonds Ballentine	The Virgin Islands, II	2021
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Ex Officio</i>	New York, II	
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
Dr. Robert Radtke, <i>Ex Officio</i>	New York, II	
El Rvdo. Geoffrey Smith, <i>Ex Officio</i>	New Hampshire, I	

Cambios en la membresía

El Sr. Daniel McNeel 'Neel' Lane, Presidente, dejó el cargo en 2018, y fue sustituido por la Sra. Teri Lawver, Presidenta

El Sr. Mark D. Constantine dejó el cargo en 2019, y fue sustituido por el Sr. Matt Silva

El Rvdo. David C. Killeen dejó el cargo en 2020, y fue sustituido por el Sr. Kenneth Jones

El Rvmo. Jeffrey D. Lee dejó el cargo en 2020, y fue sustituido por la Rvma. Jennifer Baskerville Burrows

La Sra. Chiseche Mibenge dejó el cargo en 2019, y fue sustituida por el Sr. Miguel Escobar

La Rvda. Canóniga Genevieve Razim dejó el cargo en 2020, y fue sustituida por el Sr. Michael Carscaddon

El Sr. Thomas W. Stoeber, Jr. dejó el cargo en 2020, y fue sustituido por la Sra. Karen Longenecker

Mandato

DECLARACIÓN DE LA MISIÓN. La Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo es una respuesta compasiva de la Iglesia Episcopal al sufrimiento humano en el mundo. Escuchando el llamado de Dios de buscar y demostrar a Cristo en todas las personas, y de respetar la dignidad de cada ser humano, la Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo tiene como propósito unir la generosidad de los episcopales y otras personas con las necesidades del mundo. La Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo administra fielmente los fondos que se reciben de la Iglesia y que se recaudan de otras fuentes. También proporciona auxilio en momentos de desastre y promueve el desarrollo sustentable identificando y corrigiendo las causas raíz del sufrimiento. La Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo atesora su colaboración con la Comunión Anglicana, con grupos ecuménicos y con otros grupos que comparten su visión de justicia y paz entre todos los pueblos. La Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo es una organización sin fines de lucro 501 (c)(3), que está estrechamente afiliada a la Convención General de la Iglesia Episcopal a través de nuestras relaciones con la Junta y el personal. Su junta directiva de 21 personas es responsable del gobierno de la Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo. La Junta incluye miembros laicos y del clero que son nombrados conjuntamente por el Presidente de la Junta de la Corporación y el Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal de Estados Unidos. Cada director tiene un mandato de tres años.

Resumen del Trabajo

Valores fundamentales

Como parte de la rama Episcopal de lo que nuestro Obispo Presidente, el Rvdmo. Michael B. Curry, llama “El Movimiento de Jesús”, lo que nos inspira a buscar y demostrar el amor de Cristo en todos los pueblos cercanos y lejanos, en todo lo que hacemos y en la manera en que lo hacemos, son cinco (5) valores básicos:

Fe: la fe en Jesús está en el centro de nuestra misión como organización. Nos da el poder y la valentía de seguir el ejemplo de Jesús acercándonos en compasión para servirles a los más marginados y responder al sufrimiento humano.

Dignidad: respetamos la dignidad de cada ser humano, buscando y demostrando el amor de Cristo en todos los pueblos a medida que ellos, a su vez, se empoderan y transforman las comunidades en las que viven y trabajan.

Relaciones: nuestras relaciones son la base sobre la cual se edifica todo nuestro trabajo. Al acompañar y servir a nuestros colaboradores, nutrimos y sustentamos nuestras relaciones para así desencadenar la abundancia no importa dónde esté.

Liderazgo: lideramos mediante aprendizaje y colaboración, inspirando creatividad e innovación en todos los aspectos de nuestra labor, y atesorando los muchos dones que Dios les ha dado a nuestros colaboradores y a nosotros.

Excelencia: siendo, haciendo y dando lo mejor de nosotros es como demostramos ser buenos mayordomos de la abundancia de Dios.

Cada uno de nuestros actos es medida contra estos valores básicos.

Enfoque de nuestro programa

Nuestra filosofía programática reconoce que el cambio genuino y sustentable solo se produce cuando proviene del interior de un individuo y de una comunidad. A través de nuestra metodología de Desarrollo Comunitario Basado en Activos, nunca imponemos soluciones, sino que escuchamos, aprendemos y trabajamos juntos para aprovechar los conocimientos locales y los puntos fuertes que ya existen. Como resultado, nuestros socios y miembros de la comunidad pueden vivir y mantener vidas más plenas y productivas. Nuestro lema refleja este enfoque programático: “Trabajamos juntos para un cambio duradero”. Nuestros programas tienen un impacto en la vida de más de 3 millones de personas al año.

Compromiso con la preparación y respuesta en caso de desastre

Desde nuestra fundación en 1940 como el “Fondo del Obispo Presidente para Auxilio Mundial” en medio de la Segunda Guerra Mundial, hemos estado comprometidos a prestar auxilio en casos de desastre. Con ese fin, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo está colaborando con sus asociados anglicanos de todo el mundo para prepararnos mejor y responder a desastres, ya sean naturales o hechos por el hombre. En el centro de esta meta está nuestra Iniciativa de Reducción y Manejo de Riesgos y un nuevo manual titulado “Pastores y Desastres” de competencias y estándares, mejores prácticas y casos de estudio. Nuestro Programa de Desastres en EE. UU. inspira, une y equipa a los líderes de la Iglesia Episcopal de EE. UU. a prepararse para los riesgos que puedan afectar a sus comunidades, mitigar el impacto de esos desastres, y ayudar a las personas vulnerables a que se recuperen plenamente y de una manera sustentable. Tenemos una biblioteca completa de recursos en línea, una red de coordinadores diocesanos, consultores expertos voluntarios y capacitaciones regionales.

El Mapa de Activos Episcopales, un proyecto conjunto con la Iglesia Episcopal, es una herramienta de preparación para desastres que también proporciona una plataforma para destacar las formas en que los episcopales viven el amor de Cristo en nuestras comunidades. El perfil de cada congregación, escuela u otra entidad episcopal en el mapa no solo identifica su ubicación y los activos disponibles en caso de desastre, sino que también narra las historias de los ministerios en cada lugar.

Prioridades globales de desarrollo

Abordamos las necesidades de las comunidades de todo el mundo, centrándonos en tres prioridades transformadoras: Mujeres, niños y clima.

Nuestro trabajo con las mujeres se centra en ayudar a las comunidades a promover los derechos de las mujeres y los niños y a avanzar hacia la visión de que todos merecen una vida libre de violencia en una sociedad en la que sean tratados con dignidad y respeto. Solo entonces las comunidades podrán sanar y prosperar de verdad.

Nuestro trabajo con los niños apoya y protege a los menores de seis años para que alcancen los hitos adecuados de salud y desarrollo. Este enfoque en el desarrollo temprano es fundamental para ayudar a los niños a alcanzar su pleno potencial como futuros miembros contribuyentes de sus comunidades.

Nuestro trabajo relacionado con el clima se centra en cómo las familias y las comunidades pueden trabajar juntas para adaptarse a los efectos de los rápidos cambios en los patrones climáticos. Este trabajo incluye la preparación y la recuperación de eventos influenciados por el clima, como inundaciones, huracanes y otras catástrofes.

Metas de Desarrollo Sustentable

Las Metas de Desarrollo Sustentable (Sustainable Development Goals, SDG) se basan en el trabajo de las Metas de Desarrollo del Milenio (Millennium Development Goals, MDG). Inspirados por estas metas globales, todos los programas de desarrollo internacional de Ayuda y Desarrollo Episcopal procuran movilizar recursos y expertos locales a fin de establecer programas sustentables y dirigidos por la comunidad que se encarguen de resolver problemas de pobreza, hambre, enfermedades, inequidad de género, acceso a agua limpia, crecimiento económico inclusivo y sustentable, agricultura sustentable y resistencia al clima.

“Ve a la gente. Vive entre ellos. Aprende de ellos. Ámales. Comienza desde donde ellos están. Construye sobre lo que tienen. Pues de los mejores líderes, cuando la tarea se ha cumplido, el trabajo se ha terminado, todos dirán: “Lo hemos hecho nosotros mismos”. -- Lao Tse, Filósofo chino, 700 A. de C.

FORWARD MOVEMENT

Miembros

Sr. Miguel Escobar, <i>Presidente</i>	Long Island, II
La Rvda. Kate E. Wesch, <i>Vicepresidenta</i>	Olympia, VIII
Sra. Julie Thomas, <i>Tesorera</i>	Georgia, IV
Sra. Liz Bartenstein, <i>Secretaria</i>	Virginia, IV
El Rvdo. Jean Beniste	Chicago, V
La Rvma. Susan Brown Snook	San Diego, VIII
El Rvdo. Canónigo Victor Conrado	New York, II
El Rvdo. Albert Cutié	Southeast Florida, IV
El Rvdo. Ryan Fleenor	Connecticut, I
Sra. Kate Huston	Oklahoma, VII
Canónigo Clyde Kunz	Arizona, VIII
Sra. Lynne Jordal Martin	Connecticut, I
Sr. Jamie McMahon	Pittsburgh, III
El Rvdo. Dr. Joshua Samuel	Long Island, II
Sra. Anne Schmidt	Dallas, VII
El Obispo del Southern Ohio, <i>Ex-Officio</i> (vacante)	Southern Ohio, V
El Rvdmo. Michael Bruce Curry, <i>Ex-Officio</i>	North Carolina, IV

Equipo de administración del personal

El Rvdo. Canónigo Scott Gunn, Director Ejecutivo
Sra. Tania Z. Jones, Asistente Ejecutiva y Especialista en Recursos Humanos
Sra. Kathy Jose, Directora de Operaciones Comerciales
Sra. Miriam McKenney, Directora de Desarrollo y Actividades de la Misión
Sr. Jason Merritt, Director de Mercadotecnia
El Rvdo. Jay Sidebotham, Director de RenewalWorks
Sra. Richelle Thompson, Jefa de Redacción
El Rvdo. Chris Yaw, Director de ChurchNext

Mandato

Forward Movement, una agencia de la Iglesia Episcopal, fue fundada por la 51ª Convención General en 1934 con el propósito de “revigorizar la vida de la iglesia y rehabilitar su trabajo general, diocesano y parroquial”. La misión de Forward Movement es “Inspirar discípulos. Empoderar evangelistas”.

Desde sus comienzos, Forward Movement ha entendido que para que la Iglesia Episcopal se mantenga saludable, sus congregaciones también deben estar saludables. Y para que las congregaciones estén saludables, deben estar llenas de discípulos en vez de lo que se conoce como cristianos de hábito. Nuestra labor, por consecuencia, es fomentar el discipulado y la evangelización.

Por más de veinte (20) años, los funcionarios de tiempo completo y tiempo parcial de Forward Movement administran su labor; algunos asignados a oficinas en el centro de Cincinnati y otros alrededor de los Estados Unidos. Juntos, nosotros editamos y diseñamos las publicaciones de la agencia, las mercadecemos, luego surtimos los pedidos y respondemos a las diversas inquietudes de las personas que llaman o escriben con comentarios y preguntas. Aceptamos sugerencias de las congregaciones y los lectores sobre cómo podemos ser más útiles y ofrecer un mejor servicio.

Resumen de las Actividades

Hoy en día, Forward Movement hace su labor de una amplia variedad de maneras. Organizamos conferencias, entre ellas las de discipulado y evangelización (Discipleship Matters y Evangelism Matters), ofrecidas en colaboración con la Oficina del Obispo Presidente. También ofrecemos recursos gratuitos en línea, como la página de Internet Grow Christians (www.growchristians.org), que sirve para motivar la fe en el hogar. Por varios años, hemos trabajado con el Rvdo. Tim Schenck para ofrecer la página de Internet Lent Madness (www.lentmadness.org), un divertido, informativo e inspirador recurso sobre el tema de la Cuaresma. En nuestro personal tenemos un misionero de medios sociales a tiempo completo y parte de sus obligaciones incluye publicar contenido inspirador e informativo en nuestras redes sociales y otras plataformas.

Desde la Cuaresma/Pascua de 2018, Forward Movement ha trabajado con muchas organizaciones de toda la iglesia para fomentar que los episcopales lean juntos libros enteros de la Biblia en un proyecto llamado el Club del Buen Libro. El Obispo Presidente nos ha invitado a todos a realizar este viaje juntos. En el momento de escribir el presente, el programa más reciente era la lectura del Evangelio de Marcos durante la Epifanía de 2021. Visite la página en Internet de Good Book Club

(www.goodbookclub.org) para obtener recursos gratuitos y detalles sobre cómo este proyecto invita a todos los episcopales y sus congregaciones a participar.

En el área de imprenta, nuestro enfoque actual son los libros, muchos de los cuales ofrecen oportunidades para tener pequeños grupos de discusión y reflexión. Nuestro deseo es ofrecer recursos que motiven al discipulado, ya sea mediante meditación diaria o participando en la riqueza de nuestra tradición de libros de oración. Todavía ofrecemos algunos panfletos, la tecnología más moderna en la era de nuestra fundación en la década de 1930, y éstos continúan siendo útiles para muchas congregaciones.

Una parte importante del ministerio de Forward Movement es ofrecer materiales para episcopales latinos/hispanos y personas de esa comunidad que tienen interés en nuestra iglesia. Con este propósito hemos ofrecido recursos gratuitos, tales como una guía para congregaciones multiculturales que deseen celebrar *Las Posadas*. Además, hemos creado nuevos recursos impresos y en línea. Nuestro primer devocionario disponible en español es *Adelante Día a Día*, y se ofrece en forma impresa, como libro electrónico (e-book) y a través de redes sociales y otros canales.

Nuestra primera publicación en 1935 fue un devocionario de Cuaresma enfocado en discipulado. *Forward Day by Day* fue el sucesor inmediato de esa primera publicación y se ha publicado continuamente desde entonces. Hoy en día, *Forward Day by Day* es una publicación trimestral impresa que cuenta con una circulación de unas 300,000 copias por trimestre y más del noventa (90) por ciento de la circulación es en la Iglesia Episcopal. Tenemos suscriptores alrededor del mundo, con el grupo más grande fuera de EE.UU siendo la Iglesia Anglicana de Canadá. Aparte del folleto, el devocionario se consigue como podcast, en Braille, como e-book, en una aplicación de teléfono inteligente y en nuestros medios sociales (Facebook y Twitter). Cada año se distribuyen más de cien mil (100,000) copias gratuitas de *Forward Day by Day* –junto con otra literatura– en prisiones, bases militares, hospitales y hogares de convalecencia.

Los podcasts son cada vez más importantes en nuestro trabajo. Además del podcast *Forward Day by Day*, ofrecemos varios podcasts de oración matutina y vespertina. También ofrecemos podcasts de temporada y con temas de actualidad. En el momento de escribir el presente, solemos tener hasta 4,000 oyentes diarios.

A nosotros nos encanta trabajar con nuestros colaboradores. Esta labor nos permite a todos enfocarnos en la misión central, colaborar para ser más eficaces. Actualmente colaboramos con organizaciones que incluyen, entre otras, el Centro de Estudios Bíblicos (Center for Biblical Studies), el Centro Episcopal, la Fundación de la Iglesia Episcopal y la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo.

Forward Movement opera RenewalWorks, un ministerio financiado por donantes cuya meta es alentar a las congregaciones a que evalúen su salud y vitalidad espiritual y a que respondan de conformidad con lo que aprendan de esa evaluación. Hasta la fecha casi 350 congregaciones episcopales han aceptado esta encomienda y se ha recopilado una buena cantidad de información

acerca de la salud espiritual, y los retos, de la Iglesia Episcopal. RenewalWorks, que es dirigido por el Rvdo. Jay Sidebotham, está expandiéndose para ofrecer más recursos para las congregaciones.

Forward Movement también opera ChurchNext, un ministerio de educación en línea que atiende a unos 24,000 alumnos registrados. Con una oferta de más de 400 cursos, ChurchNext sirve tanto a suscriptores individuales como a aliados parroquiales y diocesanos. Durante la pandemia aumentó la participación, ya que se ofrecieron más clases, muchas de ellas gratuitas. Una de las más populares fue “Conversaciones civiles en tiempos inciviles”, impartida por Ray Suárez.

Las oficinas de Forward Movement están ubicadas en Cincinnati, OH (donde han estado desde sus comienzos). Su Director Ejecutivo, el Rvdo. Canónigo Scott Gunn, supervisa un equipo de más de veinte (20) empleados a tiempo completo y tiempo parcial. Aunque la mayoría del personal está en Cincinnati, también hay empleados en Alabama, Illinois, Michigan, Carolina del Norte, Texas y otros lugares de Ohio.

La Junta de Directores de Forward Movement se reúne dos veces al año. Cuando no estamos en una crisis pandémica, nos reunimos con mayor frecuencia en Cincinnati. Las últimas reuniones se han celebrado por videoconferencia. El Obispo Presidente sirve como presidente de la Junta y es quien asigna a sus miembros.

Para obtener más información sobre Forward Movement y su labor, visite <https://www.forwardmovement.org/>. En sus comienzos se escribió una colecta para el ministerio de Forward Movement, y esperamos que usted la use para orar por nuestro ministerio en la iglesia y más allá de ella.

Oh Dios, pedimos tu guía y bendición para la organización Forward Movement, que sirva para impulsar a tu iglesia. Úsala, oramos, para abrir nuestros ojos a tu gloria y para las oportunidades que tiene la iglesia para llegar a las personas de todo el mundo con las buenas nuevas de Cristo. Haz que los líderes de Forward Movement sean discípulos sabios y valientes y aviva en nosotros la voluntad para participar jubilosamente en esta obra con nuestras oraciones y dádivas. Que nuestro propósito no mengue, que las naciones de este mundo sean un solo pueblo santo bajo el reino de Dios y de nuestro Señor Jesucristo. Lo pedimos en Su nombre. Amén.

Presupuesto

El presupuesto anual combinado actual es de unos \$2.5 millones de dólares, tras haberse reducido de unos \$3 millones debido a la pandemia mundial. Forward Movement se autosostiene. Sus fondos provienen de ventas, donaciones, subsidios e ingresos de inversión. El gasto mayor es el costo del personal. Otros gastos mayores incluyen , los gastos de imprenta y publicación, compras, almacén y envío, donaciones de materiales, mercadotecnia y gastos generales y administrativos. No se pide ningún tipo de financiamiento del presupuesto de la Convención General.

JUNTA GENERAL DE CAPELLANES EXAMINADORES

Miembros

El Rvmo. Larry Benfield, <i>Presidente</i>	Arkansas, VII	2021
Sra. Anne LeVeque, <i>Vicepresidenta</i>	Washington, III	2021
La Rvma. Laura Ahrens	Connecticut, I	2021
Dra. Barbara Allison-Bryan	Virginia, III	2021
Dra. Liza Anderson	Minnesota, VI	2021
El Muy Rvdo. Canónigo Michael Bamberger	Los Angeles, VIII	2021
El Rvdo. Dr. J. Barrington Bates	Newark, II	2021
La Rvda. Dra. Canóniga Katharine Black	Massachusetts, I	2021
Sra. Beth Bojarski	San Diego, VIII	2024
El Rvmo. Thomas E. Breidenthal	Southern Ohio, V	2024
La Rvma. Dra. DeDe Duncan-Probe	Central New York, II	2024
Sra. Rachel Erdman	Maryland, III	2024
El Rvdo. Dr. Thomas Ferguson	Massachusetts, I	2021
Dra. Norma Givens	Atlanta, IV	2021
La Rvda. Miranda Hassett	Milwaukee, V	2024
El Rvdo. Adam Kradel	Pennsylvania, III	2021
El Rvdo. Calvin Lane	Southern Ohio, V	2024
La Rvda. Milquella Mendoza	Dominican Republic, IX	2024
El Rvdo. Dr. Hugh Page	Northern Indiana, V	2021
Dr. Gregory Robbins	Colorado, VI	2024
Sra. Janet Roth	Oregon, VIII	2024
La Rvda. Kara Slade	North Carolina, IV	2024
El Rvdo. Mark Story	Oklahoma, VII	2024
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

Renuncias en 2019: Dra. Barbara J. Allison-Bryan (Virginia, III, 2021), y la Rvma. Dra. Dede Duncan-Probe (Central New York II, 2024).

Renuncia en 2020: El Rvmo. Thomas E. Breidenthal (Southern Ohio, V, 2021)

La Junta se negó a cubrir cuatro vacantes causadas por un puesto que quedó sin cubrir en la última Convención General y por las posteriores renunciaciones de la Dra. Barbara A. Allison-Bryan (Virginia, III, 2021), la Rvma. Dra. Dede Duncan-Probe (Central New York II, 2024) y el Rvmo. Dr. Thomas E. Breidenthal (Southern Ohio, V, 2024).

Agradecimientos

El Director Ejecutivo, Secretario del Consejo y Administrador del Examen de Ordenación General es el Sr. Duncan C. Ely, (Western North Carolina, IV).

Mandato

CANON III.15 De la Junta General de Capellanes Examinadores

Sec. 1. Habrá una Junta General de Capellanes Examinadores, constituida por cuatro Obispos, seis Presbíteros con curatos pastorales o en ministerios especializados, seis miembros de facultades de Seminarios Teológicos o de otras instituciones educativas acreditadas, y seis Laicos. Los miembros de la Junta serán escogidos por la Cámara de Obispos y confirmados por la Cámara de Diputados; la mitad de los miembros de cada una de las categorías mencionadas será electa y confirmada en cada reunión ordinaria de la Convención General por un período de dos convenciones. Tomarán posesión de su cargo en la clausura de dicha reunión y prestarán servicios hasta la clausura de la segunda reunión ordinaria subsiguiente. Ningún miembro servirá por más de 12 años consecutivos. Además, el Obispo Presidente, en consulta con el Presidente de la Junta, podrá designar a un máximo de cuatro miembros más para un período determinado. La Cámara de Obispos, en cualquier reunión especial que celebre antes de la siguiente Convención General, llenará las vacantes que se produzcan entretanto por el resto del período sin concluir. La Junta elegirá a su propia Presidente y Secretario, y tendrá la facultad de constituir comités necesarios para el desempeño de sus labores.

Sec. 2

a. La Junta General de Capellanes Examinadores, con asistencia profesional, preparará al menos una vez al año un Examen General de Ordenación que abarcará las materias dispuestas en el Canon III.8.5(g) y lo llevará a cabo, administrará y evaluará con respecto a los Candidatos a las Órdenes Sagradas que sus diferentes Obispos hayan identificado ante la Junta.

b. Si un candidato no ha demostrado una capacidad adecuada en una o más de las áreas canónicas cubiertas por el Examen General de Ordenación, la Junta recomendará a la Comisión sobre el Ministerio, y a través de la Comisión a la Junta de Capellanes Examinadores de la Diócesis a que pertenece el candidato, si la hubiere, la manera de lograr un nivel de capacidad adecuado.

Sec. 3. La Junta General de Capellanes Examinadores podrá preparar, en cada período de Convención, directrices basadas en el Canon III.8.5(g), cuyas directrices se pondrán a disposición de todas las personas interesadas.

Sec. 4. La Junta General de Capellanes Examinadores informará, inmediatamente y por escrito, al Candidato, al Obispo del Candidato y al Decano del Seminario al que asiste el Candidato, de los resultados de todos los exámenes que hayan administrado, junto con los exámenes mismos, bien que sean satisfactorios o insatisfactorios, y prepararán un informe separado para cada persona examinada. El Obispo habrá de transmitir dichos informes al Comité Permanente y a la Comisión. No obstante los resultados de los exámenes, en ningún caso el Comité Permanente podrá recomendar a un Candidato para Ordenación en virtud del Canon III.8 mientras el Comité Permanente no haya recibido de la Comisión sobre Ministerio, un certificado al efecto de que el Candidato ha demostrado ser apto en todas las materias dispuestas por el Canon III. 8.5 (g) y (h). El informe de la Junta tendrá el siguiente formato:

Para _____ (nombre del candidato), el Reverendísimo _____,
Obispo de _____ (o en caso de la ausencia del Obispo al Comité Permanente
de) _____: Al Decano de (lugar) (fecha) _____ Nosotros,
habiendo sido asignados como examinadores de A.B., hacemos constar por este intermedio que
hemos examinado al mencionado A.B. en las asignaturas ordenadas en el Canon III.7. Conscientes
de nuestra responsabilidad, emitimos el siguiente juicio: (aquí se especifica la capacidad de A.B.
en la materia señalada, o cualquier deficiencia en ella, como se desprenda del examen).

(Firma) _____

Sec. 5. La Junta General de Capellanes Examinadores hará un informe sobre su labor para cada reunión ordinaria de la Convención General y en los años que median entre las sesiones de la Convención General presentará un informe a la Cámara de Obispos.

Resumen del Trabajo

El trienio 2019-2021 de la GBEC se ocupó enteramente en llevar a cabo sus obligaciones canónicas de manera creativa, innovadora y profesional, incluidas las siguientes:

- Se perfeccionó y continuó laborando a través del ciclo anual de trabajo:
 - De marzo a mayo, con el reclutamiento y nombramiento del equipo de redacción de preguntas;
 - De junio a septiembre, con la redacción y el perfeccionamiento de las preguntas y sus rúbricas de puntuación y con la invitación a presentar candidatos para el Examen de Ordenación General;
 - De octubre a diciembre, con la revisión y adopción de las preguntas finales y las rúbricas de puntuación; con la continuación del trabajo administrativo con los candidatos nominados y sus seminarios y diócesis; con el reclutamiento y nombramiento de los equipos de evaluación y la finalización de la capacitación de los evaluadores; y con la preparación para la administración electrónica del Examen de Ordenación General;
 - De enero a febrero, con la administración del examen; con la capacitación y la cualificación de los evaluadores; con la evaluación de las respuestas, la retroalimentación escrita y el suministro de los resultados; y con los asuntos administrativos como la facturación.
- Continuación de la reestructuración y transformación de largo alcance de todos los procesos y estructuras bajo la dirección de su junta, personal, consultores de pruebas educativas profesionales, profesionales de la tecnología y otros para:
 - Reclutar voluntarios;
 - Mejorar la eficiencia y la capacitación de los voluntarios, específicamente en la redacción de preguntas y la evaluación de las respuestas de los exámenes;
 - Reducir los gastos;
 - Proporcionar un Examen de Ordenación General que responda a las necesidades cambiantes de la Iglesia Episcopal;
 - Adherirse a los últimos y más profesionales estándares psicométricos para la creación de preguntas, capacitación de voluntarios (en especial del evaluador) y la evaluación de respuestas.

- Se aplicó electrónicamente un Examen de Ordenación General anual en todos los seminarios episcopales y en más de cincuenta diversos lugares adicionales en los Estados Unidos y en el extranjero, en inglés y en español, a:
 - 179 candidatos en 2019
 - 179 en 2020
 - 179 (estimado en 2021)
- Se evaluaron las respuestas del Examen de Ordenación General y se reportaron los resultados y recomendaciones a:
 - Los candidatos
 - Las autoridades diocesanas
 - Los decanos del seminario (sobre los resultados y cómo se compararon sus candidatos con los de otros seminarios)
- Se reunió en:
 - Reuniones anuales del 1 al 4 de octubre de 2019 en Kanuga Conferences, Inc., Hendersonville, NC; de noviembre a diciembre de 2020 a través de Zoom y otros medios electrónicos debido a la pandemia; y del 2 al 5 de octubre de 2021, en un lugar por determinar; para finalizar y aprobar las preguntas del Examen de Ordenación General y las rúbricas de puntuación y tramitar otros asuntos;
 - Reuniones de evaluación del 18 al 21 de febrero de 2019 y del 17 al 20 de febrero de 2020 en Kanuga Conferences, Inc., Hendersonville, NC; y del 15 al 19 de febrero a través de Zoom y otros medios electrónicos debido a la pandemia, para escribir las evaluaciones de las respuestas del Examen de Ordenación General.
- Fomento de la comunicación con los constituyentes (obispos, candidatos, diócesis, seminarios y TEC en general) a través de la página web y otros medios electrónicos, como por ejemplo a través de la carta anual del Presidente de la Junta General de Capellanes Examinadores a la Cámara de Obispos;
 - Visitas anuales en 2019 y 2021 del Director Ejecutivo a casi todos los seminarios episcopales y otras instituciones educativas con estudiantes episcopales para reunirse con estudiantes, administradores y profesores, y por medio de Zoom en 2020.

- Se administró un cuerpo de voluntarios de unas 100 personas de toda la Iglesia Episcopal:
 - Reclutando, capacitando, supervisando y ayudando a voluntarios en cada ciclo anual.
 - Utilizando anualmente alrededor de cien voluntarios que trabajan electrónicamente en:
 - Equipos redactores de preguntas
 - Equipos de pruebas de campo
 - Equipos de evaluación
 - Edición y equipos de oficina
- Evaluó la administración y los procesos de la GBEC (incluida la redacción de preguntas y la evaluación de respuestas) para:
 - Adaptar y mejorar los exámenes y procedimientos subsiguientes;
 - Mejorar la administración y capacitación de voluntarios.
- Recibió comentarios de los constituyentes, consultores, personal, juntas directivas, otros voluntarios y personas de la Iglesia en general, que demuestran:
 - Distribución oportuna de los resultados del Examen de Ordenación General;
 - Gran uniformidad en las evaluaciones;
 - Manejo eficiente;
 - Comunicación receptiva.
- Continuó mejorando un sitio web dedicado a:
 - Impartir información sobre la GBEC y su ministerio y los Exámenes de Ordenación General;
 - Recibir nominaciones de personas para tomar el Examen de Ordenación General;
 - Transmitir preguntas del Examen de Ordenación General, recibir respuestas del Examen de Ordenación General y proporcionar resultados a candidatos, obispos y decanos del seminario;
 - Mejorar la comunicación y reducir a un mínimo los gastos de franqueo e imprenta;
 - Mantener un amplio conjunto de preguntas frecuentes para distribución electrónica e impresa con el fin de:

- Describir la historia y el propósito de la GBEC;
 - Explicar el Examen de Ordenación General y su administración y evaluación;
 - Publicar sugerencias para tomar el examen;
 - Proporcionar los últimos quince años de Exámenes de Ordenación General;
 - Poner a disposición de los candidatos la preguntas interactivas de práctica para el Examen de Ordenación General.
- Mantuvo las normas para cada una de las seis áreas canónicas:
 - Ampliamente distribuidas a través de la para comentarios;
 - Las publicó en el sitio web de la GBEC.
 - Recopiló y publicó extensas estadísticas anuales, un ejemplo muy básico de lo cual es:

GOE de 2019	En general				MDiv (actual/anterior)				Capacitado en diócesis o localmente			
	Competentes		No competentes		Competentes		No competentes		Competentes		No competentes	
Candidatos	179				139				32			
Sagradas Escrituras	131	73%	48	27%	108	78%	31	22%	18	56%	14	44%
Historia de la Iglesia	155	87%	24	13%	124	89%	15	11%	25	78%	7	22%
Ética Cristiana	148	83%	31	17%	124	89%	15	11%	18	56%	14	44%
Práctica del Ministerio	129	72%	50	28%	102	73%	37	27%	19	59%	13	41%
Teología Cristiana	146	82%	33	18%	117	84%	22	16%	21	66%	11	34%
Culto Cristiano	157	88%	22	12%	124	89%	15	11%	25	78%	7	22%

GOE de 2020	En general				MDiv (actual/anterior)				Capacitado en diócesis o localmente			
	Competentes		No competentes		Competentes		No competentes		Competentes		No competentes	
Candidatos	179				129				44			
Sagradas Escrituras	136	76%	43	24%	100	78%	29	22%	32	73%	12	27%
Historia de la Iglesia	155	87%	24	13%	116	90%	13	10%	34	77%	10	23%
Ética Cristiana	165	92%	14	8%	122	95%	7	5%	41	93%	3	7%
Práctica del Ministerio	155	87%	24	13%	118	91%	11	9%	35	80%	9	20%
Teología Cristiana	132	74%	47	26%	100	78%	29	22%	26	59%	18	41%
Culto Cristiano	150	84%	29	16%	115	89%	14	11%	29	66%	15	34%

2021 (aún no se tenía en la fecha de presentación de este informe)

Comentarios: La GBEC y su asesor de pruebas consideran que una tasa de competencia del 75 al 80% es una indicación de un buen Examen de Ordenación General. La tasa media de competencia real es del 83% para 2016 y del 78% para 2017.

Metas y Objetivos para el Trienio 2019-2021

Los principales objetivos de la GBEC durante el próximo trienio serán continuar cumpliendo con sus obligaciones canónicas:

- Desarrollar anualmente un Examen de Ordenación General;
- Administrarlo;
- Evaluar las respuestas;
- Reportar los resultados de los exámenes a los candidatos, sus autoridades diocesanas y los decanos de sus seminarios;
- Recopilar y reportar estadísticas y análisis.
- Instituir encuestas que soliciten la opinión de todos los grupos (obispos, diócesis candidatas, seminarios y voluntarios). en Kanuga Conferences , Inc., Hendersonville, NC

Además, la GBEC tiene previsto continuar:

- Elaborando exámenes que proporcionarán a las autoridades diocesanas información útil para el diagnóstico y la evaluación de sus candidatos;
- Facilitando a los seminarios y a las diócesis estadísticas sobre las calificaciones en el Examen de Ordenación General anual;
- Reduciendo los gastos, aprovechando los recursos, mejorando la eficacia, aumentando el uso de la tecnología electrónica y respondiendo a las necesidades de la TEC con un Examen de Ordenación General diseñado y administrado profesionalmente;
- Perfeccionar y actualizar el sitio web de GBEC para:
 - Reflejar la transparencia de la GBEC sobre su trabajo;
 - Permitir un acceso fácil a la información sobre la GBEC y el Examen de Ordenación General;
 - Lograr que la administración electrónica del Examen de Ordenación General sea tan fácil de usar como sea posible.
- Entablar relaciones para:
 - Comprometerse con el desarrollo y capacitación de la junta;
 - Colaborar con otros grupos de la iglesia, provinciales y diocesanos;
 - Colaborar con seminarios episcopales y otros e instituciones educativas;
 - Comunicarse con obispos, estudiantes y sus diócesis.
- Mantener estadísticas detalladas y extensas para cada ciclo anual.

Presupuesto

La GBEC redujo sus reuniones y sus asistentes en un 80% y sus gastos generales en un 80% (y los gastos de oficina en un 90%) desde el trienio 2007-2009 y aumentó la cuota de la Junta General de Capellanes Examinadores de US\$500 a US\$750 en 2016. La Junta General de Capellanes Examinadores se ha autofinanciado durante los dos últimos trienios.

Descripción	2019-2021 Adoptado por GC	2019 Real	2020 Adoptado por EC	2021 Aprobado	2021 Propuesto	2019-2021 Real 2019 Presupuesto 2020-2021
Ingresos	(\$396,000)				(\$396,000)	(\$396,000)
Empleados	\$128,747	\$44,740	\$42,916	\$42,916	\$40,916	\$128,572
Reserva para el GC80	\$2,000					
Personal	\$305,777	\$94,866	\$100,278	\$104,834	\$102,540	\$297,684
Total	\$434,124	\$139,606	\$143,194	\$147,749	\$145,456	\$428,256

Viáticos y Reuniones de la Junta

La Junta General de Capellanes Examinadores se reunió en tres ocasiones durante el trienio, para lo cual requirió US\$25,000 para 2019, US\$25,000 para 2020 y US\$25,000 para 2021, para un total de US\$75,000 durante el trienio.

OTROS INFORMES A LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Grupo Consultivo de los Presidentes sobre la Implementación de la Amada
Comunidad

Informe para el personal del Obispo Presidente

GRUPO CONSULTIVO DE LOS PRESIDENTES SOBRE LA IMPLEMENTACIÓN DE LA AMADA COMUNIDAD

Miembros

El Rvdo. Edwin Johnson, <i>Presidente</i>	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Meg Wagner, <i>Vicepresidenta</i>	Iowa, VI	2021
Sr. Rob Corcoran	Texas, VII	2021
Sra. Holly Doll	North Dakota, VI	2021
El Rvdo. Canónigo John Kitagawa	Arizona, VIII	2021
Profesor Brant Lee	Ohio, V	2021
El Rvdo. Canónigo Juan I. Márquez	Dominican Republic, IX	2021
Dra. Dora Mbuwayesango	North Carolina, IV	2021
Sr. Gary Moore	Central Gulf Coast, IV	2021
La Rvma. Phoebe Roaf	West Tennessee, IV	2021
La Rvda. Ema Rosero-Nordalm	Massachusetts, I	2021
El Ilmo. Byron Rushing	Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Fabio Sotelo	Atlanta, IV	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	

Mandato

2018-D002 Financiamiento para el Trabajo de la Amada Comunidad

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas asigne financiamiento para el trienio para la implementación de este trabajo adicional de organizar nuestras iniciativas para responder a la injusticia racial y desarrollar una Amada Comunidad de reconciliadores, facilitadores de la justicia y sanación para la implementación de esta resolución; y asimismo

Se resuelve, Que dichos fondos se utilicen exclusivamente para otorgar subvenciones a agencias y diócesis y otras entidades filiales de la Iglesia Episcopal para el establecimiento de tales actividades programáticas destinadas a abordar el tema de la Reconciliación Racial. Tales actividades pueden incluir, entre otras, series de pláticas, conversaciones sagradas, Talleres de Reconciliación Racial y otras actividades que fomenten los propósitos de esta resolución; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General pida, de conformidad con las políticas y procedimientos establecidos, que el Consejo Ejecutivo se encargue del establecimiento de todos los criterios y procedimientos asociados con la concesión de tales subvenciones, y que dichos criterios y procedimientos se establezcan tan pronto como sea posible. Después de la conclusión de esta 79ª Convención General, que el Comité u Oficina que el Consejo Ejecutivo designe para la implementación de las subvenciones deberá haber publicado los criterios y estar preparado para aceptar las solicitudes presentadas para dichas subvenciones, y las entidades que las reciban informen el Comité u Oficina que el Consejo Ejecutivo deberá haber designado sobre el uso de su subvención, y que el Consejo Ejecutivo informe a la Convención General en 2021 sobre el uso de la asignación de fondos.

EXPLICACIÓN

La 78ª Convención General de la Iglesia Episcopal reconoció, mediante la aprobación de la Resolución 2015-C019, que, a pesar de los repetidos esfuerzos de capacitación contra el racismo y las iniciativas de justicia racial y reconciliación racial, incluida la aprobación de más de 30 resoluciones de la Convención General que se remontan a 1952, que la abominación y el pecado del racismo siguen plagando nuestra sociedad y nuestra Iglesia a un gran costo para la vida humana y la dignidad humana.

Se resuelve, Que a raíz de los brutales asesinatos, abiertamente racistas de nueve de nuestros hermanos y hermanas cristianos de la iglesia Mother Emanuel African Methodist Episcopal Church el 17 de junio de 2015; numerosas muertes inexcusables de hombres negros desarmados y jóvenes en manos de las fuerzas del orden; y la atrocidad moral de la encarcelación en masa en la que una cantidad enormemente desproporcionada de personas de color han sido capturadas injustamente en la red de un sistema de justicia penal injusto, la 78ª Convención General estableció como una prioridad de la Iglesia Episcopal en el próximo trienio el reto y difícil labor de la reconciliación racial a través de la oración, la enseñanza, el compromiso y la acción; y asimismo

2015-C019 pidió Obispo Presidente, al Presidente de la Cámara de Diputados, al Vicepresidente de la Cámara de Obispos y al Vicepresidente de la Cámara de Diputados encabezar, dirigir y estar presentes para asegurar y dar cuenta por el trabajo sobre la justicia y la reconciliación racial de la Iglesia. Expresaron un marco para ese trabajo, titulado Convertirnos en la Amada Comunidad: el Compromiso a largo plazo de la Iglesia Episcopal con la Sanación, Reconciliación y Justicia Racial, que pide trabajo adicional en el área de la reconciliación racial.

A medida que nos acercamos a este próximo trienio, nos enfrentamos con las realidades del resurgimiento de la supremacía blanca, un aumento en la normalización del miedo personal e institucionalizado de las personas de color y las políticas abiertamente deshumanizantes que se aplican a los refugiados e inmigrantes —además de todas las injusticias que provocaron la aprobación de 2015-Co19 en la 78ª Convención General.

Hacemos un llamado a nuestra Iglesia a invertir recursos importantes para perfeccionar y desarrollar capacidades entre nuestros líderes actuales y futuros dentro de la Iglesia Episcopal para impactar las prácticas de decir la verdad, reparar la brecha, practicar el camino de amor de Jesús y proclamando el sueño de la Amada Comunidad.

Para hacer realidad nuestro compromiso de que la Amada Comunidad se convierta en una realidad en un mundo que lo necesita desesperadamente, las iglesias locales, las diócesis y las agencias deben contar con los recursos para realizar este trabajo en sus contextos. Creemos que estas subvenciones harán posible que las iglesias, diócesis y otras dependencias de la Iglesia Episcopal comiencen a vivir en el compromiso de la Iglesia de convertirse en la Amada Comunidad en formas nuevas y vitales. De la misma manera que las comunidades de práctica se han desarrollado a partir de las donaciones de Genesis Church Planting que se otorgaron en el trienio 2015-2018, imaginamos que una red de beneficiarios de subvenciones podría desarrollarse para compartir mejores prácticas, recursos, etc. entre ellos y con toda la iglesia. Las provincias y las diócesis que no han podido costear el entrenamiento canónicamente obligatorio podrían hacerlo. Estas subvenciones también podrían posibilitar el desarrollo de recursos pertinentes, culturalmente apropiados y muy necesarios que podrían compartirse ampliamente con la iglesia a través del Centro Absalom Jones para la Sanación Racial.

Resumen del Trabajo

Introducción

¡Saludos, Iglesia! Somos el Grupo Consultivo de los Presidentes sobre la implementación de la Amada Comunidad. Nos constituimos en enero de 2019 y se nos encargó ofrecer nuestra consulta y colaboración en torno a dos aspectos principales de nuestra Implementación de la Amada Comunidad: la distribución de fondos de subvención y la convocatoria de una Cumbre de la Amada Comunidad. Estas medidas críticas surgieron de las Resoluciones 2018-D002 (Subvención) y 2018-A228 (Cumbre) de la 79ª Convención General en Austin, TX. Convertirse en una Amada Comunidad es un largo viaje, un viaje que abarca años, décadas y generaciones. Inspirados por Jesús y movidos por el Espíritu, hemos sido llamados a una acción arraigada, radical y colaborativa para hacer avanzar a nuestra iglesia. En palabras de Mardoqueo, creemos que nuestra Iglesia ha sido llamada y preparada

“para un momento como este” para aportar nuestra profunda fe y sabiduría a la labor de convertirse en una Amada Comunidad. En los dos últimos años hemos colaborado con el Consejo Ejecutivo para desembolsar US\$438,400 (más otros US\$100,000 autorizados por el Consejo Ejecutivo) hasta ahora, y estamos en medio de nuestra tercera y última ronda de subvenciones de este trienio. Cuando la pandemia nos obligó a aplazar nuestra Cumbre y Conferencia de la Amada Comunidad, que estaba prevista desde hacía tiempo, y que iba a tener lugar entre el 5 y el 7 de mayo de 2020, convocamos una reunión de tres noches en julio que atrajo a más de 1,000 participantes de toda la Iglesia. Más detalles sobre las subvenciones, nuestros beneficiarios, nuestra labor de convocatoria y otros trabajos pueden encontrarse a continuación en nuestro informe, seguido de nuestras recomendaciones y resoluciones más amplias.

Planificación de la cumbre y la conferencia de mayo

Aunque la mencionada Cumbre presencial de mayo no llegó a celebrarse, merece la pena mencionar los avances que se produjeron en su planificación. Teníamos confirmados 38 ponentes, presentadores y responsables de talleres para la conferencia, que se celebraría en la Catedral de Minneapolis (Minnesota). Poco sabíamos entonces que estábamos planeando descender a una parte de este país que pronto se vería sacudida por la violencia contra los negros. Este grupo diverso incluía miembros de los diferentes grupos étnicos y raciales, antiguos defensores de la Justicia Racial bien conocidos, junto con líderes nuevos y emergentes, y nuestra Mesa Directiva. El primer día, la Cumbre se diseñó para reunir a nuestros becarios y a otros líderes profundamente comprometidos. Los dos días siguientes estaban destinados a un público más amplio. El trabajo de la justicia racial es uno de los más difíciles y aislantes que existen, especialmente para los líderes. Nuestro objetivo era fortalecer el movimiento ofreciendo enriquecimiento, inspiración y, lo que es más importante, una comunidad y una red para los que realizan este trabajo en toda la iglesia. Aunque no podemos determinar hacia dónde nos moverá el Espíritu a nosotros y a la iglesia, tenemos la esperanza de que dicha reunión pueda celebrarse en el próximo trienio; y cuando ocurra, estamos seguros de que sacudirá y fortalecerá nuestros cimientos como movimiento de Jesús para todos.

Una vez que determinamos que pospondríamos la conferencia por una virtual más adelante en el año, celebramos una reunión virtual de líderes, beneficiarios de subvenciones y antiguos defensores de la justicia racial el 7 de mayo, lo que habría sido la última noche de la conferencia. Más de 100 comunidades estuvieron representadas, y nuestros hermanos de la Convocatoria de Iglesias Episcopales de Europa se quedaron hasta las 2 de la mañana para estar con nosotros. Esa reunión por sí sola generó nuevos proyectos, nuevas colaboraciones y muchas de nuestras solicitudes de subvención más sólidas para la segunda ronda de subvenciones.

Convocatorias de julio de BBC Now

Celebramos tres convocatorias virtuales las tardes del 29, 30 y 31 de julio. Se reunieron para formar “BBC Now”, y las jornadas se centraron en la Verdad, la Justicia y la Sanación, respectivamente. La inspiración para este enfoque particular provino del trabajo que el canónigo Spellers y el personal habían realizado para afinar su respuesta eclesial más amplia en torno a Convertirse en una amada comunidad durante este tumultuoso verano. La asistencia a los encuentros fue abrumadora: en dos de los tres días se superó el límite de 1,000 personas inscritas y, en total, hubo unos 1,600 participantes únicos.

La jornada, centrada en la “Verdad”, contó con varios ponentes que destacaron el poder transformador de decir la verdad en sus contextos. Ofrecieron estrategias y enfoques que crearon entornos en los que los más afectados podían compartir libremente y la comunidad más amplia podía escuchar con mayor atención. En el tiempo que siguió, los pequeños grupos hicieron una lluvia de ideas en torno a las formas de implementar esto en sus entornos ministeriales y comunidades.

La jornada centrada en la “Justicia” puso de relieve a varias comunidades cuyos ministerios estaban profundamente entrelazados con los movimientos locales por la justicia racial. En medio de la reflexión del verano anterior sobre la justicia racial, cada uno de ellos proporcionó métodos y oportunidades únicas para trabajar con y junto a las personas, los organizadores y los grupos de nuestro entorno. También hubo un llamamiento más amplio y una invitación a la acción junto con el Centro Absalom Jones para la sanación racial.

La jornada centrada en la “Sanación” se convirtió en un espacio sagrado para todos a través de un círculo sagrado de sanación. Siete personas de diferentes orígenes raciales y étnicos, generaciones y regiones compartieron historias conmovedoras sobre sus experiencias de racismo y su trabajo para convertirse en una Amada Comunidad. Además de ser una gran bendición, este tiempo también levantó un modelo que nuestras comunidades podrían utilizar tanto durante como después de la pandemia para centrar las historias marginadas y encender la genuina reconciliación que nuestras comunidades necesitan.

Al final de nuestro tiempo nos sentimos orgullosos, bendecidos y decididos. Nos sentimos orgullosos de haber reaccionado tan bien tanto a la pandemia del Covid-19 como a la creciente ola de tensiones raciales en Estados Unidos. A partir de ahí, nos esforzaremos por realizar posteriores encuentros presenciales “híbridos” para seguir contando con una participación tan amplia. Tuvimos la suerte de poder construir y establecer nuevas redes, el objetivo más esencial de la Cumbre, y fuimos bendecidos por el profundo intercambio y la participación de los inscritos y los presentadores. Por último, salimos decididos a aprovechar este impulso y hacer avanzar el trabajo mediante nuestra labor de concesión y recopilación. Aunque no hemos completado el trabajo de convertirnos en una amada comunidad, hemos dado un enorme paso adelante con la ayuda de Dios.

Informe sobre el financiamiento

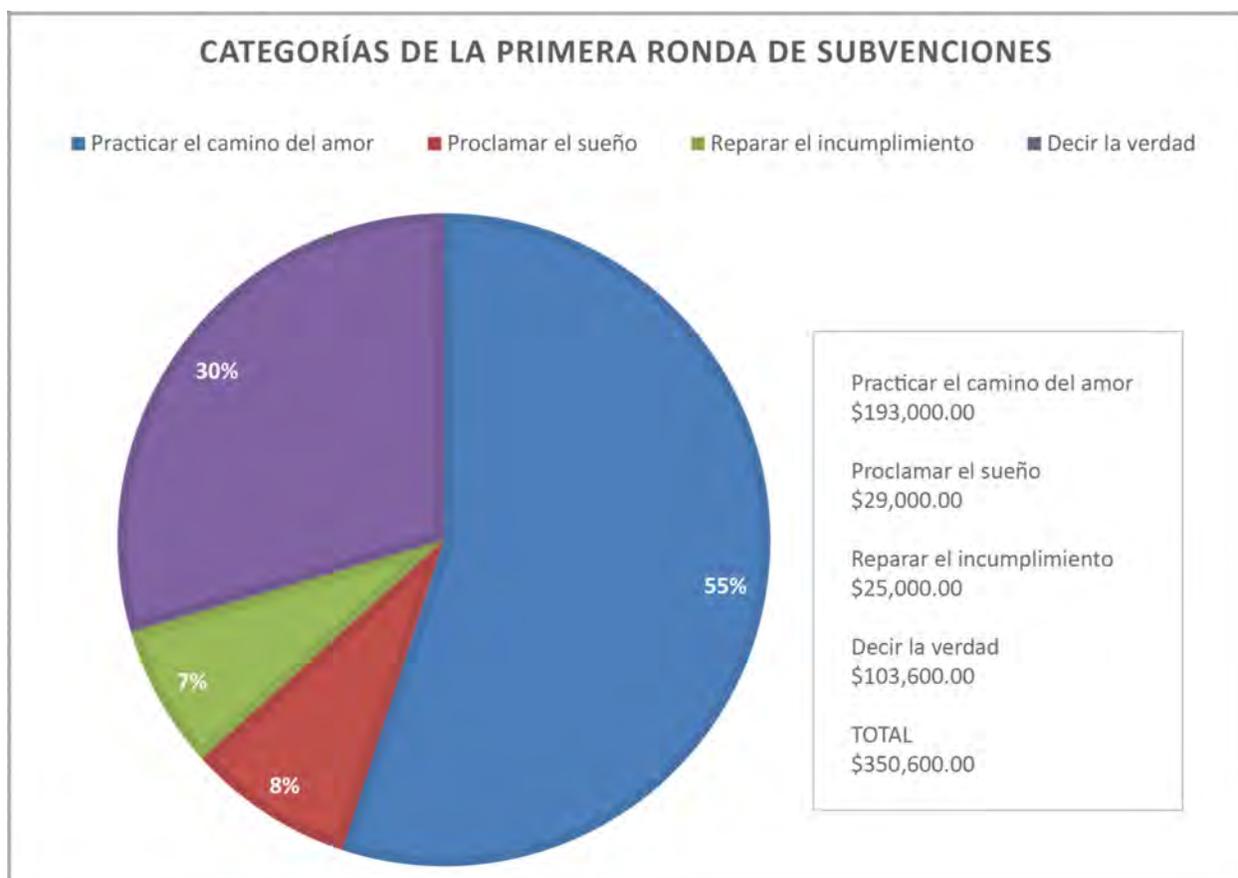
El presupuesto trienal reservó US\$750,000 para el cumplimiento de las resoluciones 2018-D002 y 2018-A228. El Grupo Asesor aprobó US\$350,600 en la primera ronda de subvenciones distribuidas a finales de otoño de 2019. Cuando la pandemia se desató, dimos a los beneficiarios la oportunidad de ampliar sus informes de subvención y adaptar o pausar sus planes según fuera necesario para garantizar la seguridad de las personas. En mayo celebramos una sesión en línea para que los beneficiarios de las subvenciones y quienes tenían previsto asistir a la Cumbre compartieran los retos a los que se enfrentaban y cómo se modificaban sus planes.

A medida que la pandemia avanzaba y se hacía evidente su desproporcionada incidencia en las comunidades BIPOC, y tras el asesinato de George Floyd y el aumento del nivel de atención en el país a los actos de violencia racial, nuestras segundas rondas de subvenciones se centraron en dar una respuesta rápida a esas pandemias gemelas de COVID y violencia racial. Hemos aprobado subvenciones por un total de US\$87,800 de nuestros fondos de subvención originales, más otros US\$100,000 recibidos del Consejo Ejecutivo para este fin.

A partir de este informe, hemos gastado US\$2,117 en servicios de traducción para las solicitudes de subvención, los materiales de la cumbre y los comunicados de prensa.

Informes de subvención

En la primera ronda de subvenciones, recibimos 73 solicitudes y concedimos 42 subvenciones por un total de US\$350,600. Ofrecemos dos tipos diferentes de subvenciones: las subvenciones iniciales (hasta US\$10,000), destinadas a grupos que inician nuevos proyectos o que amplían la escala de un proyecto existente, y las subvenciones de impacto (hasta US\$20,000), destinadas principalmente a aumentar la capacidad, el impacto y el alcance de las comunidades e instituciones que ya trabajan para promover la justicia racial, la sanación y la reconciliación. En la primera ronda concedimos 21 subvenciones de impacto y 21 subvenciones iniciales a 12 iglesias, 18 diócesis, 10 organizaciones episcopales, un seminario y la Convocatoria de Iglesias Episcopales en Europa.



Las subvenciones de la primera ronda fueron para:

Grupos centrados principalmente en las comunidades de color o que trabajan con ellas (12)	US\$104,500.00
Diálogos o asociaciones entre comunidades de color y comunidades blancas (7)	US\$56,500.00
Recaudación de datos en toda la iglesia y diócesis (3)	US\$33,000.00
Centrado principalmente en la educación y la capacitación de las comunidades blancas para que se movilicen por la justicia (18)	US\$131,600.00
Capacitación intercultural para organizaciones diversas (3)	US\$25,000.00
TOTAL	US\$350,600.00

Subvenciones de respuesta rápida

En 2020 repartimos US\$187,800 en subvenciones de respuesta rápida, gracias a los US\$100,000 adicionales dedicados a este fin por el Consejo Ejecutivo. Recibimos 99 solicitudes de subvención y pudimos financiar 33 subvenciones para grupos que trabajan específicamente para hacer frente a las disparidades raciales puestas de manifiesto por la pandemia de coronavirus y para grupos que trabajan para responder a la violencia racista y la reforma policial. 21 de las subvenciones se destinaron a iglesias, 7 a diócesis, 4 a organizaciones episcopales y 1 a una provincia. Todos los proyectos propuestos debían demostrar el cumplimiento de las directrices locales, diocesanas y estatales de salud pública en materia de recopilación e interacción.

Las subvenciones de respuesta rápida se destinaron a proyectos que sirven principalmente a estas comunidades:

Negros (8)	US\$41,900.00
Negros e indígenas (1)	US\$3,500.00
Indígenas (1)	US\$9,000.00
Negros y latinos/x (4)	US\$23,000.00
Negros, indígenas, hispanos y de Oriente Medio (1)	US\$8,000.00
Negros, indígenas y latinos/x (1)	US\$9,000.00
Haitianos (1)	US\$6,000.00
Hispanos y latinos/x (5)	US\$29,000.00
Inmigrantes/Refugiados (1)	US\$5,000.00
Mixtos, con mayoría de personas de color (10)	US\$53,400.00
TOTAL	US\$187,800.00



Planes en marcha

El trabajo realizado hasta ahora nos ha llenado de energía y seguiremos trabajando hasta la próxima Convención General. Estamos recibiendo propuestas para la ronda final de subvenciones y nos estamos inclinando por las asociaciones para garantizar un alcance y una diversidad aún mayores. Nos uniremos y organizaremos reuniones antes de la convención, incluida una serie que culminará en la propia convención. También recibiremos, recopilaremos y compartiremos las historias de los beneficiarios de las subvenciones sobre su trabajo y su impacto. Esto nos parece especialmente

importante, ya que este trabajo debe seguir multiplicándose para que podamos llegar a donde Dios nos llama.

Más allá de la próxima convención, tenemos muchas esperanzas de que esta labor se arraigue más profundamente en el trabajo de todos los comités y comisiones de la iglesia. Esto ya está ocurriendo con las auditorías y otras revisiones que se han desarrollado y estamos entusiasmados por ofrecer nuestra orientación y compañía a todos.

Algunas palabras para la Iglesia

La injusticia y la violencia racial en este país nos han afectado mucho. Muchos de nosotros debemos preocuparnos por la salud y la seguridad de nosotros mismos, de nuestros hijos y de nuestros hermanos en Jesús. El ciclo de noticias a menudo no nos trae muchas señales de esperanza y, sin embargo, nuestra esperanza abunda. Hay más personas comprometidas con esta labor en nuestra iglesia de lo que jamás imaginamos. Por ello, si te encuentras solo, aislado, resistido y agotado con este trabajo, por favor, acércate a nosotros. Estamos contigo y creemos plenamente que juntos podemos llegar a la tierra prometida.

Resoluciones propuestas

A100 Subvenciones para Convertirse en Amada Comunidad

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General afirme que la construcción de la amada comunidad es una forma primordial en que esta Iglesia cumple “la misión de restaurar a todas las personas a la unidad con Dios y entre sí en Cristo” (Libro de Oración Común, página 855); y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General reconozca, afirme y aliente la búsqueda de la sanación, la justicia y la reconciliación racial que se está llevando a cabo de manera creativa y poderosa a nivel local; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General apoye estos esfuerzos locales con finanzas y recursos humanos de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General presupueste la suma de US\$400,000.00 para ser administrada por el Grupo Asesor de los Presidentes para la Implementación de la Amada Comunidad exclusivamente para otorgar subsidios a las iglesias, agencias, diócesis y otras entidades afiliadas de la Iglesia Episcopal para el trabajo de Convertirse en Amada Comunidad.

EXPLICACIÓN

Las subvenciones concedidas por 2018-D002 durante el último trienio tuvieron un gran impacto, y para finales de 2021 habrán capacitado a más de 100 ministerios en todo el país. El propio proceso de concesión de subvenciones reveló una plétora de iniciativas serias y creativas para abordar el racismo en las comunidades locales. Los fondos concedidos hicieron posible que los programas se pusieran en marcha o se reforzaran para lograr un mayor impacto. Dado que el proceso no pudo financiar a todos los solicitantes que lo merecían, está claro que otra reserva de fondos sería bien utilizada para la construcción de la amada comunidad.

A101 Encuentros virtuales con ministerios étnicos

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General afirme que la construcción de la amada comunidad es una forma primordial en que esta Iglesia cumple “la misión de restaurar a todas las personas a la unidad con Dios y entre sí en Cristo” (Libro de Oración Común, página 855); y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General instruya al Grupo Asesor de la Mesa Directiva para la Implementación de la Amada Comunidad que trabaje con cada uno de los ministerios étnicos de la Iglesia para facilitar la reunión de los líderes locales de sus comunidades en convocatorias virtuales para dialogar sobre las formas específicas en que el racismo sistémico aflige a sus comunidades, y para desarrollar recomendaciones a la 81ª Convención General para acciones futuras para construir la amada comunidad; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General instruya al Grupo Asesor de la Mesa Directiva para la Implementación de la Amada Comunidad que informe sobre estas convocatorias virtuales y sus recomendaciones a la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General presupueste la suma de US\$50,000.00 para financiar estos encuentros virtuales.

EXPLICACIÓN

La Iglesia Episcopal reconoce desde hace tiempo que el racismo está entretelado en el tejido no solo de la sociedad sino también de la Iglesia. La Convención General y la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal han hecho históricamente fuertes declaraciones condenando el pecado del racismo, y promoviendo la construcción de la amada comunidad. Se entiende que el racismo no es una cuestión binaria de negros y blancos. Esta resolución busca empoderar a nuestras diversas comunidades étnicas para que se reúnan a dialogar sobre las formas específicas en que experimentan la opresión del racismo sistémico, y darles voz para recomendar pasos concretos para construir la amada comunidad.

A102 Reuniones virtuales con órganos interinos y otros ministerios de la Iglesia

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General afirme que la construcción de la amada comunidad es una forma primordial en que esta Iglesia cumple "la misión de restaurar a todas las personas a la unidad con Dios y entre sí en Cristo" (Libro de Oración Común, página 855); y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General instruya al Grupo Asesor de los Presidentes para la Implementación de la Amada Comunidad que trabaje con los Órganos Interinos y otros ministerios de la Iglesia para facilitar reuniones virtuales para dialogar sobre las formas específicas en que el racismo sistémico influye y aflige la capacidad de participar en la construcción de la amada comunidad a través de sus ministerios, y que desarrolle recomendaciones a la 81ª Convención General para futuras acciones para construir la amada comunidad; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General instruya al Grupo Asesor de los Presidentes para la Implementación de la Amada Comunidad que informe sobre estas convocatorias virtuales y sus recomendaciones a la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General presupueste la suma de US\$100,000,00 para financiar estos encuentros virtuales.

EXPLICACIÓN

La Iglesia Episcopal reconoce desde hace tiempo que el racismo está entretelado en el tejido no solo de la sociedad sino también de la Iglesia. La Convención General y la Cámara de Obispos de la Iglesia Episcopal han hecho históricamente fuertes declaraciones condenando el pecado del racismo, y promoviendo la construcción de la amada comunidad. En pocas palabras, ha llegado el momento de involucrar a todos los aspectos de la Iglesia en un diálogo significativo sobre las formas en que el racismo afecta a sus ministerios, y de desarrollar formas de abordar los problemas identificados, todo ello en un esfuerzo por construir la amada comunidad.

INFORME PARA EL PERSONAL DEL OBISPO PRESIDENTE

El Obispo Presidente está comprometido con un enfoque de colaboración para la elaboración de estrategias y la toma de decisiones. Además de su trabajo como presidente del **Consejo Ejecutivo** de la Iglesia Episcopal, también preside el **Comité Ejecutivo** de ese órgano (ECEC), que se reúne entre las reuniones del Consejo cuando es necesario.

Como presidente de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (Domestic & Foreign Missionary Society, DFMS), se reúne regularmente con sus compañeros funcionarios de dicha organización:

La Rvda. Gay Jennings, Presidenta de la Cámara de Diputados y Vicepresidenta de la DFMS;
El Rvdo. Cn. Michael Barlowe, Secretario y Director Ejecutivo de la Convención General;
El Sr. Kurt Barnes, Tesorero y Director de Finanzas;
El Rvdo. Geoffrey T. Smith, Director de Operaciones;
Sr. Kent Anker, Director Jurídico;

Así como sus tres Canónigos:

El Rvdo. Cn. C.K. Robertson, Ph.D., Canónigo del Ministerio más allá de la Iglesia Episcopal;
La Rvda. Cn. Stephanie Spellers, Canóniga de Evangelización, Reconciliación y Cuidado de la Creación;
El Rvdo. Cn. E. Mark Stevenson, Canónigo del Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal.

Juntos, estos funcionarios y canónigos constituyen el **Equipo de Liderazgo Ejecutivo**.

Asimismo, el Obispo Presidente se reúne regularmente con sus **Jefes y Canónigos**, que dependen directamente de él y supervisan gran parte del trabajo programático de la DFMS. Este grupo incluye a los tres canónigos, al director de finanzas y al director de operaciones, así como a los siguientes:

La Sra. Mary Kostel, Canciller del Obispo Presidente;
El Rvmo. Todd Ousley, Obispo de Desarrollo Pastoral.

También consulta respectivamente con los obispos que supervisan en su nombre los ministerios que están bajo su autoridad jurisdiccional:

El Rvmo. Carl Walter Wright, Obispo Sufragáneo de las Fuerzas Armadas y los Ministerios Federales;
El Rvmo. Mark D. W. Edington, Obispo a cargo de la Asamblea de Iglesias Episcopales de Europa;
El Rvmo. Robert L. Fitzpatrick (Obispo Diocesano de Hawaii), quien en nombre del Obispo Presidente supervisa la Iglesia Episcopal de Micronesia.

Dentro de la DFMS, el personal del Obispo Presidente está organizado en varias áreas, cada una de las cuales está supervisada por su respectivo Jefe, Canónigo u Obispo. El resto de este informe enumera esas áreas y sus respectivos departamentos, y destaca los principales logros o esfuerzos alcanzados en este trienio.

Ministerio más allá de la Iglesia Episcopal

Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas (EIR)

Apoyo a los diálogos con la [Iglesia Metodista Unida](#), la [Iglesia Presbiteriana](#), la [Iglesia Católica Romana](#) y los socios de plena comunión (la [Iglesia Evangélica Luterana](#) y la [Iglesia Morava](#)) en la difusión y defensa de la misión en curso. La oficina de la EIR sigue desempeñando un papel activo en organismos conciliares como el [Consejo Nacional de Iglesias](#) (NCC), [Iglesias Cristianas Unidas](#) y el [Consejo Mundial de Iglesias](#). También trabajamos con la [Iglesia Anglicana de Canadá](#) y la [Iglesia Evangélica Luterana de Canadá](#) y la Iglesia Evangélica Luterana de EE. UU., en lo que ahora se denomina “Iglesias más allá de las Fronteras”, acerca de oraciones de temporada, defensa y cuestiones de justicia racial.

La oficina de la EIR participa activamente en los diálogos interconfesionales del NCC: Sikh, Budista, Judío, Musulmán e Hindú, y también con [Religiones por la Paz](#), [Hombro con Hombro](#) (Shoulder to Shoulder), la [Liga Antidifamación](#) y la [Sociedad Religiosa Nacional en pro del Medio Ambiente](#) (National Religious Partnership for the Environment) en labores de defensa, incluidas las iniciativas contra los prejuicios antimusulmanes y antijudíos. Un Grupo de Trabajo de la Convención General está actualizando la declaración de la Iglesia Episcopal sobre el compromiso interreligioso y las [Directrices para las Relaciones Judeo-Cristianas](#).

Durante 2020, reforzamos el testimonio público de nuestra Iglesia ante COVID-19 y la injusticia racial mediante una colaboración más profunda con socios ecuménicos e interreligiosos, en coaliciones como [Cristianos contra el Nacionalismo Cristiano](#) Shoulder to Shoulder, el Consejo Nacional de Iglesias [ACT now to End Racism](#), el trabajo de Religiones por la Paz sobre la inmigración y los refugiados y el compromiso de las Naciones Unidas con los derechos humanos y la UNCSW. La oficina de la EIR sirve de recurso para los proyectos del personal de la Iglesia Episcopal y de las diócesis a medida que surgen necesidades.

Asociaciones Globales y Personal de Misiones

[Los funcionarios de la Asociación](#) han seguido centrándose en mejorar las relaciones y reforzar nuestra presencia diplomática en toda la Comunión Anglicana. Durante la pandemia, experimentamos un crecimiento significativo en la colaboración y la creación de redes en toda la Comunión.

El Personal de Misiones sigue siendo una valiosa fuente de embajadores de buena voluntad, tanto con el [Cuerpo de Servicio de Jóvenes Adultos](#) (que celebra su 20º aniversario) como con los [Voluntarios Episcopales en Misiones](#). Además de las colocaciones internacionales ya existentes, como respuesta creativa a los límites en los viajes impuestos por COVID, hemos desarrollado recientemente una nueva iniciativa de “Misión Fronteriza”, asociándonos con las diócesis de la frontera entre Estados Unidos y México.

La [oficina episcopal de la ONU](#) continúa los [75 años de compromiso](#) de la Iglesia Episcopal con las Naciones Unidas, representando activamente al Obispo Presidente y a la Iglesia en prioridades como el cuidado de la creación, la reconciliación racial, el desarrollo sustentable, los derechos humanos, la igualdad de género, la migración y los pueblos indígenas.

Oficina de Relaciones Gubernamentales (en Washington DC)

El amplio compromiso cívico de 2020 incluyó la colaboración con el [Censo de 2020](#), la participación en las elecciones y el trabajo en curso sobre el [discurso civil](#).

Continuó el servicio como recurso del liderazgo episcopal en todos los asuntos políticos y de políticas públicas. Continuó administrando la [Red Episcopal de Políticas Públicas \(EPPN\)](#), la red de la base de episcopales de la Iglesia que están comprometidos con la defensa de la justicia social, la cual envió más de 40,000 mensajes al Congreso. Envío [alertas de acción](#) semanales basadas en las resoluciones de la Convención General y del Consejo Ejecutivo, las cuales sirvieron como testimonio público para la Iglesia.

Estableció relaciones estratégicas con legisladores, responsables de formular políticas y otros responsables clave para impulsar la legislación y las políticas que protegen a los más vulnerables y a los menos favorecidos. Realizó cientos de reuniones con las oficinas del Congreso cada año y se facilitó la aprobación de legislación fundamental.

Ministerios Episcopales de Migración

La Unidad de Compromiso del EMM creó una [Red del Ministerio de Detención](#) de Inmigrantes y una [Red de Ministerios de Asilo](#) Episcopal. Estas redes ministeriales están compuestas por personas de todo el país que participan directamente en programas de visitas a inmigrantes detenidos, patrocinio de solicitantes de asilo, atención pastoral a los detenidos, programas de servicios fronterizos, etc.

La Unidad de Participación del EMM ha proporcionado valiosos [recursos educativos y de defensa](#) este trienio, que incluyen los siguientes: un podcast titulado *Supporting Asylum Seekers: A Toolkit for Congregations, Hometown*, así como webinarios y guías para el análisis de libros con el título *Love God, Love Neighbor: Education & Advocacy Training*.

El [programa de reasentamiento de refugiados](#) administrado por el personal del programa de Nueva York y llevado a cabo por afiliados y voluntarios locales, ayudó a 5,117 refugiados a tener un comienzo seguro y esperanzador en Estados Unidos.

Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal

Departamento de Formación de la Fe

Trabaja para enseñar, capacitar y orientar a los líderes de toda la iglesia al convocar a líderes jóvenes adultos, ministros de campus, ministros de la juventud y directores de programas del Cuerpo de Servicio Episcopal para el desarrollo del liderazgo, la creación de redes, el discernimiento y el apoyo. Colabora con personas de toda la iglesia para construir y mantener relaciones dentro de las redes de líderes y posibles socios, así como para defender y mantener la visibilidad e importancia de los jóvenes y los jóvenes adultos. Se asocia con los líderes de los ministerios para crear y conservar recursos. Durante la pandemia de COVID-19, se adaptó de manera creativa la forma de realizar este trabajo y la mejor manera de apoyar a las redes de formación mientras el ministerio y la misión continúan.

Organizó todos los aspectos de varios eventos, como el [Episcopal Youth Event](#), el [Evento de Jóvenes Episcopales](#), la [Young Adult & Campus Ministries Leadership conference](#) (Conferencia anual de Liderazgo de Jóvenes Adultos y Ministerios de Campus) y la [General Convention Official Youth Presence](#) (Presencia Oficial de la Juventud en la Convención General). Facilitó todos los aspectos del reclutamiento, la difusión, las solicitudes y la coordinación de la red a nivel nacional del [Cuerpo de Servicio Episcopal](#).

Coordinó y asesoró a los equipos y grupos de trabajo sobre las siguientes resoluciones de la Convención General de 2018: 2018-A048, 1028-C014, 2018-A087 y 1028-C054.

Oficina del Ministerio de Transición

Trabajó con la Junta del Ministerio de Transición en la ejecución de las resoluciones pertinentes de la Convención General.

Apoyó la celebración de la reunión de los Ministros Diocesanos de Transición (Diocesan Transition Ministers, DTM) de toda la Iglesia en marzo de 2019; no se habían reunido desde 2007.

Apoyó a los obispos, al personal diocesano, a los grupos regionales y provinciales, al clero, a los líderes laicos, a los seminarios y a otros en asuntos relacionados con el ministerio de transición. Ponente y líder de múltiples talleres y seminarios. Proporcionó apoyo y capacitación específicos para COVID-19.

Siguió trabajando en la actualización de la interfaz de usuario de la base de datos de la Cartera; la publicación se retrasó por motivos pastorales debido a COVID-19.

Enlace con el obispo y las diócesis

Colaboración continua para eventos que incluyen, sin limitarse a ello, consagraciones, convenciones, conferencias del clero, evangelismo y otras visitas oficiales del Obispo Presidente que le permiten experimentar la misión de Dios en el mundo, ya sea de forma virtual o presencial.

Coordina las videoconferencias semanales o quincenales de provisión de recursos con los obispos y los canónigos de la Iglesia.

Implementación exitosa de un servidor de listas para los Canónigos de lo Ordinario, con el fin de compartir recursos e información, y establecer relaciones en toda la Iglesia.

Establecimiento de enlaces con los organismos de gobierno y los equipos de administración

Realización de reuniones virtuales de la Cámara de Obispos, incluidas las reuniones oficiales de la Cámara de Obispos y las conversaciones no oficiales con el Obispo Presidente o personas de interés.

Asociación con los dirigentes de la Cámara de Diputados y la Oficina de la Convención General para designar a los miembros de los organismos interinos de la Convención General (como los comités permanentes y los grupos de trabajo), y disposición de asesoramiento y recursos para su ministerio designado.

Búsqueda de formas de integrar el llamado del Obispo Presidente al Movimiento de Jesús y El Camino del Amor en el trabajo del personal más amplio de la DFMS.

Evangelización, reconciliación y cuidado de la creación

El discipulado y el camino del amor

En 2018, durante la 79ª Convención General, lanzamos *El camino del amor: prácticas para una vida centrada en Jesús*, un camino y recursos para que las personas, congregaciones y diócesis episcopales hagan crecer intencionalmente a sus discípulos. La iniciativa ha captado la energía y la imaginación de toda la iglesia. Junto con un grupo de trabajo, continuamos recopilando recursos y esfuerzos para el movimiento:

Múltiples planes de estudio vinculados a las temporadas litúrgicas, a los constituyentes y a la pandemia

Una guía para grupos pequeños intencionales, un webinar y videos con socios anglicanos

Dos series de videos (“[Recorrer el camino del amor](#)” y “[Explora el camino del amor](#)”)

Un podcast (“[El camino del amor con el obispo Michael Curry](#)”)

Webinarios [kits de invitación digital](#) y muchos recursos impresos y digitales

Cómo compartir el Camino del Amor, una campaña con la Oficina de Desarrollo que ha recaudado más de US\$400,000 para apoyar un conjunto de iniciativas que comparten de manera más efectiva y amplia la buena noticia del amor de Dios

Evangelismo

El Equipo de Evangelización busca inspirar y equipar a los episcopales para que busquen, nombren y celebren la presencia amorosa de Jesús en sus propias historias y en las de los demás, y para que inviten a todos a una relación más profunda con Dios, a través de lo siguiente:

[Adopción del Evangelismo](#), un curso por video de seis semanas sobre el evangelismo, creado en colaboración con el Seminario Teológico de Virginia

Nueve [evangelizaciones episcopales](#) desde el oeste de Massachusetts hasta Wisconsin, y también “Holding on Hope”, un servicio de oración nacional en la Catedral Nacional de Washington el 1º de noviembre de 2020 al que “asistieron” más de 100,000 personas

Entrenamiento y capacitación para diócesis, organizaciones y congregaciones, incluidas sesiones especiales sobre bienvenida e incorporación digital; nuestra conferencia estrella, [Evangelism Matters](#) (el evangelismo es importante), unió fuerzas con la conferencia Rooted in Jesus (Arraigados en Jesús) en 2019.

Red de evangelistas con miles de miembros y boletín informativo

Reconciliación racial

Nuestro equipo trabajó con organismos interinos, el [Instituto de la Misión](#) y el [Centro para la Sanación Racial](#), con el fin de inspirar y facilitar el compromiso con [Becoming Beloved Community](#) (Volverse una comunidad amada), el compromiso integral y a largo plazo de la Iglesia Episcopal con la sanación y la justicia racial, con los siguientes objetivos:

Decir la verdad sobre nuestras iglesias y la raza: se realizó una auditoría de justicia racial del liderazgo episcopal con 1,300 líderes de organismos clave de toda la iglesia y 23 diócesis, para conocer las experiencias de los líderes sobre la raza y el racismo. Vea el informe aquí:

www.episcopalchurch.org/racial-justice-audit.

Proclamar el sueño de la comunidad amada: publicó el programa de diálogo racial basado en la película [Sacred Ground](#), que hasta diciembre de 2020 había organizado casi 1,400 círculos y reunido a 400 facilitadores para su capacitación; también apoyó a las asociaciones locales civiles y de iglesias y el testimonio público.

Practicar el camino del amor sanador de Jesús: convocó a los proveedores de [capacitación sobre antirracismo y desmantelamiento del racismo](#) para compartir las mejores prácticas y estrategias en línea; mejoró la comunicación sobre las oportunidades de formación en toda la iglesia.

Reparar la ruptura: inventario y creación de una red en torno a los esfuerzos de compromiso con la justicia racial diocesana www.episcopalchurch.org/racial-justice-audit; convocó a la mesa redonda de Ministerios de Justicia Penal

Trabajo en curso: asesoramiento estratégico y talleres con diócesis, catedrales, seminarios y otras organizaciones; podcast de predicación [Prophetic Voices](#) (Voces proféticas); actualización periódica

del [centro de recursos en línea](#); apoyo fundamental al Grupo Asesor sobre la Implementación de la Comunidad Amada del Obispo Presidente (incluida la [serie de webinarios](#) y el programa de subvenciones), el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación, la Cámara de Obispos y otros organismos.

Puntos destacados del [Centro Absalom Jones para la Sanación Racial](#):

Talleres sobre desmantelamiento del racismo, conversaciones de sanación racial, homenajes y servicios para recordar a los linchados, peregrinaciones de justicia, programas con los colegios y universidades históricamente negros (HBCU) locales, una conferencia internacional de Mujeres de Color y Bienestar

Fundó el Proyecto de Justicia de la Obispa Barbara C. Harris, puso en marcha la iniciativa Reimagining Policing, formó asociaciones con tres seminarios para mejorar los planes de estudio sobre el desmantelamiento del racismo y para desarrollar planes de estudio culturalmente apropiados para los jóvenes y los latinos

Reconciliación, Justicia y Cuidado de la Creación (Reconciliation, Justice and Creation Care, RJCC)

El Departamento de Reconciliación, Justicia y Cuidado de la Creación adopta un enfoque interseccional de la justicia en los ámbitos de la raza, el cuidado de la creación y la pobreza doméstica. Además de los ministerios de Reconciliación Racial y Cuidado de la Creación, hicimos lo siguiente:

Creamos una sólida presencia episcopal en la [Campaña de los Pobres](#); convocamos y animamos a los líderes, especialmente a [los Ministerios del Jubileo](#), que están comprometidos con el trabajo contra el hambre y la pobreza durante la pandemia de COVID-19

Lanzamos la versión en línea de [Called to Transformation](#) (Llamado a la transformación), el plan de estudios sobre el desarrollo comunitario basado en los activos, que incluye la capacitación de formadores con la escuela Iona.

Desarrollamos [herramientas y redes de compromiso con la justicia](#) social para fortalecer el testimonio público y la defensa episcopal durante los levantamientos de 2020 y la temporada electoral.

Cuidado de la Creación

El [equipo de Cuidado de la Creación](#) incluye personal de varios departamentos y socios del [Grupo de Trabajo sobre Cuidado de la Creación y Racismo Ambiental](#) y la Diócesis de California. Juntos promovemos la formación y la defensa para que las iglesias, las diócesis y las personas crezcan en el amor por la creación de Dios y vivan humildemente en la tierra. Estos son solo algunos puntos destacados del trienio:

Desarrolló la estrategia episcopal, los mensajes y el pacto para el cuidado de la creación.

Más de 1,400 personas se comprometieron con la Promesa y el Pacto por el Cuidado de la Creación. (Diócesis de California) Lanzó [un rastreador de carbono](#) y una red de apoyo a través de “Sustain Our Island Home” (Sustentar nuestro hogar).

Apoyó a las redes regionales con convocatorias provinciales y un boletín informativo, puso en marcha “[Good News Gardens](#)” (Jardines de buenas noticias) (con evangelismo) y amplió los centros de recursos en línea.

Ofreció un importante testimonio y defensa ante el [gobierno federal](#), las Naciones Unidas, la Comunión Anglicana y otros foros ecuménicos y cívicos.

Plantación de iglesias y reconstrucción de la congregación

Nuestro [equipo ministerial](#) ofrece asesoramiento y orientación a las diócesis y congregaciones de toda la Iglesia, con especial atención a las respuestas congregacionales innovadoras ante el racismo sistémico y pandémico.

Migró todas las capacitaciones y consultas en línea, con un total de casi 1,400 sesiones individuales y de grupo en 2019-2020.

Con el Grupo de Trabajo, administró [un programa de subvenciones](#) que otorgó casi US\$3 millones.

Se asoció con Grupos de Trabajo, el Consejo Ejecutivo, seminarios y socios ecuménicos para desarrollar la red [Génesis II](#) y los procesos de apoyo a la remodelación de las congregaciones con el fin de iniciar nuevos ministerios.

Ministerios étnicos

En plena pandemia, las Oficinas de los ministerios [Latino](#), [Diáspora Negra/Africana](#), [Asiamérica](#) e [Indígenas](#) han marcado el camino con conferencias virtuales para toda la iglesia, webinars, eventos de capacitación, entrenamientos, reuniones en las redes y programas de formación.

Ampliamos y reforzamos las relaciones con las iglesias fuera de EE.UU., especialmente en las Provincias 2 y 9, y expandimos nuestras relaciones de trabajo con instituciones, seminarios y organizaciones; también fomentamos las relaciones de colaboración con los socios de la DFMS en Formación de la Fe, Plantación de Iglesias, Relaciones Gubernamentales, Asociaciones Globales, Reconciliación, Justicia y Cuidado de la Creación, etc.

Continuamos ofreciendo consultas a nivel de toda la iglesia, las diócesis y las congregaciones en torno a la plantación de iglesias, el evangelismo la vitalidad de las congregaciones, la defensa, la injusticia racial y la desigualdad.

Operaciones

Instalaciones y bienes inmuebles

El 100% del espacio vacante de oficinas y comercios en el 815 de la Segunda Avenida ha sido alquilado con éxito, generando en 2021 US\$3.4 millones en ingresos por alquiler que compensarán con creces los US\$ 2.8 millones en costos de servicios públicos y administración de instalaciones.

Con el alquiler del espacio comercial de la planta baja y el mezzanine del 815 de la Segunda Avenida, la DFMS está construyendo un gran espacio para conferencias y un estudio de producción de videos en el 5° piso, que estará listo en 2021.

Seguimos mejorando la eficiencia de los edificios y reduciendo nuestra huella de carbono, elevando nuestra calificación de estrellas energéticas de la EPA de 72 a 78, asegurando tarifas fijas de electricidad a granel para una energía 100% ecológica, y realizando auditorías energéticas para identificar y mejorar constantemente la eficiencia.

Debido a los cierres por el virus Corona en las ciudades de Nueva York, Washington, DC, y Austin, Texas, las oficinas de la DFMS están cerradas hasta nuevo aviso. Se han tomado y se siguen tomando las medidas adecuadas para garantizar que todas las instalaciones cumplan con los reglamentos y los códigos de salud locales y estatales, y se aplican protocolos adecuados de detección y rastreo de contactos tanto para la DFMS como para los inquilinos de nuestros edificios.

Dado que el Seminario del Suroeste cerrará su biblioteca a mediados de 2021, se ha autorizado al director de operaciones que consiga una sede provisional para los Archivos de la sede principal de la Iglesia Episcopal en Austin, Texas. Se están llevando a cabo negociaciones competitivas con los propietarios para conseguir un lugar que cumpla los requisitos establecidos por el Consejo de Archivos y el Consejo Ejecutivo.

Recursos Humanos

Desarrollo de un sistema de evaluación del rendimiento anual para todos los empleados de la DFMS. Este sistema se actualiza cada año con nuevas preguntas relacionadas con el entorno actual.

Impartió capacitación en materia de administración y supervisión a todos los gerentes, directores, jefes y canónigos. La formación proporciona a todos un enfoque básico para realizar evaluaciones de rendimiento, establecer metas y objetivos, manejar las conversaciones “difíciles” y otros enfoques para una administración eficaz.

Preparó y completó un detallado video de bienvenida en el que se describen el papel y las funciones de la DFMS, la Oficina de la Convención General (GCO) y la Cámara de Diputados para el personal y los nuevos contratados como parte de su orientación. Este video es fundamental en momentos en los que es imposible reunirse físicamente.

Informática

El Departamento de Informática redujo el gasto en tecnologías informáticas de la 79ª Convención General en más de un 40% con respecto a la 78ª Convención, al tiempo que proporcionó un nivel de servicio que fue calificado como “mucho mejor” por la Oficina de la Convención General.

El Departamento de Informática reconstruyó la red informática de nuestra oficina principal en Nueva York, así como las demás oficinas remotas que operan en las zonas de Washington y Virginia. Esto incluyó la instalación de nuevos cortafuegos y dispositivos de seguridad, el aumento del ancho de banda de la red, la instalación de equipos Wi-Fi confiables para una cobertura del 100%, y la mejora de las comunicaciones interdepartamentales a través de Microsoft 365 & Teams.

El servicio de soporte informático ha mejorado notablemente en los últimos tres años, gracias a la capacitación del personal del servicio de soporte, así como a la implementación de una solución de administración de tickets para garantizar el seguimiento y la resolución de todos los problemas en el momento oportuno.

El desarrollo de aplicaciones ha mejorado, gracias a los cambios en nuestra metodología de desarrollo, ciclos de desarrollo más rápidos y despliegues más seguros de las aplicaciones.

IT se asoció con la Oficina de Comunicaciones para dirigir la organización del alojamiento web, la infraestructura, la estrategia tecnológica de la web y la seguridad, permitiendo que Comunicaciones se centre en el diseño y el contenido. Estamos actualizando el sitio web episcopalchurch.org para permitir un desarrollo más rápido, cambios en el aspecto y actualizaciones de los sitios web existentes. Este cambio también supondrá un importante ahorro de costos en la administración y el mantenimiento de estos sitios. Esta obra se ha completado en un 85%.

Comunicaciones

El Servicio Episcopal de Noticias (Episcopal News Service, ENS) aumentó la audiencia de su sitio web de 612,000 en 2019, a más de 1.6 millones hasta septiembre de 2020, y ahora tiene más de 21,000 suscriptores diarios de noticias por correo electrónico, más de 20,000 suscriptores en Facebook y más de 20,000 en Twitter. El ENS sirve a la vez a un público episcopal básico y, cada vez más, funge como una fuente de información precisa citada por los medios de comunicación religiosos y seculares, como CNN, MSNBC y Fox News.

La función del personal de Relaciones Públicas es consultar y aplicar una estrategia de comunicación, actuando como asesores de confianza del Obispo Presidente y del personal de la Iglesia. Desde que el Obispo Presidente Curry predicó en la Boda Real de 2018, han alcanzado un gran interés mediático por parte de la prensa religiosa y secular. El Obispo Curry ha sido una presencia muy solicitada en los medios de comunicación nacionales durante la pandemia de coronavirus y durante los primeros días del movimiento Black Lives Matter (BLM), cuando su mensaje de amor y su presencia tranquilizadora fueron especialmente necesarios.

Dado que las iglesias se vieron obligadas a cerrar sus puertas durante la pandemia, la producción de videos, podcasts y contenidos de sitios web se ha convertido en un vínculo de comunicación fundamental en toda la Iglesia Episcopal. El equipo de Servicios Creativos que realiza este trabajo ha visto crecer su audiencia de forma exponencial, hasta alcanzar los 3.6 millones de reproducciones de video, 11,000 oyentes de podcasts al mes y 192,000 descargas de podcasts en 2020.

La construcción de un estudio de producción de video en el 815 de la Segunda Avenida permitirá al equipo de Servicios Creativos mejorar en gran medida su programa de producción de videos a un costo menor y, una vez que la pandemia haya quedado atrás, permitirá al personal formar y compartir este recurso con congregaciones y diócesis que deseen mejorar su capacidad de producción de video y podcast. Este estudio quedará listo para usarse a principios de 2021.

Finanzas y Desarrollo

Tesorería

La mayoría de las transacciones de pago se realizan sin cheques de papel.

Proporcionó asistencia regular a las parroquias que buscan la confirmación del estado de exención fiscal.

Controlador

Auditorías limpias de las finanzas en cada año.

Operaciones prácticamente sin papel en vista de los trastornos causados por la pandemia.

Inversiones

Aumento del número de parroquias y diócesis que coinvierten en los fideicomisos.

El rendimiento de los fondos fiduciarios sigue siendo de primer orden, con una rentabilidad anual a largo plazo superior al 8% después de todas las comisiones y gastos.

Desarrollo

El llamamiento anual ha superado los objetivos de cada año.

Aumento de la lista de correo de 20,000 nombres a casi 100,000.

Completó con éxito las campañas de apoyo a los fondos de pensiones del clero cubano; compartió El Camino del Amor.

Ayudó en las campañas de apoyo a los Ministerios Episcopales de Migración, a los Colegios Históricos Negros, a Navajolandia y a Compartir el Camino del Amor.

Oficina de Desarrollo Pastoral

Transiciones episcopales

Ayudó a los obispos y a los comités permanentes a elaborar y ejecutar planes para la transición de obispos.

Coordinó un grupo de Consultores de Transición Episcopal capacitados con la ayuda clave de Judy Stark, consultora principal.

Facilitó de manera conjunta el proceso de consentimiento para los obispos con la Oficina de la Convención General y la Oficina del Obispo Presidente.

Trabajó ampliamente durante este trienio con el Grupo de Trabajo de la Convención General para ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral a mejorar el trabajo en las transiciones de obispos. Este trabajo incluyó la mejora de las evaluaciones médicas y psicológicas de los candidatos a obispo, el desarrollo de materiales en línea para las personas que discernen un llamado al episcopado, el desarrollo de una base de datos de entrenadores de discernimiento y ofrecimientos de programas, y sugerencias de cambios canónicos.

Trabajó con las diócesis en el discernimiento de las personas que serían llamadas a ser obispos visitantes, asistentes, auxiliares o provisionales.

Asesoró a los obispos jubilados sobre las oportunidades de seguir sirviendo a la Iglesia.

Formó parte del cuerpo docente de los programas del Colegio de Obispos: la Conferencia de Nuevos Obispos y Cónyuges y la Conferencia de Transiciones Ordenadas.

Reconciliación y transformación de conflictos

Actuó como gestora de los asuntos del Título IV relativos a los obispos.

Coordinó respuestas con el Canciller del Obispo Presidente, los procesos de reconciliación o disolución del Título III entre obispos y diócesis.

Continuó explorando con los líderes laicos y el clero de toda la Iglesia, el movimiento hacia prácticas de justicia restaurativa más amplias.

Cuidado Pastoral

Trabajó con el Comité de Desarrollo Pastoral de la Cámara de Obispos bajo la dirección de la Rvdma. Gayle Harris (Sufragánea, MA).

Sirvió en el Comité de Planificación de la Cámara de Obispos.

Sirvió de enlace entre el Obispo Presidente e el Grupo de Planificación de Cónyuges de Obispos.

Continuó el desarrollo del cuerpo de capellanes para los obispos jubilados, sus cónyuges y sus familias.

Oficina de los Ministerios Federales y de las Fuerzas Armadas

Administración de Capellanías

Proporcionó apoyo administrativo y vías de discernimiento de la capellanía a postulantes, seminaristas y sacerdotes cuando solicitan puestos de capellanes en las instituciones del Departamento de Defensa.

Apoyo administrativo para que los capellanes actuales mantengan sus credenciales profesionales al día y para ayudarles en momentos de transición en el ministerio, como la vuelta al ministerio parroquial o la jubilación.

Preparación para catástrofes. *Apoyo del capellán federal episcopal*: distribuyó a todas las diócesis episcopales los nombres de los capellanes episcopales federales (es decir, en servicio activo, reservas, guardia nacional, patrulla aérea civil, prisiones federales, asuntos de veteranos, etc.) que están asignados y sirven dentro de los límites de cada diócesis. La lista se actualizará anualmente.

Actualmente tenemos 125 capellanes en nuestra lista. Hay 18 personas que se encuentran en distintas fases del proceso de solicitud y que buscan el respaldo del Obispo para la capellanía federal. En 2020 hemos entrevistado a 15 personas y hemos respaldado a 14. Hemos tenido 10 capellanes que han accedido al estado de servicio activo o de reserva. Hemos tenido tres jubilaciones y un fallecimiento de un Capellán de la Reserva.

Apoyo pastoral a los capellanes

Visitas a los capellanes en sus estaciones de servicio. Al igual que las visitas a las parroquias, estas proporcionan oportunidades para que el Obispo guíe mejor a los capellanes en su carrera y los anime en su ministerio. El Obispo también obtiene información de los problemas y tendencias actuales en las instalaciones del Departamento de Defensa.

Se envían regularmente cartas pastorales y sermones episcopales a los capellanes y a los asociados del ministerio.

La pandemia mundial de COVID-19 de 2020 limitó mucho los movimientos del Obispo Wright. La mayoría de las visitas se realizaron a distancia mediante llamadas telefónicas, correos electrónicos y reuniones por ZOOM. Durante el período de este informe, el Obispo Wright tuvo contacto telefónico con más de 100 de nuestros capellanes. Se comunicó con más por correo electrónico.

Capacitación y desarrollo profesional

Premio Constable Grant, Comisión Permanente para la Misión Mundial - *Proyecto de Educación sobre Guerra Justa para Capellanes Militares*: cumple con la resolución de la Convención General 2015-A048, “Estudiar la aplicación de los principios de la guerra justa a la práctica actual de la guerra” para avanzar en el estudio de los principios de la guerra justa. Los materiales desarrollados se utilizarán en la formación de los capellanes militares de la Iglesia Episcopal para satisfacer las necesidades

pastorales de los miembros actuales de las Fuerzas Armadas y de los veteranos, incluidos los que se enfrentan a lesiones morales y otras formas de trauma relacionado con el combate.

Simposio de formación virtual el 25 de septiembre de 2020. Reunió a 80 capellanes en una jornada de formación y de oportunidades de colaboración.

Los informes ministeriales obligatorios de los capellanes, que se presentan dos veces al año, mantienen a nuestra oficina informada y en contacto.

Responsabilidades episcopales con la Iglesia nacional, perfil nacional

Participación en eventos nacionales, como el Día de los Caídos, el Día de los Veteranos, las celebraciones militares y los funerales estatales.

Participación del clero en el Comité de Veteranos de la Catedral Nacional de Washington y en servicios especiales, como la “Bendición de las bicicletas” para Rolling Thunder cada fin de semana del Día de los Caídos.

Mantenimiento de una alta visibilidad con las organizaciones de capellanes profesionales: NCMAF, MCA y apoyo a compañeros.