

La Iglesia Episcopal

Informes para la

80ª Convención General

Conocido como

El Libro Azul

Volumen 3



Informes de Comisiones, Comités, Agencias, y Juntas para
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

CONTENIDO

VOLUMEN 1

Prefacio

Agradecimientos

Lista de Resoluciones Propuestas..... 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 Mundia	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	1245
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	825

INFORMES DE LOS GRUPOS DE TRABAJO

Grupo de Trabajo sobre el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental

Grupo de Trabajo sobre Plantación de Iglesias y Reestructuración de Congregaciones

Grupo de Trabajo sobre la Formación de Clérigos y la Educación Continua

Grupo de Trabajo sobre la Comunión a Través de las Diferencias

Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa

Grupo de Trabajo sobre Discapacidad y Acceso para Sordos

Grupo de Trabajo sobre la Formación y el Ministerio de los Bautizados

Grupo de Trabajo para Revisión Litúrgica y del Libro de Oración..... Vol. 2, pág. 651

Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas que tienen Enfermedades Mentales

Grupo de Trabajo sobre Nuevo Financiamiento para la Formación de Clérigos

Grupo de Trabajo para el Proceso de Presupuestación

Grupo de Trabajo de Redes de Educación Teológica

Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero

Grupo de Trabajo sobre Teología en Defensa de la Justicia Social

Grupo de Trabajo sobre la Mujer, la Verdad y la Reconciliación

Grupo de Trabajo para Ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral

Grupo de Trabajo para Coordinar el Trabajo Ecuménico e Interreligioso

Grupo de Trabajo para Desarrollar Políticas de Licencia Familiar

Grupo de Trabajo para la Elaboración de Políticas Modelo Sobre Acoso Sexual y Capacitación para una Iglesia Segura

Grupo de Trabajo para Responder a la Epidemia de Opioides

Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación Contra el Sexismo

GRUPO DE TRABAJO SOBRE EL CUIDADO DE LA CREACIÓN Y EL RACISMO MEDIOAMBIENTAL

Miembros

La Rvda. Stephanie Johnson, <i>Presidenta</i>	Connecticut, I	2021
El Rvmo. David M. Reed, <i>Vicepresidente</i>	San Joaquin, VIII	2021
Sr. Tyler Kerr, <i>Secretario</i>	Kansas, VII	2021
El Rvdo. Richard Acosta	Colombia, IX	2021
La Rvma. Cathleen C. Bascom	Kansas, VII	2021
Ms. Bernadette Demientieff	Alaska, VIII	2021
El Rvdo. Nathan Empsall	Spokane, VIII	2021
El Rvmo. Robert Fitzpatrick	Hawaii, VIII	2021
El Rvdo. P. Joshua Griffin	California, VIII	2021
Dra. Delia Heck	Southwestern Virginia, III	2021
El Rvmo. A. Robert Hirschfeld	New Hampshire, I	2021
Sra. Perry Hodgkins Jones	Western North Carolina, IV	2021
El Rvmo. Mark Lattime	Alaska, VIII	2021
El Rvdo. Lester Mackenzie	Los Angeles, VIII	2021
La Rvda. Hershey Mallette Stephens	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Weston Mathews	Virginia, III	2021
El Rvdo. Canónigo Dimas Munoz	Puerto Rico, IX	2021
Sra. Sarah Nolan	Virginia, III	2021
El Rvdo. Simeon Lewis Powell, CG	Northern California, VIII	2021
El Muy Rvdo. Dr. W. Mark Richardson	California, VIII	2021
Sr. Brian Sellers-Petersen	Olympia, VIII	2021
Dr. Andrew Thompson	East Tennessee, IV	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

Resoluciones 2018-A011 y 2018-A013

2018-A011 Oposición al Racismo Medioambiental

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79a Convención General afirme la necesidad de que los gobiernos, la industria privada y todas las personas actúen para proteger la salud de todas las personas contra exposiciones inseguras e insalubres a la contaminación del aire y el agua, a sustancias tóxicas o a radiación en la comida, el suministro de agua, las viviendas y los lugares de trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia vuelva a comprometerse con el excelente trabajo realizado por las Convenciones Generales previas de la Iglesia Episcopal, específicamente las resoluciones 2000-D005, 2012-B023, 2012-C079 y 2015-C013 y que la Convención General afirme que ninguna comunidad, especialmente las comunidades pobres, quienes viven más cerca de la tierra en culturas de subsistencia y los miembros de grupos étnicos marginados deben correr un riesgo desproporcionado de contaminación medioambiental o degradación; y que abogue por y apoye políticas que protejan a estas poblaciones y la santidad de las comunidades y el sustento de las generaciones futuras del impacto desigual del cambio climático y la degradación medioambiental; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General pida la formación de un Grupo de Trabajo, que no supere a doce personas, incluyendo abogados, profesionales de la salud, profesionales del medio ambiente, obispos y otros clérigos para estudiar e informar recomendaciones específicas para cambios apropiados en leyes federales, estatales o locales para que se puedan obtener recursos judiciales efectivos, basados en la demostración de un impacto desproporcionado en la salud o el medio ambiente entre las personas que viven cerca de la tierra en culturas de subsistencia, las minorías étnicas o las comunidades pobres, para abordar decisiones gubernamentales imprudentes con respecto al uso de la tierra, la energía industrial y el desarrollo de transporte, y la aplicación de estándares medioambientales; y asimismo

Se resuelve, Que el Equipo de Trabajo se reporte al Consejo Ejecutivo antes de fines de 2019.

2018-A013 Facilitar el Desarrollo del Ministerio del Cuidado de la Creación de la Iglesia

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

Se resuelve, Que, como discípulos de Jesucristo, reconocemos que la Tierra es del Señor (Salmo 24), fue hecha en y a través de él (Juan 1) y que en ella fuimos puestos y fue nuestro jardín (Génesis 2); y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ruegue que se cree un puesto adicional de personal de categoría superior para la el Cuidado de la Creación como miembro del personal del Centro Episcopal; y asimismo

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

Se resuelve, Que la 79ª Convención General autorice a un Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación con el fin de desarrollar este aspecto de la misión y el ministerio continuo de la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo de hasta 20 personas sea nombrado conjuntamente por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente, con miembros que incluyan una representación diversa de la Iglesia, conscientes de incluir a las generaciones más jóvenes, a personas de color y a personas nativas que son y serán afectadas desproporcionadamente por el cambio climático; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo labore durante el período de 2018-2021 y presente un informe ante la 80ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo desarrolle y perfeccione el programa de pequeños subsidios iniciado por el Consejo Asesor en 2015-2018 para la Mayordomía de la Creación, con el fin de apoyar las iniciativas de ecoministerio; que obtenga la participación de proyectos de ecojusticia y continúe desarrollando redes de cuidado de la creación basadas en biorregiones (una región que se define por las características del ambiente natural y no por divisiones creadas por los humanos) o zonas de afinidad (por ejemplo, energía renovable, agricultura regenerativa, liturgia, formación Cristiana); y asimismo

Se resuelve, Que el empleado para el Cuidado de la Creación establezca un enlace y apoye el trabajo del Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo reciba y ayude a diseminar casos de estudio y mejores prácticas, de conformidad con el espíritu del Acuerdo Climático de París, o sea, en apoyo a la transición de la humanidad de una vida industrial a una vida sustentable; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General recomiende al Presidente de la Cámara de Diputados y al Obispo Presidente en consulta con el Grupo de Trabajo, que se establezca y nombre a personas para un Grupo de Trabajo sobre la Teología de la Creación, al que se le asigne la tarea de facilitar ofrecimientos educativos innovadores en ética y teología medioambiental para la formación del clero y el laicado.

Resumen del Trabajo

Al Grupo de Trabajo sobre el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental se le encomendó la tarea de responder a dos resoluciones arriba señaladas. El Grupo de Trabajo que se convocó se integró en el Grupo de Trabajo sobre Racismo Medioambiental y en el Grupo de Trabajo sobre Teología de la Creación.

El Grupo de Trabajo tuvo su reunión inicial en noviembre de 2018 en Maryland. En esa reunión compartimos nuestras historias personales de fe, esperanza y cuidado de la creación, a la vez que esbozamos los pasos de nuestro trabajo futuro. Mientras se celebraban esas reuniones, en California se produjeron incendios devastadores cerca de una iglesia en la que servía uno de nuestros miembros. En formas que ensombrecerían futuras reuniones y nuestro trabajo, estuvimos profundamente conscientes a nivel personal de los estragos del cambio climático. La segunda y última reunión presencial fue en Salt Lake City en noviembre de 2019. Pasamos tiempo en oración y reflexión, compartiendo nuestras historias y soñando con nuevas posibilidades para la iglesia y la creación de Dios. En esa reunión nos propusimos dedicar tiempo a centrarnos en las necesidades pastorales y prácticas para una transición justa que se aleje de los combustibles fósiles, reconociendo la necesidad de ser receptivos y cuidadosos con toda la iglesia. Esperábamos hacer de este trabajo una de nuestras prioridades en nuestro último año, junto con nuestros esfuerzos de ecojusticia. Sin embargo, la pandemia turbó gran parte de esa planificación y visión.

A lo largo del trienio, la totalidad del Grupo de Trabajo se reunió por zoom en 14 ocasiones. Nuestros esfuerzos se centraron en la formación de grupos de tareas individuales en tres áreas: racismo medioambiental y ecojusticia, creación de redes y subvenciones, y teología. Al principio dedicamos mucho tiempo a nuestro trabajo en torno a la ecojusticia y el racismo medioambiental, incluyendo una fructífera conversación sobre la página web de la Iglesia Episcopal y el glosario. Paralelamente, se comenzó a trabajar en la revisión del programa de subvenciones con oportunidades para las subvenciones de gran impacto. El programa de compensación de emisiones de carbono, que también se detalla más adelante, era un área importante en la que estábamos entusiasmados por lanzar hasta que llegó la pandemia.

Estos grupos se reunieron independientemente del Grupo de Trabajo para avanzar en sus proyectos. A continuación se presentan los informes de cada uno de estos grupos de tareas.

También se nos encargó evaluar y ayudar a desarrollar las resoluciones no financiadas de la 79ª Convención General, utilizando una línea presupuestaria para estos proyectos. Entre esos proyectos se encuentran los siguientes:

- Resolución 2018-C008, apoyando el uso de un rastreador de carbono basado en la web diseñado por la Diócesis de California. El Grupo de Trabajo acordó destinar \$30,000 dólares a este proyecto.
- Resolución 2018-A018, apoyando la participación de la Iglesia Episcopal en la Conferencia de las Partes de las Naciones Unidas. El Grupo de Trabajo acordó apoyar esa participación a un nivel reducido respecto a años anteriores y fomentar un proceso de solicitud pública para seleccionar a los participantes.
- Resolución 2018-A014, por la que se crea un programa de compensación de carbono para la Iglesia Episcopal. Esta resolución se aborda a continuación.
- Resolución 2018-D053, por la que se crea un estudio de los terrenos propiedad de la Iglesia y se hacen recomendaciones para el cuidado de la creación de los mismos. Plainsong Farms recibió financiación para iniciar muchos aspectos de este proyecto y comenzó a cartografiar las tierras de propiedad de la iglesia en tres diócesis, además de desarrollar una caja de herramientas para que otras diócesis la utilicen. El Grupo de Trabajo recomendó que el Consejo Ejecutivo aprobara \$20,600 dólares para este trabajo, que siguió adelante. El Grupo de Trabajo cree que este trabajo puede alinearse con el Mapa de Recursos para la eco-justicia.
- Resolución 2018-A213, un estudio sobre la eficiencia energética y del agua en los edificios de la iglesia. El Grupo de Trabajo no pudo avanzar en este proyecto.
- Resolución 2018-D081, para ayudar a las comunidades afectadas por el cambio en el uso de la energía. El Grupo de Trabajo exploró formas de avanzar en este trabajo con una variedad de enfoques; sin embargo, el trabajo de planificación se vio frenado por la pandemia, y no se pudo desarrollar proyectos específicos.

Grupo de Tareas sobre Racismo Medioambiental/Justicia Medioambiental

La Resolución 2018-A011 de la Convención General pidió la formación de un Grupo de Trabajo para abordar la injusticia medioambiental (la distribución desigual de los daños medioambientales) y el racismo medioambiental (la imposición sistémica desproporcionada de los daños medioambientales en las comunidades de color específicamente). Este Grupo de Trabajo se combinó posteriormente con el Grupo de Trabajo que se ocupa del cuidado de la creación para formar el Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental (TFCCER), que luego formó un grupo de tareas centrado específicamente en el racismo medioambiental y la injusticia medioambiental.

La labor del Grupo de Tareas sobre Racismo Medioambiental y Justicia Medioambiental se centró en el fortalecimiento de los proyectos y las redes existentes mediante el intercambio de historias y el mapeo de recursos. El grupo se asoció con el Episcopal Asset Map (Mapa de Recursos

Episcopales) para mejorar las capacidades del mapa con el fin de resaltar las áreas de injusticia medioambiental y racismo y facilitar las asociaciones con las organizaciones de justicia medioambiental. Con el fin de apoyar el trabajo de justicia medioambiental a nivel parroquial y diocesano, el grupo de tareas elaboró un Glosario sobre el Cuidado de la Creación con énfasis en las diversas formas de injusticia medioambiental y racismo medioambiental. También colaboró con la Oficina del Obispo Presidente para desarrollar un Pacto para el Cuidado de la Creación con sugerencias específicas para la “Formación amorosa”, la “Defensa liberadora” y la “Conservación vivificante” y con un papel central para el Mapa de Recursos. El grupo también ayudó a reformular el sitio web del Cuidado de la Creación de la Iglesia Episcopal.

En sus esfuerzos por crear redes, el Grupo de Tareas sobre Racismo Medioambiental y Justicia Medioambiental se asoció con Repairers of the Breach, la Red Nacional de Justicia Medioambiental Negra, la Red de Clima y Energía del Sureste, la Red de Líderes Religiosos del Sureste, la Universidad Estatal de Tennessee, la Universidad de San Agustín y el Ferrum College para impartir capacitación acerca del uso del Mapa de Recursos Episcopales para el fomentar la participación de la comunidad en torno a las preocupaciones medioambientales. En el contexto de este trabajo, se redactó una propuesta para desarrollar y poner en práctica capacitaciones para utilizar el mapa de recursos para el trabajo de justicia medioambiental y un conjunto de herramientas para que las diócesis establezcan sus propios ministerios de justicia medioambiental. En diciembre de 2020, se ofreció una formación piloto a cinco diócesis para probar el uso de la cartografía y debatir las oportunidades de organización comunitaria. Se acordó que estas diócesis seguirían trabajando en los mapas de activos con capas cartográficas específicas que proporcionarían información importante para su trabajo de ecojusticia. El personal de la Iglesia Episcopal se encargará de hacer avanzar estos esfuerzos.

Grupo de Tareas sobre Teología

La Resolución 2018-A008 encargó al TFCCER la formación de un Grupo de Tareas sobre la Teología de la Creación para facilitar la educación en teología de la creación. Con este mandato en mente, el grupo de tareas colaboró con los editores de The Anglican Theological Review para compilar un ejemplar temático especial titulado "All Things Hold Together": Intersections in Creation Care." (Todo se sostiene junto. Intersecciones en el cuidado de la creación). El ejemplar fue coeditado por Andrew Thompson y Sarah Nolan, e incluye un prefacio del Obispo Presidente Curry y artículos en dos idiomas y desde una variedad de perspectivas.

Sus artículos incluyen un estudio de los temas de justicia social y medioambiental en la Biblia por parte del teólogo colombiano Richard Acosta (publicado en inglés y español); un examen político-económico de la seguridad alimentaria en la historia bíblica de José por parte del ministro bautista y estudiante de posgrado en salud pública Darriel Harris; una crítica del colonialismo de los colonos en la sociedad y en la iglesia por parte del sacerdote y activista de las Primeras Naciones Rachel Taber Hamilton; la historia de la comunidad radical Charis, de la cofundadora Grace Aheron; una

reflexión sobre el duelo ecológico y los rituales de sanación en la diócesis de New Hampshire, del obispo Rob Hirschfeld y Stephen Blackmer; las reflexiones de Margaret Bullitt-Jonas sobre el cambio climático, tras años de predicación; y reseñas de libros de Shadreck Kwagwanji, Allen Doyle, Perry Hodgkins Jones y Andrew Sloane. La publicación está prevista para la primavera de 2021.

Grupo de Tareas para Redes y Subvenciones

Como parte de su mandato en virtud de la Resolución A013 de la Convención General, se encargó al Grupo de Trabajo sobre el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental la administración de un programa de pequeñas subvenciones para facilitar los ministerios de cuidado de la creación y los proyectos de ecojusticia a nivel local y regional, y para desarrollar una red de tales ministerios. En el momento de redactar este documento, se completó un ciclo de concesión, y el segundo está en marcha.

El primer ciclo se puso en marcha en otoño de 2019 y las subvenciones se concedieron a principios de 2020. Durante este ciclo, se solicitaron subvenciones en dos categorías: Subvenciones iniciales (premios de hasta \$5,000 dólares) y subvenciones de impacto (premios de hasta \$20,000 dólares). Se recibieron más de 54 propuestas de subvención que representan más de \$680,000 dólares en fondos solicitados. Tras un exhaustivo proceso de revisión, se financiaron 18 subvenciones iniciales, por un total de \$86,824 dólares, y 8 subvenciones de impacto, por un total de \$93,000 dólares. El total otorgado en la primera ronda fue de \$179,824.00 Los proyectos abarcan desde pequeños esfuerzos basados en la iglesia para involucrar a la comunidad local en proyectos de jardinería y justicia alimentaria, hasta proyectos más amplios que replantean el uso de la tierra para entierros verdes y la restauración de plantas nativas.

El segundo ciclo se inició en febrero de 2021. Para este segundo ciclo, el Grupo de Trabajo está solicitando propuestas de Subvenciones de Impacto de entre \$15,000 y \$40,000 dólares, con la expectativa de financiar diez o menos proyectos de un total disponible de \$170,000 dólares. Las subvenciones se concederán a proyectos de colaboración a largo plazo que respondan a los problemas de racismo medioambiental y ecojusticia mediante la defensa, la participación cívica y el desarrollo de la resiliencia climática. En este ciclo, el Grupo de Trabajo proporcionará recursos para la organización de la comunidad religiosa y la reflexión y respuesta teológica en relación con el pecado del racismo medioambiental, y para la reconciliación informada por el concepto de reparaciones medioambientales. Se dará prioridad a los esfuerzos apoyados y dirigidos por jóvenes y adultos jóvenes, comunidades de color y pueblos indígenas. Las subvenciones se concederán en abril de 2021.

Este proyecto de pequeñas subvenciones es un medio no sólo para apoyar ministerios innovadores de cuidado de la creación, sino también para la tarea esencial de construir una amplia red de individuos, congregaciones, comunidades y diócesis que participan en dichos ministerios. Después

de múltiples ciclos de subvenciones en este trienio y en el anterior, el Grupo de Trabajo ha podido recopilar una lista de ministerios que formarán la base de una etapa inicial de creación de redes formales, que se mantendrá en parte mediante un boletín mensual sobre el cuidado de la creación.

Proyecto de Compensación

La Resolución 2018-A014 de la Convención General pidió el desarrollo de una propuesta para un programa de compensación de carbono para la Iglesia Episcopal, con la previsión de un futuro programa para las diócesis y parroquias de la iglesia más amplia.

La compensación de carbono es un proceso mediante el cual los individuos y las organizaciones pueden, en cierto modo, reducir su impacto neto de carbono. En el contexto de la crisis actual, es absolutamente esencial que se haga todo lo posible para reducir realmente las emisiones de gases de efecto invernadero con medidas como la reducción de los viajes en avión y el uso de fuentes de energía renovables. Sin embargo, en nuestra participación en la misión de Dios, no todas las emisiones son evitables, y los viajes en avión, en particular, representan una gran fuente de emisiones de gases de efecto invernadero en el trabajo de la iglesia. En esta situación, la compensación puede ser una forma de equilibrar esas emisiones inevitables comprando una cantidad equivalente de “emisiones negativas”; es decir, apoyando financieramente proyectos que eliminen el dióxido de carbono y otros gases de efecto invernadero de la atmósfera (como la plantación de árboles, o “silvicultura del carbono”) o que reduzcan las emisiones en otros ámbitos (como el suministro de estufas más eficientes). Para ser eficaces, los programas de compensación requieren un seguimiento y una responsabilidad importantes para garantizar que el total neto de las emisiones se reduzca realmente. Por ejemplo, los supervisores del programa tendrían que verificar que las emisiones negativas que se compran se están produciendo realmente, y que no se producirían sin la compra de compensaciones (esta característica se denomina “adicionalidad”), y que son permanentes.

El Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental (TFCCER) elaboró una propuesta para el uso de la compensación de carbono para las emisiones inevitables de gases de efecto invernadero de la iglesia, en particular las procedentes de los viajes aéreos. Esta propuesta implicaba un enfoque multifacético que combinaba cuatro fuentes potenciales de compensación: (1) Los proyectos de silvicultura de carbono y cultivo de arroz de la Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo en Filipinas; (2) el proyecto de silvicultura de carbono y cultivo de café de la Universidad del Sur (Sewanee) en Haití; (3) una iniciativa nacional de silvicultura de carbono por desarrollar; (4) agencias de compensación de terceros, como CoolEffect. Al aprovechar los programas y las relaciones existentes de la Iglesia Episcopal, estas opciones maximizan las oportunidades de verdadera responsabilidad, educación y comunión.

Con el fin de establecer un programa eficaz de compensación de carbono en cumplimiento de 2018-A014, el Grupo de Trabajo sobre el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental recomendó

la asignación de \$25,000 dólares. De esa cantidad, \$15,000 dólares debían presupuestarse para cubrir los salarios y prestaciones de tiempo parcial de un especialista en compensación. Dicha persona trabajaría en el diseño y la aplicación de un programa integral de compensación, basado en una amplia investigación ya realizada y combinando las cuatro opciones descritas anteriormente. Para aplicar este programa, el especialista en compensaciones también tendría que hacer un seguimiento de los pagos de compensaciones del personal y las oficinas de la DFMS, supervisar los proyectos de compensaciones y presentar informes al Grupo de Trabajo. Por último, el especialista en compensaciones, en colaboración con el Grupo de Trabajo, diseñaría y aplicaría una estrategia de comunicación para educar al personal de la iglesia sobre la importancia de la compensación de carbono como práctica teológica. El resto de la financiación, \$10,000 dólares, se habría presupuestado para aplicar la estrategia de comunicación prevista mediante información virtual e impresa y gastos de reuniones y charlas.

Además de la cantidad presupuestada de \$25,000 dólares para la implementación del programa, un programa para compensar las emisiones de los viajes requeriría que la Iglesia Episcopal reservara fondos para compensar aproximadamente 3,500 toneladas de dióxido de carbono equivalente (CO₂e) al año. Aunque los precios de las compensaciones varían considerablemente, se recomienda una tasa de \$20 dólares/tonelada de CO₂e para una combinación de las cuatro fuentes mencionadas anteriormente.

Lamentablemente, la pandemia de coronavirus y las consiguientes limitaciones financieras a principios de 2020 impidieron que se implementara esta propuesta.

Resoluciones propuestas

Ao86 Continuación del Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Convención General afirme el llamado continuo de la Obispo Presidente y del Presidente de la Cámara de Diputados a la Iglesia para que reconozca el Cuidado de la Creación y la Justicia Medioambiental como partes integrales y continuas del trabajo amoroso, liberador y vivificador de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General elogie el buen trabajo realizado por el Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental en el trienio posterior a la Convención General de 2018; y asimismo

Se resuelve que la Convención General autorice a un Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental a continuar esta labor en nombre de la Iglesia Episcopal en el próximo trienio; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo de hasta 20 personas sea nombrado conjuntamente por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente, con miembros que incluyan una representación diversa de la Iglesia, conscientes de incluir a las generaciones más jóvenes, a personas de color y a personas nativas que son y serán afectadas desproporcionadamente por el cambio climático; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo presente un informe a la 81a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene a este Grupo de Trabajo que dé prioridad al desarrollo y apoyo de programas que respondan a las preocupaciones de ecojusticia, aborden el racismo medioambiental sistémico y trabajen para aliviar las cargas medioambientales de las comunidades indígenas; asegure que los programas puedan ser modelados a través de las provincias de la Iglesia Episcopal; y provea capacitación y recursos financieros y de otro tipo para facilitar estos proyectos; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene al Grupo de Trabajo a que amplíe, apoye y promueva aún más el Pacto para el Cuidado de la Creación, reconociendo que este trabajo busca alinearse con el trabajo amoroso, liberador y dador de vida del evangelismo y la Amada Comunidad.

Se resuelve Que la Convención General ordene al Grupo de Trabajo que continúe su labor de desarrollo de recursos y materiales teológicos sobre una serie de temas medioambientales, incluyendo, sin limitación, el pecado del racismo medioambiental, una exploración de las reparaciones medioambientales y las implicaciones éticas y morales de la respuesta al cambio climático; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene a este Grupo de Trabajo que continúe el trabajo del anterior Consejo Asesor (CG 2015) y del Grupo de Trabajo (CG 2018) para implementar el programa de compensación de carbono, apoyar los esfuerzos para una transición justa, aumentar y utilizar las capacidades del Mapa de Recursos Episcopales para apoyar y responder a las injusticias medioambientales y establecer la red de programas basados en activos; continuar trabajando dentro de las asociaciones establecidas en el trienio anterior con organizaciones de justicia medioambiental en todo el país; y continuar con el programa de subvenciones para lograr los objetivos anteriores; 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\$850.000 dólares durante este trienio para la ejecución de la labor arriba señalada.

Ao87 Neutralidad Neta de Carbono para 2030

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Iglesia Episcopal se comprometa a un objetivo de neutralidad neta de carbono en sus operaciones y el trabajo del personal, las comisiones permanentes, los órganos interinos y la Convención General para 2030, a través de una combinación de reducción de las emisiones de los viajes, la reducción del uso de la energía, el aumento de la eficiencia energética en los edificios, y la compra de compensaciones de socios debidamente investigados, responsables y éticos; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene al personal del Obispo Presidente que adopte medidas concretas para reducir las emisiones de combustibles fósiles derivadas de los viajes de dichos grupos, por ejemplo, mediante reuniones en línea o encuentros regionales; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene al personal del Obispo Presidente que redacte una política para compensar el cien por ciento de las emisiones de combustibles fósiles de los viajes inevitables de dichos grupos, ya sea a través de un programa de compensación interno o mediante la compra a socios debidamente investigados, responsables y éticos, con la debida responsabilidad y supervisión; 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\$70,000 dólares al año para la aplicación de esta resolución, con cargo a los presupuestos de viajes existentes, con el fin de compensar aproximadamente 3,500 toneladas de dióxido de carbono equivalente (el promedio de las emisiones anuales de los viajes de dichos grupos en años anteriores) a razón de \$20 dólares por tonelada; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene al personal del Obispo Presidente que establezca un programa interno de compensación que incluya actividades como la silvicultura de carbono y la agricultura regenerativa, con la supervisión adecuada para garantizar que el programa cumpla con

los cinco rasgos comúnmente aceptados de los programas de compensación responsables: real, permanente, verificable, adicional y ejecutable; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$25,000 dólares para establecer este programa de compensación interna, que comprende US\$15,000 dólares para cubrir los salarios y beneficios de un especialista en compensación a tiempo parcial y US\$10,000 dólares para la implementación y promoción del programa; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General aliente a las parroquias, diócesis, escuelas, campamentos y otras instituciones episcopales a perseguir su propio objetivo de neutralidad neta de carbono para el año 2030 mediante una combinación de reducción de las emisiones de los viajes, reducción del uso de energía, aumento de la eficiencia energética en los edificios, y la compra de compensaciones de socios debidamente investigados, responsables y éticos; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene al personal del Obispo Presidente que desarrolle y comparta recursos para que las parroquias y las diócesis se comprometan y trabajen hacia esa meta, como el rastreador de carbono en línea ya creado por la Diócesis de California, así como otros recursos en línea e impresos; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$50,000 para financiar el desarrollo y la promoción de dichos recursos.

A088 Comprometerse con el Trabajo Urgente de Abordar el Cambio Climático Mundial y la Justicia Medioambiental

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General reconozca como la posición de la Iglesia Episcopal que el cambio climático mundial no es sólo una preocupación científica o una cuestión medioambiental, sino lo que las Naciones Unidas llaman “la cuestión definitoria de nuestro tiempo ... en un momento decisivo” (Secretario General de la ONU, 10 de septiembre de 2018), una crisis social y una emergencia moral que lo abarca todo y que impacta e interconecta todos los aspectos de la preocupación pastoral, incluyendo la salud, la pobreza, el empleo, el racismo, la justicia social y la vida familiar, y que sólo puede ser abordado por una Gran Obra que involucre a todos los sectores de la sociedad, incluida la Iglesia; y afirme el compromiso de la 79ª Convención General con la Enseñanza Pastoral sobre el Medio Ambiente de la Cámara de Obispos de 2011 como una posición oficial de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia vuelva a comprometerse con el trabajo realizado por anteriores Convenciones Generales de la Iglesia Episcopal sobre las apremiantes dimensiones morales del cambio climático global y la justicia medioambiental, incluidas las resoluciones 2000-D005, 2012-B023, 2015-C013, 2015-C045, 2018-A011, 2018-A018, 2018-A020, 2018-B027, 2018-C020, 2018-C021 y 2018-C064;

y que la Convención General reafirme que la Iglesia Episcopal apoyará y defenderá las políticas, los programas, las respuestas pastorales y las teologías que trabajen para garantizar que ninguna comunidad, especialmente las comunidades económicamente empobrecidas, los residentes de primera línea, los migrantes y las comunidades negras, indígenas y de personas de color, sufra un impacto desproporcionado de las amenazas medioambientales, sanitarias y económicas del cambio climático; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General afirme la decisión del gobierno federal de los Estados Unidos de reincorporarse al Acuerdo Climático de París, reconociendo al mismo tiempo que los objetivos establecidos dicho acuerdo son sólo un primer paso, insuficiente en sí mismo para contener plenamente el aumento de las temperaturas globales y sus impactos; y que la Convención General ordene al personal del Obispo Presidente que continúe, a través de nuestro papel actual como observadores en las Naciones Unidas, participando en todas las reuniones de la Conferencia de las Partes (COP) de la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático durante el próximo trienio a través de delegaciones seleccionadas de un grupo de solicitantes y compuestas principalmente por episcopales de comunidades financieramente empobrecidas, lugares de primera línea y comunidades negras, indígenas y de personas de color; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de \$20,000 dólares por trienio para sufragar los gastos relacionados con los viajes a las conferencias de la COP de los miembros de las delegaciones que no forman parte del personal del Obispo Presidente; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal dirija la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Red Episcopal de Políticas Públicas para abogar por la legislación y otras políticas públicas que aborden directamente el impacto del cambio climático entre las comunidades marginadas, indígenas y de primera línea y que ayuden tangible y financieramente a esas comunidades con los costos tanto del cambio climático como de la mitigación, y políticas que prohíban la autorización y la construcción de nuevas infraestructuras de combustibles fósiles, a incluir, sin limitación, los arrendamientos de carbón, petróleo o gas en tierras públicas, todas las formas de minería a cielo abierto y los oleoductos de arenas bituminosas como Keystone XL, Enbridge Line #3 y el Dakota Access Pipeline; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General aliente a todas las comunidades de la Iglesia, especialmente a las parroquias, diócesis, campamentos, centros de conferencias, escuelas y capellanías, a aprender más sobre las apremiantes implicaciones morales del cambio climático en sus regiones y los esfuerzos de organización local existentes, luego abogar por políticas y soluciones para abordar esas necesidades locales utilizando y adaptando los recursos de abogacía de la Convención General y el personal del Obispo Presidente, incluyendo la Red Episcopal de Políticas Públicas, el mapa de recursos, el rastreador de carbono, los recursos litúrgicos y la defensa a nivel local y estatal, e incorporando la naturaleza local, la justicia medioambiental y la defensa del cuidado de la creación en todos los aspectos de la vida comunitaria y la educación cristiana.

Ao89 Resolución sobre la Desinversión y la Transición Justa

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la Convención General, afirmando la resolución 2015-C045 y 2018-Do81, ordene a la Iglesia Episcopal e inste al Church Pension Fund). a continuar desinvirtiendo todos los fondos de las compañías de combustibles fósiles y los fondos mutuos que incluyan compañías de combustibles fósiles, a incluir, sin limitación, el gas natural, el petróleo, el carbón y la fracturación hidráulica, para el año 2025 y que estos fondos desinvertidos sean reinvertidos en fondos de energía renovable y que no se compren fondos de combustibles fósiles en el futuro, y sea además

Se resuelve, Que las diócesis y las congregaciones continúen explorando los beneficios morales y éticos de la desinversión de los combustibles fósiles y la reinversión en energías renovables y apoyen a sus administradores de fondos para que actúen en la desinversión y la reinversión y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General, afirmando también la resolución 2018-Do81 y reconociendo que muchas de nuestras comunidades y congregaciones han crecido y se han sostenido gracias a las industrias de los combustibles fósiles, inste a adoptar un enfoque pastoral y práctico para la transición justa hacia nuevas economías, y ordene al personal de la Iglesia Episcopal que forme asociaciones con las organizaciones de transición justa existentes para apoyar a nuestras diócesis y congregaciones; 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\$35,000 durante el trienio para facilitar esta labor de colaboración sobre el tema de la transición justa, y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que defienda y apoye las políticas públicas que respalden la transición justa para las comunidades que dependen de los combustibles fósiles.

Recomendación de Continuidad

Véase la Resolución [Ao86](#), que daría continuidad a este Grupo de Trabajo.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE PLANTACIÓN DE IGLESIAS Y REESTRUCTURACIÓN DE CONGREGACIONES

Miembros

La Rvda. Canóniga Janet Waggoner, <i>Presidenta</i>	The Episcopal Church in North Texas, VII	2021
El Rvmo. Allen Shin, <i>Vicepresidente</i>	New York, II	2021
Sra. Natalie Thomas, <i>Secretaria</i>	Massachusetts, I	2021
La Rvma. Jennifer Brooke-Davidson	Virginia, III	2021
Sr. Jason Evans	Texas, VII	2021
Canóniga Katie Forsyth	Eastern Michigan, V	2021
La Rvda. Canóniga Betsy S. Ivey	Pennsylvania, III	2021
El Muy Rvdo. Dr. Gray Lesesne	Indianapolis, V	2021
Dr. Gandhi López	Colorado, VI	2021
Sra. Caroline McCall	California, VIII	2021
El Muy Rvda. Amy McCreath	Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Eric Metoyer	California, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo Dan Morrow	Central Pennsylvania, III	2021
La Rvma. Gretchen Rehberg	Spokane, VIII	2021
El Rvmo. Alan Scarfe	Iowa, VI	2021
El Rvdo. Michael Sells	Navajoland Area Mission, VIII	2021
El Rvdo. Daniel Velez-Rivera	Virginia, III	2021
La Rvda. Canóniga Dra. Ada Wong Nagata	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	

Cambios en la membresía

Renunció:

La Rvma. Mariann Budde, Washington, III 2021

Miembros, inactivos:

Dr. Gandhi Lopez Colorado, VI 2021

La Rvma. Jennifer Brooke-Davidson, Virginia, III
2021

Agradecimientos

Expresamos nuestra profunda gratitud a la Rvda. Canónica Stephanie Spellers, al Rvdo. Tom Brackett, al Rvdo. Mike Michie y a la Rvda. Katie Nakamura Rengers del Centro Episcopal, y al consultor Steve Matthews por su colaboración y ministerio mutuo con nosotros durante el pasado trienio.

Mandato

Resoluciones 2018-A005 y 2018-A032

2018-A005 Continuar una Red en toda la Iglesia para Plantar Iglesias

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Obispos, Que la 79a Convención General y la Iglesia Episcopal celebren y apoyen estratégicamente a las comunidades emergentes mediante las buenas acciones emprendidas por CG 2015 - D005 y A012 con el propósito de desarrollar una red en toda la Iglesia para plantar congregaciones, capacitar y reclutar plantadores y revitalizadores de misión; y establecer nuevas congregaciones o zonas empresariales de misión en cada trienio que estén comprometidas especialmente con la misión y el evangelio dirigidos a incluir a grupos que no tienen la debida representación, como son: la juventud y los adultos jóvenes, personas con diferentes aptitudes, personas que se identifican como miembros de las comunidades LGBTQIA+ la gente de color, la gente pobre y trabajadora, la gente con educación a nivel bachillerato o menor, y la gente con poca o ninguna experiencia con la Iglesia; y asimismo

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

Se resuelve, Que el presupuesto para mantener esta red para la plantación de Iglesias sea de US\$5,800,000.00 para el periodo 2019-2021 y que se distribuya de la siguiente manera:

US\$200,000 para identificar y apoyar los programas existentes para producir la capacitación en plantación de congregaciones para líderes clérigos y laicos

US\$600,000 para facilitar recursos para los plantadores de congregaciones

US\$1,000,000 para el desarrollo y la aplicación de un programa de capacitación de líderes ordenados y laicos bilingües/biculturales en plantación de iglesias para varios contextos culturales

US\$500,000 para apoyar a un empleado que supervise la red de siembra

US\$3,000,000 para subvenciones dirigidas a apoyar congregaciones, en las que la subvención dependa del contexto y la necesidad de la congregación; y asimismo

US\$500,000 en fondos equivalentes para el apoyo de programas de desarrollo de liderazgo para la próxima generación de plantadores de iglesias y desarrolladores de ministerios; y asimismo

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

Se resuelve, Que las Diócesis que reciban dinero para plantar nuevas congregaciones en virtud de este programa contribuyan recursos apropiados y significativos y fondos locales para apoyar los costos de cualquier planta nueva; y asimismo

Se resuelve, Que el obispo o un defensor diocesano que represente a alguna diócesis que esté recibiendo fondos, participe en un séquito de diócesis plantadoras de iglesias donde se compartan mejores prácticas y métodos de apoyo a revitalizadores de misión, ya que todos estamos aprendiendo cómo alimentar nuevos ministerios que desafían nuestras suposiciones acerca de la manera de llevar el evangelio a nuevas culturas y generaciones, y también que se invite a las diócesis que no reciben fondos de subvenciones a participar en el séquito diocesano; y asimismo

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

Se resuelve, Que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$5,800,000 para la aplicación de esta resolución.

2018-A032 Revitalización Congregacional

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 79ª Convención General solicite que el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, en acuerdo con el personal del Centro Episcopal, creen una Comunidad de Práctica para toda la iglesia que atienda a congregaciones y que sus obispos los ayuden a hacer una revitalización que les permita establecer una mejor conexión con las realidades culturales de sus comunidades y así poder lanzar nuevos ministerios e iniciativas misioneras multiculturales; y asimismo

Se resuelve, Que se pida a la Oficina de Comunicaciones que dé prioridad al reporte continuo de historias de congregaciones revitalizadas a través de noticieros, videos y otros medios, y mediante el desarrollo de un sitio web que presente información detallada sobre las distintas iniciativas de revitalización a través de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que el costo de esta iniciativa sea dividido en partes iguales entre el presupuesto para toda la iglesia, las diócesis participantes y las congregaciones que están en revitalización; y así mismo

Se resuelve, que los funcionarios presidentes designen un grupo de trabajo para coordinar esta iniciativa en colaboración con el personal del Centro Episcopal. Dicho grupo de trabajo puede combinarse con otro para la Plantación de Iglesias e Iniciativas Misioneras a juicio de los funcionarios presidentes; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité Permanente Conjunto sobre Programas, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$725,000 durante el trienio para la aplicación de esta resolución.

Resumen del Trabajo

El Grupo de Trabajo se reunió 20 veces a lo largo del trienio (hasta noviembre de 2020), dos de ellas en persona. Los acontecimientos mundiales de estos tres años en particular han empujado a toda la Iglesia, incluido nuestro Grupo de Trabajo, a encarnar la agilidad del Espíritu mientras el mundo que nos rodea ha experimentado la agitación política y social, mientras hemos sido testigos del aumento del nacionalismo y de las tendencias al aislamiento, mientras hemos sido testigos del desenterramiento de años de racismo sistémico y estructural, y mientras todos hemos experimentado los efectos de una pandemia mundial.

Estamos agradecidos por la disciplina regular de la reflexión espiritual y el tiempo de construcción de la comunidad al comienzo de cada reunión, que nos ayudó a comprometer nuestro trabajo de manera más rica frente a los cambios culturales más amplios. Realmente nos hemos sentido guiados por el Espíritu Santo al navegar por las aguas inexploradas que son la plantación de iglesias, el desarrollo de nuevos ministerios y el redesarrollo de la congregación en un mundo tumultuoso y cambiante.

Nuevas comunidades episcopales

La primera prioridad de nuestro Grupo de Trabajo fue continuar con el buen trabajo realizado por el Grupo Asesor para la Plantación de Iglesias en el trienio 2015-2018. Nos pareció útil aclarar lo que entendemos por Nuevas Comunidades Episcopales (New Episcopal Communities, NEC):

Nuevas: distintas y diferentes a las iglesias e instituciones existentes. Las NEC no son programas de las iglesias o diócesis existentes ni reinicios de congregaciones. Las NEC tienen un liderazgo emprendedor, un espíritu pionero y creativo y tratan de dar vida a un ministerio que no existía antes.

Episcopales: basadas en la fe, la doctrina y la disciplina de la Iglesia Episcopal. Las NEC tienen un carácter, un enfoque y una identidad clara, nítidamente cristiana. Pueden ser iglesias, zonas de empresas misioneras o cualquier otra cosa. Aunque no todos tendrán un aspecto de adoración, las NEC operan desde y dan oportunidades para conocer el amor de Jesús. Las NEC están bajo la supervisión del obispo y el gobierno de una diócesis. Reflejan la misión de su diócesis y de la Iglesia Episcopal.

Comunidad: diseñadas para ser un lugar de estímulo, cuidado y responsabilidad. Las NEC se comprometen a amarse unas a otras en relaciones de cuidado mutuo y responsabilidad. Siguiendo el modelo de la vida y las enseñanzas de Jesús, las NEC tratan de ayudar a las personas a crecer en la fe y en la vida. Las NEC están comprometidas con el crecimiento y la sustentabilidad a largo plazo. Aunque no todas podrán llegar a ser sustentables desde las comunidades a las que sirven, las NEC pretenden crecer en liderazgo y apoyo financiero con una administración, desarrollo, instalaciones y contabilidad adecuados.

Con esta clara definición, diseñamos un nuevo proceso de plantación y concesión de ministerios para las NEC que creemos que es más flexible, sensible y atento a la llamada y a la obra del Espíritu que florece en una comunidad concreta y de manera que podamos ser más solidarios en cada etapa del desarrollo del nuevo ministerio. Agradecemos el liderazgo de los miembros del personal del Centro Episcopal, incluidos el Rvdo. Tom Brackett, el Rvdo. Mike Michie y la Rvda. Katie Nakamura Rengers, que nos ayudaron a repensar y rediseñar este proceso de subvención.

En lugar de grandes subvenciones en bloque, creamos e instituimos un sistema diseñado por el Rvdo. Mike Michie. Basándose en su amplia experiencia en la plantación de iglesias, Michie sugirió que se concedieran subvenciones progresivamente mayores a lo largo del tiempo y que se dieran en el marco de una relación de apoyo continuo, tutoría y conectividad con nuestros beneficiarios. Estas incluyen:

- **Subvenciones de discernimiento** de hasta US\$5,000. Estas subvenciones únicas son para personas que discernen una llamada para iniciar un nuevo ministerio. Los fondos pueden utilizarse para la evaluación, la investigación y los estudios de viabilidad.
- **Subvenciones iniciales** de hasta US\$30,000 para iniciar un nuevo ministerio, que ayudan a sufragar los costos de puesta en marcha y los gastos iniciales de funcionamiento de un nuevo ministerio experimental una vez que se ha completado un período de discernimiento y se ha elaborado un plan ministerial. No se necesitan fondos equivalentes para estas subvenciones.
- **Subvenciones de crecimiento** de hasta US\$30,000 para ayudar a un desarrollo más profundo y completo de los nuevos ministerios a medida que cumplen los objetivos de su plan ministerial establecido en las fases de subvención de Discernimiento e Inicial en su camino hacia la sustentabilidad y la salud. Estas subvenciones requieren una equivalencia significativa y adecuada u otra ayuda en especie proporcionada por las contribuciones combinadas de la congregación asociada o la diócesis.

- **Subvenciones de cosecha** de hasta US\$40,000 para ayudar a los ministerios con potencial de crecimiento a largo plazo en la creación de capacidad y en la promoción de la sustentabilidad más allá de las subvenciones. Estas subvenciones exigen una equivalencia dólar por dólar u otra ayuda en especie proporcionada por las contribuciones combinadas de la congregación asociada o la diócesis.

Hasta el 1 de diciembre de 2020, hemos estudiado 103 solicitudes de concesión y apoyo de Nuevas Comunidades Episcopales durante el trienio. Esto dio lugar a nuestra concesión:

- 23 subvenciones de discernimiento, por un total de US\$86,500.00
- 46 subvenciones iniciales, por un total de US\$713,551.00
- 23 subvenciones para el crecimiento, por un total de US\$455,000.00
- 11 subvenciones de cosecha, por un total de US\$280,000.00

(Las subvenciones se seguirán distribuyendo después de la fecha límite de presentación de informes del Libro Azul del 1 de diciembre de 2020).

Nuestros subvencionados representan a 41 diócesis de la Iglesia Episcopal. Muchas, si no la mayoría, de las nuevas comunidades episcopales que apoyamos cumplen con el mandato de la Convención General de ejercer su ministerio con los grupos menos representados, incluidos los jóvenes y los adultos jóvenes, las personas con capacidades diferentes, las personas que se identifican como miembros de las comunidades LGBTQIA, las personas de color, las personas pobres y de clase trabajadora, las personas con un diploma de escuela secundaria o menos, o las personas con poca o ninguna participación en la iglesia.

Algunos están en su momento de origen, discerniendo cómo están llamados a encarnar el amor de Dios en su contexto, mientras que otros están en los primeros años de existencia, desarrollando los equipos de liderazgo que sustentarán su ministerio. También trabajamos con algunas nuevas comunidades episcopales que comenzaron en el último trienio y que ahora están en condiciones de ser mentores de otras plantas florecientes.

Para más información sobre las nuevas comunidades episcopales que financiamos, visite:

<https://episcopalchurch.org/new-episcopal-communities/who-we-have-funded>

Además de las subvenciones, el grupo de trabajo apoyó a los plantadores y desarrolladores de nuevos ministerios en toda la Iglesia Episcopal con los objetivos de:

Uno, cultivar líderes más fuertes para el ministerio de la plantación de iglesias mediante la mejora de las formas en que identificamos y desarrollamos a los plantadores:

- Desarrollar un taller de pre-evaluación para aquellos que consideren el desarrollo de un nuevo ministerio, y requerir esa evaluación como parte del proceso de concesión.
- Desarrollar y alimentar una red de entrenadores con experiencia en este trabajo, y exigir el entrenamiento de nuestros ministerios que reciben subvenciones.
- Ofrecer seminarios en línea de una sola vez y conversaciones en línea sin cita previa con el personal de plantación del Centro Episcopal y los miembros del Grupo de Trabajo para hacer el proceso de subvenciones más accesible para aquellos que podrían ser curiosos, pero aún no están listos para comprometerse con el desarrollo de un nuevo ministerio.
- Cambiar nuestras reuniones presenciales, pasando de ser eventos de “talla única” a una capacitación personalizada centrada en determinados niveles de desarrollo del ministerio y contextos culturales.

Dos, desarrollar sistemas de apoyo más fuertes, alimentando las relaciones de apoyo a los plantadores de iglesias:

- Mejorar la forma en que los plantadores interactúan con sus diócesis y obispos para rendir cuentas y apoyarse mutuamente. Con cada subvención o renovación, se requiere una conversación a tres bandas entre el Grupo de Trabajo, un representante diocesano y el promotor del ministerio.
- En asociación con el Seminario Teológico de Virginia, fomentar y desarrollar cohortes de desarrolladores del ministerio que se reúnen entre sí en grupos de colegas.
- Conectar con los Canónigos de lo Ordinario y otros funcionarios a nivel diocesano para ofrecer tutoría y capacitación sobre cómo supervisar, apoyar y responsabilizar a los promotores del ministerio.
- Desarrollar y redactar una guía sobre lo que pueden esperar las nuevas comunidades episcopales para que la utilicen las diócesis, los responsables de los ministerios y los equipos ministeriales.

Tres, compartir la historia y la sabiduría de la plantación de iglesias con la iglesia en general:

- Rediseño de la página web de Nuevas Comunidades Episcopales.
- Investigar y hacer un seguimiento de los beneficiarios del trienio actual y de los anteriores para actualizar la situación y obtener mayores aprendizajes y sabiduría.

Los efectos de COVID-19 en las nuevas comunidades episcopales

Mientras el mundo cambiaba ante nuestros ojos con el estallido de COVID-19, lo que hemos presenciado es que nuestras Nuevas Comunidades Episcopales en la Iglesia Episcopal tienen mucho que enseñar a la iglesia en general sobre cómo ser ágiles mientras evolucionamos en, con y para un mundo que es muy diferente al que había cuando nuestro trabajo comenzó en 2018. Como una

comunidad de personas cuyas vocaciones se han centrado en el ministerio en el desierto, nuestros desarrolladores del ministerio han modelado particularmente para la iglesia cómo:

- Comprender el “por qué” de nuestra misión y ministerio, discerniendo las claras razones por las que Dios nos ha llamado a las comunidades, espacios y momentos particulares a los que servimos.
- Experimentar el fracaso como una oportunidad para aprender, reiniciar y crecer.
- Alimentar la propia vida espiritual para poder ayudar a los demás a hacer lo mismo.
- Escuchar la llamada de Dios para girar, cambiar o adaptar el ministerio sobre la marcha.
- Ser flexible y desvincularse de espacios, expresiones y modelos de culto particulares.
- Confiar en los miembros de nuestras comunidades, escuchar su sabiduría, celebrar los bienes de nuestras comunidades como dones de Dios ya presentes en el mundo.
- Contar nuestras historias espirituales e invitar a otros a hacer lo mismo.
- Sentir curiosidad por nuestro prójimo y por lo que el Espíritu Santo está haciendo ya con él y en él.
- Tomar un tiempo intencional para descansar como una forma de renovarse para un ministerio vibrante.

La experiencia del COVID ha puesto de manifiesto la creatividad y la capacidad de adaptación de nuestras Nuevas Comunidades Episcopales y sus líderes. Aunque algunas comunidades han tenido que retrasar aspectos de su plan ministerial, ninguna ha terminado debido a los retos de la pandemia. Las nuevas comunidades episcopales que ya tenían cierto arraigo en sus barrios antes del estallido de la COVID-19 (normalmente, con una existencia de dos años o más), tenían la ventaja de contar ya con una masa crítica de personas comprometidas que podían celebrar el culto juntas en línea. Sin embargo, muchas Nuevas Comunidades Episcopales no tradicionales de todas las edades están informando de que su impacto comunitario ha crecido significativamente durante los últimos ocho meses. Esto puede atribuirse al hecho de que estas Nuevas Comunidades Episcopales no tradicionales siempre se han basado en reuniones más pequeñas y menos formales, y menos en un servicio de culto dominical principal. Las nuevas comunidades episcopales que hacen hincapié en el compromiso vecinal y las comunidades multiculturales son especialmente prósperas.

Aunque la crisis sanitaria y la incertidumbre económica del verano parecieron frenar a las diócesis que discernían una Nueva Comunidad Episcopal (el Grupo de Trabajo recibió menos solicitudes de subvención de lo habitual en julio de 2020), la energía en torno a este trabajo ha aumentado considerablemente. Esperamos recibir muchas solicitudes de Subvenciones de Discernimiento e Iniciales en 2021. Además, los dos próximos retiros de Discernimiento del Liderazgo Misionero (evaluaciones para potenciales plantadores de iglesias) ya están llenos, lo que indica que los líderes con talento están discerniendo activamente una llamada al liderazgo empresarial, y desarrollando visiones sobre la nueva comunidad que puede surgir.

Revitalización congregacional

El Grupo de Trabajo se ha esforzado por responder al mandato de la Convención General de crear una Comunidad de Práctica en toda la Iglesia que trabaje con las congregaciones existentes y sus obispos para ayudarles a reajustarse a fin de comprometerse mejor con las realidades culturales de sus comunidades en aras de lanzar nuevos ministerios e iniciativas misioneras multiculturales.

En 2018, buscamos la adhesión de los obispos y de los miembros del personal diocesano para que nos ayuden a desarrollar nuestra comunidad de práctica en toda la iglesia, a la que llamamos Missio: Engage!. Imaginamos una cohorte de congregaciones de toda la iglesia preparadas para la reconversión, cuyos líderes, nuestra “Comunidad de Práctica”, se reunirían durante una temporada de año y medio de reflexión espiritual, capacitación y ejercicios dirigidos. Estos participantes estarían acompañados y dirigidos por un equipo de profesionales de la “Comunidad de la Sabiduría”, compuesto por plantadores de iglesias y desarrolladores de ministerios, directores espirituales, organizadores comunitarios y líderes de congregaciones que ya habían realizado este tipo de trabajo. Después de hablar con los obispos y los miembros del personal diocesano, supimos que muchos pensaban que se trataba de otro programa de renovación que no sería sustancialmente diferente de los que ya se ofrecen en la iglesia (por ejemplo, el College for Congregational Development, el Congregational Development Institute, InviteWelcomeConnect, FaithWorks).

Dado que no estábamos logrando una tracción significativa con Missio: Engage!, decidimos en 2019 que empezaríamos con las congregaciones individuales y los líderes congregacionales interesados y trabajaríamos desde la base hacia arriba. Contratamos a Steve Matthews, un consultor con experiencia en el desarrollo de congregaciones, para que nos ayudara a contactar con posibles congregaciones que pudieran formar parte de nuestra Comunidad de Práctica y con personas que pudieran formar parte de nuestra Comunidad de Sabiduría. Bajo el liderazgo de Steve, renombramos la oferta de Missio a finales de 2019 como Genesis II: Revision and Renew, y estrenamos el primero de los tres puntos de entrada previstos:

- **Losmartes a las 2:00**, una conversación y laboratorio semanal de una hora de duración para cualquier persona interesada en la reurbanización, donde exploramos y probamos nuevos comportamientos por el bien de los demás y de nuestros vecinos. No se requiere ninguna inversión a largo plazo. Hasta el 1º de diciembre de 2020, unas 100 personas han asistido a estos encuentros procedentes de 67 iglesias, aproximadamente 21 diócesis. También han asistido 11 miembros del personal diocesano e institucional.

Lamentablemente, el momento de nuestro cambio de marca a Genesis II: Revision and Renew a finales de 2019 coincidió con el surgimiento de COVID-19 en febrero y marzo de 2020. El caos y la incertidumbre de la pandemia de COVID han limitado aún más nuestra capacidad de conectar con las congregaciones que están preparadas para la reconstrucción y el reencuentro sustancial con sus barrios.

Los dos puntos de entrada adicionales que hemos planeado no se han materializado a partir del 1º de diciembre de 2020:

- **Cohortes de Entrenamiento para el Redesarrollo** para equipos básicos de 4 a 5 líderes laicos de cinco congregaciones, que se reúnen dos veces al mes en Zoom para sesiones de 90 minutos bajo la dirección de un entrenador capacitado en coaching de grupo y con experiencia en el liderazgo de la iglesia. El compromiso sería de seis meses.
- **La Comunidad Practicante**, una iniciativa de 15 meses que involucra a un grupo de 12 congregaciones de la Iglesia Episcopal que están dispuestas a participar en la reurbanización para desarrollar nuevos ministerios en sus barrios. La Comunidad Practicante se reuniría en línea dos veces al mes para aprender habilidades, colaborar como cohorte e innovar nuevas formas de ser iglesia hoy. Los participantes contarían con el apoyo de miembros comprometidos de una Comunidad de Sabiduría: mentores, facilitadores y desarrolladores de planes de estudio que aportan su experiencia en el desarrollo de nuevos ministerios a las reuniones bimensuales de los participantes.

En lugar de conceder subvenciones individuales a las congregaciones, los fondos asignados por la Convención General para este trabajo se han utilizado para pagarle a nuestro consultor. En septiembre de 2020, el Grupo de Trabajo autorizó el financiamiento del liderazgo para las cohortes de entrenamiento. A pesar de que una cantidad cada vez mayor de congregaciones está señalando su necesidad de reconversión, fue difícil conseguir el enfoque y el impulso necesarios para poner en marcha estas cohortes.

Conclusiones

Nuestro Grupo de Trabajo se encargó de madurar el buen trabajo realizado en sus inicios por el Movimiento Génesis en el trienio anterior. A través de nuestro trabajo, el Grupo de Trabajo llegó a las siguientes conclusiones acerca de cómo enriquecer aún más el trabajo de Plantación y Redesarrollo de Iglesias por el bien de los nuevos ministerios en la Iglesia Episcopal.

El éxito de las plantaciones de iglesias depende de fuertes redes de apoyo diocesano

La plantación de iglesias jóvenes (y los plantadores) son especialmente susceptibles de ser sobrecargados: arrastrados por las demandas de los miembros de la comunidad, la recaudación de fondos para su ministerio, las expectativas diocesanas y los requisitos de las subvenciones concedidas anteriormente. Estar sobrecargado pone al plantador en una posición vulnerable. Hemos aprendido que podemos abordar este desafío desarrollando un entendimiento compartido entre el liderazgo diocesano (Obispos, Canónigos de lo Ordinario, etc.) y el plantador con respecto a las expectativas y resultados de una Nueva Comunidad Episcopal. Este entendimiento compartido se crea a través de un pacto, y una conversación facilitada por un tercero que tenga experiencia en la plantación de iglesias. La conversación es especialmente importante cuando el liderazgo diocesano no ha tenido la experiencia de ser un plantador de iglesias.

El discipulado y el culto son elementos esenciales de las nuevas comunidades episcopales

En este trienio, quedó cada vez más claro para nuestro Grupo de Trabajo que queremos financiar y apoyar a las nuevas comunidades episcopales que se centran en el discipulado o el culto. Este sentimiento surgió de la creencia compartida de que las Nuevas Comunidades Episcopales más vibrantes son las que tienen un profundo sentido de identidad misionera que, como seguidores de Cristo, implicará el discipulado o el culto. Esto no quiere decir que el discipulado y el culto tengan que seguir los modelos tradicionales. En muchos casos, las Nuevas Comunidades Episcopales están encontrando formas de encarnar el camino de Jesús que son únicas para su propio contexto.

Las comunidades más jóvenes pueden enseñar a la Iglesia sobre la agilidad de la misión

Cuando la pandemia del COVID-19 golpeó al mundo, las iglesias de toda nuestra Comunión se vieron afectadas por la preocupación de mantener las relaciones entre los miembros de la comunidad y sustentar un sentido de identidad comunitaria. Sin embargo, las iglesias plantadas, especialmente las comunidades más jóvenes, reflejaron al personal y a los miembros del Grupo de Trabajo que esta preocupación no estaba tan presente en su contexto. Aprendimos que las comunidades eclesiológicas más pequeñas, muchas de ellas en etapas tempranas de crecimiento, se sentían menos constreñidas por “lo de siempre”. La Iglesia puede aprender de la práctica de las plantas de iglesias para formar equipos de liderazgo arraigados en relaciones profundas. A menudo pensamos que lo más grande es lo mejor, y quizás una comunidad más pequeña pero intrincadamente conectada tiene la capacidad de adaptarse a realidades siempre cambiantes.

Hay una necesidad de claridad relacional/estructural en el trabajo de reurbanización de la iglesia

La parte de nuestro trabajo de “reurbanización en aras de nuevos ministerios” carecía de vigor e intención en comparación con los mandatos centrados en la plantación de iglesias. El trabajo se sintió amorfo, de manera que a los miembros del Grupo de Trabajo les resultó difícil comprender y aplicar los objetivos del trabajo. Cuando “Missio: Engage!” se propuso a los obispos y otros líderes diocesanos y parroquiales, sus respuestas dejaron claro que los retos a los que se enfrentaban sus congregaciones no coincidían con el enfoque de Missio. Las congregaciones que luchan por encontrar nuevas formas de avanzar se enfrentan a complejidades desalentadoras, como la liberación del pasado, la gestión de los conflictos, la visión de nuevas formas de avanzar y la confianza en sus socios de la comunidad local, así como en su diócesis.

Esperamos que la Convención General continúe proporcionando recursos financieros y conexiones relacionales que sean un catalizador para la visión y la innovación en el trabajo absolutamente esencial de la remodelación de las congregaciones. Deben establecerse bloques fundamentales para que el trabajo de reconstrucción de las congregaciones avance a nivel de toda la Iglesia, empezando por la identificación de una persona (o personas) clave en cada diócesis que se dedique a este trabajo y que tenga línea directa con el Obispo. En este trienio, la falta de claridad en la propia resolución de la Convención General obstaculizó el progreso en la remodelación de las congregaciones a nivel de toda la iglesia. Para que esta labor tenga éxito en el futuro, es fundamental que los objetivos y las expectativas sean más claros, y que se especifique la forma en que las diócesis se comprometen con esta labor y lo que las congregaciones necesitan para desarrollarla con éxito.

Resoluciones propuestas

A095 Celebrar y apoyar la plantación de nuevas comunidades episcopales

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General y la Iglesia Episcopal celebren y apoyen la plantación de nuevas congregaciones y ministerios, la capacitación y el reclutamiento de plantadores y desarrolladores de misiones, y el fomento de una red de apoyo a toda la iglesia para el desarrollo de nuevos ministerios, la cual fue originalmente financiada por la CG2018-A005 y la CG2018-A032; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia continúe priorizando el establecimiento de nuevas comunidades episcopales que estén especialmente comprometidas con la misión y la evangelización que involucren a grupos subrepresentados, incluyendo jóvenes y adultos jóvenes, personas discapacitadas, miembros de las comunidades LGBTQIA, comunidades BIPOC, personas pobres y de clase trabajadora, personas con un diploma de escuela secundaria o menos, o personas con poco o ningún antecedente o participación en la iglesia; y sea además

Se resuelve, Que el presupuesto para mantener esta red para la plantación de Iglesias sea de US\$5,800,000.00 para el periodo 2022-2024 y que se distribuya de la siguiente manera:

- US\$200,000 para identificar y apoyar los programas existentes para formar al clero y a los líderes laicos en la plantación de congregaciones
- \$600,000 para proporcionar tutoría, entrenamiento y capacitación a los plantadores de congregaciones
- US\$1,000,000 para el continuo desarrollo y aplicación de un programa de capacitación de líderes ordenados y laicos bilingües y biculturales en plantación de iglesias para varios contextos culturales
- US\$500,000 para apoyar a un empleado que supervise la red de siembra
- US\$3,000,000 para subvenciones a la plantación de iglesias nuevas y existentes, que serán administradas por el Grupo de Trabajo para la Plantación de Iglesias en consulta con el Oficial de Personal de la Oficina de la Iglesia para la plantación de iglesias.
- US\$500,000 para el apoyo de programas de desarrollo de liderazgo para la próxima generación de plantadores de iglesias y desarrolladores de ministerios;

Y asimismo

Se resuelve, Que la Convención inste a la Oficina de Desarrollo de la Iglesia Episcopal a establecer un grupo consultivo para estudiar la posibilidad de crear una dotación para la creación de iglesias; y asimismo

Se resuelve, Que se requiera que las Diócesis que reciban dinero para plantar nuevas congregaciones en virtud de este programa contribuyan recursos apropiados y significativos y fondos locales para apoyar los costos de cualquier planta nueva; y asimismo

Se resuelve, Que el obispo o un defensor diocesano que represente a cualquier diócesis que reciba fondos participe en una cohorte de diócesis plantadoras de iglesias para compartir las mejores prácticas y métodos de apoyo a los desarrolladores de misiones. También se invita a las diócesis que no reciban fondos de subvención a participar en la cohorte diocesana; y además

Se resuelve, Que esta Convención abrace el futuro de nuestra Iglesia al trasladar, después de este Trienio, el financiamiento de una persona de la oficina de toda la iglesia para supervisar la red de plantación (Oficial de Personal para la Plantación de Iglesias) en el presupuesto continuo para el personal del Obispo Presidente; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$5,800,000 para la aplicación de esta resolución.

A096 Desarrollar Ministerios de Revitalización Congregacional Sustentables

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General y la Iglesia Episcopal celebren y apoyen activamente la revitalización de las congregaciones, buscando no restaurar glorias pasadas, sino avanzar hacia los nuevos llamados de nuestro Dios amoroso, liberador y dador de vida; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia continúe dando prioridad a la revitalización de las congregaciones y a una red de apoyo a toda la iglesia para el trabajo de revitalización de las congregaciones que fue iniciada por la CG2018-A032; y asimismo

Se resuelve, Que en la revitalización de las congregaciones, la Iglesia continúe dando prioridad al compromiso con la misión y la evangelización de los grupos subrepresentados, incluidos los jóvenes y los adultos jóvenes, las personas discapacitadas, los miembros de las comunidades LGBTQIA, las comunidades BIPOC, las personas pobres y de clase trabajadora, las personas con un diploma de escuela secundaria o menos, o las personas con poco o ningún antecedente o participación en la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que el presupuesto para el desarrollo de una revitalización congregacional sustentable en toda la Iglesia sea de US\$2,000,000 para el periodo 2022-2024 y que se distribuya de la siguiente manera:

- US\$100,000 para involucrar a los obispos y a los representantes diocesanos que designen en el desarrollo de un marco para la revitalización de las congregaciones, identificando los obstáculos que habitualmente frustran esta labor e identificando los recursos que han demostrado mejorar esta labor;

- US\$100,000 para involucrar al clero y a los líderes laicos en la recopilación de aprendizajes de la revitalización de la congregación que han realizado con éxito o que han fracasado en sus intentos, identificando los obstáculos que han frustrado su trabajo e identificando los recursos que han mejorado su trabajo;
- US\$100,000 para servicios de traducción y para facilitar la participación de líderes laicos y ordenados de habla hispana en la capacitación para la revitalización de la congregación;
- US\$200,000 para seguir desarrollando una estrategia de reordenación de la congregación en cinco fases: (1) diagnóstico/evaluación de los recursos y los retos, (2) discernimiento de la próxima vocación, (3) conexión con socios locales y diocesanos, (4) iteración y dotación continua de recursos, y (5) evaluación, perfeccionamiento y mantenimiento
- US\$1,000,000 apoyar a un equipo de personal de la oficina local y regional de la iglesia para supervisar el trabajo; y
- US\$500,000 para proporcionar tutoría, entrenamiento y capacitación a líderes laicos y ordenados en la revitalización de sus congregaciones.

Se resuelve, Que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una asignación presupuestaria de US\$2,000,000 para la aplicación de esta resolución.

Recomendación de continuidad

Durante los dos últimos trienios se han aprendido varias lecciones importantes que sirven de base a las siguientes recomendaciones para el trabajo futuro de esta comisión o de comisiones con misiones similares. **En primer lugar, recomendamos que la labor de plantación de iglesias y de revitalización de las mismas se separe en dos grupos de trabajo distintos.** Aunque hay algunas similitudes entre estos dos focos, también hay muchas diferencias. Es importante destacar que este trabajo se apoya en dos infraestructuras distintas, que se necesitan dos procesos distintos de concesión, gasto y financiamiento, y que dos miembros del personal del Centro Episcopal supervisan estas áreas distintas. Aunque el doble enfoque del grupo ha sido interesante, también se ha experimentado como algo desarticulado. Creemos que la plantación de iglesias y la revitalización de las mismas son dos de las funciones más importantes de la iglesia en su Convención General. Como tal, este trabajo es demasiado importante, demasiado oportuno y de demasiado largo alcance como para ser entregado a un solo grupo de trabajo.

En cuanto a la plantación de iglesias, este grupo de trabajo realizó varias tareas importantes. Seguimos apoyando una red continua de plantadores de iglesias, entrenadores y miembros del Grupo de Trabajo. Desarrollamos un proceso actualizado de solicitud de subvenciones, un sistema de revisión de las mismas y formulamos recomendaciones al Consejo Ejecutivo en nombre de los beneficiarios. En términos generales, el Grupo de Trabajo tuvo un gran alcance e influencia en la aplicación de los términos de la resolución. Sin embargo, en lo que respecta a la revitalización de la iglesia, se encargó al comité que ayudara a aplicar una resolución que dependía totalmente de un miembro del personal. Si bien esto no es un problema en sí mismo, sí ha generado confusión en cuanto al papel del propio Grupo de Trabajo. **Nuestra segunda recomendación es que cuando se aprueben resoluciones a los grupos de trabajo, se den instrucciones claras al comité sobre su papel en la aplicación del grupo de trabajo y sus mandatos.**

En tercer lugar, recomendamos que se considere seriamente el nombramiento de algunos de los actuales miembros del Grupo de Trabajo para futuros grupos de trabajo o grupos consultivos. Hemos experimentado un impacto real y positivo por parte de los miembros del grupo de trabajo que tenían experiencia previa en esta labor. Si es posible, retener a los miembros elegibles del grupo de trabajo en el nuevo trienio ayudará a que este trabajo continúe y siga de manera oportuna.

Nuestra recomendación final es, si no se ha hecho ya, que **se elaboren y presenten a los grupos de la iglesia unas directrices claras sobre el trabajo de la oficina de desarrollo y sobre cómo se puede hacer una petición a la misma.** El texto original de la Resolución 2018-A005 hacía una petición a la oficina de desarrollo para el establecimiento de una dotación específicamente en apoyo de la plantación de iglesias. Esto no pretendía eliminar la plantación de iglesias del presupuesto, sino apoyar el buen trabajo de plantación de iglesias que no se ajusta a las exigencias o particularidades, a veces estrictas, de las resoluciones de la Convención General. Nos gustaría seguir estudiando esta posibilidad, pero nos vemos un poco obstaculizados por la idea de que no parece haber un proceso claro por el que un grupo de trabajo o un comité permanente de la Convención General pueda hacer peticiones a una oficina del personal de la Iglesia Episcopal. Estamos atentos a la idea de que la Oficina de Desarrollo puede encargarse de muchas tareas, y no queremos interferir en ningún esfuerzo digno. Al mismo tiempo, también reconocemos que un Grupo de Trabajo no tiene ni la autoridad ni la longevidad necesarias para realizar la importante labor de desarrollo por sí solo.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA FORMACIÓN DE CLÉRIGOS Y LA EDUCACIÓN CONTINUA

Miembros

La Muy Rvda. M.E. Eccles, <i>Presidenta</i>	Chicago, V	2021
El Rvmo. Larry R. Benfield, <i>Vicepresidente</i>	Arkansas, VII	2021
Dr. Scott Bader-Saye	Texas, VII	2021
La Rvma. Diane M. Jardine Bruce	Los Angeles, VIII	2021
Dr. Christopher Corbin	South Dakota, VI	2021
La Rvda. Canóniga Catherine Dempsey-Sims	Western New York, II	2021
Dra. Deirdre Good	Maine, I	2021
La Rvda. Dra. Robin Hollis	Arizona, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo Dr. Lang Lowrey	Atlanta, IV	2021
Dr. Gregory Robbins	Colorado, VI	2021
Sr. Marcellus Smith	Alabama, 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

El Rvmo. Victor A. Scantlebury falleció el 4 de diciembre de 2020.

Mandato

2018-Do25 Modificar los cánones III.6.5.g, III.7.5, III.8.5.b, III.9.1, III.10.1.c, III.12.1, III.12.2

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79ª Convención General pida al Presidente de la Cámara de Diputados y al Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal que nombren un Grupo de Trabajo sobre Formación del Clero y Educación Continua, que incluya a miembros con experiencia en formación teológica y educación, y que consista en un mínimo de dos (2) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos, para incluir ambas órdenes, y cinco (5) laicos, que representen la diversidad de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se pida al Grupo de Trabajo que estudie los temas requeridos para la preparación para la ordenación, incluidos los enumerados en los Cánones III.6.5.g y III.8.5.h; y la educación continua de los miembros del clero, incluidos los Cánones III.7.5 y III.9.1; y que estudie la Resolución D025 tal como se presentó originalmente a la 79ª Convención General; e informar a la 80ª Convención General cualquier propuesta de modificación o consolidación de los cánones relativos a la preparación para la ordenación y la educación continua; 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\$10,000 para llevar a cabo esta resolución.

Resumen del Trabajo

El Grupo de Trabajo sobre Formación de Clérigos y Educación Continua se reunió cuatro (4) veces en conferencias de Zoom el 13 de mayo de 2019, el 10 de noviembre de 2020, el 1 de diciembre de 2020 y el 17 de diciembre de 2020.

Una vez familiarizados con el Mandato, el grupo descubrió entre ellos que los requisitos de educación y capacitación eran muy diferentes según las diócesis. Con el deseo de conocer claramente cómo se siguen los cánones relativos a la preparación para la ordenación y a la educación continua, se decidió crear una encuesta que se enviaría a todos los obispos diocesanos.

Un subcomité (Dr. Christopher Corbin, la Muy Rvda. M.E. Eccles, la Rvda. Dra. Diácona Robin Hollis y el Dr. Gregory Robbins) trabajó en una serie de preguntas que se incluirían en una encuesta en línea (ver *Apéndice 1*) creada por la Oficina de la Convención General.

Una parte de la carta de presentación que acompañaba a la encuesta decía lo siguiente:

En la actualidad, los cánones exigen una capacitación relativa a la prevención de las conductas sexuales inapropiadas, los requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales para responder a las pruebas de abuso, la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal (especialmente el Título IV) y la enseñanza de la Iglesia sobre el racismo. Además, nuestro grupo de trabajo debe considerar la posibilidad de añadir a la capacitación requerida “la comprensión basada en la investigación de la identidad y la expresión de género y la sexualidad humana”.

De las conversaciones entre el equipo se desprende que cada diócesis tiene su propia manera de vivir esos cánones. Para que podamos hacer nuestro trabajo con éxito, necesitamos saber cuáles son esas formas...

Con la ayuda del Sr. Brian Murry, la encuesta se puso en marcha el 17 de octubre de 2019 y se cerró el 15 de noviembre de 2019.

Cuarenta y seis (46) diócesis respondieron a la encuesta, lo cual (suponiendo que 111 diócesis la recibieron) arroja un 41.4% de respuestas. La Rvda. Dra. Diácona Robin Hollis consolidó la información obtenida en la encuesta.

En las reuniones posteriores, la Rvda. Dra. Diácona Robin Hollis repasó el enfoque de la encuesta, que incluía, entre otras cosas: Equidad, identidad y fluidez de género, la falta de normas de capacitación en toda la Iglesia y los requisitos de cumplimiento. También compartió los resultados de la encuesta. Además, se discutió el 2018-D025 y se decidió formar dos subcomités; uno para hacer una mayor síntesis de la encuesta (la Rvda. Canónica Catherine Dempsey-Sims; la Rvda. Dra. Diácona Robin Hollis, líder) y una inmersión profunda en el 2018-D025 (el Dr. Scott Bader-Saye, líder; el Sr. Marcellus Smith).

El trabajo de ambos subcomités ha servido para elaborar el siguiente informe.

REDACCIÓN ACTUAL DEL CANON III.8.5 EN EL MANDATO 2018-D025

g. La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada.
2. requisitos civiles de reportar y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV del mismo.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

D025 propone la inclusión de lo siguiente en III.8.5.h (y listas paralelas para diáconos, obispos y educación continua

“5. entendimientos basados en la investigación de la identidad y expresión de género y la sexualidad humana”.

INFORME Y RECOMENDACIONES

Este comité, basándose en el mandato de “informar a la 80ª Convención General sobre cualquier propuesta de alteración o consolidación de los cánones relativos a la preparación para la ordenación y la educación continua”, propone las siguientes alteraciones.

III.6.5.g

g. La preparación para la ordenación incluirá ~~capacitación relativa al desarrollo de competencias para~~

1. ~~prevención de la conducta sexual inapropiada.~~ *formar comunidades de reconciliación y justicia racial, basándose en la enseñanza de la Iglesia Episcopal sobre el racismo.*

~~2. los requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales para responder a las pruebas de abuso.~~ formar comunidades que comprendan y acojan las diversas experiencias de género y sexualidad, que manifiesten límites seguros y apropiados, y que apliquen estrategias para prevenir la mala conducta sexual.

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

~~4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.~~

III.7.5

El Obispo y la Comisión exigirán y dispondrán la ampliación de estudios de los Diáconos y mantendrán un expediente de tal educación en el *archivo personal del Diácono*. La educación continua consistirá en un mínimo de 30 horas de cursos de estudio pedagógicos para apoyar el ministerio y mejorar el crecimiento personal y vocacional continuo del clero.

III.8.5.h

h. La preparación para la ordenación incluirá ~~capacitación sobre~~ conocimiento demostrado de

~~1. prevención de la conducta sexual inapropiada.~~

~~2.~~ 1. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.

~~3.~~ 2. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV del mismo.

~~4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.~~

i. La preparación para la ordenación incluirá el desarrollo de competencias para

1. formar comunidades de reconciliación y justicia racial, basándose en la enseñanza de la Iglesia Episcopal sobre el racismo.

2. formar comunidades que comprendan y acojan las diversas experiencias de género y sexualidad, que manifiesten límites seguros y apropiados, y que apliquen estrategias para prevenir la conducta sexual inapropiada.

III.9.1

El Obispo y la Comisión exigirán y dispondrán la ampliación de estudios de los Presbíteros y mantendrán un expediente de tal educación en el *archivo personal del Presbítero*. La educación continua consistirá en un mínimo de 30 horas de cursos de estudio pedagógicos para apoyar el ministerio y mejorar el crecimiento personal y vocacional continuo del clero.

III.10.1.c

c. conocimiento y competencias demostradas para

~~1. prevención de la conducta sexual inapropiada.~~

~~2.~~ 1. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.

~~3.~~ 2. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV del mismo.

~~4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.~~

3. *formar comunidades de reconciliación y justicia racial, basándose en la enseñanza de la Iglesia Episcopal sobre el racismo.*

4. *formar comunidades que comprendan y acojan las diversas experiencias de género y sexualidad, que manifiesten límites seguros y apropiados, y que apliquen estrategias para prevenir la conducta sexual inapropiada.*

III.12.1

No se recomienda ningún cambio.

III.12.2

La Cámara de Obispos exigirá y dispondrá la educación continua de los Obispos y mantendrán un expediente de tal educación en el *archivo personal del Obispo*. La educación continua consistirá en un mínimo de 30 horas de cursos de estudio pedagógicos para apoyar el ministerio y mejorar el crecimiento personal y vocacional continuo del clero.

Explicación

1. Cambiar “capacitación” por “conocimientos demostrados”: requerir la asistencia a un curso de capacitación no asegura por sí mismo que se hayan adquirido los conocimientos deseados. Algunas capacitaciones son de alta calidad y otras no. El cambio de lenguaje de la capacitación a “conocimientos demostrados” nombra más claramente lo que se requiere y deja claro que los conocimientos deben demostrarse a través de algún medio de evaluación.

2. Añadir III.8.5.i: algunas partes de la sección III.8.5.h se centran principalmente en los conocimientos (requisitos civiles, Constitución y Cánones), mientras que otras implican competencia (prevención de la mala conducta sexual y tratamiento del racismo). Separarlas permite que esta distinción sea clara. Añadir III.8.5.i da un lugar para nombrar y describir las competencias necesarias para formar comunidades que puedan encarnar el evangelio en relación con las cuestiones de raza, racismo, sexo y género.

3. Visión del bien: en lugar de enumerar la “prevención de la conducta sexual inapropiada” y la “enseñanza sobre el racismo”, los cánones podrían apuntar más claramente hacia el objetivo de qué tipo de comunidades deseamos crear. Esto orienta la formación hacia la consecución de un bien en lugar de limitarse a evitar un mal.

4. Inclusión de la orientación sexual y la identidad de género: la ampliación del canon de “prevención de la mala conducta sexual” para incluir “comprender y acoger las diversas experiencias

de género y sexualidad” pone de manifiesto la importancia de que los líderes de la iglesia comprendan los conceptos básicos y el vocabulario relacionado con la diversidad sexual y de género, así como la importancia de ofrecer lugares de inclusión y apoyo a quienes puedan haber experimentado rechazo, vergüenza y violencia.

5. Norma mínima de educación continua: Muchas organizaciones profesionales y certificaciones (por ejemplo, los permisos de conducir) requieren un proceso de renovación. Esto es para asegurar que los certificados son conscientes y responden a los cambios en las normas de funcionamiento, los cambios sociales y los cambios legislativos. Esto se aplica al clero para seguir perfeccionando sus habilidades, especialmente para adaptarse a los constantes cambios sociales, espirituales, demográficos y medioambientales. Esto puede lograrse imponiendo la educación continua (EC). La educación continua señala las competencias de cada orden.

La pandemia mundial y los disturbios raciales en 2020 ilustraron una necesidad inesperada de comenzar o aumentar el uso de la tecnología para integrar el culto y la comunicación congregacional. Muchos clérigos no poseían los conocimientos ni las aptitudes necesarias para adaptarse a las necesidades de sus congregaciones. Esta situación apoya la exigencia de una norma mínima y coherente para la educación continua.

La posibilidad de que los clérigos se desplacen entre convocatorias y diócesis se ha hecho más frecuente. Una norma mínima y coherente para todos los medios de capacitación y educación continua requeridos asegura un nivel de conocimientos que puede mantenerse, y agendas comunes compartidas. Se pueden añadir requisitos locales para reflejar la comprensión cultural y local según sea necesario.

El análisis de las respuestas a la encuesta indicó la necesidad de identificar una cantidad mínima de educación continua para todo el clero. Además, es necesaria una mejor definición y un lenguaje común sobre lo que constituye una forma mínima de educación continua. Por ejemplo, la educación continua debe ser interactiva (es decir, no limitarse a leer un libro o ver un video) y centrarse en la capacidad de fomentar el aprendizaje autodirigido con responsabilidad mediante incentivos o recomendaciones de consecuencias. Los posibles incentivos podrían ser:

- Bonificación u honorarios (en parte porque los diáconos no son estipendiarios)
- Becas de estudios o cursos de perfeccionamiento
- Certificado de regalo
- Cuadro de honor del reconocimiento en una convención diocesana

La encuesta también expuso que no hay consecuencias sustanciales ni normas mínimas por no completar el aprendizaje requerido. Las posibles consecuencias podrían ser:

- Amonestación en el expediente
- Inelegibilidad para presentarse a un cargo diocesano
- Limitación de las oportunidades de trasladar las asignaciones o los curatos

6. Necesidad de una norma mínima coherente para un plan de estudios de “género y sexualidad humana”: para apoyar los requisitos mínimos, se necesita un lenguaje y unas definiciones comunes que garanticen que la Iglesia Episcopal está abordando los mismos temas en todas las diócesis. La capacidad de utilizar las economías de escala, la experiencia y la programación de la Iglesia Episcopal para crear un plan de estudios que enseñe a comprender el género y la sexualidad humana que vaya más allá de ver un vídeo e imprimir un certificado es primordial. Con este esfuerzo centrado, un nivel mínimo de conocimiento y comprensión demostrado utilizando un lenguaje común permitirá al clero compartir, enseñar y predicar con mayor eficacia. Dentro de la Iglesia Episcopal, el uso del “suelo sagrado” y los círculos de escucha están demostrando su eficacia para profundizar y ampliar la comprensión de los problemas de injusticia racial y las soluciones plausibles. Se podría esperar que el uso de un enfoque similar en relación con el género y la sexualidad humana (adaptado para su uso local) tuviera un resultado similar.

7. Recomendación de un seguimiento en línea coherente y estandarizado de la capacitación: para garantizar el cumplimiento y evaluar la eficacia de la educación continua requerida en el entorno actual, que es rápido e intercultural, se necesita un recurso tecnológico. Una vez más, utilizando las economías de escala de la Iglesia Episcopal, la creación de un sistema de registro y seguimiento a nivel de la Iglesia Episcopal para la educación basada en competencias y un registro de aprendizaje (CLR)* para todo el clero es de vital importancia.

** Nota al pie: [registro de aprendizaje] Registro Completo de Aprendizaje (Comprehensive Learner Record, CLR) con Normas Abiertas. Es un sistema secular de código abierto, supuestamente superior a Moodle. Definición del CLR: el Registro Completo de Aprendizaje (CLR) es la nueva generación de registros de aprendizaje y empleo seguros y verificables que respalda toda clase de reconocimientos y logros académicos y laborales, incluidos los cursos, las competencias y las habilidades, así como los logros e hitos basados en el empleador.*

Una posible solución que otros grupos de trabajo están examinando actualmente es la educación teológica basada en las competencias. Un ejemplo es Caminos para la Vida Bautismal, un proceso integral para discernir y responder el llamado. Dirigida en parte por la Federación de Seminarios Bexley-Seabury, entendemos que esta sugerencia cuenta con el apoyo de la Asociación de Escuelas de Teología (es decir, nuevas normas e independientemente de dónde proceda la formación, como del seminario, local, terceros como IONA, CALL, etc.).

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA COMUNIÓN A TRAVÉS DE LAS DIFERENCIAS

Miembros

El Rvmo. John Bauerschmidt, <i>Convocante</i>	Tennessee, IV	2021
La Rvda. Canóniga Susan Russell, <i>Convocana</i>	Los Angeles, VIII	2021
Sra. Megan Allen	Ohio, V	2021
El Rvmo. Gregory O. Brewer	Central Florida, IV	2021
Sr. Fred Ellis	Dallas, VII	2021
El Rvmo. Thomas Ely	North Dakota, VI	2021
Sr. Miguel Escobar	Long Island, II	2021
El Rvdo. Scott Garno	Albany, II	2021
La Rvma. Mary Gray-Reeves	North Carolina, IV	2021
Sra. Anna Haeffner	Southwest Florida, IV	2021
El Rvdo. Canónigo Jordan Hylden	Dallas, VII	2021
El Rvmo. Moises Quezada Mota	Dominican Republic, IX	2021
La Rvda. Canóniga Tanya Wallace	Western Massachusetts, I	2021
Dr. Christopher Wells	Dallas, VII	2021
El Rvmo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

2018-A227 Comunión a Través de las Diferencias

Se resuelve, Que la 79a Convención General pida al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que designen conjuntamente un Grupo de Trabajo sobre la Comunión a Través de las Diferencias, que conste de no más de 14 personas, que representen la diversidad en esta Iglesia, incluidos miembros de países que no sean los Estados Unidos; y asimismo

Se resuelve, Que la mitad de los miembros nombrados sostengan que el matrimonio es un “pacto entre un hombre y una mujer” (LOC, 344), la mitad de los cuales sostenga que ese matrimonio es un “pacto entre dos personas” (Resolución 2018-A085), en presencia de Dios, y que todos los que sean nombrados para el grupo busquen un camino hacia el florecimiento mutuo en la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo busque un camino duradero para el florecimiento mutuo congruente con la política de esta Iglesia y la declaración de “Comunión a Través de las Diferencias” de

la Cámara de Obispos de 2015 (<https://www.episcopalchurch.org/library/article/mind-house-bishops-statement-‘communion-across-difference’>), afirmando (1) la clara decisión de la Convención General de que el matrimonio cristiano es un pacto entre dos personas del mismo sexo o del sexo opuesto, (2) el firme compromiso de la Convención General de disponer para que todas las parejas que pidan estar casadas en esta Iglesia tengan acceso a liturgias autorizadas; y también afirmando (3) el lugar indispensable que tiene en nuestra vida común la minoría que sostiene la enseñanza histórica sobre el matrimonio de esta Iglesia, cuyo testimonio nuestra Iglesia necesita; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo consulte ampliamente con los miembros de esta Iglesia que representen su diversidad de origen cultural, edad, raza, género, identidad de género y orientación sexual, particularmente sus miembros en países que no sean los Estados Unidos; y también con representantes que reflejen la diversidad de las vistas y voces de la Comunión Anglicana, nuestros socios ecuménicos de plena comunión, y aquellas iglesias con quienes mantenemos diálogos ecuménicos; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo informe y haga recomendaciones a la 80ª Convención General, terminando su mandato en ese momento, salvo por nuevas medidas de la Convención General.

Resumen del Trabajo

"Lleva la barca a la parte honda del lago": la comunión a través de las diferencias como un llamado cristiano

Prólogo

En 2018, la Convención General concedió a toda la iglesia el acceso a las liturgias matrimoniales autorizadas para todas las parejas (Resolución 2018-B012). Al mismo tiempo, la Convención General buscó identificar un “camino duradero hacia adelante para el florecimiento mutuo” sobre el cual tanto una mayoría de episcopales como una minoría decidida podrían caminar juntos a pesar de estar en desacuerdo sobre el matrimonio (Resolución 2018-A227). Para este último propósito, se nombró el presente grupo de trabajo, compuesto a partes iguales por quienes sostienen la opinión teológica de que el matrimonio cristiano es la unión de dos personas independientemente del sexo, y por quienes apoyan la opinión de que el matrimonio cristiano es solo entre un hombre y una mujer. Como la Resolución 2018-A227 dejó claro, este trabajo tendría que ser coherente con la política de la Iglesia, consonante con la clara decisión de la Convención General sobre el matrimonio, y cuidadoso para proteger el “lugar indispensable que la minoría que mantiene la enseñanza histórica de esta Iglesia sobre el matrimonio tiene en nuestra vida común, cuyo testimonio la Iglesia necesita”.

En nuestra primera y única reunión presencial, articulamos los siguientes compromisos⁽¹⁾ como parte de una definición de trabajo para el florecimiento mutuo:

Crecer juntos en el amor mutuo, el afecto y la confianza, reconociendo nuestras diferencias;

Honrar la política de la Iglesia Episcopal y la autoridad de la Convención General;

Respetar la dignidad de los demás mientras nos dedicamos al desafiante trabajo del discernimiento y la transformación, de modo que todos los miembros, comunidades de fe y diócesis de la Iglesia Episcopal puedan experimentar un lugar y una voz iguales, indispensables e incondicionales en el Cuerpo de Cristo compartido;

Hablar y escuchar a los demás y esforzarnos, dondequiera que existan heridas, en hacer todo lo posible para trabajar juntos por la reconciliación, caminando juntos por el camino del amor para que florezca la misión reconciliadora de Dios;

Orar sin cesar los unos por los otros y que la gracia de Dios nos guíe más profundamente en las relaciones amorosas.

A su vez, hemos tratado de comprender y describir algo de la riqueza de la reconciliación cristiana, y nuestra persistente comunión mutua, incluso “a través” de importantes diferencias. Es un trabajo duro, y creemos que debe continuar más allá del actual trienio. Nos anima tanto el diálogo, enraizado en nuestra vida común en Cristo, como la oportunidad de “llevar la barca a la parte honda del lago” (Lucas 5:4), donde podemos aprender juntos los caminos del discipulado para la edificación de la Iglesia. Como le dijo Jesús a Simón Pedro: “No temas; de aquí en adelante estarás pescando hombres” (Lucas 5:10).

Con esta esperanza, hemos organizado nuestro trabajo en tres apartados, cada uno de los cuales aborda una cuestión muy real:

Llamado a la comunión a través de las diferencias: ¿De qué manera la reconciliación y la comunión a través de las diferencias revelan nuestra participación común en la vida, la muerte y la resurrección de Jesús?

La vida en común: virtudes y prácticas. ¿Podemos recomendar prácticas particulares de vida en común que reflejen nuestra llamada a “restablecer la unión de toda la gente con Dios y de cada quien en Jesucristo” (BCP, 855)?

El camino del florecimiento mutuo: caminar juntos. ¿Qué pasos concretos podemos dar en un “camino duradero hacia el florecimiento mutuo”, dado nuestro compromiso de proteger un lugar y una voz iguales para unos y otros en la Iglesia Episcopal?

1. Llamado a la comunión a través de las diferencias

“Por tanto, si hay algún aliento en Cristo, si hay algún incentivo en el amor, si hay alguna comunión en el Espíritu, si hay algún afecto profundo y alguna compasión, 2 completen mi gozo a fin de que piensen de la misma manera, teniendo el mismo amor, unánimes, pensando en una misma cosa” (Fil. 2: 1-2). La koinonía, o comunión, de la vida en común de los cristianos consiste en nuestra participación en Cristo, que enseña el camino de la compasión y la simpatía modelándolas él mismo. Aprendemos a seguir este camino de Jesús a través de la devoción “ en la doctrina de los apóstoles, en la comunión (koinonía), en el partimiento del pan y en las oraciones” (Hechos 2:42), que juntos constituyen la comunión de amor de la Iglesia. Por estos medios de gracia, y en la vida cristiana de amor al prójimo que fluye de ellos, los seguidores de Jesús esperan la gloria, y son capacitados para perseverar con alegría en el

camino peregrino.⁽²⁾ En todos los casos, Dios va por delante reclamándonos y enseñándonos a reclamarnos unos a otros. Esta es la misión de la Iglesia: que Dios “nos reconcilió consigo mismo por medio de Cristo y nos ha dado el ministerio de la reconciliación” (2 Cor. 5:18; cf. BCP, p. 855).

Nuestro obispo presidente habla de la reconciliación como “la práctica espiritual de buscar una relación amorosa, liberadora y vivificante con Dios y con los demás, y de esforzarse por sanar y transformar la injusticia y la ruptura en nosotros mismos, en nuestras comunidades, en las instituciones y en la sociedad”⁽³⁾ En lo que sigue, deseamos reflexionar sobre esta misma práctica de la reconciliación, y aplicarla a la tarea que se nos ha encomendado, de “buscar un camino duradero para el florecimiento mutuo”, reconociendo que el camino, en aspectos importantes, aún no ha sido encontrado. Nosotros, los miembros de este grupo de trabajo, aceptamos que la comunión y la reconciliación constituyen ya la base de nuestra vida en común en Cristo. Sin embargo, todavía no hemos llegado a un “camino duradero” para nuestra peregrinación común. No siempre nos encontramos en el mismo punto del camino. A veces no estamos de acuerdo sobre el propio camino, sobre dónde se puede encontrar exactamente, incluso cuando compartimos un sentido de misión común en el camino.

Al buscar una comunión más profunda a través de las diferencias, esperamos concordar más plena y profundamente con Cristo y los demás, sin hacer “nada por rivalidad ni por vanagloria, sino estimen humildemente a los demás como superiores a ustedes mismos (Phil. 2:3). En el contexto actual de desacuerdo sobre el matrimonio, nos hemos preguntado cómo podemos “no considerando cada cual solamente los intereses propios sino considerando cada uno también los intereses de los demás” (Fil. 2:4). ¿Cómo, en palabras de nuestra definición de trabajo para el florecimiento mutuo, podemos poner en práctica nuestro respeto por la dignidad de los demás, para que todos puedan encontrar en la Iglesia Episcopal una experiencia de igualdad e indispensabilidad, y por lo tanto sentirse tanto en casa como escuchados (“lugar y voz”)?

Es útil recordar que la comunión tiene varias formas, todas ellas coincidentes en un grado u otro, aunque también demuestren nuestras diferencias y desacuerdos.⁽⁴⁾

Una primera forma de comunión, la más básica, es la bautismal, arraigada en la profesión del Credo bautismal o de los Apóstoles. Profesar el credo, y ser uno en Cristo en el bautismo, es compartir una membresía común en el único Cuerpo de Cristo a través del espacio y el tiempo. Aquí podemos hablar de la ortodoxia cristiana básica, enraizada en la fe apostólica de la Iglesia primitiva e indivisa.

Un segundo tipo de comunión es la ecuménica, dada la realidad de las distintas denominaciones o iglesias dentro del Cuerpo de Cristo. A la mayoría de las iglesias de hoy no les cuesta reconocer a los cristianos que pertenecen a otras iglesias como miembros del Cuerpo de Cristo. En la mayoría de los casos, nosotros mismos no iniciamos las divisiones entre nosotros; las heredamos. Y, sin embargo, desacuerdos muy reales y a menudo dolorosos sobre asuntos importantes que afectan la fe y el orden de la Iglesia también conspiran para mantenernos separados. En el mejor de los casos, nos vemos los unos a los otros como una gran familia, aunque sin duda dividida, en Cristo, pero todavía no compartimos todas las cosas en común (cf. Hechos 2:44). Compartimos la comunión del bautismo y

(normalmente) una fe básica y de credo, pero seguimos buscando la restauración de la plenitud de la unidad.

Un tercer tipo de comunión es la confesional. Aquí, los cristianos de una tradición particular se comprometen a caminar juntos “de la misma manera, teniendo el mismo amor, unánimes, pensando en una misma cosa”, como dice San Pablo (Fil. 2:2), lo que ha significado para la mayoría de las iglesias que la fe y el orden sean compartidos en su totalidad. Al igual que en la Iglesia Episcopal y en otras iglesias de la Comunión Anglicana, las creencias se detallan en los cánones y se respetan las estructuras comunes, incluidas las de gobierno y toma de decisiones. Ostensiblemente, la comunión es “plena”, y más que eso, la iglesia es singular y unitaria, no diferenciada. En la mayoría de los casos de comunión confesional, esto significa que es poco o nada posible variar, ya sea en términos de creencia o de práctica, a menos que las estructuras más flexibles permitan patrones más locales de toma de decisiones o que se encuentre alguna otra acomodación adecuada del desacuerdo en nombre de la tolerancia o la amplitud.

De hecho, los anglicanos, y los episcopales en particular, han reivindicado a menudo la tolerancia y la amplitud, e históricamente hemos aprendido a tolerar una buena cantidad de diversidad doctrinal, especialmente entre los partidos y escuelas autodenominados. Cuando el largo siglo XIX dio paso a una considerable agitación en el XX, los episcopales y los anglicanos de todo el mundo, trabajando codo con codo, reivindicaron — y a menudo lideraron— el floreciente movimiento ecuménico, convirtiendo las antiguas espadas intereclesiales en arados de esperanzada reconciliación. El interés por este trabajo surgió en la Iglesia Episcopal a partir de la década de 1850 y alcanzó su punto álgido tras la devastadora Guerra Civil, cuyo horror hizo que la unidad de los cristianos pareciera urgente. Con el Evangelio en primer plano, líderes como William Augustus Muhlenberg y William Reed Huntington, sacerdotes que se resistieron a la afiliación a un partido, empezaron a imaginar que perspectivas diferentes, incluso incompatibles, podían a veces complementarse en el camino hacia la revelación de toda la verdad. La Idea de la Iglesia de Huntington (1870) ayudó a inspirar la oleada de distintos “homenajes” que se presentaron en la Convención General de 1886, presentados por las diócesis de Florida, Indiana, Kentucky, Luisiana, y otro firmado por aproximadamente mil clérigos y dos mil laicos, cada uno de los cuales pedía a su manera que se diera prioridad a la “reunificación cristiana”. La Convención General reunió un Comité Episcopal sobre la Unidad de los Cristianos sobre la marcha, y el día 13 de la Convención, el Obispo de Long Island presentó un informe, parte del cual aparece ahora entre los Documentos Históricos del Libro de Oración Común de 1979, incluyendo el llamado “Cuadrilátero de Chicago”.⁽⁵⁾ Recordado con razón como un texto orientador para el movimiento ecuménico del siglo siguiente, el Cuadrilátero fue moldeando también la eclesiología anglicana al proponer principios que pudieran guiar una naciente conciencia de Comunión. Surgidos de un contexto estadounidense de autoconciencia entre denominaciones y de un pragmatismo puesto al servicio del evangelio, los episcopales sembraron la idea de que las diferencias estructurales podían acomodarse tanto entre las denominaciones cristianas como dentro de ellas.

En el importante prólogo del Cuadrilátero publicado por la Convención General de Chicago, la Cámara de Obispos se dirigió “especialmente a nuestros hermanos cristianos de las diferentes Comuniones en esta tierra”, para “declarar solemnemente” la disposición de la Iglesia Episcopal “en el espíritu de

amor y humildad a renunciar a todas las preferencias propias”. En lugar de tratar de “absorber a otras Comuniones” en la Iglesia Episcopal, intentaríamos cooperar con ellas “sobre la base de una Fe y un Orden comunes, para descartar el cisma, curar las heridas del Cuerpo de Cristo y promover la caridad, que es la principal de las gracias cristianas y la manifestación visible de Cristo al mundo” (todo del Libro de Oración Común, pp. 876-77). Un lenguaje magnífico, sin duda, y también inspirador para que los anglicanos y otros cristianos de todo el mundo lo lean y contemplen. Llegando al programa de cuatro partes que da nombre al Cuadrilátero y que es más recordado, el punto final parecía lograr el aterrizaje de una manera impresionante, aunque poco desarrollada. El episcopado histórico, tarjeta de visita de los anglicanos de todo el mundo, podría “adaptarse localmente en los métodos de su administración a las diversas necesidades de las naciones y pueblos llamados por Dios a la unidad de su Iglesia” (p. 877). El subdesarrollo tiene sus ventajas, ya que permite la experimentación, la flexibilidad y la disposición a aprender de los demás en un espíritu de intercambio misiológico. Desde que la Conferencia de Lambeth hizo suyo el Cuadrilátero en 1888 (véase el Libro de Oración Común, pp. 877-78), los anglicanos han recurrido continuamente a sus ideales de principio para captar algo de su potente promesa, tanto en el plano ecuménico como en el de nuestra propia vida en común por encima de las diferencias.

Desde este punto de vista, el reto que tiene ante sí el actual Grupo de Trabajo no solo no es nuevo, sino que además aprovecha una de las fortalezas de la Iglesia Episcopal, por la que somos reconocidos. ¿Podemos ver nuestros desacuerdos actuales a través de la lente de una determinada comunión en Cristo, y podemos imaginar formas de caminar juntos que promulguen el respeto, la tolerancia y el amor cristiano a los que nos hemos comprometido desde hace tiempo? Dicho en términos de los tipos de comunión anteriores: puesto que compartimos una comunión iniciadora y transformadora en Cristo y “lo hemos dejado todo para seguir” a Jesús (Mt. 19:27), ¿podemos expresar esto fielmente a pesar de, e incluso a través de, nuestros desacuerdos sobre el matrimonio? ¿Podemos imaginar maneras de vivir juntos, tanto afectiva como estructuralmente, que den cabida a nuestra diferencia, y nos permitan seguir diciendo que compartimos una fe y un orden comunes como episcopales y como anglicanos, mientras miramos, como nuestros antepasados, por encima del horizonte al cuerpo mayor de Cristo? Por último, si nuestras diferencias parecen bastante fundamentales como lo cree este Grupo de Trabajo, ¿podríamos, no obstante, encontrar algunos medios antiguos o nuevos de flexibilidad (“adaptación local”) que nos permitan seguir en una sola iglesia y una sola comunión? Si es así, nuestro testimonio puede volver a ser escuchado como un testimonio rotundo del amor de Cristo en un tiempo de gran división en nuestro país, nuestra Comunión y nuestro mundo.

Las páginas que siguen muestran a dónde nos ha llevado nuestro trabajo, en oración y discernimiento común. Nos hemos tomado a pecho el llamamiento más serio a la unidad y a la amistad cristiana, modelado por Jesús (véase Juan 15:15), que murió por nosotros. Queremos estar juntos, permanecer juntos, caminar juntos, cuando podamos, y guardar y proteger el camino el uno para el otro, incluso cuando necesitemos tomar algo de espacio o caminar a ritmos diferentes. Hemos intuido que se trata de una llamada del propio Jesús, que es nuestro Camino de Amor.

Buscamos, como fieles episcopales, conscientes de la Comunión Anglicana más amplia en la que hemos sido colocados, tratar de encontrar una manera de vivir juntos en paz que sea una bendición tanto para nosotros como para aquellos a los que estamos llamados a servir. Con la ayuda de Dios, tratamos de “llevar la barca a la parte honda del lago” porque nos atrevemos a esperar que también nosotros, todos juntos, podamos obtener una gran cosecha de peces, incluso hasta el punto de que nuestras redes empiecen a romperse; incluso cuando estemos cansados, habiendo “trabajado duro toda la noche sin pescar nada” (Lucas 5:4-6). Señor, creemos. ¡Ayuda a nuestra incredulidad!

2. La vida en común: Virtudes y prácticas

A. Virtudes que es necesario abrazar

Con la convicción de que ya hemos sido llamados por Dios y hemos sido creados de nuevo como miembros del cuerpo de Cristo, queremos ahora decir algo más sobre la vida en la Iglesia como escuela de comunión y reconciliación dada por Dios. ¿Existen prácticas con las que estamos comprometidos, o que podríamos adoptar, que demuestren ya y de forma prospectiva nuestra “responsabilidad mutua e interdependencia en el Cuerpo de Cristo”⁽⁶⁾ que puedan ayudarnos a mantener la comunión por encima de las diferencias en la Iglesia Episcopal y fuera de ella? Plantear esta pregunta es empezar a explorar la textura y el modelo de la vida en común de los cristianos, descrita en varias ocasiones en las Escrituras como un llamado a la paz (Mat. 5:9, Rom 12-19) y el perdón (Efe. 4:32), a la justicia, la misericordia y la humildad (Miqueas 6:8), y a la fecundidad inspirada por el Espíritu, a saber, “amor, alegría, paz, paciencia, bondad, generosidad, fidelidad, mansedumbre y autocontrol” (Gal. 5:22-23; Lucas 19:42). El hecho de que los cristianos estén llamados a realizar este tipo de trabajo sugiere tanto que es necesario hacerlo como que, de otro modo, no podríamos hacerlo o no lo encontraríamos atractivo si nos dejáramos llevar por nuestros propios medios. Las diferencias, los desacuerdos y las dificultades entre los seres humanos caídos son de esperar. El camino del amor, que es la propia fidelidad de Dios en Cristo, proporciona “la salida”, como un camino de resistencia y bendición (1 Cor. 10:13 y siguientes).

Comenzamos con las virtudes que ayudan a sustentar la comunión cristiana. Clásicamente, una virtud es una cualidad estable del carácter. Uno es amoroso, valiente, honesto o misericordioso como patrón de vida. Para los cristianos, la vida virtuosa depende de Cristo como ejemplo y como medio, dentro de un patrón sacramental y del propio don de la coacción comunitaria. “Aumenta en nosotros”, rogamos, “los dones de la fe, la esperanza y la caridad; y, para que obtengamos lo que prometes, haznos amar lo que mandas” (Libro de Oración Común, p. 235).

Amor

Por encima de todo, los cristianos están llamados y tienen el mandato de amar a Dios y al prójimo, como Dios nos ama (Marcos 12:30-31; Efe. 5:2). En efecto, el amor parte del reconocimiento de la unión como acto propio de Dios, enraizado en la Pasión de Cristo, que nos ama “hasta el fin” (Juan 13:1). El abuso no tiene lugar en una relación amorosa. En cualquier circunstancia, la verdad debe ser buscada y valorada, incluso cuando parece estar escondida. El amor se esfuerza por escuchar bien, por construir y no destruir, por arrepentirse y perdonar, y por reparar los lazos afectivos cuando se deshacen. El

amor desea dar testimonio en lugar de derrotar o borrar, incluso cuando percibe un grave error. Al impartir un espíritu de sacrificio, el amor sirve de manantial y vivero de todas las demás virtudes (1 Cor. 13).

Paciencia y tolerancia

“Cuando se reúnan para comer, espérense unos a otro” (1 Cor. 11:33). Con este mandato, San Pablo exhorta a la paciencia con nuestros hermanos, inevitablemente frustrantes, y a la paciencia con nosotros mismos, mientras pedimos la gracia de avanzar en la sabiduría y la verdad, sometidos al Espíritu de misericordia. Tolerar cierto grado de desorden es parte de la vida cristiana, en el camino hacia la renuncia al vicio y el crecimiento en la virtud. La paciencia nombra, desde otro ángulo, cómo es la puesta en práctica de la paciencia, como acompañamiento amoroso de aquellos que creemos equivocados o aparentemente insufribles, por reverencia a Cristo (Mat. 25:31 y más adelante). La paciencia no hace la vista gorda ante la falsedad, ni tolera la injusticia, ni se acomoda al pecado. Apoyándose en la “armadura completa de Dios” (Eph. 6:10-18), la paciencia descansa en la confianza del poder de Dios para cambiar los corazones y formar las conciencias (Juan 16:8), sin recurrir a la coacción humana.

Fervor

Buscar la comunión por encima de las diferencias no equivale a una actitud de laissez-faire sobre la fidelidad bíblica, la vida santa, la verdadera doctrina, la justicia para todos o la plena inclusión. Los miembros del Grupo de Trabajo somos fervorosos en estos asuntos, y no vamos a renunciar a ello. Las conversaciones intensas deben ser bienvenidas en la Iglesia, con el apoyo de la Escritura, la tradición de la enseñanza cristiana y la reflexión razonada sobre la experiencia de los fieles. El fervor por la verdad, la santidad y la justicia puede convertirse fácilmente en fanatismo intolerante si no va acompañado del amor, la paciencia y la tolerancia, pero unido a ellos el fervor es una virtud y no un vicio. El fervor requiere valentía, ya que cualquier lucha por lo que es verdadero y bueno se encontrará con muchos obstáculos a largo plazo. “Estén firmes y constantes, abundando siempre en la obra del Señor”, exhorta San Pablo, “sabiendo que su arduo trabajo en el Señor no es en vano” (1 Cor. 15:58).

Justicia

A veces se olvida que la justicia es una virtud, no solo un estado de cosas en el que cada uno recibe lo que le corresponde. Siguiendo el ejemplo de Jesús, el cristiano justo quiere realmente tratar a todas las personas con la mayor equidad, escucharlas y hacer que se haga justicia en los lugares donde persiste la injusticia. Esto significa que la persona justa estará comprometida con las luchas por la justicia en la Iglesia y en nuestras comunidades cívicas y se comprometerá a tratar a todos en estas luchas con justicia, incluso cuando pensemos que otros están profundamente equivocados. La persona justa respetará la dignidad de todo ser humano, como prometemos en nuestra Alianza Bautismal.⁽⁷⁾

Humildad

En nuestro fervor por la verdad, la santidad y la justicia, también necesitamos humildad para admitir cuando nos equivocamos, incluso en asuntos importantes. La humildad está al servicio de la virtud de la capacidad de enseñar, que es la disposición a admitir que tenemos mucho que aprender y que nuestra mente cambiará al escuchar a los demás. La humildad también inspira el arrepentimiento y la penitencia. La humildad no es pensar menos de nosotros mismos, sino más bien pensar menos acerca de nosotros mismos, quitando el foco de nuestros propios egos y dejando atrás la actitud defensiva. La humildad evita la certeza arrogante de la autojustificación y está dispuesta a admitir que “me he equivocado. Siento haberte hecho daño. ¿Cómo puedo arreglar esto?”

Si estamos llenos de tales frutos, no tendremos un gran amor por el conflicto, la controversia y la victoria sobre aquellos que podemos considerar enemigos. Entraremos en conflicto a regañadientes y siempre en el camino de la reconciliación y la comunión restaurada. El cristiano virtuoso, formado por el amor a Dios y a sus compañeros en Cristo, tendrá la prudencia de saber qué hacer y cómo hacerlo en los muchos desafíos de la vida en común. Tal persona conocerá las “cosas que hacen la paz” (Rom. 14:19) en medio del conflicto y se esfuerzan por edificar a todo el cuerpo. Sin el amor, y las virtudes asociadas por las que pedimos a Dios, todo esfuerzo que hagamos para la comunión por encima de las diferencias fracasará.

B. Prácticas a realizar

Las virtudes cristianas mencionadas no son cualidades de carácter que se puedan tener simplemente eligiendo tenerlas, sino que se forman en nosotros por la gracia de Dios a través de las prácticas comunitarias de la Iglesia. Por ello, a partir de nuestra visión general de las virtudes que hacen la paz, pasaremos a considerar cuatro prácticas de la Iglesia que nos forman en esas virtudes. Para cada práctica, ofreceremos ejemplos de lo que queremos decir. Sin duda, se podrían identificar otros ejemplos, pero ofrecemos estos para despertar la imaginación y animar a los miembros de nuestra iglesia a crear más de los suyos.

1. Oración común, Escritura y enseñanza

“Y perseveraban en la doctrina de los apóstoles, en la comunión, en el partimiento del pan y en las oraciones” (Hechos 2:42). Como anglicanos, debemos empezar por aquí, formados como hemos estado durante siglos por un Libro de Oración Común y la Biblia. Las narrativas tienen el poder de conectarnos, animarnos y transformarnos. Esto lo experimentamos al compartir las realidades salvíficas del Bautismo, la Eucaristía y el Oficio diario, que se promulgan en nuestra práctica litúrgica y oración comunes. Muchos episcopales y otros anglicanos experimentan nuestra vida común como algo que nos une poderosamente a través de la narrativa compartida de las Sagradas Escrituras. Y aunque nuestra oración común reúne a episcopales de una amplia gama de lugares y orígenes, somos capaces de reconocer en cada uno un compromiso compartido con las creencias y prácticas que el Libro de Oración Común establece, incluso si podemos entender o enfatizar algunas de ellas de manera diferente. Esto es como debería ser. Evitar la oración común a causa de nuestras diferencias es promulgar la división en lugar de buscar la unidad.

Cuando encontramos a Jesucristo en las Sagradas Escrituras, participamos en una realidad alternativa que nos uniría en lugar de dividirnos. A veces, las historias que la gente cuenta sobre su identidad y experiencia se presentan como rivales de las narrativas de otros grupos, enraizadas en profundas heridas y agravios: pensemos, por ejemplo, en los protestantes y los católicos de Irlanda del Norte o en la política partidista de Estados Unidos. Sin embargo, cuando somos capaces de compartir nuestras historias y contar nuestras verdades dentro de la historia bíblica más amplia de lo que Dios en Cristo ha hecho para crearnos y reconciliarnos como una familia, se hace posible compartir nuestras historias de una manera que nos une en lugar de mantenernos separados. Para ello, este grupo de trabajo anima a compartir relatos y experiencias personales en el contexto de la oración común y de las Sagradas Escrituras, para construir nuestra comprensión mutua y cultivar la conciencia de cómo Cristo nos reúne y nos llama a la labor de reconciliación.

Un ejemplo de ello puede encontrarse en la iniciativa “Engagement across Difference” (Participación a través de las diferencias) de la diócesis de Los Ángeles: un compromiso de tres años en toda la diócesis con un proceso basado en la narrativa que incluye la oración y la lectura de las Escrituras, centrado en la comprensión, la sanación y la reparación. Otro ejemplo es la página de Facebook Communion across Difference, creada por nuestro grupo de trabajo, que cuenta con más de 1,800 miembros. Aunque esta página animó a muchos a compartir historias y a buscar la comprensión mutua, las limitaciones de las redes sociales quedaron claras en la medida en que algunos hilos de conversación no lograron la comprensión mutua en la caridad. Esto habla de la importancia de reunirse en persona y, de nuevo, debería inspirarnos para hacer de la oración, la Escritura y la enseñanza las normas ordinarias de nuestra vida en común.

2. Servicio común

Aunque puede adoptar muchas formas, el trabajo compartido del servicio cristiano es fundamental para profundizar los lazos de comunión por encima de las diferencias. Como es bien sabido, el servicio forma a los aspirantes a discípulos en servidores aptos, sobre todo porque las amistades semejantes a las de Cristo crecen naturalmente a partir del terreno de la misión común. El propio acto de servicio transforma a todos los que participan mucho más allá del propósito inmediato del proyecto en cuestión.

Un ejemplo fue la asociación tripartita entre las diócesis de El Camino Real, Western Tanganyika y Gloucester de 2008 a 2015, iniciada específicamente para abordar sus importantes diferencias de puntos de vista en relación con la sexualidad humana. Los representantes de las tres diócesis se reunieron para el culto, la conversación y los actos de servicio cristiano, todo lo cual alimentó la comprensión mutua y los lazos de afecto. A lo largo del camino, aprendieron lo mucho que compartían en Cristo, a pesar de que las diferencias y un cierto grado de distancia se mantuvieron. Hoy en día, la amistad y la conversación continúan entre ellos, a pesar de que ese diálogo en particular y sus proyectos hayan concluido.

Aunque no es una panacea, el servicio cristiano siempre ayuda a fomentar la confianza, el propósito común y la amistad, todo lo cual es esencial para la comunión cristiana en su plenitud. En nuestras diferencias, habrá áreas de servicio en las que inevitablemente divergiremos; por ejemplo, no todos

podremos unirnos al mismo tiempo a Anglicanos por la Vida y al Consejo Religioso de Elección para la Reproducción, por ejemplo. Esto hace que las áreas en las que convergemos sean aún más importantes. A medida que intentamos convertirnos en la comunidad amada que Cristo nos llama a ser, el Grupo de Trabajo anima a que se forjen más relaciones y se preste un servicio común por encima de las diferencias, en particular con aquellos que no vemos como socios obvios.

3. Cultivar vínculos afectivos comunes

Construir relaciones, especialmente a través de la diferencia, es una práctica que requiere intencionalidad. Nos sentimos atraídos de forma natural por las personas que se parecen, piensan y actúan como nosotros. Pero cuando nos tomamos en serio nuestra experiencia compartida de narración, oración y servicio cristiano, nos proponemos buscar una relación genuina con aquellos del cuerpo de Cristo con los que podría parecer que tenemos poco en común. Como hemos empezado a experimentar en este Grupo de Trabajo, la práctica de crear vínculos entre nosotros nos cambia con el tiempo. Aprendemos que las personas con las que no estamos de acuerdo no son simples caricaturas, sino personas complejas y reflexivas por las que nos preocupamos. Si no cultivamos esa conexión, es probable que prefiramos la división a la reconciliación, y que nos centremos en lo que nos separa más que en lo que nos une.

Aunque hay muchas vías para construir relaciones, animamos a participar en prácticas guiadas centradas en el contexto local, en las que las personas pueden participar juntas en la narración de la verdad sagrada por encima de las diferencias. Al principio de nuestro trabajo, el presente Grupo de Trabajo desarrolló un ejercicio basado en nuestra definición de trabajo del florecimiento mutuo. Más recientemente, el Obispo Presidente Curry ha destacado los recursos para la reconciliación y la sanación racial que recomendamos para cualquier conversación a través de la diferencia.⁽⁸⁾ Todos ellos se incluyen en la sección de materiales complementarios de este informe. Aunque la confianza y la seguridad se construyen con el tiempo, creemos que es valioso escuchar en un lenguaje claro y sencillo la “verdad” de lo que cada “parte” de un conflicto o desacuerdo quiere o necesita para sí misma, así como lo que necesita o quiere de la “otra” parte. Como hemos comprobado en nuestras conversaciones como Grupo de Trabajo, este tipo de conversación franca, incluida la discusión honesta sobre cómo sentimos que hemos sido agraviados o heridos, es una parte crítica de la revelación de la verdad que es un requisito previo para la verdadera reconciliación. Nuestra esperanza es que, al decir nuestra verdad a los demás, crezcamos en nuestro deseo común de una comunión y reconciliación más profundas.

4. Discernimiento del bien común

Los episcopales y otros anglicanos tienen desde hace tiempo una rica concepción del bien común eclesial. No somos simplemente individuos a los que nos gusta el culto litúrgico, sino cristianos comprometidos a aceptar a Cristo como Salvador y a servir a Cristo como Rey “en la comunión de su Iglesia”, como dice la famosa definición de evangelismo del arzobispo Temple. Compartimos la Iglesia y la comunión con el Dios triuno y somos continuamente rehechos para amar a Dios y al prójimo a través del poder efectivo de la encarnación, muerte y resurrección de Jesucristo.

Si esto es así, entonces lo que estamos haciendo cuando debatimos algún punto controvertido no es simplemente buscar avanzar una agenda individual o promover alguna posición de partido, sino siempre discernir en primer lugar el bien común de toda nuestra iglesia. Admitimos de buen grado la dificultad que supone esto, ya que a menudo no nos ponemos de acuerdo sobre lo que supone ese bien común. Sin embargo, no debemos renunciar a este llamado, lo que significa que debemos aprender a convertirlo en un hábito. En lo siguiente, sugeriremos dos prácticas que pueden formarnos como personas que buscan genuinamente el bien común de la Iglesia de Dios, en lugar de simplemente nuestros bienes privados o el bien de un subconjunto partidista del todo.

C. Buscar resultados aceptables para todos

En cualquier entorno en el que las decisiones se tomen por votación, las mayorías y las minorías pueden verse enzarzadas en batallas campales que acaban en amargura y alienación. Sin duda, los asuntos rutinarios de los negocios no presentan mucho problema en este sentido; uno espera que todos puedan vivir con la decisión de cambiar la sede de Nueva York a Chicago, a pesar de las preferencias en uno u otro sentido. Sin embargo, los problemas surgen cuando el punto en cuestión tiene una importancia existencial o de conciencia tanto para la mayoría como para la minoría. Proceder con una decisión sin matices en un caso así puede llevar a la salida de los miembros de la minoría de la comunidad, tanto individualmente como en masa.

La Iglesia Episcopal carece en la actualidad de una práctica adecuada para buscar y escuchar las voces de las minorías en un intento de dar cabida a sus preocupaciones. Sin duda, se pueden encontrar casos ejemplares, uno de los cuales fue la conversación que condujo a la Resolución 2018-B012 en la 79ª Convención General. Tanto antes como durante la convención, los autodenominados progresistas y conservadores en materia de matrimonio se buscaron mutuamente para encontrar un camino que fuera aceptable para todos los interesados.⁽⁹⁾ Aunque finalmente se llegó a ese acuerdo, el proceso fue francamente doloroso y contundente para algunos en ambos bandos, ya que la desconfianza, el distanciamiento y la percepción de falta de respeto obstaculizaron, y casi hicieron descarrilar, el trabajo en varios momentos. En este Grupo de Trabajo hemos empezado a hablar con honestidad sobre estas heridas y nos hemos esforzado por mantener las perspectivas de los demás en una confianza sagrada, por escuchar sin defender y por disculparnos por el daño que hemos causado, en la medida de nuestras posibilidades.

Algunos miembros de nuestro Grupo de Trabajo que participaron en estas conversaciones atestiguan que el terreno había sido preparado también por los grupos indaba de la Cámara de Obispos, siguiendo el ejemplo de la Conferencia de Lambeth de 2008, como medio para buscar el consenso a través del estudio de la Biblia, la oración y la conversación en lugar de resultados en los que el ganador se lleva todo.⁽¹⁰⁾ Instamos a la Iglesia a normalizar este tipo de práctica en nuestras deliberaciones, siempre que se considere que las cuestiones en disputa conllevan una urgencia inmediata y personal.

Aunque esta recomendación se aplica claramente a todas nuestras disputas sobre el matrimonio y la sexualidad en los últimos cuarenta años, se mantiene por sí misma como un principio que vale la pena preservar para otros asuntos apremiantes a medida que se presentan. Si seguimos el ejemplo de la Resolución 2018-A227, la práctica de buscar resultados aceptables para todos implicará típicamente

tomar una decisión clara a nivel de toda la iglesia, mientras se busca acomodar a las minorías para quienes la decisión tiene un peso de conciencia o existencial. La naturaleza de esas decisiones y adaptaciones variará necesariamente de un caso a otro. Lo importante es comprometerse con una práctica que sea seguida y respetada por todos, en el camino de discernir el bien común del conjunto y no de una simple parte.

D. Discernir juntos el misterio de la voluntad de Dios

Las asambleas legislativas como la Convención General están, por definición, orientadas a los resultados, ya que las resoluciones bien elaboradas en los comités, el debate reflexivo y las amplias coaliciones permiten a los líderes discernir, de la mejor manera posible, la opinión de la iglesia en un momento dado. Los sínodos locales y regionales siempre han sido así, enmarcados como están en una prueba más amplia de los fieles (*sensus fidelium*) a lo largo del tiempo, en el camino hacia el acuerdo universal. La misteriosa voluntad de Dios es difícil de discernir. Visto así, vemos la importancia de señalar los consejos locales y regionales como de naturaleza provisional, siempre a la espera de una recepción más amplia en el tiempo, a través de la cual, confiamos, prevalecerá la sabiduría en la Iglesia católica y apostólica habitada por el Espíritu.

Los seminarios, las conferencias, los simposios de revistas, los estudios bíblicos y muchas otras actividades comunes permiten a los cristianos asesorarse sobre asuntos de interés. Aquí no se trata tanto de resultados como de formación alimentada por el estudio cuidadoso, el discernimiento deliberativo y la conversación colegiada, siempre en un contexto de oración común. La paciencia, el compromiso, la humildad y la perseverancia son necesarios en este trabajo, que no se llevará a cabo en un solo trienio, ni tampoco por un grupo de trabajo, con o sin Zoom. El discernimiento deliberativo y no orientado al resultado, al igual que el amor, nunca se acaba, sino que proporciona una dieta saludable para un cuerpo en forma y que funcione correctamente (1 Cor. 13:8; cf. 12:12 ss.).

Un ejemplo de ello es la reciente consulta patrocinada por el Comité de Eclesiología de la Cámara de Obispos y auspiciada por el Seminario Teológico de Virginia, “Cuando las Iglesias en Comunión están en desacuerdo”.⁽¹¹⁾ En ella, varios líderes de la Iglesia Episcopal y de la Comunión Anglicana en general, incluidos algunos miembros de este Grupo de Trabajo, se reunieron para “explorar estrategias para mantener la unidad dentro de la Comunión Anglicana en medio de profundas diferencias teológicas”.⁽¹²⁾ En su ponencia sobre “la gramática de la comunión”, la profesora Katherine Sonderegger comparó nuestras diferencias sobre el matrimonio con el desacuerdo entre franciscanos y molinistas, que perduró durante cientos de años antes de lograr finalmente el reconocimiento como escuelas de opinión aceptables dentro de una iglesia. Otras ponencias, desde diversas perspectivas, trataron igualmente de dar sentido teológico a nuestros desacuerdos y divisiones, sin recurrir inmediatamente a resoluciones o consideraciones políticas.

Se podrían nombrar muchos otros ejemplos. En todos los casos, la clave es la deliberación no orientada al resultado a través de la diferencia sobre cuestiones fundamentales para nuestra vida común, alimentada por un espíritu de investigación cooperativa. Esta práctica puede ser especialmente importante para las minorías teológicas y de otro tipo, como forma de que sus voces sean escuchadas y comprendidas por las mayorías. Paso a paso, esperando unos a otros, podemos

esperar con confianza ser “transfórmense por la renovación de su entendimiento de modo que comprueben cuál sea la voluntad de Dios, buena, agradable y perfecta” (Rom. 12:2).

3. El camino del florecimiento mutuo: caminar juntos

Durante más de 40 años, la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana se han esforzado por discernir sabiamente y llegar a un acuerdo en relación con las cuestiones de la sexualidad humana, la orientación sexual y la identidad de género, el significado del matrimonio y cuestiones más amplias sobre cómo se toman las decisiones y los límites de la diversidad. En un sentido importante, nada de esto está totalmente resuelto: los desacuerdos permanecen, el debate continúa y muchas preguntas sobre los próximos pasos siguen sin respuesta, incluso cuando existen respuestas de trabajo tanto en la Iglesia Episcopal como en la Comunión Anglicana, escritas en términos de opiniones mayoritarias y minoritarias. Ahora queremos centrarnos específicamente en la Iglesia Episcopal e intentar describir la realidad actual de la “comunión a través de las diferencias” tras las últimas Convenciones Generales. ¿Qué avances hemos tenido y qué preguntas y diferencias pendientes quedan?

He aquí las principales acciones de las dos últimas Convenciones Generales en relación con el matrimonio, la oración común y la comunión por encima de las diferencias:

- Resolución 2015-A036: modificar el canon 1:18 [De la solemnización del santo matrimonio]⁽¹³⁾
- Resolución 2015-A054: autorizar el uso a prueba de los ritos del matrimonio y la bendición en “Recursos Litúrgicos I”⁽¹⁴⁾
- El informe del Libro Azul 2018 del Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio, incluido el informe minoritario anexo del canónigo Jordan Hylden⁽¹⁵⁾
- Resolución 2018-B012: ritos matrimoniales para toda la Iglesia, incluidos los asuntos remitidos a la Comisión Permanente de Liturgia y Música (SCLM) a partir de la Resolución 2018-A085, presentada por el Grupo de Trabajo para el Estudio del Matrimonio⁽¹⁶⁾
- Resolución 2018-A227: grupo de trabajo sobre la comunión por encima de las diferencias⁽¹⁷⁾
- Resolución 2018-A068: crear un grupo de trabajo para la modificación de los libros litúrgicos y de oración⁽¹⁸⁾

Encontramos aquí un notable patrón para ambos. En 2015, la Convención General promulgó un cambio en el canon matrimonial y aceptó el uso de prueba de nuevas liturgias matrimoniales para todas las parejas y ritos de bendición de relaciones del mismo sexo, dispuso que dicho uso de prueba se hiciera bajo la dirección y con el permiso del obispo que ejerce la autoridad eclesiástica y acogió la voz minoritaria de los Socios de la Comunión como indispensable.⁽¹⁹⁾ Del mismo modo, la Convención General de 2018 autorizó tanto los ritos matrimoniales de prueba adicionales para todas las parejas como los ritos de bendición para las parejas del mismo sexo en las diócesis donde el matrimonio civil no es legal; y subrayó la autoridad canónica de los rectores o sacerdotes encargados del culto en sus congregaciones y la autoridad eclesiástica de los obispos que actúan como principales funcionarios litúrgicos en sus diócesis, incluidos aquellos que no pueden apoyar el matrimonio para las parejas del

mismo sexo por motivos teológicos. En consonancia con esto, en la resolución 2018-B012 se pidió a los obispos que siguieran liderando la iglesia en el compromiso integral con los ritos de uso de la prueba y que dieran una respuesta pastoral generosa para satisfacer las necesidades de todos los miembros. Por último, mientras se autorizaba el trabajo de modificación litúrgica en curso, se conmemoraba el Libro de Oración Común de 1979, asegurando su uso continuado.

Partiendo de este contexto de compromiso, nuestro Grupo de Trabajo no se encargó de intentar resolver las diferencias fundamentales entre nosotros, sino de tratar de acomodarlas como un don necesario. Citando nuestra resolución de autorización (2018-A227): dada “la clara decisión de la Convención General de que el matrimonio cristiano es un pacto abierto a dos personas del mismo sexo o del sexo opuesto” y “el firme compromiso de la Convención General de tomar medidas para que todas las parejas que pidan casarse en esta Iglesia tengan acceso a las liturgias autorizadas”, la Iglesia Episcopal también afirma “el lugar indispensable que tiene en nuestra vida común la minoría que mantiene la enseñanza histórica de esta Iglesia sobre el matrimonio, cuyo testimonio necesita nuestra Iglesia”. Manteniendo los tres puntos juntos, la Resolución 2018-A227 encargó a nuestro Grupo de Trabajo que “buscara un camino duradero para el florecimiento mutuo” de las dos partes o perspectivas, la mayoría y la minoría, sobre el matrimonio, y proporcionó una rúbrica para el trabajo: “comunidad a través de las diferencias”.

Los compromisos incluidos en la definición de trabajo de nuestro propio grupo de trabajo sobre el florecimiento mutuo, a la que se ha hecho referencia anteriormente, se centran en los aspectos espirituales de nuestra vida y trabajo como episcopales, incluido el compromiso de honrar la política y la autoridad de nuestra iglesia. Fortalecidos por la gracia de Dios y por nuestra propia determinación, somos capaces de crecer juntos en el amor y la confianza, de servir codo con codo en la Iglesia Episcopal, de respetarnos, de escucharnos y de rezar unos por otros. Todos estos compromisos fundamentan y orientan el trabajo de construir y mantener la comunión por encima de las diferencias y hemos reflexionado sobre ellos en las dos primeras secciones de este informe. Confesamos que no siempre lo hemos hecho bien a lo largo de los años y reconocemos las muchas maneras en que las personas de todos los lados de nuestras diversas diferencias se han herido mutuamente en el camino. Con un legado de demandas, recriminaciones mutuas, divisiones eclesiales y crisis en la Comunión Anglicana, acaecidas durante nuestra labor, las reparaciones y la reconciliación nos parecen todavía lejanas. Al mismo tiempo, estamos agradecidos por los muchos intentos de buena fe de escuchar y aprender mutuamente, que rezamos por que estén sembrando un nuevo espíritu en nuestra iglesia, volcado hacia el exterior en una conversión y restauración esperanzadoras, verdaderamente, un Camino del Amor.⁽²⁰⁾

Más concretamente, el segundo y el tercer compromiso de nuestra definición de trabajo del florecimiento mutuo mencionan el reto concreto que tenemos entre manos, si queremos que todos florezcan en la comunión de una iglesia. ¿Cómo pueden los miembros, las comunidades y las diócesis de la mayoría y de la minoría experimentar un lugar y una voz iguales, indispensables y no calificados dentro de las estructuras dadas de la Iglesia Episcopal? Se trata de una cuestión de vital importancia. El presente informe no ofrece ni puede ofrecer una respuesta definitiva, aunque nos complace ofrecer nuestras propias perspectivas y sugerir algunas formas de avanzar. Exhortamos a toda la Iglesia a que

se comprometa a escuchar, estudiar y rezar con atención, de modo que podamos estar equipados para el trabajo continuo que tenemos por delante.

Creemos que la creación de este Grupo de Trabajo representa un momento de kairós, dado providencialmente por Dios en este momento para ayudar a los episcopales y a los anglicanos a encontrar juntos un camino hacia adelante. Las circunstancias que condujeron a la aprobación de la Resolución 2018-B012 (Ritos matrimoniales para toda la Iglesia) por parte de la Convención General de 2018, y su posterior autorización de este Grupo de Trabajo, marcaron un compromiso duramente ganado que muchos no imaginaban posible. El significativo trabajo de construcción de puentes por parte de los proponentes de la resolución 2018-B012, los Socios de la Comunión, incluidos los de la Provincia IX, los miembros del Grupo de Trabajo sobre el Estudio del Matrimonio, el personal del Obispo Presidente, el Comité Legislativo 13, e innumerables otros obispos y diputados, permitió que todas las voces fueran escuchadas y atendidas de la manera más completa posible. Al término de la 79ª Convención General, diversas voces acogieron con satisfacción los compromisos ampliamente anunciados y se dirigieron al actual Grupo de Trabajo para que diera los siguientes pasos.⁽²¹⁾

Si el trabajo de las dos últimas Convenciones Generales sentó un importante precedente de cooperación entre la mayoría y la minoría de la Iglesia Episcopal, también legó al actual Grupo de Trabajo sobre la Comunión a través de la Diferencia señales hacia un camino duradero para el florecimiento mutuo. La Convención General ha demostrado que la diversidad y la diferencia, incorporando el desacuerdo real sobre asuntos importantes, no tienen por qué ser motivo de división, si se cultiva un espíritu de compromiso para proteger el lugar y la voz de todos.

¿Qué otros pasos podría dar la Iglesia Episcopal para sustentar la diferencia en comunión en el camino hacia el florecimiento de todos? Al igual que antes, planteamos preguntas que proporcionan aperturas para llevar a cabo este trabajo, tanto en el presente trienio como después, organizadas en torno a la triple tipología de comunión: bautismal, confesional y ecuménica, que introdujimos en la primera sección.

Solidaridad de amor: vínculos bautismales

Jesucristo llamó amigos a sus discípulos (Juan 15:15), y en su cuerpo, la Iglesia, todos los que son bautizados en su nombre son rehechos como miembros suyos (Col. 1:18; Rom. 6:3-14). Cada miembro es indispensable, incluso aquellos que parecen ser “más débiles” o “menos honorables”, quienes, dice San Pablo, estamos llamados a “revestir de mayor honor” Porque “Dios ordenó el cuerpo, dando más abundante honor al que le faltaba; para que no haya desavenencia en el cuerpo, sino que todos los miembros se preocupen los unos por los otros. De manera que si un miembro padece, todos los miembros se conduelen con él; y si un miembro recibe honra, todos los miembros se gozan con él” (1 Cor. -26:24b-26).

Estas descripciones bíblicas de la Iglesia en su conjunto se aplican a todas las denominaciones que buscan la conformidad fiel con el modelo de vida en Cristo. ¿Podemos, en la Iglesia Episcopal y en la Comunión Anglicana, decidir no estar de acuerdo sin causar disensión? ¿Podemos guardar nuestras diferencias sin ceder a la división? Como queda perfectamente claro por nuestras propias luchas

recientes y por la historia de la Iglesia, esto no es fácil. Sin embargo, no es imposible. A medida en que seamos capaces de comprometernos a caminar juntos, si lo logramos, por más que estemos debidamente diferenciados o distanciados, estaremos reclamando nuestro llamado como hermanos y hermanas de los que Jesús se hizo amigo e invitó a unirse a él en el camino del amor y la lealtad “hasta el final” (Juan 13:1).

Presumiendo el lugar y la voz tanto de la mayoría como de la minoría sobre el matrimonio, ¿podemos comprometernos a una escucha continua y atenta como muestra de solidaridad al estilo de Cristo, “llevando siempre en el cuerpo” las historias y experiencias de los demás (2 Cor. 4:10) como los preciosos dones que son? ¿Podemos acordar “no dejar de reunirnos, como es la costumbre de algunos, sino animarnos unos a otros” (Heb. 10:25), especialmente en persona, porque profesamos la encarnación y la resurrección de Jesús, y rezamos para ser “semejantes a él en su muerte, si de algún modo [llegamos] a la resurrección de los muertos” (Fil. 03:10-11)? ¿Y podemos cultivar la comunión con los anglicanos de todo el mundo, y con el cuerpo de Cristo en general, en el camino de compartir, por grados cuando sea necesario, “la enseñanza de los apóstoles y la comunión, ... la fracción del pan y las oraciones” (Hechos 2:42)? Todo esto y más se desprende de haber sido reclamados por Cristo en el bautismo, cuyo sacramento es el principal elemento de construcción de todas las formas de comunión, como inicio del camino del discipulado en el cuerpo.

Comunión a través de las diferencias: precedentes episcopales

Si la solidaridad bautismal orienta nuestra vida en común como cristianos en la Iglesia Episcopal, nuestro compromiso de proteger tanto el lugar como la voz en la misma iglesia para la mayoría y la minoría sobre el matrimonio presenta una oportunidad específica para practicar la comunión a través de la diferencia. Como se ha descrito anteriormente, nuestra iglesia ha luchado por mantener unidas tanto las decisiones claras alcanzadas por las mayorías legislativas como por salvaguardar el espacio para las minorías que, en conciencia, no pueden estar de acuerdo pero desean permanecer lealmente tanto en la Iglesia Episcopal como en la Comunión Anglicana. Esto era cierto en los primeros años de la lucha por la plena inclusión de los miembros LGBTQ, y es cierto hoy en día para los Compañeros de la Comunión. Dada nuestra historia reciente, la sugerencia de dar cabida a las opiniones minoritarias a perpetuidad puede parecer extraña. Sin embargo, los episcopales llevan mucho tiempo acariciando ideales de apertura y flexibilidad, y son conocidos entre los cristianos por acoger la diversidad.

En la primera sección de este informe, recordamos el influyente ofrecimiento de la Convención General de 1886 de un episcopado adaptado a los cristianos de otras jurisdicciones, que ha dado considerables frutos ecuménicos.⁽²²⁾ ¿Podría el compromiso alcanzado en la 79ª Convención General señalar el comienzo de una nueva era en la historia de nuestra Iglesia, como un momento en el que empezamos a darnos el regalo del Cuadrilátero de Chicago para que todos florezcan? El desacuerdo adaptado localmente con respecto al matrimonio podría tomar varias formas, que van desde la simple decisión de aceptar la diversidad, como hemos hecho recientemente en la Iglesia Episcopal, hasta reformas estructurales más ambiciosas, del tipo que otros en la Comunión Anglicana están intentando. Puede haber buenas razones para ambas cosas en diferentes momentos, y cierto grado de flexibilidad puede ayudar a experimentar en el camino hacia acuerdos sabios y pacíficos.⁽²³⁾ En la siguiente

subsección veremos varios ejemplos en la Comunión Anglicana. Por ahora, vale la pena repetir que la Convención General de 2018 aceptó la diversidad entre las diócesis al permitir la flexibilidad en la supervisión de las parroquias. Construida sobre el precedente de la supervisión pastoral episcopal delegada (delegated episcopal pastoral oversight, DEPO), esta solución reflejaba, en palabras de la 2018-B012, nuestro continuo compromiso de “honrar la diversidad teológica en lo que respecta a los asuntos de la sexualidad humana” (2018-B012 §13).

Aquí registramos algunas de nuestras propias preguntas sobre los límites de la diversidad, y la sustentabilidad de la paz que la Convención General negoció en 2018. Dado que pretendemos ser exhaustivos, ¿es un puente demasiado largo el de adaptarnos a dos doctrinas del matrimonio (o de cualquier otra cosa) dentro de una iglesia (reconociendo, por ejemplo, las discrepancias canónicas entre las definiciones diocesanas y eclesiológicas del matrimonio)? Además, ¿es sustentable a largo, o incluso a mediano plazo, la supervisión diferenciada de algunas parroquias de sus diócesis geográficas, tanto las parroquias identificadas como “mayoritarias” dentro de las diócesis “minoritarias” (socios de la Comunión), como a la inversa? En ambos lados, tanto los líderes clericales como los miembros de esas parroquias se sienten a veces fuera de lugar con sus diócesis, sienten que sus colegas les faltan al respeto y que están alejados de sus obispos. Tal y como atestiguan los miembros de nuestro grupo de trabajo, estos sentimientos han sido comunes entre el clero, los laicos, las parroquias y las diócesis que se identifican como LGBTQ y los conservadores durante al menos una generación. Añádase a esto las cuestiones sobre la sucesión del liderazgo para todos los implicados: el clero de mentalidad “mayoritaria” en las diócesis identificadas como “minoritarias”, por un lado; las propias diócesis socias de la Comunión, y el clero y las parroquias identificadas como “minoritarias” en otros lugares, por otro; y, finalmente, la cuestión eclesiológica más amplia de lo que significa para la minoría, en este caso, mantener la visión mayoritaria de la Comunión Anglicana. Algunos dicen que la “atención pastoral episcopal suplementaria” de 2018-B012 ha funcionado bien, al igual que la antigua supervisión pastoral episcopal delegada (delegated episcopal pastoral oversight, DEPO) sigue cumpliendo su función para las parroquias de diversas diócesis de ambos lados. Aun así, parece necesaria una política uniforme que dé cabida a todos los acuerdos de atención episcopal adaptada, si se quiere que los acuerdos hasta ahora ad hoc se consoliden como medio de negociación de la comunión por encima de las diferencias.

En todos los aspectos, se debe trabajar más para entender y recibir el compromiso de la 79ª Convención General, como un paso hacia el sustentamiento de la diferencia en comunión para el florecimiento de todos. Reconocemos que otros grupos de toda la Iglesia, como el Grupo de Trabajo sobre la Mujer, la Verdad y la Reconciliación, el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación, así como la Comisión Permanente sobre Liturgia y Música (SCLM) y el Grupo de Trabajo sobre la Revisión del Libro de Oración y Liturgia, están trabajando en este campo y en otros afines. Creemos que hay que prestar atención a las cuestiones eclesiológicas que se plantean en el presente informe, especialmente en lo que se refiere al ejercicio, función y alcance del ministerio episcopal, ya que el ministerio de los obispos incorpora necesariamente aspectos locales, regionales y mundiales. En un mundo que busca superar el desacuerdo a través de uniformidades forzadas, la comunión

diferenciada en una clave episcopal puede contribuir a una levadura muy necesaria de diversidad de principios, establecida dentro de estructuras provisionales que modelan la humildad.⁽²⁴⁾

Caminando juntos a distancia: conexiones ecuménicas

Ya hemos señalado que el desacuerdo adaptado localmente puede adoptar diversas formas, y queremos finalmente tocar varios otros modelos, extraídos de colegas de la Comunión Anglicana, con los que se nos encargó consultar (2018-A227 §4). Si estos modelos tienden a soluciones más estructurales para el desafío de la comunión a través de la diferencia, también comparten el compromiso de encontrar formas de caminar juntos para permitir el florecimiento mutuo, normalmente recurriendo a conceptos desarrollados en entornos ecuménicos.

Caminar juntos entró en el léxico contemporáneo de la Comunión Anglicana con la conocida conclusión del Informe Windsor (2004), que advertía: “Sigue existiendo un peligro muy real de que no optemos por caminar juntos. Si no se atiende el llamado a ... encontrar formas de continuar en nuestra comunión actual, entonces tendremos que empezar a aprender a caminar separados” (§157). Menos recordada es la referencia anterior del mismo texto a caminar juntos, que excavó el significado griego literal de la frase: sinodalidad. Como se resume en el informe: “Es escuchando e interactuando con las voces de tantas partes diferentes de la familia como sea posible que la Iglesia descubre lo que realmente significa su unidad y comunión” (§66). La imagen de caminar juntos volvió en la histórica Reunión de Primados de 2016, la primera del arzobispo Welby, a la que asistieron todos los primados, incluido el obispo presidente Curry. Al final de la reunión, todos profesaron un “deseo unánime de caminar juntos”, incluso cuando pueda parecer necesaria alguna “distancia” en el camino para perseverar en el amor.⁽²⁵⁾

El Sínodo General de 2018 de la Iglesia Anglicana en Aotearoa, Nueva Zelanda y Polinesia, ofrece un segundo ejemplo de caminar juntos a distancia en el camino hacia la resolución del conflicto neurálgico. En un primer paso, la moción sobre el matrimonio aceptada por el sínodo mantenía los formularios tradicionales al tiempo que autorizaba a los obispos a permitir la bendición de las uniones entre personas del mismo sexo en sus diócesis. Sin embargo, la diócesis no geográfica de Polinesia, culturalmente distinta de las otras dos agrupaciones étnicas del “sistema de los tres tikanga” de esa provincia, optó por no aceptar la disposición de la moción sobre las uniones entre personas del mismo sexo, por no ajustarse a su concepción teológica y cultural del matrimonio. Mientras que la Iglesia Anglicana de Aotearoa, Nueva Zelanda y Polinesia está estructurada de forma única para dar cabida a esta última decisión, la minoría indígena de la Iglesia Anglicana de Canadá persigue ahora una diferenciación estructural similar de su provincia en su conjunto. Estos acontecimientos pueden ser dolorosos, sin duda. Al mismo tiempo, como señaló el Secretario General Josiah Idowu-Fearon sobre la resolución en Aotearoa, Nueva Zelanda y Polinesia, esta “reconoció que es posible la diferencia sin división”, diferencia, en este caso, que incorpora una diócesis no geográfica dentro de la iglesia más amplia.⁽²⁶⁾

Un tercer caso de caminar juntos de forma diferenciada puede verse en los “Cinco principios rectores” de la Iglesia de Inglaterra con respecto a la ordenación de mujeres, según los cuales se creó una “sociedad” tradicionalista dentro de la iglesia más amplia para acomodar a la minoría, con fuerza de

canon y sin límite de tiempo.⁽²⁷⁾ Nuestras propias Resoluciones 2018-B012 y 2018-A227 se asemejan a estos principios, que en el caso de la Iglesia de Inglaterra comienzan marcando la “decisión clara” de la iglesia sobre la ordenación de mujeres antes de proceder a permitir el “florecimiento mutuo” de la mayoría y la minoría en el futuro. La Comisión de Fe y Orden de la Iglesia de Inglaterra, en un importante estudio, calificó el acuerdo como “una notable aventura sobre cómo se puede mantener la comunión eclesial sin un acuerdo en las creencias y la práctica sobre algo que se ha considerado de importancia decisiva para la comunión “plena”.⁽²⁸⁾ Al igual que en Nueva Zelanda, no todos han quedado satisfechos con este resultado. Sin embargo, el nuevo espacio de diferenciación estructural ha permitido a la Iglesia de Inglaterra evitar el cisma, mediante una aplicación creativa de las lecciones ecuménicas a su vida confesional interna.

Los tres ejemplos de caminar juntos a distancia pueden ayudarnos a imaginar los próximos pasos a lo largo de un “camino duradero hacia el florecimiento mutuo” en la Iglesia Episcopal, tanto juntos como en diócesis diferenciadas. Dijimos antes que la búsqueda de un camino duradero hacia adelante sugiere que el camino aún no se ha encontrado del todo, pero también diferimos sobre la naturaleza del propio camino, que tiene que ver con la forma en que deben tomarse las decisiones sobre el matrimonio. Al estudiar esta misma cuestión, el Comité de Eclesiología de la Cámara de Obispos señaló recientemente dos puntos de vista: uno mayoritario que cree que la Convención General es capaz de decidir la cuestión, y otro minoritario que cree que es necesario el concenso anglicano.⁽²⁹⁾ Aquí también, la eclesiología ecuménica, como escuela de caridad, puede ayudar a aliviar la necesidad sentida de estar en lugares idénticos a lo largo del camino, incluso mientras seguimos comprometidos con el descubrimiento del camino peregrino del discipulado y del amor.⁽³⁰⁾ Un compromiso con el florecimiento mutuo de todos los episcopales -y de todos los anglicanos, y de todas las iglesias con las que compartimos diversos grados de comunión- debe igualmente comprometerse, como lo hemos hecho en este Grupo de Trabajo, a encontrar y defender el lugar y la voz de todos aquellos con los que caminamos. No se trata de caminar al unísono, sino de compartir la esperanza de que, si el Señor quiere, podamos seguir avanzando juntos hacia Cristo, y en ese Camino encontrarnos también unos a otros.

Conclusión

El encargo de reflexionar sobre la comunión a través de las diferencias sugirió a este grupo de trabajo centrarse en cómo permanecemos unidos en Cristo y en la Iglesia a pesar de los profundos desacuerdos, incluso, quizás, ayudados por ellos. La metáfora direccional de “a través” nos hace pensar en un puente que puede ser atravesado al viajar de un lado o parte de la Iglesia a otro. Cada lado del puente, cada parte de la Iglesia, tiene un propósito divino, por lo que debe ser respetado y protegido, al igual que el puente permite e invita a la comunicación y el intercambio, por la gracia de Dios. Planteado en términos de nuestro desafío actual, aceptamos resueltamente la clara decisión de la Convención General sobre el matrimonio, su firme compromiso de proveer a todas las parejas que buscan casarse, y su afirmación del lugar indispensable de la minoría, cuyo testimonio necesita la Iglesia (2018-A227).

Aunque las recientes acciones de la Convención General son lo suficientemente claras, nosotros en este Grupo de Trabajo, que representamos a la mayoría y a la minoría de la Iglesia Episcopal en el tema del matrimonio, no sabemos exactamente lo que debe venir después y lo que puede ser posible. Hemos presentado un argumento teológico a favor de la comunión por encima de las diferencias, hemos planteado cuestiones para seguir trabajando y hemos sugerido varios modelos de adaptación que pueden resultar útiles para nuestros propósitos en el futuro. Deseamos convivir pacíficamente en la misma iglesia sin ponernos de acuerdo sobre el matrimonio, porque aumentar la división en el cuerpo de Cristo sería un fracaso tanto del testimonio como del amor. Todos los cristianos y las iglesias se enfrentan a las mismas cuestiones sobre la sexualidad y el matrimonio, y el camino está plagado de intentos fallidos de escucha, tolerancia, transparencia y caridad. Aceptamos la responsabilidad de algo de esto. Al mismo tiempo, nos alegramos de haber sido colocados juntos, y dentro de una comunión mundial de anglicanos, que, por la providencia de Dios, está llamada a la solidaridad en el Cuerpo de Cristo.

Que Dios nos dé la gracia de descubrir y defender una adecuada diversidad y amplitud en el Cuerpo, que anime a muchos a perseverar con alegría en la labor de comunión por encima de las diferencias, “para que el mundo crea” (Juan 17:21).

Posdata

Debido a la pandemia de Covid-19, el Grupo de Trabajo se reunió solo una vez en persona y siete veces utilizando la tecnología Zoom. Estos desafíos obstaculizaron nuestros esfuerzos, dado el enfoque relacional de las conversaciones sobre la comunión. Aun así, hemos seguido adelante con valentía, y nos alegramos de las amistades que han crecido “a través de la distancia”. Estamos orgullosos del trabajo que hemos realizado y lo encomendamos a la Iglesia Episcopal y a nuestros colegas de la Comunión, con auténtica fe, esperanza y amor. (1)

Notas finales

- (1) Adoptado por el Grupo de Trabajo sobre la Comunión a través de la Diferencia, San Luis, 19-21 de marzo de 2019.
- (2) Ver “Acción de gracias general”, BCP, p. 101.
- (3) El Obispo Presidente Curry hablando sobre la reconciliación racial, disponible en línea <https://episcopalchurch.org/racial-reconciliation>
- (4) Para tres textos clásicos en el desarrollo de lo que hoy llamamos eclesiología de comunión, véase el Cuadrilátero de Chicago-Lambeth (1886, 1888); Consejo Mundial de Iglesias, Bautismo, Eucaristía y Ministerio (1982); Comisión Internacional Anglicano-Católica Romana, Church as Communion (1990).
- (5) BCP, pp. 876-77. Dado que el informe se redactó como una “declaración solemne” de los “obispos reunidos en consejo”, la Cámara de Diputados solo tenía que responder, lo que hizo con su propia resolución el día 18, a saber: “La Cámara de Obispos está de acuerdo en que se nombre una comisión compuesta por cinco obispos,

cinco clérigos y cinco diputados laicos, para que se comunique con los diversos cuerpos de cristianos de esta tierra, con el fin de averiguar, por medio de una representación debidamente autorizada de dichos cuerpos, si existe entre ellos la disposición de promover la unidad orgánica sobre la base de la ‘Doctrina de los Apóstoles y la comunión y en la fracción del pan y las oraciones’; y además, en caso de que esta disposición exista, preguntar qué beneficios creen que podemos aportar mutuamente, y qué ventajas, en su opinión, resultarían para promover la evangelización del mundo; y que se pida a esta Comisión que presente un informe de su acción a la Convención General de 1889”. Al día siguiente, la Cámara de Obispos aprobó varias enmiendas. Véase Diario de las actas de los obispos, el clero y el laicado de la Iglesia Protestante Episcopal de los Estados Unidos de América, reunida en una convención general, que se llevó a cabo en la ciudad de Chicago del 6 al 28 de octubre en el año de nuestro Señor de 1886 (1887), pp. ix, 10, 16, 21, 35, 40, 79-80, 135, 138, 145, 146, y Apéndice XXII, pp. 840-44; disponibles en línea: <https://www.episcopalarchives.org/governance-documents/journals-of-gc>

(6) Congreso Anglicano de Toronto (1963), disponible en línea http://anglicanhistory.org/canada/toronto_mutual1963.html Cf. el consiguiente “Programa Especial” de la Convención General de 1967 y la “Aventura en la Misión” de la Convención General de 1976.

(7) Véase además el trabajo de la Dra. Donna Hicks sobre la resolución de conflictos y los elementos esenciales de la dignidad en la sección de materiales complementarios de este informe.

(8) Incluido con su sermón predicado en la reunión virtual de la Cámara de Obispos el 16 de septiembre de 2020, titulado “¿Qué hizo Jesús?”; disponible en línea: <https://episcopalchurch.org/posts/publicaffairs/presiding-bishop-currys-word-church-what-did-jesus-do>

(9) Un comunicado de prensa de la Diócesis de Long Island que acompañaba la presentación de la B012 relataba las conversaciones previas a la Convención: “La minoría de obispos 'Socios de la Comunión' de nuestra iglesia se ha sentido incapaz, por una cuestión de conciencia, de permitir a las congregaciones a su cargo la práctica del matrimonio entre personas del mismo sexo, por razones teológicas y eclesiológicas. Nos han dicho que [la solución propuesta de supervisión alternativa] les permite mantener su posición de conciencia, y el clero de los Socios de la Comunión nos ha dicho que es importante que haya al menos algunas diócesis en la Iglesia Episcopal que enseñen y practiquen el matrimonio junto a la mayoría de la Comunión Anglicana. Esta propuesta permite a los conservadores prosperar dentro de las estructuras de la Iglesia Episcopal, pero no a expensas de las congregaciones progresistas en las diócesis conservadoras. Aunque a primera vista pueda parecer innecesariamente complejo, es un “camino intermedio” que da cabida a todos en una sola iglesia”. Los obispos de los Socios de la Comunión, a su vez, “se comprometieron por escrito a aplicar [B012] en sus diócesis, si se aprueba”. Documentos disponibles en línea: <https://www.dioceseli.org/media/diocesan-news/marriageforthewholechurch/> y: https://communionpartners.org/the-vocation-of-anglican-communion/#_ftnref5

(10) En el sitio web de la Comunión Anglicana se pueden encontrar recursos sobre el proceso continuo de indaba: <https://www.anglicancommunion.org/mission/reconciliation/continuing-indaba.aspx>

(11) 13-14 de enero de 2020. Otros patrocinadores de este evento fueron las diócesis de Texas y Dallas, y el Living Church Institute. Los trabajos están en proceso de publicación.

(12) Mark Michael, “Seeking Communion in the Midst of Disagreement”, disponible en línea: <https://livingchurch.org/2020/01/20/seeking-communion-in-the-midst-of-disagreement/>

(13) https://episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution-complete.pl?resolution=2015-A036

(14) https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2015-A054

- (15) <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/21189>
- (16) https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2018-B012
- (17) https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution.pl?resolution=2018-A227
- (18) https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/acts/acts_resolution-complete.pl?resolution=2018-A068
- (19) Del sitio web de Communion Partners: <https://communionpartners.org/about-communion-partners/>
- (20) “El método del amor: prácticas para una vida centrada en Jesús”, disponible en línea: <https://episcopalchurch.org/way-of-love>
- (21) Episcopal News Service, “La Convención deja que su “sí” sea “sí”, acordando dar a la iglesia pleno acceso a los ritos matrimoniales de prueba”, 13 de julio de 2018, disponible en línea: <https://www.episcopalnewsservice.org/2018/07/13/convention-lets-its-yes-be-yes-agreeing-to-give-church-full-access-to-trial-use-marriage-rites/> Communion Partners, “Declaración de Austin”, 13 de julio de 2018, disponible en línea: <https://communionpartners.org/austin-statement-july-13-2018/> La Rvda. Susan Russell, “Episcopal Church Says ‘We Do’ to Marriage Rites for the Whole Church”, disponible en línea: <https://inchatatime.blogspot.com/2018/07/episcopal-church-says-we-do-to-marriage.html>
- (22) Véase especialmente el hito multilateral Bautismo, Eucaristía y Ministerio (1982), que adoptó una episcopé ampliada, recuperada del Nuevo Testamento, como forma de imaginar un modelo de supervisión más amplio que el asociado simplemente a los “obispos” en el sentido tradicional; disponible en línea <https://www.oikoumene.org/en/resources/documents/commissions/faith-and-order/i-unity-the-church-and-its-mission/baptism-eucharist-and-ministry-faith-and-order-paper-no-111-the-lima-text>
- (23) Véase la declaración de 2009 de la Iglesia Evangélica Luterana en América (con la que la Iglesia Episcopal está en plena comunión), Human Sexuality: Gift and Trust; disponible en línea: <https://download.elca.org/ELCA Resource Repository/SexualitySS.pdf> La ELCA reconoció cuatro posiciones de “conciencia ligada” sobre la sexualidad entre personas del mismo sexo dentro de su iglesia. En lugar de adjudicar entre ellos, la ELCA hizo un llamamiento al “respeto mutuo en las relaciones” y a la vida en común en el desacuerdo, por lo que “se acompañarían mutuamente en el estudio, la oración, el discernimiento, la atención pastoral y el respeto mutuo”. Como la ELCA carece de un libro de oraciones que funcione como norma doctrinal, se limitó a publicar liturgias suplementarias que ahora se utilizan para los matrimonios del mismo sexo sin modificar sus libros de culto estándar.
- (24) Para la sugerencia de que la Iglesia Episcopal acepta una diversidad de principios con respecto al matrimonio y la sexualidad, véase la Consulta Teológica Anglicano-Católica Romana en EE. UU., Ecclesiology and Moral Discernment: Seeking a Unified Moral Witness (2014), §64; cf. §§51, 56. Está disponible en línea en: <https://iarccum.org/archive/USA/ARC-USA-2014.pdf>
- (25) Comunicado de la Reunión de Primados, “Caminar juntos al servicio de Dios en el mundo” (15 de enero de 2016); disponible en línea <https://www.anglicannews.org/features/2016/01/communique-from-the-primates-meeting-2016.aspx> Cf. Gavin Drake, “Presiding Bishop Michael Curry speaks on Primates' statement”, ACNS (15 de febrero de 2016).
- (26) Anglican Communion News Service, “Abre la puerta la iglesia anglicana de Nueva Zelanda a la bendición de las relaciones del mismo sexo”, disponible en línea: <https://www.anglicannews.org/news/2018/05/anglican-church-in-new-zealand-opens-the-door-to-blessing-same-sex-relationships.aspx>

(27) Iglesia de Inglaterra: Los cinco principios rectores, disponible en línea:

https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2018-02/5_Principios_rectores.pdf

(28) Sínodo General, Comunión y Desacuerdo: un informe de la Comisión de Fe y Constitución (2016), §68;

disponible en línea: https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2017-10/communion_and_disagreement_faoc_report_gs_misc_1139.pdf

(29) Comisión de Eclesiología de la Cámara de Obispos, recordando y reimaginando: ensayos sobre la Iglesia Episcopal, publicado como número de Sewanee Theological Review, 61/2 (2018); disponible en línea:

https://www.episcopalchurch.org/wp-content/uploads/sites/2/2021/02/str_ecclesiology_report_2018.pdf La reciente consulta en el Seminario Teológico de Virginia, “Cuando las iglesias en comunión están en desacuerdo”, 13 y 14 de enero de 2020, llevó a cabo este trabajo. Véase el comentario de Jean Cotting, disponible en línea: <https://www.vts.edu/anglican-commentary-detail?pk=1306135>

(30) Véase, por ejemplo, el argumento a favor de la sinodalidad ecuménica de la Comisión Internacional Anglicano-Católica Romana en su último texto, apropiadamente titulado *Walking Together on the Way: Learning to be the Church—Local, Regional, Universal* (2018). Cf. *Communion Partners*, “The Way of Anglican Communion” (2018), disponible en línea: <https://communionpartners.org/the-way-of-anglican-communion-walking-together-before-god/>

Resoluciones propuestas

A056 Comunión a Través de las Diferencias

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General ordene al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que nombren un segundo Grupo de Trabajo sobre la Comunión a Través de las Diferencias para continuar el trabajo iniciado pero limitado por la pandemia de COVID-19, compuesto por no más de 12 personas, que representen la diversidad cultural, generacional, racial, étnica y teológica de la Iglesia, incluidos especialmente los miembros de las diócesis fuera de los Estados Unidos; y asimismo

Se resuelve, Que la mitad de los miembros nombrados sostengan que el matrimonio es un “pacto entre un hombre y una mujer” (BCP, 344), la mitad de los cuales sostenga que ese matrimonio es un “pacto entre dos personas” en presencia de Dios (Resolución 2018-A085), y que todos los que sean nombrados para el grupo busquen un camino hacia el florecimiento mutuo en la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo busque agregar al informe del Libro Azul del trienio anterior, para seguir buscando un camino duradero para el florecimiento mutuo congruente con la política de esta Iglesia y la declaración de “Comunión a Través de las Diferencias” de la Cámara de Obispos de 2015, afirmando (1) la clara decisión de la Convención General de que el matrimonio cristiano es un pacto abierto a dos personas del mismo sexo o del sexo opuesto, (2) el firme compromiso de la Convención General de disponer para que todas las parejas que pidan estar casadas en esta Iglesia tengan acceso a

liturgias autorizadas; y también afirmando (3) el lugar indispensable que tiene en nuestra vida común la minoría que sostiene la enseñanza histórica sobre el matrimonio de esta Iglesia, cuyo testimonio nuestra Iglesia necesita; y asimismo

Se resuelve, que el Grupo de Trabajo desarrolle y publique más herramientas para involucrar a los miembros de esta Iglesia en la sustancia del Informe del Libro Azul del Grupo de Trabajo sobre la Comunión a través de las Diferencias a esta Convención, incluidos, pero sin limitarse a ellos, videos que documenten experiencias a través de esta Iglesia que demuestren ejemplos positivos de comunión a través de la diferencia, y materiales que amplíen la conversación más allá de los asuntos de la sexualidad humana y el matrimonio; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo consulte ampliamente con los miembros de esta Iglesia que representan su diversidad de origen cultural, edad, raza, género, identidad de género y orientación sexual, particularmente sus miembros en países que no sean los Estados Unidos; y también con representantes de la Comunión Anglicana, nuestros socios ecuménicos de plena comunión, y aquellas iglesias con quienes mantenemos diálogos ecuménicos; y asimismo

Se resuelve, que la 80ª Convención General recomiende a las diócesis, parroquias y al personal de toda la iglesia la Herramienta de Conversación creada por el Grupo de Trabajo sobre la Comunión a Través de las Diferencias, incluida en la sección de Materiales Suplementarios de su informe del Libro Azul a esta Convención; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo informe y haga recomendaciones a la 80ª Convención General, terminando su mandato en ese momento, salvo por nuevas medidas de la Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$60,000 para llevar a cabo esta resolución.

EXPLICACIÓN

La 79ª Convención General ordenó al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que designaran conjuntamente un Grupo de Trabajo sobre la Comunión a Través de las Diferencias, compuesto por no más de 14 personas, que representarían la diversidad en esta Iglesia con respecto al trasfondo cultural, de edad, raza, género y orientación sexual, incluidos miembros de países distintos de los Estados Unidos, la mitad de los cuales sostuvieran que el matrimonio es un “pacto entre un hombre y una mujer” (BCP, 344), la mitad de los cuales sostuvieran que el matrimonio es un “pacto entre dos personas” en presencia de Dios (Resolución 2018-A085), y que todos ellos buscaran un camino hacia el florecimiento mutuo en La Iglesia Episcopal; y asimismo Nuestro Grupo de Trabajo presentó un informe y formuló recomendaciones a la 80ª Convención General, y nuestra resolución de habilitación especificaba que nuestro Grupo de Trabajo continuaría solo a petición de la próxima Convención General.

El Grupo de Trabajo hizo todo lo posible, a pesar de las limitaciones impuestas por la epidemia de Covid-19, para llevar a cabo esta labor, cuyo fruto se recoge en su Informe del Libro Azul a esta Convención. Cabe destacar la definición de trabajo de “floreCIMIENTO mutuo” elaborada por el Grupo de Trabajo y una “herramienta de conversación” para ayudar a los miembros de esta Iglesia a participar en esa definición y en la conversación en general. El Grupo de Trabajo también articuló un marco teológico útil para comprometerse con la comunión a través de la diferencia, reconociendo los muchos desafíos y tensiones presentes en ese trabajo. Aunque creemos que hemos realizado un importante trabajo teológico y relacional sobre lo que significa caminar juntos como discípulos de Jesús en el Camino del Amor, solo hemos comenzado un proceso que pide a gritos una mayor exploración. Creemos que la reconciliación y el “floreCIMIENTO mutuo” deben seguir siendo nuestro objetivo, por la gracia de Dios, pero que la revelación de la verdad, la transformación y la construcción de relaciones que son necesarias en el camino hacia ese objetivo no se dan de forma rápida ni fácil.

Los miembros del actual Grupo de Trabajo creen que la construcción del tipo de relaciones necesarias para llevar adelante este trabajo se vio gravemente obstaculizada por la pandemia de Covid-19 y nuestra incapacidad para reunirnos cara a cara. Proponemos que para hacer bien este trabajo, será necesario financiar al menos dos reuniones presenciales durante el próximo trienio, e idealmente tres. Nuestra sugerencia de no nombrar más de 12 miembros tiene por objeto hacer posible, desde el punto de vista financiero, la celebración de múltiples reuniones presenciales, pero un número mayor de miembros con un presupuesto más amplio también sería bienvenido.

Materiales complementarios

1. Ejercicio de conversación del grupo de trabajo

- Inglés: <https://tinyurl.com/CAD-english>
- Español: <https://tinyurl.com/CAD-espanol>

2. Recursos para la conversación recomendados por el Obispo Presidente

- “Hazme un instrumento de paz: una guía para un discurso civilizado”, plan de estudios en línea de la Oficina de Relaciones Gubernamentales <https://www.churchnext.tv/library/make-me-an-instrument-for-groups/109669/about/>
- “Aprender, rezar, actuar: recursos para responder a la violencia racista”, elaborado por el personal de la Iglesia Episcopal para la Reconciliación y la Justicia Racial y la Oficina de Relaciones Gubernamentales <https://www.episcopalchurch.org/responding-to-racist-violence/>
- Del Centro para la Sanación Racial y la Diócesis de Atlanta <https://www.centerforracialhealing.org/>
- “Con malicia hacia nadie”, un programa diseñado para que las iglesias y los grupos ofrezcan una vía de comprensión y sanación para todas las partes de nuestras divisiones políticas, tanto para antes como para después de las elecciones de noviembre <https://braverangels.org/what-we-do/with-malice-toward-none/>

3. Recursos para la dignidad de la Dra. Donna Hicks

- <https://drdonnahicks.com/>
- “Diez elementos esenciales de la dignidad” y “Diez tentaciones de violar la dignidad” <https://tinyurl.com/CAD-DonnaHicks-Dignity>
- Declaración de dignidad: <https://declaredignity.com/>

Socios en comunión

“Socios en comunión es una hermandad dirigida por el episcopado de individuos en las provincias de la Comunión Anglicana dedicados a promover una comunión más profunda en la fe de la única santa Iglesia católica y apostólica. Con fervor evangélico, perseguimos y apoyamos la proclamación de la buena nueva de Jesucristo de palabra y de obra. En un espíritu de amor mutuo, nos comprometemos a honrar la autoridad y los límites de nuestras iglesias locales, trabajando en conjunto con ellas para buscar la unidad por la que oró nuestro Salvador: “Para que todos sean uno... para que el mundo crea” (Juan 17:12).

Nuestra misión

Como Socios de la Comunión, buscamos actuar dentro del contexto de un compromiso compartido de oración y de reuniones regulares con el propósito de aprender, convivir, animar y actuar en común. Fomentamos activamente los lazos históricos de afecto en toda la Comunión Anglicana, así como nuevas redes y vínculos entre diócesis, parroquias y personas. También proporcionamos recursos pastorales y teológicos para las iglesias de la Comunión, apoyando el estudio y la enseñanza.

La afiliación está abierta a todos los clérigos y laicos que estén dispuestos a respaldar y defender la enseñanza tradicional de nuestros diversos Libros de Oración Común y los principios del Informe Windsor y el Pacto de la Comunión Anglicana. Basados principalmente en la Iglesia Anglicana de Canadá y en la Iglesia Episcopal (que abarca los Estados Unidos, el Caribe y América Latina), buscamos mantener un vínculo visible con toda la Comunión Anglicana en el camino hacia la resolución de importantes cuestiones de fe y orden.

Nos comprometemos a mantener una comunicación transparente con todos nuestros colegas, incluidos los primados de nuestras iglesias y el Arzobispo de Canterbury como foco de unidad (Pacto 3.1.4), y a participar pacientemente en los consejos de la Comunión”.

Para algunos miembros del grupo de trabajo es importante aclarar que esta hermandad no es ni debe interpretarse como la única forma en que los episcopales están en asociación con nuestros hermanos de la Comunión Anglicana en general, incluyendo, pero ciertamente no limitándose, al trabajo estelar de la Agencia Episcopal de Ayuda y Desarrollo (Episcopal Relief and Development, ERD)”.

Para otros miembros del grupo de trabajo que se autoidentifican como Compañeros en Comunión, es importante aclarar que el uso del término Compañeros de la Comunión no pretende implicar que otros anglicanos que no mantienen esas solicitudes no se entiendan también como miembros fieles de la Comunión Anglicana.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE EL DIÁLOGO CON LA DIÁSPORA ANGLICANA SURSUDANESA

Miembros

El Rvdo. Ranjit Mathews, <i>Presidente</i>	Connecticut, I	2021
El Rvmo. Alan Scarfe, <i>Vicepresidente</i>	Iowa, VI	2021
Sr. Buck Blanchard	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Martin Field	West Missouri, VII	2021
Sra. Jackie Kraus	Chicago, V	2021
El Rvdo. Michael Paul	North Dakota, VI	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 Sr. Russell Randle dejó el comité en 2019, siendo reemplazado por el Sr. Buck Blanchard.

Agradecimientos:

El Rvdo. Canónigo Ronald C. Byrd, Sr., Oficina de Ministerios Negros

Mandato

2018-Do88 Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa

Se resuelve, Que la 79ª Convención General pida al Obispo Presidente que designe un grupo de trabajo de dos obispos, dos clérigos y dos laicos para establecer una conversación oficial con el objetivo de elaborar una declaración de entendimiento acerca de la relación con la Diáspora Anglicana Sursudanesa Americana que vive en este país y la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que este grupo de trabajo se reporte con Consejo Ejecutivo al menos una vez al año durante el próximo trienio; y asimismo

Se resuelve, Que este grupo de trabajo concluya su trabajo y expire no más allá del aplazamiento sine die de la 80ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$15,000.00 para llevar a cabo esta resolución.

Resumen de las actividades

Durante una reunión virtual inicial celebrada en noviembre de 2018, se convino en llevar a cabo las charlas de manera regional o provincial en virtud de los obstáculos logísticos y presupuestarios que existen para llevar a cabo reuniones de la comunidad de la diáspora. Se decidió programar una reunión presencial para comenzar la labor del grupo de trabajo. Dicha junta se llevó a cabo el 28 y 29 de enero de 2019 en el Maritime Center de Linthicum Hts., MD. Se llevaron a cabo 22 reuniones virtuales mensuales entre febrero 2019 y noviembre 2020.

Uno de los primeros pasos que acordó el grupo de trabajo fue la encuesta que llevaron a cabo los Obispos Field y Scarfe durante la reunión de la Cámara de Obispos (House of Bishops, HOB) con el objetivo de identificar comunidades, congregaciones y líderes sursudaneses en sus diócesis. La encuesta tuvo 90 respuestas. Los miembros del grupo de trabajo debían también obtener esa información. Se identificaron veintisiete comunidades sursudanesas. El objetivo fue preparar y organizar charlas regionales/provinciales de un día con la Diáspora Anglicana Sursudanesa (South Sudanese Anglican Diaspora, SSAD) en lugares apropiados de todo el territorio continental de los Estados Unidos. Se acordó que se deberían llevar a cabo consultas con líderes clave de la SSAD en relación con sus expectativas para dichas consultas y cómo deberían llevarse a cabo. El objetivo es tratar de llegar a un camino de trabajo mutuo hacia la participación conjunta, el aprendizaje mutuo y el enriquecimiento espiritual mutuo entre la comunidad de la SSAD y la Iglesia Episcopal, reconociendo los dones que cada comunidad aporta a estas conversaciones.

El Rvdo. Canónigo Ron Byrd ofreció el apoyo financiero y la experiencia de la Oficina de Ministerios Negros. El grupo de trabajo presentó una solicitud para una subvención de \$52,000 del Constable Fund para que la comunidad de la SSAD se reuniera durante 2020 en cinco conferencias de directores regionales de EE. UU. Dicha subvención fue aprobada.

Se estableció un comité directivo para planificar una conferencia inicial del 30 de abril al 2 de mayo en Kansas City, MO. El Obispo Field aceptó ser el enlace entre el comité directivo y el grupo de trabajo. El grupo de trabajo reclutó al Rvdo. Stan Runnels y al Rvdo. Moses Thon Chol como codirectores del

comité directivo. Se llevó a cabo una reunión virtual el 13 de enero de 2020. Los miembros son: el Rvdo. Moses Thon Chol, el Rvdo. Zachariah Char, el Rvdo. John Deng, el Rvdo. Stan Runnels y el Rvdo. Dr. Rich Jones. El grupo de trabajo solicitó al comité directivo que delineara su labor de acuerdo con una “declaración de propósitos y resultados deseados” que consistiera de siete objetivos según lo siguiente:

1. Identificar el clero anglicano/episcopal de la SSAD en Estados Unidos y elaborar una base de datos.
2. Invitar al clero de la SSAD a participar con la Iglesia Episcopal de manera más integrada.
3. Comenzar a identificar la trayectoria y el proceso para “regularizar” las ordenaciones y la permanencia del clero de la SSAD en la Iglesia Episcopal, además de crear trayectorias de enseñanza para la formación profesional de dicho clero.
4. Identificar las comunidades de culto de personas de la SSAD y desarrollar una base de datos con ubicaciones, líderes (laicos y clérigos), así como investigar cómo estos se integran con las iglesias de la Iglesia Episcopal.
5. A través de la escucha y el diálogo, identificar los obstáculos que existen para lograr los objetivos 3 y 4.
6. Establecer un camino con el cual continúe este diálogo y siga enriqueciéndose durante el trienio.
7. Ayudar al grupo de trabajo de la Iglesia Episcopal y la SSAD a formular recomendaciones para la siguiente Convención General.

En virtud de la pandemia de COVID-19, se habló acerca de programar fechas alternativas para la conferencia. El grupo de trabajo comenzó a trabajar las fechas en septiembre. El 27 de mayo de 2020, durante la reunión virtual del grupo de trabajo, se anunció que la Iglesia Episcopal cancelaba los viajes no esenciales por tiempo indefinido. Eso hizo que también se cancelaran indefinidamente los planes de la Conferencia de Clérigos de la SSAD patrocinada por el Grupo de Trabajo de la Diáspora Sursudanesa de la Iglesia Episcopal.

La subvención de \$52,000.00 del Constable Fund sigue en pie. El grupo de trabajo no logró llevar a cabo las conversaciones necesarias con la SSAD, lo cual socavó su capacidad para desempeñar este mandato.

El grupo de trabajo se ha mantenido activo aunque haya sido imposible reunirse en persona y se pospusiera la conferencia planificada. Con la ayuda y el liderazgo del comité directivo, el grupo de

trabajo identificó a los líderes de la SSAD y tuvo conversaciones con ellos acerca de cómo proceder de la mejor manera dadas las circunstancias.

Actualmente el grupo de trabajo está planeando conferencias virtuales y estableciendo fechas para llevarlas a cabo. El comité directivo tiene entonces la tarea de programar fechas para cuatro “sesiones de escucha” que se llevarán a cabo por conferencia de Zoom. Cada reunión incluirá a doce participantes: dos miembros del grupo de trabajo, nueve o diez miembros de la Diáspora Anglicana Sursudanesa (hombres y mujeres) y un facilitador. Se anticipa que estas conversaciones ayuden a establecer temas de conversación significativos para la conferencia presencial, cuando esta pueda llevarse a cabo de manera segura.

El grupo de trabajo cree que su labor sigue siendo esencial y solicita existir durante el siguiente trienio para perseguir su vital trabajo.

Resoluciones propuestas

A004 Continuar el Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General extienda la labor del Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa durante el siguiente Trienio; y asimismo,

Se resuelve, Que el grupo de trabajo se reporte con Consejo Ejecutivo al lo menos una vez cada año durante el próximo trienio; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo concluya su labor y expire a más tardar durante el aplazamiento sine die de la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una partida presupuestaria de US\$25,000 para la ejecución de esta resolución.

EXPLICACIÓN

La 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal aprobó la Resolución 2018-Do88 con la cual se le solicitó al Obispo Presidente nombrar un grupo de trabajo denominado Grupo de Trabajo sobre el Diálogo con la Diáspora Anglicana Sursudanesa (grupo de trabajo) con la participación de dos obispos, dos clérigos y dos laicos. El grupo de trabajo recibió la tarea de establecer una conversación oficial con la Diáspora Anglicana Sursudanesa Americana (South Sudanese-American Anglican Diaspora, SSAAD) que vive en Estados Unidos y elaborar una declaración de entendimiento sobre la relación entre las comunidades de la SSAAD y los miembros de la Iglesia Episcopal.

El grupo de trabajo se integró de conformidad y se reunió en persona en una ocasión y varias veces de manera virtual durante el trienio. Para desempeñar su mandato, el grupo de trabajo tuvo la intención de organizar una conferencia presencial en la primavera de 2020 con el fin de reunirse con los líderes de las comunidades de la SSAAD. Los objetivos de la conferencia eran:

1. comentar los fundamentos de la 2018-Do88;

2. examinar la relación entre los miembros y las comunidades de la SSAAD y la Iglesia Episcopal, así como sus diócesis e iglesias locales; y
3. determinar los pasos y las actividades necesarias para incorporar, de manera más plena y adecuada, las comunidades locales de la SSAAD dentro del manto de la Iglesia Episcopal.

Lamentablemente, poco antes de que se llevara a cabo la conferencia presencial, la pandemia mundial de COVID-19 interrumpió todas las reuniones de esta índole. Por consecuencia, el grupo de trabajo no pudo llevar a cabo las conversaciones necesarias con la SSAAD, lo cual socavó su capacidad para desempeñar su mandato.

El grupo de trabajo se ha mantenido activo aunque haya sido imposible reunirse en persona y se pospusiera la conferencia planificada. El grupo de trabajo llevó a cabo reuniones regulares por Zoom, típicamente una vez al mes. El grupo de trabajo estableció un enlace con el Rvdo. Canónigo Ron Byrd de la Oficina de Ministerios Negros. Con la asistencia y el liderazgo del comité directivo (el cual se formó para ayudar con la logística y planificación de la conferencia presencial), el grupo de trabajo identificó a los líderes de la Diáspora Anglicana Sursudanesa y tuvo conversaciones con ellos acerca de cómo proceder de la mejor forma en vista de las circunstancias. Actualmente el grupo de trabajo está planeando varias conferencias virtuales y revisando fechas potenciales para proceder con estas. El comité directivo tiene ahora la tarea de programar fechas para entre cuatro a seis “sesiones de escucha” que se llevarán a cabo por conferencia de Zoom. Cada una incluirá a doce participantes: dos miembros del grupo de trabajo, nueve o diez miembros de miembros de la Diáspora Sursudanesa (hombres y mujeres) y un facilitador. El comité directivo guiará las charlas. Se anticipa que estas conversaciones ayuden a establecer temas de conversación significativos para la conferencia presencial, cuando esta pueda llevarse a cabo de manera segura.

El grupo de trabajo cree que su labor sigue siendo esencial y solicita existir durante el siguiente trienio para perseguir su vital trabajo.

Recomendación de continuidad

Solicitamos que la Cámara de Diputados, en consulta con la Oficina de la Convención General (GCO), permita que este grupo de trabajo siga su labor asignada más allá de la 80ª Convención General y a lo largo del siguiente trienio.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE DISCAPACIDAD Y ACCESO PARA SORDOS

Miembros

La Rvda. Twila Smith, <i>Presidenta</i>	Western New York, II	2021
Sra. Sarah Watkins, <i>Vicepresidenta</i>	Texas, VII	2021
El Rvdo. Dr. Eugene (Gene) Bourquin	New York, II	2021
Sra. Carrie Brown	Maryland, III	2021
La Rvda. Suzanne Johnston	Rochester, II	2021
Sra. Cass Martensen	San Diego, VIII	2021
Sr. Gary Moore	Central Gulf Coast, IV	2021
El Rvmo. Mark Van Koevering	Lexington, 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

El Rvmo. Rob Skirving, Carolina del Este (2019); no hay sustituto.

Mandato

2018-D097 Establecer un Consejo Asesor sobre Discapacidad y Acceso para Sordos

Se resuelve, Que la 79a Convención General reafirme y renueve sus compromisos previos a las Resoluciones 2003-D051 y 2015-D043, que disponen que la Iglesia brinde a las personas con discapacidad y sordas acceso total e independiente a todos los eventos oficiales y auxiliares de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la 79a Convención General forme un Grupo de Trabajo para evaluar el progreso realizado hacia el cumplimiento de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) y cualquier otro estatuto pertinente; consulte con el personal de la Iglesia para garantizar que se desarrollen e implementen materiales, políticas y procedimientos de accesibilidad y adaptaciones razonables para cada Convención General y eventos auxiliares de la Iglesia; y desarrolle un medio de reconciliación con las personas que han sido excluidas de los eventos de la Iglesia debido a la falta de accesibilidad o la falta de acomodaciones razonables; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo consista de entre cinco y nueve miembros, que serán nombrados conjuntamente por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente, y que la mayoría de los miembros sean personas con discapacidad y personas sordas; y asimismo.

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo incluya el avance de esa labor en su informe a la 80a Convención General, y asimismo

Resumen del Trabajo

Composición y Perspectiva del Grupo de Trabajo

El Grupo de Trabajo sobre Discapacidad y Acceso a los Sordos incluye miembros Sordos y con problemas de audición, con discapacidades físicas, pérdida de la vista y discapacidades de salud mental, así como a los padres de una persona con discapacidades neurológicas y autismo. Reconocemos que nuestra membresía no incluye plenamente a todas las experiencias y perspectivas.

Desde el principio, al considerar qué perspectivas nos faltaban, nos propusimos pensar de la manera más amplia posible en los temas a nuestro cargo y en las personas a las que afectan, al tiempo que reconocimos que nuestro trabajo y este informe pueden quedarse cortos en ese objetivo, sobre todo en lo que respecta a las barreras y la discriminación a las que se enfrentan las personas autistas, las personas Sordociegas, las personas con discapacidades intelectuales y de desarrollo, y las personas que sufren discriminación en la intersección de alguna discapacidad/Sordera y otras identidades marginadas.

Al llevar a cabo nuestra tarea, nos centramos principalmente en el impacto del capacitismo y el audismo en las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas y personas con discapacidades, en sus experiencias en la Iglesia, y no cubrimos ampliamente el impacto en los miembros de la familia y los seres queridos.

Terminología

Este informe pone de manifiesto cómo las personas con discapacidad y las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas siguen experimentando prejuicios, discriminación y barreras para la plena inclusión en la vida y los ministerios de la Iglesia Episcopal. El Grupo de Trabajo reconoce que los lectores de este informe tienen diversos grados de familiaridad con las cuestiones relacionadas con la discapacidad y las diferencias auditivas y, por lo tanto, es importante definir la terminología que hemos utilizado en nuestro Grupo de Trabajo y en este informe. También creemos que entender esta terminología es importante para el trabajo de la Iglesia. Reconocemos que hemos abordado este lenguaje y estas cuestiones principalmente desde la perspectiva de las personas con discapacidad y de las personas Sordas o con sordera o dificultades auditivas en Estados Unidos, y que los términos apropiados o aceptados pueden variar de un país a otro, así como según el idioma.

Lenguaje de “La persona primero” y “La identidad primero”

Tanto las personas con discapacidad como las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas han vivido una larga historia de exclusión y segregación, y han sido “etiquetadas” y “diferenciadas” por la profesión médica, la iglesia y la sociedad en general. Buscando redefinirse a sí mismos, para sí mismos, tanto las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas como las personas con discapacidad han desarrollado términos y lenguaje que prefieren para autodefinirse y construir

identidades positivas. El lenguaje y la terminología que se consideran aceptables para las personas con discapacidad y las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas evolucionan constantemente y las opiniones acerca de qué palabras utilizar y quién puede usarlas son, al igual que las propias comunidades de personas sordas o con discapacidad, extremadamente diversas.

Muchas personas con discapacidad, que han visto su personalidad disminuida por etiquetas médicas y calificativos ofensivos que no han elegido para sí mismas, creen que es importante que se les vea como personas, primero, y luego como personas con discapacidad. El lenguaje de “Persona Primero” (Person-First) reconoce que las personas con discapacidad son, en primer lugar, personas. Las personas que utilizan el lenguaje de persona primero pueden tener discapacidades y esas discapacidades pueden ser una parte importante de lo que son, pero no se definen por ellas. El lenguaje de persona primero es especialmente común entre las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo. En la mayoría de los casos, el lenguaje de persona primero es aceptable para que las personas que no tienen discapacidades se refieran a las que sí las tienen.

Otras personas con discapacidades y personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas han desarrollado identidades políticas, sociales y culturales y un sentimiento de “orgullo por la discapacidad” u “orgullo de Sordos” que está inextricablemente ligado a lo que son como individuos. Para estas personas, el hecho de ser Sordos o discapacitados forma parte de su identidad y pueden optar por utilizar un lenguaje que dé prioridad a la identidad y no a la persona (identidad primero, en vez de persona primero). El uso del lenguaje de la identidad es especialmente común entre las personas Sordas, ciegas y autistas, pero lo utilizan personas con todo tipo de discapacidades.

En este informe, hemos utilizado en gran medida el lenguaje de persona primero, reconociendo que es una práctica establecida y aceptada cuando se escribe sobre la discapacidad, especialmente en Estados Unidos. Reconocemos que puede ser complejo entender cuándo es apropiado utilizar un lenguaje que dé prioridad a la identidad o a la persona y, por este motivo, animamos a todas las personas que intenten navegar por estas cuestiones a:

- Elevar y utilizar un lenguaje que reconozca la personalidad y la humanidad diversa de las personas con discapacidad y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas.
- Evitar el uso de insultos y lenguaje ofensivo, así como de metáforas que equiparen la discapacidad y las diferencias auditivas con el pecado, el fracaso o la negatividad, y;
- Respetar las preferencias individuales y comunitarias en cuanto a la lengua que da prioridad a la identidad o a la persona (identidad primero, persona primero).

Uso de los términos “capacitismo” y “audismo”.

A lo largo de este informe, utilizamos los términos “capacitismo” y “audismo” para referirnos a los prejuicios y la discriminación sistémica contra las personas con discapacidad y las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas, respectivamente. Los términos capacitismo y audismo fueron acuñados a finales de la década de 1970 por activistas y estudiosos de la discapacidad y la Sordera y su uso se ha ampliado en los últimos años. Los efectos del audismo y el capacitismo son vivenciados de manera más profunda por personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas y

personas con discapacidades, pero al igual que el racismo, el sexismo y otras formas de discriminación sistémica, también tienen impactos negativos generalizados en otros individuos, y de hecho en la Iglesia y la sociedad en su conjunto.

Uso del término “discapacidad”.

Como parte de nuestro cargo se relaciona con una evaluación del cumplimiento de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA) por parte de la Iglesia Episcopal, hemos optado por definir “discapacidad” en términos similares a la definición que obra en esa ley. A nuestros efectos, una discapacidad es una “deficiencia que limita sustancialmente una o más actividades importantes de la vida”. La ADA también reconoce que las personas que tienen un historial de discapacidad o que son percibidas por los demás como si tuvieran una discapacidad, también son personas con discapacidad. Esta definición coincidía con nuestro objetivo de interpretar nuestro cometido en los términos más amplios posibles.

La ADA no proporciona una lista de discapacidades calificadas, y tampoco queremos estar en posición de determinar quién tiene una discapacidad y quién no. Dicho eso, reconocemos que las discapacidades pueden incluir condiciones físicas, intelectuales, de desarrollo, de salud mental, enfermedades crónicas y otras. También reconocemos que no todas las personas con discapacidad tienen o pueden acceder a un diagnóstico médico claro y que el diagnóstico no debe ser el único criterio con el que se determine la discapacidad, o la necesidad de establecer adaptaciones.

Utilización del término “Sordo/con sordera o dificultades auditivas”.

La distinción entre los términos “Sordo” y “con sordera y con dificultades auditivas” es importante para nuestro trabajo y recomendaciones como Grupo de Trabajo y para el trabajo de la Iglesia. El ser Sordo (en inglés con mayúscula, Deaf) se refiere a las personas cuya incapacidad total o parcial para oír no es sólo una diferencia física, sino también un signo de identificación con una comunidad y una cultura específicas relativas a la Sordera. Las personas Sordas suelen ser usuarios nativos del lenguaje de señas americano (American Sign Language, ASL) u otras lenguas de señas, y utilizan principal o exclusivamente las señas para comunicarse. Para las personas Sordas, el uso del ASL u otra lengua de señas no es sólo un método de comunicación, sino una parte fundamental de la identidad, la comunidad y la cultura de la Sordera.

Cuando se escribe con minúscula, “sordos y con dificultades auditivas” (con sordera y dificultades auditivas) se refiere a las personas cuya incapacidad total o parcial para oír es una condición audiológica. Las personas con sordera y con dificultades auditivas utilizan o prefieren principalmente el inglés u otras lenguas habladas para comunicarse y pueden tener un dominio limitado o nulo de las lenguas de señas. Además, las personas con sordera y con dificultades auditivas no suelen identificarse con la cultura Sorda ni participar en la comunidad Sorda.

También es importante tener en cuenta que las lenguas habladas y las de señas son completamente diferentes entre sí en términos de gramática, estructura y vocabulario. El hecho de que alguien domine una lengua hablada no significa que domine una lengua de señas y viceversa. También existen diversas y distintas lenguas de señas. El lenguaje de señas americano es utilizado

principalmente por las personas Sordas de Estados Unidos y Canadá, y hay muchas otras lenguas de señas que utilizan las personas Sordas en toda la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana.

El término “con sordera y con dificultades auditivas” también incluye a las personas Sordociegas, para incluir a un número importante de personas con diferencias auditivas y pérdida de la vista. Las personas Sordociegas suelen utilizar el lenguaje de señas táctil (mano a mano) o de señas para visión deficiente para recibir la comunicación.

Para más información sobre este tema se puede consultar el sitio web de la Asociación Nacional de Sordos, nad.org.

¿Por qué Distinguir entre Discapacidad y Sordera?

En Estados Unidos y otros países donde la Iglesia Episcopal está presente, existe un creciente cuerpo de leyes que reconoce, define y protege los derechos humanos y civiles de las personas con discapacidades y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas. En lugar de crear protecciones legales diferenciadas para las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas y para las personas con discapacidad, los autores de muchas de estas leyes de derechos civiles y humanos han optado por definir la “discapacidad” como una categoría amplia que incluye a las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas, concediendo derechos y protecciones a todos los que experimentan la discriminación y las desigualdades estructurales del capacitismo o el audismo.

Sin embargo, como Grupo de Trabajo, reconocemos que las definiciones legales de discapacidad no reflejan las identidades de las personas de la comunidad Sorda. Para las personas Sordas (con mayúscula), la incapacidad de oír no es una discapacidad, sino una diferencia, y el uso del lenguaje de señas americano (ASL) u otras lenguas de señas es una parte importante de la cultura Sorda.

Como tal, resaltamos la diferencia entre Sordos y discapacidad, haciendo una distinción entre ambos en el nombre de nuestro Grupo de Trabajo, al tiempo que reconocemos que las personas Sordas y las personas con discapacidad experimentan barreras similares para la plena inclusión en la vida de la Iglesia Episcopal.

Inclusión Plena: Una Ganancia para la Iglesia

Un compromiso para dismantlar el capacitismo y el audismo y promover la plena inclusión en la vida y el liderazgo de la Iglesia Episcopal requiere que nos orientemos lejos de la noción de que la discapacidad y las diferencias auditivas son exclusivamente, o incluso principalmente, un déficit humano que se debe superar. El Grupo de Trabajo reconoce las bendiciones y los beneficios que las personas con discapacidades y las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas aportan a la Iglesia, no a pesar de sus discapacidades y diferencias auditivas, sino a causa de ellas, y pide a la Iglesia Episcopal que tome medidas proactivas para hacer lo mismo.

Por ejemplo, el lenguaje de señas americano no sólo expresa, sino que encarna literalmente las narraciones y liturgias de las escrituras, haciéndolas visibles y tangibles de un modo que el lenguaje escrito y hablado no puede. Estos dones no sólo deben hacerse evidentes mediante la accesibilidad,

sino que también deben ser honrados con una profunda escucha y vigilancia por parte de la Iglesia. Equipar a las personas Sordas para el ministerio laico y ordenado con el lenguaje de señas americano y otras lenguas de señas fortalece no sólo a las congregaciones de Sordos, sino a toda la Iglesia.

Las personas Sordas y las personas con todo tipo de discapacidades tienen experiencias vividas que ofrecen perspectivas únicas sobre la interpretación de las escrituras y sobre cómo nosotros, como cristianos, entendemos y nos relacionamos con la vida de Jesucristo, todo lo cual añade una riqueza inconmensurable a nuestra fe y nuestras tradiciones. Los dones que las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas y las personas con discapacidades tienen para la Iglesia Episcopal seguirán sin ser aprovechados mientras sigamos poniendo barreras al ministerio y descartando posibilidades por preocupaciones de gastos o dificultades, o no reimaginemos los sistemas y ministerios existentes para que se adapten a los dones, talentos y perspectivas que aportan las personas Sordas/con sordera o discapacidades.

Análisis del Cumplimiento de la Ley de Estadounidenses con Discapacidades (Americans with Disabilities Act, ADA).

La Ley de Estadounidenses con Discapacidades (ADA) se promulgó por primera vez en 1990 y el texto actual refleja sus enmiendas, el más reciente en 2008. La ADA aparece en el Código de los Estados Unidos, con la ley original codificada en el artículo 42 U.S.C. § 12101. Las conclusiones del Congreso, que se encuentran en el artículo 12101 y se presentan en parte a continuación, sirven como resumen de la intención de la igualdad de oportunidades para las personas con discapacidad. (Véase ada.gov para más detalles).

A continuación se ofrece un breve análisis del cumplimiento de la Iglesia, en cuanto a participación, ministerio, liderazgo, formación y empleo. Es importante señalar que, aunque las entidades de la Iglesia están en gran medida exentas de los requisitos de la ADA, como Grupo de Trabajo tenemos en cuenta nuestro pacto bautismal y el mensaje del Evangelio. También reconocemos que el lenguaje de la ADA se refiere en gran medida al acceso y, en nuestra opinión, esta es una perspectiva limitante. Como se indicó anteriormente, la Iglesia Episcopal tiene mucho que ganar con la plena inclusión y los dones de las personas con discapacidad y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas.

La primera parte de cada punto, en cursiva, hace referencia al lenguaje de la ADA. Reconocemos que parte del lenguaje de la ADA se considera anticuado actualmente.

“Las discapacidades físicas o mentales no disminuyen en modo alguno el derecho de una persona a participar plenamente en todos los aspectos de la sociedad, y sin embargo muchas personas con discapacidades físicas o mentales se han visto impedidas de hacerlo debido a la discriminación; otras personas que tienen un historial de discapacidad o que se considera que tienen una discapacidad también han sido objeto de discriminación...”

Afirmamos que las personas Sordas y las personas con discapacidad son miembros de pleno derecho de la Amada Comunidad y deben tener pleno acceso a la participación en la vida de la Iglesia Episcopal y sus ministerios. También reconocemos que muchos todavía se enfrentan a desafíos y

barreras para ser vistos como capaces de servir con la plenitud de sus dones y habilidades dadas por Dios. Somos conscientes de que muchos de los edificios, instituciones educativas, campamentos y centros de conferencias de nuestra Iglesia siguen presentando barreras para el acceso físico, cultural y programático. Sabemos que las barreras de actitud y los sistemas de la Iglesia Episcopal perpetúan el capacitismo y el audismo, que siguen alejando a las personas de las experiencias de culto, formación, liderazgo y comunidad eclesial. Nos apena que las personas sigan siendo discriminadas por tener discapacidades y/o ser Sordas/con sordera o dificultades auditivas. Sabemos que no podemos ser la Amada Comunidad plenamente cuando cualquiera de nosotros se enfrenta a barreras para la inclusión.

“Históricamente, la sociedad ha tendido a aislar y segregar a las personas con discapacidad y, a pesar de algunas mejoras, estas formas de discriminación contra las personas con discapacidad siguen siendo un problema social grave y generalizado...”.

Desde el punto de vista físico, las personas con discapacidades se encuentran con demasiada frecuencia aisladas o segregadas al margen –literalmente– de los espacios eclesiásticos. Muchos de nuestros edificios, a menudo históricos, todavía no son físicamente accesibles; en algunos, las personas pueden entrar, pero no pueden llegar a los espacios para la comunión, las clases y la convivencia. Las personas con discapacidades intelectuales y del desarrollo siguen siendo excluidas de las reuniones, del culto y de la formación en las iglesias. Las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas son marginadas por la falta de acceso lingüístico y cultural a la Palabra de Dios, a las liturgias de la iglesia y a la comunión, la formación y la atención pastoral.

“La discriminación contra las personas con discapacidades persiste en áreas tan críticas como el empleo, la vivienda, los alojamientos públicos, la educación, el transporte, la comunicación, el ocio, la institucionalización, los servicios sanitarios, el voto y el acceso a los servicios públicos...”.

En la Iglesia, es vital que consideremos cómo involucramos a las personas con discapacidades y a las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas a través del empleo, el liderazgo laico y del clero, la educación y las comunicaciones. ¿Sabemos dónde nos falta representación? ¿Dónde seguimos sin acceso? ¿Conocemos las barreras de transporte que alejan a los miembros de las reuniones de la iglesia, y reconocemos a aquellos que no han podido acceder y participar plenamente en nuestras escuelas, campamentos y centros de conferencias? A pesar de nuestras intenciones de plena inclusión, ¿somos conscientes de que persisten las microagresiones y la discriminación? ¿Estamos comprometidos con el cambio?

“A diferencia de las personas que han sufrido discriminación por motivos de raza, color, sexo, origen nacional, religión o edad, las personas que han sufrido discriminación por motivos de discapacidad a menudo no han tenido ningún recurso legal para reparar dicha discriminación...”.

Cuando alguien se enfrenta a la discriminación, todos somos perjudicados. Reconocemos que la discriminación persiste en la Iglesia y lamentamos especialmente la historia de injusticias hacia las personas por motivos de raza y color. También reconocemos que muchos en la iglesia se enfrentan a

la discriminación sobre la base de múltiples factores, que pueden agravar las experiencias de injusticia. Abordar la discriminación requiere que reconozcamos a las personas que se ven afectadas por el capacitismo, el audismo y todo tipo de opresión, y que nos comprometamos a eliminar las barreras sistémicas en la Iglesia y la sociedad. Incluso cuando podamos estar exentos de los requisitos legales para hacerlo, el compromiso con nuestro Pacto Bautismal debe obligarnos a realizar estos esfuerzos como una cuestión de justicia.

“Las personas con discapacidad se enfrentan continuamente con diversas formas de discriminación, como la exclusión intencionada y directa, los efectos discriminatorios de las barreras arquitectónicas, de transporte y de comunicación, las normas y políticas sobreprotectoras, la falta de modificaciones en edificios y prácticas existentes, las normas y los criterios de cualificación excluyentes, la segregación y la relegación a servicios, programas, actividades, prestaciones, puestos de trabajo u otras oportunidades inferiores...”.

Esperamos sinceramente que la exclusión perpetuada por la Iglesia Episcopal no sea intencionada. Sin embargo, independientemente de la intención, el impacto es el mismo. A todos los niveles, debemos preguntarnos a nosotros mismos y a los afectados qué barreras quedan. ¿Qué normas y políticas, instalaciones y prácticas deben modificarse? ¿Dónde quedan aún normas y criterios de calificación excluyentes? ¿Dónde y cómo segregamos a las personas con discapacidad y a las personas Sordas o con sordera o dificultades auditivas? ¿Cómo podemos mejorar el acceso y la inclusión en el culto, los programas y las actividades? En todos los ámbitos y aspectos de la iglesia, cuando nos examinamos con honestidad, ¿reconocemos a las personas con discapacidad y a las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas como plenamente capaces y plenamente incluidas, tanto para participar como para liderar? ¿Estamos dispuestos a destinar recursos para ese fin? Si no, ¿por qué no?

“Las estadísticas del censo, las encuestas nacionales y otros estudios han documentado que las personas con discapacidad, como grupo, ocupan un estatus inferior en nuestra sociedad, y están en grave desventaja social, profesional, económica y educativa...”.

Nuestro Pacto Bautismal nos llama a “luchar por la justicia y la paz entre todos los pueblos, y respetar la dignidad de todo ser humano”. La labor de defender los derechos de las personas con discapacidades y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas sigue siendo importante y afirmamos el fiel trabajo de la Oficina de Relaciones Gubernamentales, la Red Episcopal de Políticas Públicas, las diócesis y las congregaciones y ministerios individuales en este ámbito.

“Los objetivos propios de la nación en relación con las personas con discapacidad son asegurar la igualdad de oportunidades, la plena participación, la vida independiente y la autosuficiencia económica de dichas personas...”.

La “igualdad de oportunidades” y la “plena participación” siguen siendo “objetivos propios” que aún no se han alcanzado en la iglesia y sigue existiendo la necesidad de que brindemos nuestro apoyo en todas estas áreas de la sociedad.

“La existencia continuada de discriminaciones y prejuicios injustos e innecesarios niega a las personas con discapacidad la oportunidad de competir en igualdad de condiciones y de buscar (oportunidades)...”.

En cuanto a la Iglesia, esto vuelve a la idea de ser una Amada Comunidad plenamente. Cuando a una persona se le niega la oportunidad de llegar al altar, de servir en el liderazgo, de adorar y aprender y de vivenciar la plenitud de la comunidad, todavía no somos la Amada Comunidad.

Recursos de Oración y Letanía de Arrepentimiento

Parte de nuestro encargo fue considerar los recursos para la reconciliación para con personas que han sido excluidas de los eventos de la iglesia. Se ofrecen las siguientes oraciones, que abarcan experiencias tanto dentro como fuera de la iglesia. La Letanía de Arrepentimiento se ofrece como un paso hacia la reconciliación.

Oración para uso de personas con discapacidad y/o Sordas o con problemas de audición:

Dios, nuestro Creador, por quien cada uno de nosotros ha sido maravillosamente creado: me hiciste a tu imagen y semejanza, me dotaste de dones y derramaste tu amor en mí; cuando la gente me vea como diferente, otro, incapaz, indigno, roto, con cicatrices, herido, y cualquier cosa que no sea entera, concédeme valor y tolerancia mientras trabajas en ellos; cuando esté cansado de preguntas, miradas, barreras, intrusiones, indignidades, opresión e injusticia, alivia mis cargas; cuando sufra, en el cuerpo o en el alma, dame tu consuelo, tu curación y tu paz; donde tú y el mundo necesiten lo que yo pueda ofrecer de forma única, envíame a servir en tu Nombre; y ayúdame a recordar, en todo y a través de todo, que me llamas Amado; por nuestro Salvador Jesucristo. Amén.

Oración para que la utilicen las personas que aman y cuidan a alguien con discapacidades y/o que sea Sordo o tenga problemas de audición; habrá que tomar en cuenta que se utiliza el pronombre en plural, que puede sustituirse por el pronombre que prefiera la persona que se incluye en la oración:

Dios nuestro Creador, por quien cada uno de nosotros está maravillosamente hecho: tú hiciste a (Nombre) a tu imagen, equípalos con dones y derrama tu amor en ellos; cuando la gente los vea como diferentes, otros, incapaces, indignos, rotos, con cicatrices, heridos y cualquier cosa menos entera, concédeme el valor de preguntar cómo puedo ser su mejor aliado; cuando los vea de estas maneras, perdóname y abre mi entendimiento; cuando alguno de nosotros esté cansado de las preguntas, las miradas, las barreras, las intrusiones, las indignidades, la opresión y la injusticia, dame el valor de permanecer a su lado, de aprender de su perspectiva y de preguntar qué quieren que haga; cuando estén sufriendo, en el cuerpo o en el alma, enséñame a estar presente y a preguntar cómo reconfortarlos y apoyarlos; ayúdame a honrar los dones que haces surgir en ellos; y haz que, en todo y a través de todo, los reconozca como Amados, como tú mismo los has nombrado; por nuestro Salvador Jesucristo. Amén.

Oración para uso de una congregación u organismo de la Iglesia:

Oh Dios, que nos llamas a la Amada Comunidad y nos envías al mundo como testigos de tu amor: ayúdanos a comprender quién falta en esta reunión (congregación, iglesia), cuyos dones hemos limitado, y perdónanos por las barreras que ponemos entre tu iglesia y tu pueblo. Abre nuestros ministerios, abre nuestras mentes y nuestros corazones, para incluir a las personas cuyos dones no hemos honrado, a las personas que hemos creído incapaces de servir y dirigir, y a todos los que no hemos reconocido plenamente como enteros y santos. Ayúdanos a eliminar los escollos que se interponen entre nosotros y la comunidad que nos llamas a ser; enséñanos a crear nuevos espacios, a construir nuevas mesas y a transformar tu iglesia; y recuérdanos, siempre, que a las personas que podemos identificar con discapacidades, ya las has nombrado como Amadas; por nuestro Salvador Jesucristo. Amén.

Letanía de Arrepentimiento

Amado pueblo de Dios, nuestra iglesia y nuestra historia colectiva llevan las heridas de las limitaciones, las barreras y la opresión que ponemos entre nosotros y los que difieren de nosotros. No respetamos plenamente la dignidad humana.

No hemos honrado las formas en que has hecho maravillosamente a tus hijos, no nos hemos dado cuenta de los dones que has otorgado, y no hemos amado con el mismo amor que Tú viertes. Los pecados del pasado y de nuestro presente nos impiden ser la Amada Comunidad que pretendes.

Hemos creado obstáculos para llegar a espacios que apreciamos, incluidos los altares donde partimos el pan y reconocemos las heridas de Jesús. No los hemos retirado ni siquiera cuando se nos ha informado de su presencia.

No hemos respetado la dignidad de los demás, como juramos en nuestro bautismo. Nombramos las incapacidades y limitaciones en lugar de reconocer a nuestros hermanos en Cristo que son enteros y santos. Hemos creado barreras para aprender, servir y liderar.

Con nuestros actos y nuestra falta de acción, en lo pequeño y en lo grande, en cosas que ni siquiera reconocemos, hemos contribuido a incapacitar a otras personas.

Como seguidores de Jesucristo, rechazamos la opresión de otros seres humanos sobre la base de las discapacidades, las diferencias y la rica variedad de formas en que Dios nos permite vivir y movernos y tener nuestro ser.

También reconocemos la naturaleza temporal de nuestra condición humana y que muchos de nosotros damos por sentadas determinadas capacidades que podemos poseer actualmente, incluidas las características físicas, intelectuales y relacionadas con nuestra salud mental.

Como miembros de la amada comunidad de Cristo, debemos trabajar junto a todos los hijos de Dios, potenciando los dones de cada uno y sirviendo juntos por el bien de la misión de Dios en el mundo.

En la seguridad del perdón, estemos plenamente presentes ante Dios y confesemos humildemente nuestros pecados: nuestra participación en la discapacitación y la “otredad”, nuestra contribución a la opresión y nuestra perpetuación de las barreras y la exclusión.

Se mantiene silencio por unos instantes.

Dios Padre, tú creaste a tu pueblo y nos llamaste Amados, y sin embargo, barreras y límites creados por nosotros mismos nos han separado. Ten misericordia con nosotros.

Dios Hijo, tú sanaste a tu pueblo y lo devolviste a la comunidad, pero el daño que causamos sigue hiriendo tu cuerpo. Ten misericordia con nosotros.

Dios, Espíritu Santo, te avivas entre nosotros y, sin embargo, no somos conscientes de los dones que nos acercas y de las personas que vivificas en nuestras comunidades. Ten misericordia con nosotros.

Hemos celebrado nuestras propias capacidades, mientras que no reconocemos la plena humanidad de las personas que consideramos menos capaces que nosotros; hemos limitado los dones que las personas con discapacidades y que son Sordas o tienen problemas de audición aportan a la Iglesia. Ten misericordia con nosotros.

No hemos entendido la discriminación a través de la perspectiva de las personas con discapacidad y de las personas Sordas y con problemas de audición. No hemos condenado los comportamientos y las prácticas que limitan y perjudican a los hijos de Dios. Ten misericordia con nosotros.

Hemos pasado por alto las barreras y la desigualdad en nuestra iglesia y nuestras comunidades, y no hemos reconocido los límites que eso nos impone a todos. Ten misericordia con nosotros.

Hemos practicado la injusticia justificándola económicamente y no hemos trabajado para aliviar las cargas que oprimen a otros cuando nosotros mismos parecemos no estar afectados. Ten misericordia con nosotros.

Hemos negado el acceso a nuestras iglesias y a otros espacios sagrados, e incluso a la mesa de Cristo, con barreras que hemos creado. No hemos proporcionado adaptaciones que permitan la inclusión plena. Hemos preferido los edificios históricos y la estética al acceso. Ten misericordia con nosotros.

Hemos limitado el acceso a eventos, reuniones, conferencias, campamentos y seminarios, y hemos optado por la comodidad en lugar de la inclusión, sin reconocer a las personas a las que perjudicamos y los dones que esto nos niega. Ten misericordia con nosotros.

Hemos levantado barreras irrazonables que limitan las vocaciones de las personas llamadas a servir a Dios a través de la Iglesia, incluyendo el acceso al discernimiento formal y a la formación para las órdenes sagradas. Ten misericordia con nosotros.

Nos hemos construido a nosotros mismos y nos hemos aferrado a nuestro propio poder insistiendo en “arreglar” las circunstancias para otras personas, de la manera que nosotros mismos elegimos, y no hemos preguntado por sus necesidades o perspectivas. Ten misericordia con nosotros.

Hablamos de categorías y condiciones, utilizamos etiquetas y diagnósticos, y no reconocemos la condición de persona. Ten misericordia con nosotros.

Hemos sido impacientes con las personas que aprenden y procesan las experiencias de forma diferente a la nuestra. Ten misericordia con nosotros.

Nos hemos separado de los demás, negándonos a estar presentes de manera que nos ayuden a entender y aprender de sus experiencias. Ten misericordia con nosotros.

Hemos despreciado a las personas que necesitan nuestra ayuda y no las hemos visto como dignas de nuestro amor y cuidado. Ten misericordia con nosotros.

Hemos sentido miedo de quienes son diferentes a nosotros. Nos hemos alejado. Ten misericordia con nosotros.

Hemos ignorado los sufrimientos de nuestros hermanos en Cristo. Ten misericordia con nosotros.

Nos hemos conformado con lo que es y con lo que excluye, sin reconocer lo que podría ser. Ten misericordia con nosotros.

A pesar de nuestras intenciones, no hemos tenido la voluntad y el valor de actuar con amor por el bien de todo el pueblo de Dios. Ten misericordia con nosotros.

Señor, ten misericordia. Cristo, ten misericordia. Señor, ten misericordia.

Que Dios Todopoderoso se apiade de nosotros, nos conceda la fuerza y la convicción de amar como tú quieres que amemos, y de reconocer los muchos y variados dones que das a cada uno de tus hijos. Donde ha habido separación, que Dios nos reconcilie. Haz que seamos inclusivos en la Iglesia de Dios, audaces en nuestros actos en el mundo, y cada vez más compasivos en nuestro amor mutuo, para que podamos ayudar a realizar la Amada Comunidad que estamos llamados a vivir cada día. Amén.

Recomendaciones

Formación y Ordenación

Reconocemos que siguen existiendo barreras que limitan las vocaciones de las personas llamadas a servir a Dios a través de la Iglesia, incluido el acceso al discernimiento formal y a la formación para las órdenes sagradas. Reconocemos que las barreras lingüísticas, culturales y de espacio físico, así como las restricciones financieras, han limitado el acceso a los procesos de ordenación y formación.

Fomentamos alternativas accesibles en la formación a todos los niveles, con especial atención a la formación para la ordenación. Nos comprometemos a recomendar alternativas en la labor futura de este Grupo de Trabajo y en los esfuerzos de colaboración de la Conferencia Episcopal de Sordos y de un Grupo Asesor sobre Discapacidad.

Acceso Lingüístico

Instamos a la Iglesia a estar atenta a las necesidades de acceso a la comunicación en todos los niveles, incluidas las convenciones diocesanas, la formación en toda la Iglesia y el culto y los programas de las congregaciones.

Las solicitudes específicas de acceso a la comunicación para personas Sordas o con problemas de audición deben proporcionarse siempre como un ajuste razonable para la plena participación en las reuniones y actividades de la Iglesia Episcopal, ya sea que la solicitud sea para la interpretación del lenguaje de señas americano (American Sign Language, ASL) o los servicios de traducción en tiempo real para acceso a la comunicación (Communication Access Realtime Translation, CART). A las personas Sordas que soliciten interpretación de ASL se les debe proporcionar ASL; a las personas con sordera y con problemas de audición, que utilizan principalmente el inglés, se les debe proporcionar subtítulo, traducción en tiempo real para acceso a la comunicación (CART) u otros servicios para satisfacer las necesidades de comunicación.

- El servicio de CART se utiliza para transcribir el inglés hablado al inglés escrito, mientras que la interpretación del lenguaje de señas se utiliza para convertir el lenguaje de señas americano (ASL) en inglés hablado y el inglés hablado en ASL. También es importante destacar que el ASL no es la única lengua de señas que se utiliza en la Iglesia Episcopal.
- La razón por la que pueden ser necesarios tanto los servicios de interpretación ASL como los CART es que algunas personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas se comunican principalmente en inglés, mientras que otras utilizan el ASL. El ASL y el inglés son lenguas distintas y no todas las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas pueden utilizar ambas para comunicarse.
- Las personas Sordas que son usuarias nativas de ASL deben recibir ASL; las personas con sordera y con problemas de audición, que utilizan principalmente el inglés, deben recibir subtítulos, traducción en tiempo real para acceso a la comunicación (CART) u otros servicios para satisfacer las necesidades de comunicación. Aunque los subtítulos y la tecnología CART pueden ser útiles para muchos en la Iglesia, incluidas las personas que no se identifican como Sordas o con sordera, no “sustituyen” al ASL como lengua.

Liturgia

Animamos a que en las actualizaciones oficiales del Libro de Oración Común, y en todas las liturgias escritas para su uso en la Iglesia, se utilice un lenguaje que reconozca la condición de persona de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas y de las personas con discapacidad, en lugar de categorizarlas por afecciones, condiciones y otros descriptores generales, como por ejemplo, referirse a los “indigentes”. Dado que el lenguaje y los usos están en constante evolución, recomendamos encarecidamente consultar con las comunidades de Sordos y discapacitados a la hora de actualizar el lenguaje litúrgico.

Deben actualizarse todas las referencias que utilicen la terminología de las discapacidades o la sordera como metáforas de los pecados o las faltas. En concreto, llamamos la atención a lo siguiente:

- La Letanía de Arrepentimiento para el Miércoles de Ceniza (BCP, p. 267), “Hemos sido sordos a tu llamado a servir...”
- La oración del Viernes Santo (BCP, p. 279), que se centra en las condiciones sin reconocer la condición de persona, refiriéndose a “los enfermos, los heridos y los lisiados”. En este caso, el término “lisiado” es especialmente problemático, ya que se considera peyorativo desde los años 70 y es ofensivo para muchas personas con discapacidad. Para esta línea de la oración, recomendamos: “Para los enfermos, los heridos o los discapacitados”.

Dado que la terminología aceptable para referirse a las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas y a las personas con discapacidades puede variar de un país a otro y de una lengua a otra, recomendamos encarecidamente que se consulte a las comunidades locales de personas Sordas y con discapacidades siempre que se traduzca o se vuelva a traducir el Libro de Oración Común.

Recaudación de Fondos

Señalamos la importancia de que las personas con discapacidades y las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas sirvan en los organismos interinos de la Convención General y en funciones de liderazgo en todos los niveles de la Iglesia. Reconocemos que el acceso y la representación a menudo requieren la asignación de fondos para efectuar acomodaciones razonables. Nos alegramos de que la Oficina de la Convención General se haya hecho cargo de los gastos de interpretación, facilitando la accesibilidad lingüística de este Grupo de Trabajo.

En el trabajo legislativo de la Convención General, y en las Convenciones Diocesanas, observamos que las resoluciones a menudo requieren asignaciones adecuadas y específicas de fondos para lograr los objetivos aprobados; instamos a seguir trabajando con los organismos fiduciarios de la Iglesia para lograr los objetivos aprobados en dichas resoluciones. La creación de justicia en la Iglesia actual y futura requiere una asignación adecuada de fondos, que deben considerar los organismos de liderazgo a todos los niveles.

Gratitud

- Elogiamos el trabajo de la Red Episcopal de Políticas Públicas y de la Oficina de Relaciones Gubernamentales por sus esfuerzos en el trabajo relacionado con las preocupaciones de las personas con discapacidades y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas.
- Reconocemos el trabajo de la Convención General y las contribuciones en las diócesis, congregaciones y otras entidades de la Iglesia, en las que se ha avanzado hacia una inclusión más plena de las personas con discapacidad y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas.
- Estamos agradecidos por el trabajo de la Conferencia Episcopal de Sordos, la antigua Red Episcopal de Discapacidad, y las muchas personas que han allanado el camino para nuestro trabajo en la Iglesia Episcopal de hoy.

Recomendación de Continuidad

Recomendamos que continúe el Grupo de Trabajo sobre Discapacidad y Acceso para Sordos, ya que los miembros actuales pueden llevarlo a cabo hasta la próxima Convención General presencial.

Parte de la labor de este Grupo de Trabajo consiste en proporcionar recursos a las personas con discapacidades y a las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas que pudieran asistir a la Convención General, así como en consultar a los organizadores de la Convención General acerca de las necesidades de comunicación y otras necesidades de accesibilidad.

Dado que este grupo no ha utilizado los fondos asignados para su trabajo, solicitamos que se le conceda acceso a los mismos hasta la próxima convención presencial, inclusive.

Prevedemos el siguiente calendario:

Febrero-junio de 2021 - Organización de los recursos, grupos de enfoque; planteamiento y acción en relación con otras recomendaciones, consideración de posibles resoluciones futuras y fomento; y comunicación con el personal de la Convención General en relación con la accesibilidad para las reuniones en línea de la Convención en 2021.

Julio-diciembre de 2021 – Preparación de los recursos y la guía para la Convención General presencial de julio de 2022 y los preparativos para la presencia en la Convención; comunicación continua sobre la accesibilidad de las reuniones en línea antes de la Convención General presencial y de la esperada

Convención General presencial de 2022; y continuación de la organización de los recursos para ponerlos a disposición en línea.

Enero-julio de 2022 – Preparación final de materiales, recursos, etc., y presencia en la Convención General.

Grupo Asesor sobre la Discapacidad

Recomendamos la formación de un Grupo Asesor sobre la Discapacidad constante, para:

- Ofrecer apoyo a las personas con discapacidad.
- Colaborar con la Conferencia Episcopal de Sordos.
- Colaborar con organizaciones sobre discapacidad de otras denominaciones.
- Organizar recursos y ponerlos a disposición en línea.
- Consultar y ofrecer apoyo a las congregaciones, diócesis y otras instituciones y organismos de liderazgo de la Iglesia.
- Apoyar la defensa y la educación.

Reconocimiento en la Iglesia

Recomendamos que la Iglesia Episcopal reconozca la presencia de la Conferencia Episcopal de Sordos y de un Grupo Asesor sobre la Discapacidad, y otros medios apropiados, para que haya:

- Un lugar continuo para el trabajo de las personas con discapacidades y de las personas Sordas/con sordera o dificultades auditivas en las estructuras de toda la iglesia, en lugar de que la representación requiera la legislación de la Convención General cada trienio
- Representación en línea tanto para la Conferencia Episcopal de Sordos y como para un Grupo Asesor sobre la Discapacidad, dentro de episcopalchurch.org, para facilitar el acceso y la conexión.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA FORMACIÓN Y EL MINISTERIO DE LOS BAUTIZADOS

Miembros

Dra. Lisa Kimball, <i>Presidenta</i>	Washington, III	2021
El Rvmo. J. Russell Kendrick, <i>Vicepresidente</i>	Central Gulf Coast, IV	2021
El Rvdo. Paul Aparicio	Fond Du Lac, V	2021
Sra. Lisa Brown	Pittsburgh, III	2021
La Rvda. Canóniga Lydia Kelsey Bucklin	Northern Michigan, V	2021
La Rvda. Heather Erickson	Los Angeles, VIII	2021
La Rvma. Carol Gallagher	Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Canónigo Timothy Hodapp	Connecticut, I	2021
Sra. Demi Prentiss	Dallas, VII	2021
Sra. Melissa Rau	Southwest Florida, IV	2021
El Ilmo. Byron Rushing	Massachusetts, I	2021
El Rvdo. Peter Wong	Central Gulf Coast, IV	2021
El Rvmo. Robert Wright	Atlanta, 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

La Rvda. Dra. Susanna Singer (Presidenta) renunció en enero de 2019 debido a exigencias familiares, y la Dra. Lisa Kimball aceptó asumir la responsabilidad de la Presidencia. La Rvda. Heather Erickson fue nombrada entonces para formar parte del grupo de trabajo a fin de mantener su tamaño original.

Mandato

2018-C005 Nombramiento del Grupo de Trabajo para Estudiar la Implementación del Canon III.1

Se resuelve, Que la 79ª Convención General pida al Presidente de la Cámara de Diputados y al Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal que nombren un Grupo de Trabajo sobre Formación del Clero y Ministerio de los Bautizados, que incluya a miembros con experiencia en formación y educación cristiana, y que consista en un mínimo de dos obispos, cinco (5) presbíteros o diáconos y cinco (5), que representen la diversidad de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve que este grupo de trabajo identifique o desarrolle currículos, prácticas y estrategias que puedan ser utilizadas por diócesis y congregaciones para alentar y comprometer a todos los bautizados en el trabajo de edificar la iglesia identificando sus dones para el ministerio, empleando sus dones para el ministerio y enfocándose en el compromiso total de sus ministerios en la vida diaria, el trabajo y el ocio; y asimismo

Se resuelve, que este grupo de trabajo informe a la 80ª Convención General con estrategias recomendadas para la afirmación, el desarrollo y el ejercicio del ministerio por parte de todas las personas bautizadas en las áreas de discernimiento de dones, educación y capacitación para el ministerio y desarrollo de liderazgo; 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\$60,000 para llevar a cabo esta resolución.

Resumen del Trabajo

Como Grupo de Trabajo para la Formación y el Ministerio de los Bautizados hemos llegado a creer, y presentamos este informe como nuestro más sincero resumen, que nuestra querida Iglesia Episcopal se enfrenta a un punto de inflexión existencial. Este momento crítico nos ha sobrepasado gradualmente y luego repentinamente, acelerado por los catalizadores gemelos de la pandemia mundial y el ajuste de cuentas racial que debería haberse producido hace tiempo. Ciertamente, al salir de estos tiempos de prueba, “todos seremos transformados” (1 Corintios 15:51). Nuestro futuro como “la rama episcopal del movimiento de Jesús” dependerá de la participación de toda la iglesia: todos los bautizados, especialmente el 99.2% que se identifica como laico.

Para crear la vida corporativa vital que es el sello de Dios en acción, creemos que la Iglesia Episcopal debe actuar con decisión, con energía, enfoque e intención. Debemos comprometer los recursos de la Iglesia Episcopal para

1. Apoyar y desarrollar conexiones entre las iniciativas y redes existentes que dan prioridad a la teología del bautismo; y
2. Formar a cada miembro bautizado como un practicante del Camino del Amor de Jesús, proclamando el ministerio bautismal como su llamado a través de nuestro compromiso intencional y diario con todo el Pueblo de Dios.

Ofrecemos este informe y las resoluciones contenidas en él como la articulación de nuestro caso, y como nuestra oferta para su compromiso de abordar esta cuestión acuciante que nos desafía a hacer justicia en nuestra propia casa.

¿Cuál es nuestra misión?

La creación de este Grupo de Trabajo en la 79ª Convención General reconoce el fracaso de la Iglesia Episcopal en la implementación de lo estipulado en el Título 3, CANON 1: *cada diócesis deberá proporcionar recursos para la formación y el ministerio de todos los bautizados.*

En respuesta al amplio mandato del Grupo de Trabajo de “identificar o desarrollar planes de estudio, prácticas y estrategias que animen e involucren a todos los bautizados y les ayuden a identificar y emplear sus dones para el ministerio en la vida diaria, el trabajo y el ocio”, el Grupo de Trabajo determinó pronto que desarrollar nuevos planes de estudio no sería prudente. Decidimos centrarnos en la identificación de recursos y estrategias que alineen eficazmente la práctica congregacional episcopal con la teología bautismal del Libro de Oración Común de 1979.

Discernimos un triple camino para nuestro trabajo:

- Utilizar la teología bautismal episcopal para examinar las prácticas y necesidades de formación de la Iglesia, con el fin de
- recomendar prácticas, recursos y apoyos institucionales para equipar y sustentar a los discípulos cristianos y a una Iglesia próspera.

¿Qué significa la teología del bautismo para la Iglesia Episcopal?

Para comenzar nuestro proceso, examinamos la teología bautismal incluida en el Libro de Oración Común de 1979. Discernimos que la “Oración sobre los recién bautizados” (BCP 308) describe bien tanto el perfil de un bautizado en plenitud, como el punto central de nuestra respuesta a nuestro mandato:

Padre celestial, te agradecemos que por el agua y el Espíritu Santo hayas concedido a estos siervos tuyos el perdón de los pecados y los hayas elevado a la nueva vida de la gracia. Susténtalos, Señor, en tu Espíritu Santo. Dales un corazón inquieto y perspicaz, el valor de querer y perseverar, un espíritu para conocerte y amarte, y el don de la alegría y el asombro en todas tus obras. (“Oración sobre los recién bautizados”, Libro de Oración Común)

Para entender el “ministerio en la vida cotidiana” como un mandato bíblico, nos inspiramos en el propio testimonio de Jesús en el Evangelio de Juan. Como episcopales, nuestra fe en el Dios Trino nos exige encarnar tanto nuestra dependencia de Dios como nuestra responsabilidad de amar al prójimo.

Ustedes me laman Maestro y Señor y dicen bien, porque lo soy. Pues bien, si yo, el Señor y el Maestro, lavé sus pies, también ustedes deben lavarse los pies los unos a los otros. Porque ejemplo les he dado para que, así como yo se los hice, ustedes también lo hagan.
(Juan 13:13-15, NRSV)

La “Oración del viernes” de la Comunidad de Iona aclara elegantemente la distinción operativa del Grupo de Trabajo entre la formación para la vida bautismal diaria (discipulado) y la formación para la pertenencia a una iglesia institucional:

Oh Cristo, tú estás dentro de cada uno de nosotros.
No se trata solo del interior de estos muros:
Es nuestro propio ser interior el que has renovado.
Somos tu templo no hecho con manos.
Somos tu cuerpo.
Si todos los muros se derrumban, y todas las iglesias se descomponen,
Somos tu morada.
Estás más cerca que la respiración,
Más cerca que las manos y los pies.
Los nuestros son los ojos con los que se ve el misterio,
Mira con compasión al mundo.
Sin embargo, te bendecimos por este lugar,
Por tu dirigirnos, por tu redimirnos,
Y tu morada.
Llévanos fuera, oh Cristo, fuera de la santidad,
Hacia donde los soldados maldicen y las naciones chocan
En la encrucijada del mundo.
Así seguirá justificándose este edificio.
Te lo pedimos por tu propio nombre.
AMÉN.

¿Cómo influye la teología bautismal en nuestro trabajo?

Hemos articulado dos principios fundamentales en los que hemos centrado nuestra investigación y hemos formulado nuestras recomendaciones:

Todos los bautizados están facultados para ministrar el Evangelio, en todo lugar y en todo momento.

- En el bautismo, somos reclamados por Dios y consagrados como ciudadanos del reino de Dios;
- En el bautismo, estamos equipados para unirnos a Jesús y cambiar el mundo a través de la oración y la acción, motivados por el amor y la justicia;
- En el bautismo, somos formados por el Espíritu como discípulos y enviados por ese mismo Espíritu como ministros apostólicos a todos los lugares donde vivimos y trabajamos, jugamos y rezamos; y
- En el bautismo, nos unimos al Cuerpo vivo de Cristo y al gran movimiento de los santos a lo largo del tiempo para participar en la misión de Dios y construir la amada comunidad.

Todos los bautizados están llamados a ser discípulos, formados por el Pacto Bautismal, para comprometerse con el aprendizaje y el ministerio de por vida, mediante:

- Participar en expresiones de comunidad cristiana fiel;
- El ejercicio de la imaginación teológica;
- El discernimiento de los dones para el ministerio;
- El desarrollo de una regla de vida enraizada en las prácticas espirituales; y
- La participación en la misión de Dios aplicando estos dones en el contexto y la vida particulares del individuo.

Esta práctica sagrada de aprendizaje permanente debe ser alentada, alimentada, celebrada y acompañada a nivel local, donde la formación de cada miembro bautizado se encarna dentro de un contexto de culto y cultura específicos. Una iglesia próspera comparte la misión de Dios apoyando a todos los bautizados en su camino vocacional con Cristo.

¿Cuál es la situación actual de la identidad y la formación bautismal en la Iglesia Episcopal?

En enero de 2020 trabajamos con la oficina de la OGC para administrar -en español, francés e inglés- una encuesta en toda la iglesia sobre recursos y prácticas de formación para todos los episcopales.

Nuestro objetivo era averiguar:

- Cómo la identidad bautismal configura el ministerio en la iglesia, la vida cotidiana, el trabajo y el ocio;
- Qué planes de estudio, prácticas y estrategias existen ya y son utilizadas amplia y eficazmente por personas y comunidades de toda la Iglesia Episcopal; y
- Qué barreras impiden a las personas crecer en su plena identidad como cristianos bautizados.

Promovimos intencionadamente la encuesta a través de las redes sociales, en reuniones de la iglesia como Rooted in Jesus y la conferencia CEEP 2020, y entre las comunidades históricamente subrepresentadas. Recibimos 687 encuestas completadas, el 55% de los laicos, el 8% de las minorías étnicas/raciales autoidentificadas y el 57% de los que no fueron criados en la Iglesia Episcopal. Lamentablemente, solo el 25% tenía menos de 50 años, lo que refleja tanto el envejecimiento demográfico de nuestra denominación como la dificultad para llegar a las generaciones más jóvenes, que suelen estar menos vinculadas al gobierno de nuestra Iglesia.

Nuestros resultados fueron ilustrativos y claros.

Tal y como han documentado anteriores organismos de la iglesia con mandatos similares, y como han experimentado los líderes de la iglesia comprometidos con la formación cristiana profunda, descubrimos que, aunque existe una rica teología bautismal, sigue existiendo una brecha significativa entre lo que creemos y cómo formamos a los individuos para que vivan como cristianos en el mundo. Hay una necesidad urgente de fundamentar la práctica de la Iglesia Episcopal y la identidad episcopal en los votos hechos y atestiguados en la pila bautismal. Aunque nosotros, como iglesia, que compartimos estos votos, estamos llamados a declarar nuestro apoyo con un rotundo “lo haremos”, con demasiada frecuencia no lo hemos hecho.

Los encuestados afirmaron que la vida cristiana es un viaje con Dios en comunidad, donde el discipulado como seguidor de Jesús se aprende a través de la incultura en el culto, el estudio, el servicio y el compañerismo genuino. Sin embargo, es decepcionante el tono generalizado de “estoy solo” en las respuestas a la encuesta.

Al mencionar las diversas prácticas, programas y circunstancias que más propiciaban el crecimiento y la formación espiritual, el supuesto subyacente y el hilo conductor era que se producían en relación con otros cristianos. Para los encuestados, el crecimiento espiritual se fomenta utilizando evaluaciones de dones espirituales en contextos de grupo; a través de comités de discernimiento y claridad; mediante la dirección espiritual con un mentor; en el tiempo que pasan juntos en una comunidad intencional, a menudo en un retiro o en un campamento; y a través del compromiso regular con otros en estudios bíblicos y ofertas de formación para adultos. Independientemente del plan de estudios o del programa, el catalizador transformador que en última instancia condujo al

crecimiento y la formación espiritual fue el compromiso de colaboración intencional y las profundas conexiones relacionales que se formaron en la comunidad.

Los encuestados también hicieron hincapié en la necesidad de capacitar a los laicos para reducir el clericalismo. Reconocieron que este cambio crucial requiere dar prioridad a las oportunidades de experiencias de intercambio en la fe dirigidas por laicos y a la tutoría espiritual. Las respuestas a la encuesta indicaron claramente que ningún programa, curso de estudio o conjunto de conocimientos particulares es suficiente para formar cristianos seguros. La “salsa mágica” son las relaciones sanas que apoyan la reflexión teológica y el discernimiento vocacional continuos, si Dios quiere, a lo largo de toda la vida.

Una mayoría significativa de los encuestados (más del 70%) anhelaba un cambio de cultura fundamental en las congregaciones, una reordenación de los recursos. Anhelaban una formación en la fe intencionada para fomentar el discernimiento y el discipulado continuos en comunidad. Tenían hambre de que se reconociera lo esencial de la encarnación: por el hecho de ser humanos, estamos preparados para las relaciones; por el hecho de nuestro bautismo, estamos equipados para el ministerio.

¿Cuál es el problema? ¿Por qué no “funciona” el enfoque de la Iglesia en materia de formación?

Existen ricos programas, recursos, redes y procesos bien establecidos en toda la iglesia para hacer crecer a los cristianos, pero nuestros datos sugieren que mientras un grupo central de episcopales cuenta con demasiados recursos, muchas más congregaciones no acceden a lo que está disponible o lo utilizan, o limitan la formación cristiana a modelos de instrucción centrados en los expertos por encima de las prácticas comunitarias experienciales.

A pesar de la mayor visibilidad del Obispo Presidente y de su énfasis en el Camino del Amor, la Amada Comunidad y el Abrazo de la Evangelización, todas ellas iniciativas con muchos recursos, muchos de nuestros encuestados describen congregaciones con una imaginación muy limitada para el discipulado o el ministerio en la vida diaria. Las experiencias de formación de los encuestados se limitaron a programas específicos, generalmente “en la iglesia” y desarrollados localmente. La mayoría de las veces, el ministerio se entendía como actos de servicio en la congregación o en su nombre

(Cabe señalar que, tras la realización de nuestra encuesta, el gran efecto acelerador de COVID-19 ha presionado a las congregaciones para que se replanteen sus ministerios de formación. En la medida en que se ha dedicado tiempo y recursos a la formación durante la pandemia, la programación se ha trasladado a la red y hay pruebas de que se aprecia cada vez más la importancia de las prácticas de fe en el hogar).

¿Cuáles son los retos a los que nos enfrentamos?

El carácter episódico de la formación cristiana a nivel local es omnipresente. La encuesta confirmó nuestra propia experiencia. La gran mayoría de las congregaciones representadas en los datos ofrecen un menú de programación de Adviento y Cuaresma, un foro de adultos los domingos por la mañana de septiembre a mayo, un estudio bíblico semanal, y tanta formación infantil y juvenil como la demanda y el personal para ofrecerla. La preparación para el bautismo, la confirmación y el matrimonio suele recaer en el clero, y se ofrece cuando hay necesidad. Una cultura de formación coherente, continua y holística desde el nacimiento hasta la muerte, desde el altar hasta la mesa de la cocina, y desde el Adviento hasta el domingo de Cristo Rey, enraizada en relaciones y prácticas continuas, es un ideal lejano e irrealizado. En cambio, los encuestados describieron su formación como dispersa, ocasional, accidental, estacional, muy cognitiva y dependiente del líder.

Los encuestados insistieron en la necesidad y el poder de la tutoría y el buen ejemplo. La mayoría citó la escasez de mentores cristianos identificados, lo que pone expectativas poco realistas en el clero, sofoca el crecimiento espiritual y obliga a los individuos a buscar más allá de sus congregaciones locales para obtener una catequesis y una educación teológica de calidad. Lamentablemente, muchos clérigos no se sienten preparados para enseñar, especialmente a los niños y jóvenes.

Lo que renunciamos y lo que afirmamos en el proceso de conversión continua como cristianos importa profundamente; sin embargo, pocos encuestados fueron capaces de articular por qué el bautismo es importante en la vida diaria. Está claro que hay mucho espacio para mejorar la enseñanza y la práctica de la teología bautismal, que debe incluir oportunidades regulares para el discernimiento comunitario de los dones y el equipamiento para el ministerio en la vida diaria. La iglesia clama por un mayor énfasis en la formación y el fomento de relaciones profundas entre compañeros cristianos.

Por último, la maduración en la fe parece confundirse con la participación activa, y se reconoce casi exclusivamente por las oportunidades de servir dentro de la Iglesia Episcopal a nivel parroquial, diocesano o de toda la Iglesia, o por la ordenación. La clara llamada de Dios a la vocación en el mundo parece escapar a la atención de la Iglesia. Muy pocas personas se refirieron explícitamente a su bautismo o al Pacto Bautismal como hoja de ruta para la vida diaria, con la excepción de su compromiso con la justicia social, que se apoyaba frecuentemente en “Ama a tu prójimo como a ti mismo” y “Respetar la dignidad de todo ser humano”.

A la luz de todo esto, ¿dónde está la esperanza?

La tradición episcopal está bien equipada para formar discípulos para el ministerio en la vida diaria. El patrón existe teológicamente y litúrgicamente, particularmente en los ritmos del oficio diario; el catecumenado (Libro de Ritos Ocasionales 2018); las renunciaciones, afirmaciones y el lenguaje de la alianza en el Santo Bautismo; y en “Un Esquema de la Fe” (Catecismo, Libro de Oración Común 845).

Hoy en día, en toda la Iglesia, muchas diócesis, escuelas de teología, comunidades de culto, redes y editoriales están comprometidas en esta labor crítica de formación orientada a la vida cotidiana. En nuestra encuesta encontramos buenos ejemplos de recursos y prácticas existentes, y pruebas de la capacidad de recuperación, la creatividad y el hambre de los episcopales bautizados de estar equipados para el ministerio de la vida diaria en un mundo que está cambiando bajo nuestros pies.

Ofrecemos la siguiente historia como un ejemplo de transformación que a menudo pasa desapercibida fuera de un pequeño círculo, y que enciende la esperanza entre todos los que son tocados por ella.

LA HISTORIA DE JO

Josephine (Jo) es una esposa de 32 años, madre de tres niños pequeños y entrenadora de nutrición que trabaja en el equipo ejecutivo de una organización nacional de pérdida de peso y planificación de comidas personalizadas. “Quería algo más”, comenzó, al explicar su relación intermitente con la Iglesia Episcopal, en la que fue bautizada de niña. “Claro, una vez que mi marido y yo empezamos a tener hijos, la iglesia volvió a ser importante. Transmitir algo de lo que conocí de niña con la escuela de la iglesia y el campamento me pareció algo que debíamos hacer”.

Cuando el rector de Jo pidió voluntarios que estuvieran interesados en aprender juntos algunas prácticas espirituales, ella se apuntó. “Básicamente aprendimos a escuchar. ¿Quién lo iba a decir? Y cómo escuchar profundamente, la voz de Dios en las escrituras y que Dios me mostrara lo que Él quería que notara cada vez que estaba fuera de casa, en el barrio, en la oficina, en la escuela” Luego, con entusiasmo, habló de su pequeña comunidad de compañeros que estaban aprendiendo juntos estas prácticas. “Me costó un poco de tiempo sentirme cómoda. Ahí estaba, compartiendo historias de mi vida y de Dios y de mi familia con personas que no eran amigos cercanos. Y en poco tiempo, nos convertimos en una pequeña comunidad de compañeros que escuchaban las historias de los demás sobre dónde se está mostrando Dios en nuestras vidas. Y luego, empezamos a discernir lo que estas prácticas podrían significar para nuestra parroquia”. Entonces, COVID-19 golpeó “y el mundo se desequilibró”. En los meses que siguieron al ataque de la pandemia, el pequeño grupo continuó reuniéndose, habitando en la palabra de Dios y escuchando, discerniendo, lo que Dios puede estar invitando al grupo a ver. “Toda esta pandemia tiene un significado diferente para mí por lo que he aprendido con este grupo”, dijo Jo. “Confío a mis compañeros estas historias de mi vida. Y ellos confían en mí. También, en algunas pequeñas formas significativas, estoy encontrando a Jesús en los ojos de la chica en el pasillo de los productos, en línea con mis colegas en interminables reuniones, y con los feligreses los domingos, en mi esposo y mis hijos. Por primera vez en mi vida siento que me encuentro con Jesús en todas partes. Está a mi lado y estamos comprometidos de una manera que no sabía que era posible”.

La historia de Jo arroja luz sobre el impresionante potencial de cualquiera de nosotros para recibir una experiencia de profundización de nuestra alianza bautismal. Es posible dedicar la imaginación teológica a nivel parroquial. Es posible que aquellos que anhelan profundizar en su comprensión de

la fe puedan sorprenderse, alegrarse y animarse al reflexionar sobre lo que Dios podría estar tramando. Es posible que Dios nos esté transformando en todos los aspectos de nuestra vida y en las comunidades y relaciones en las que vivimos y nos movemos.

La historia de Jo, y muchas otras que escuchamos en nuestra investigación, confirman lo que sospechábamos. Dios invita continuamente a todos los bautizados a vivir con sentido y propósito, utilizando sus dones para un bien mayor. Hay maravillosas historias de conversión, transformación y vocación cristiana. Existen profundas conexiones relacionales, como las que forman los miembros de nuestro Grupo de Trabajo, que existen entre los profesionales y que trascienden las fronteras geográficas e institucionales. Existen ricos recursos y antiguas prácticas para alimentar al pueblo de Dios, pero, lamentablemente, nuestras estructuras institucionales no se han centrado en fomentar la formación bautismal ni en profundizar en las relaciones entre los bautizados.

Ha llegado el momento de que la Iglesia Episcopal dedique recursos financieros para alinear mejor las prioridades de formación para la vida bautismal con los recursos existentes a través de una mejor comunicación y acceso en toda la iglesia.

¿Qué es lo que la Iglesia puede hacer ahora?

En pocas palabras, el Grupo de Trabajo ha orientado nuestro trabajo hacia una estrategia para una Iglesia renovada en el siglo XXI, pasando de la noción de “iglesia como membresía” a la de “iglesia como Cuerpo vivo de Cristo”; reorientando de los ministerios eclesiocéntricos a las prácticas misiocéntricas para las parroquias y las comunidades de culto; pasar de la vocación de los “pocos” formados profesionalmente a la vocación de los “todos” formados localmente; pasar de la simple adoración del domingo (lo que hago) a dar testimonio del evangelio las 24 horas del día (lo que soy); y, pasar del bautismo como mero acontecimiento social que confiere la redención al bautismo que obliga a la iglesia a comprometer a cada ciudadano del reino de Dios en la formación permanente.

Ha llegado el momento de que la Iglesia Episcopal “cumpla lo que dice” sobre la teología del bautismo.

- La Convención General debe autorizar el establecimiento de una Comisión Permanente de Formación y Desarrollo Ministerial como una señal externa y visible de nuestro compromiso con el trabajo continuo de hacer discípulos bautizados que hagan discípulos para la misión de Dios en el mundo.
- Es necesario el acceso digital en toda la Iglesia a los recursos y prácticas existentes para el ministerio bautismal en la vida diaria, y establecer sistemas de responsabilidad mutua para las congregaciones, las Comisiones de Ministerio, los programas de educación teológica y los seminarios. Es hora de esperar más de nuestras congregaciones locales como comunidades formadoras de fe.

- Hemos participado en el desarrollo de “Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino”, y ahora lo recomiendo a la Iglesia como una hoja de ruta para el discipulado intencional en la vida diaria (véase el material complementario).

¿Por qué es más importante que nunca?

La virulencia de la doble pandemia, el racismo y COVID-19, ha hecho que nuestra labor del Grupo de Trabajo sea más urgente y relevante. Mientras las iglesias se veían obligadas a cerrar sus edificios, a luchar en línea y a reimaginar el ministerio, las congregaciones se vieron desafiadas a definir lo que significa ser un cristiano fiel y un episcopal activo. Cuando las tasas de infección y muerte se dispararon, la cuarentena y el aislamiento impidieron el contacto regular con las personas que queríamos, el distanciamiento social y el uso de máscaras se convirtieron en actos esenciales para salvar la vida, y la gente se vio inmersa en un ajuste de cuentas racial. De repente, lo que renunciamos y lo que afirmamos en el bautismo ha adquirido un nuevo significado.

El enfoque del trabajo del pueblo de Dios no cambió con el inicio de la pandemia del COVID-19 y la lucha urgente contra el racismo, la supremacía blanca y los prejuicios contra los negros. De hecho, la labor de amor y justicia se hizo aún más apremiante, sobre todo porque la pandemia devastó de forma desproporcionada a las comunidades negras, marrones e indígenas. Si el bautismo es nuestra respuesta a la invitación de Dios a la vida, entonces nuestro “sí” se encarna en cada uno de nosotros, moldeándonos y formándonos en el Camino del Amor, ordenando y reordenando nuestras vidas, y vinculándonos a la verdad de que todos nacen del único Dios y merecen respeto.

Nuestro grupo de trabajo se ha encargado de desarrollar recursos para “edificar la iglesia”. El recurso más importante para esa renovación es el compromiso de cada congregación, de los laicos, de los diáconos, de los sacerdotes y del obispo para activar el bautismo. Podemos elegir vivir como si realmente creyéramos que “la iglesia lleva a cabo su ministerio por el ministerio de [TODOS] sus miembros” (BCP 855), reconociendo que nuestra membresía nace en la fuente. Nuestro pacto nos hace responsables, y a ustedes nuestros hermanos en Cristo, de hacer y vivir esa asombrosa promesa igualitaria.

¿Cómo llegamos a estas conclusiones?

Nuestro grupo de trabajo fue muy activo y estableció relaciones sólidas y duraderas entre sí mientras realizábamos nuestro trabajo. Nos reunimos en persona dos veces: del 20 al 22 de marzo de 2019 en el Hyatt Regency, O’Hare, Chicago, y del 1 al 3 de octubre de 2019 en el Seminario de Virginia. Entre tanto y hasta 2020, el Grupo de Trabajo se reunió la mayoría de los meses a través de Zoom, con dos grupos de trabajo activos: Recursos, y Fundamento teológico y justificación contextual.

Además, los miembros del Grupo de Trabajo aprovecharon nuestras relaciones en toda la Iglesia y colaboraron con redes y organismos de formación, como Forma, el Grupo de Trabajo de la

Convención General sobre Redes Teológicas, las Comisiones de Ministerio, Living Stones/Total Ministry y Baptized for Life. Dos miembros formaron parte del equipo de desarrollo de “Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino”, un recurso para guiar el desarrollo de la fe y el ministerio a lo largo de la vida para los episcopales bautizados (véase la Resolución ___ más abajo). Un miembro participó en la creación de materiales para la serie Embracing Evangelism. Cada miembro del Grupo de Trabajo actuó como etnógrafo, recogiendo datos descriptivos sobre la condición de la formación para el ministerio bautismal en su contexto ministerial. Dado que nuestros miembros incluyen todas las órdenes del ministerio, miembros que oscilan entre los 30 y los 70 años, y personas residentes en siete provincias, representamos a la Iglesia en general. Estas realidades demográficas objetivas, sumadas a nuestra experiencia vivida de raza, clase, etnia, género, orientación sexual y teología, garantizaron discusiones apasionadas en nuestras reuniones

Lo que viene, enero de 2020 - julio de 2022

Aunque nuestro estado oficial como Grupo de Trabajo termina con la presentación de este informe, los miembros se han comprometido a continuar el trabajo iniciado aquí en preparación de la Convención General de 2022. Esperamos estar disponibles para trabajar con los miembros de las Comisiones de la CG a las que se asignan nuestras Resoluciones, sentando así las bases de las resoluciones que aquí se ofrecen.

En la medida en que nuestro tiempo lo permita, trabajaremos para:

Promover la conexión y el intercambio de recursos entre las iniciativas y redes existentes que dan prioridad a la teología bautismal (como se describe en nuestros principios fundacionales) con el fin de crear un impulso hacia una mejor coordinación e impacto. Los ejemplos incluyen:

- Adoptar el evangelismo⁽¹⁾
- Convertirse en una amada comunidad⁽²⁾
- El camino del amor⁽³⁾
- Bautizados para la vida⁽⁴⁾
- Ministerio total para la Iglesia Misionera de hoy⁽⁵⁾
- Viaje a la vida bautismal⁽⁶⁾
- Forma⁽⁷⁾
- Comisiones selectas sobre el ministerio

Promover ejemplos de recursos existentes y prácticas probadas para formar el ministerio bautismal como el llamado de cada miembro bautizado. En particular, se elevarán las herramientas para el discernimiento de los dones y la selección de un plan de estudios adecuado al contexto. Dos excelentes ejemplos:

- Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino⁽⁸⁾
- ¿Cómo elegir un plan de estudios?⁽⁹⁾

Nuestra investigación (encuesta, entrevistas, mapeo de recursos) reveló TRES TAREAS DE UNA IGLESIA PRÓSPERA

- Discernimiento: apoyo continuo a todos los bautizados para identificar sus dones para el ministerio
- Práctica: recursos y oportunidades para equipar a los bautizados para que empleen sus dones para el ministerio
- Acompañamiento: afirmar y apoyar a los bautizados para que se comprometan plenamente con el ministerio en la vida diaria

La siguiente afirmación y las resoluciones están diseñadas para lograr una visión de congregaciones prósperas que cumplan con estas tareas de manera que todas las personas bautizadas se animen a discernir sus dones para el ministerio y los ejerzan con confianza.

Notas Finales

- (1) <https://episcopalchurch.org/embracing-evangelism/series>
- (2) <https://episcopalchurch.org/beloved-community>
- (3) <https://episcopalchurch.org/way-of-love>
- (4) <https://baptizedforlife.org/>
- (5) <https://www.facebook.com/groups/931342414039535>
- (6) <https://journeytobaptism.org/>
- (7) <https://www.forma.church/>
- (8) https://drive.google.com/file/d/1eNoyGd_F2ozst2LpQQB2nL6aycKyj4xD/view
- (9) <https://buildfaith.org/choosing-curriculum/>

Afirmación de la Resolución para Establecer una Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo del Ministerio

Apoyamos firmemente la Resolución A037 presentada a la 80ª Convención General por la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones para enmendar el Canon I.1.2.n para establecer una Comisión Permanente de Formación y Desarrollo Ministerial.

“Una Comisión Permanente sobre Formación y Desarrollo Ministerial. La Comisión deberá coordinar y alentar el desarrollo de todas las órdenes del ministerio, alentando y comprometiendo a todos los bautizados en el trabajo de edificación de la iglesia y en el desarrollo de mejores prácticas para asegurar que todas las iglesias se beneficien de la diversidad de los dones de liderazgo que Dios nos ha dado”.

EXPLICACIÓN

Restablecer una única Comisión Permanente que se centre en el ministerio y la formación sustentaría el importante trabajo que se necesita en las áreas del Título III, ya que afectan al 99.2% de la Iglesia Episcopal que no está ordenada.

Demostraría el compromiso de la Iglesia con su teología bautismal y su responsabilidad en la formación continua de discípulos cristianos a lo largo de la vida, priorizando los recursos y ofreciendo una supervisión estructural.

Resoluciones propuestas

A103 Descripción de una vida cristiana de fe en la tradición episcopal

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General recomiende a cada diócesis “Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino” como una herramienta de discernimiento y guía de formación para los episcopales bautizados, dirigiéndola particularmente a las Comisiones de Ministerio como un recurso para cumplir con el Título III: Canon 1: Del Ministerio de Todos los Bautizados que dice: “Cada Diócesis tomará las medidas necesarias para la afirmación y el desarrollo del ministerio de todos los bautizados”; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo designe un enlace con el grupo de redacción “Vida Cristiana de la Fe” con el fin de mantener una comunicación regular y una responsabilidad mutua.

EXPLICACIÓN

“Una vida cristiana de fe: señales y umbrales a lo largo del camino” está diseñado para animar y comprometer a todos los bautizados en el trabajo de edificación de la iglesia, identificando sus dones para el ministerio, empleando sus dones para el ministerio y centrándose en el pleno compromiso de sus ministerios en la vida diaria, el trabajo y el ocio. Afortunadamente, hay señales reconocibles de maduración en nuestra relación con Dios. Son marcas de nuestra profundización en el conocimiento y la comprensión, la formación de nuestros valores y actitudes, así como el perfeccionamiento de nuestras prácticas y habilidades. A medida que abrazamos más plenamente nuestra identidad como discípulos y miembros del Cuerpo de Cristo, también hay umbrales que podemos cruzar. Cada umbral marca la aceptación de una mayor responsabilidad para proclamar la Buena Nueva amorosa, liberadora y vivificante de Dios (evangelismo) y para ayudar a otros a encontrar su camino mientras transmitimos nuestra fe (formación en la fe).

El documento identifica estas señales y umbrales como marcadores de maduración durante un camino en la fe. La primera parte del documento se dirige principalmente a las personas que quieren preguntarse, ampliar y profundizar su comprensión de sí mismas y de Dios. Para estas personas, las señales y umbrales son una especie de herramienta de discernimiento o autoevaluación que les permite reflexionar sobre el punto en el que se encuentran en su desarrollo personal de la fe y el ministerio. La esperanza es que las personas encuentren descripciones que afirmen sus puntos fuertes y capacidades, así como que indiquen las áreas en las que pueden querer esforzarse y buscar recursos que mejoren el crecimiento espiritual y el liderazgo.

La segunda parte del documento está destinada principalmente a los responsables de transmitir las enseñanzas de la Iglesia (las Comisiones Ministeriales, los responsables de la formación en la fe, los directores espirituales, el clero, los miembros de la Junta Parroquial, los capellanes, los directores diocesanos, etc.). Esta sección recopila las señales y los umbrales en una tabla para la comparación

entre umbrales. La tabla está diseñada para ayudar a los facilitadores, acompañantes o profesores a ver el alcance y la secuencia de cómo se relacionan las etapas y orientar su adaptación de los recursos educativos y formativos para los contextos locales. La esperanza es que las señales y los umbrales promuevan un desarrollo más profundo de la fe y el ministerio en una congregación, comunidad intencional o diócesis, ya que, unidos, nos acercamos más que nunca al sueño de Dios.

A104 Creación de un Centro Digital de Recursos para la Formación (en inglés, español y francés)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General encargue al Consejo Ejecutivo que ponga en práctica las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Formación y Ministerio de los Bautizados y del Grupo de Trabajo de Redes Teológicas con el fin de desarrollar un plan para un centro digital sustentable a través del cual los episcopales puedan acceder a los recursos de formación para las vocaciones laicas y ordenadas; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo presente un informe con el plan (que incluya la estructura, el contenido, la dotación de personal, el calendario y el presupuesto recomendados) a la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$30,000 dólares para desarrollar este plan durante el próximo trienio.

EXPLICACIÓN

La mayor parte del financiamiento eclesiástico para la formación se destina actualmente al discernimiento, la preparación y la práctica del ministerio ordenado, mientras que el 99.2% de nuestra Iglesia son miembros laicos bautizados. Las proyecciones más recientes sobre la cantidad de miembros de la Iglesia Episcopal son nefastas. Por más que se reestructure o se reimagine el ministerio local, no crecerá una iglesia vibrante sin un compromiso consistente con la formación cristiana de por vida, la formación de discípulos que hagan discípulos.

Como ha demostrado nuestra investigación durante este último trienio, la Iglesia Episcopal ha sido bendecida con recursos de formación (planes de estudio y prácticas probadas), educadores cristianos dotados, escritores, artistas, videógrafos, editores y redes dedicadas a la formación, la evangelización, el discipulado, los campamentos y los ministerios de conferencias, las capellanías y más, pero, trágicamente, los esfuerzos están aislados. Las congregaciones locales a menudo desconocen todo lo que hay disponible, tienen dificultades para acceder a recursos de calidad para su contexto, o no tienen clérigos o líderes laicos formados para enseñar bien la fe.

Hay una necesidad urgente de recursos de formación de fácil acceso y de fuente abierta, desde las prácticas de discernimiento hasta la preparación para el ministerio en la vida diaria, incluyendo la ordenación. Como denominación, debemos pasar de un sistema de distribución de recursos de libre

mercado a un centro de intercambio de información que conserve y promueva recursos teológica y pedagógicamente sólidos para su uso en diversos contextos culturales. Necesitamos un portal denominacional para que los individuos, las congregaciones, las escuelas, las capellanías y los campamentos, las Comisiones de Ministerio, los seminarios, las escuelas diocesanas y los líderes episcopales puedan acceder a recursos para hacer crecer la fe y vivir nuestra teología bautismal con confianza.

Tal empresa es ambiciosa y requiere un liderazgo a nivel de toda la iglesia para enfatizar la urgencia, aumentar la visibilidad y establecer la responsabilidad. La Comunión Anglicana ha dado un buen ejemplo con su Season of Intentional Discipleship (<https://www.anglicancommunion.org/mission/intentional-discipleship.aspx>).

Otras denominaciones de Estados Unidos han asumido compromisos similares, por ejemplo, la plataforma de discipulado en línea de la Iglesia Metodista Unida (UMC) <https://discipleship-ministries.teachable.com/> y ResourceUMC, el destino en línea para los líderes metodistas <https://www.resourceumc.org/>.

Recomendación de continuidad

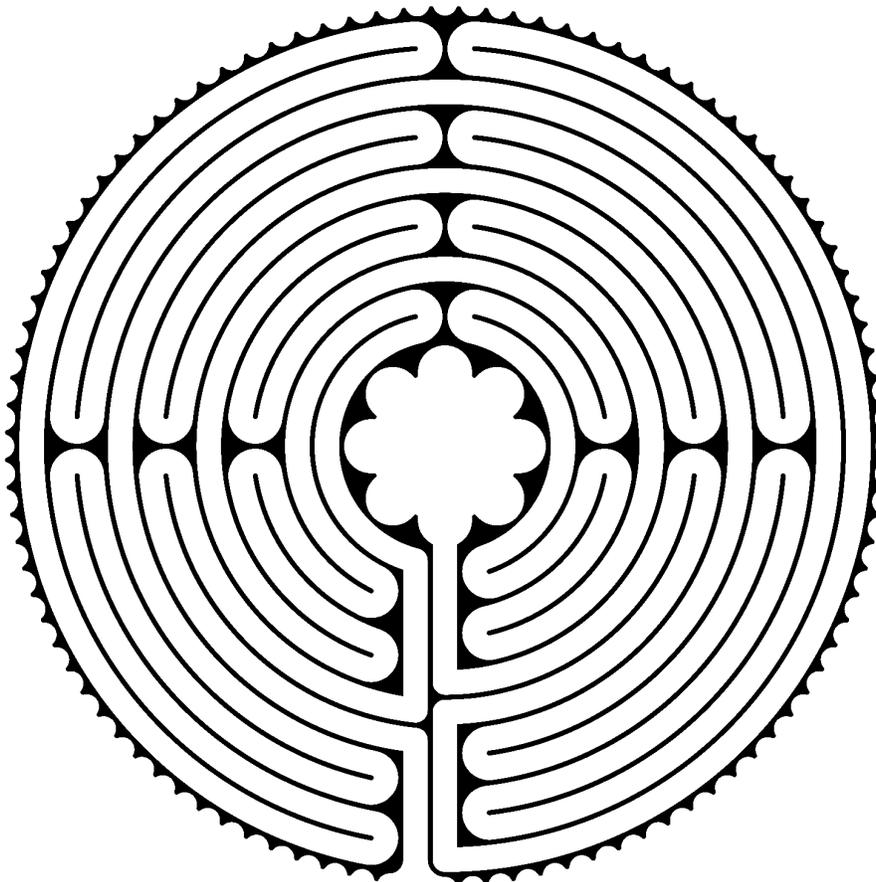
Es esencial que un organismo designado por la Convención General, a nivel de toda la iglesia, continúe dedicándose a la Formación y al Ministerio de los Bautizados. En lugar de recomendar la continuación de este Grupo de Trabajo, apoyamos con entusiasmo la Resolución de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones de enmendar el Canon I.1.2.n para establecer una Comisión Permanente de Formación y Desarrollo Ministerial. En caso de que no se establezca dicha Comisión Permanente, recomendamos que continúe este Grupo de Trabajo.

Materiales complementarios

Índice:

1. [Una vida cristiana en la fe](#)

Una vida cristiana en la fe: Señales y umbrales en el camino



YO SOY
UN CRISTIANO BAUTIZADO
QUE SE PREGUNTA..

¿Cómo puedo participar y practicar una vida cristiana en la fe como episcopal bautizado, ajustándome a la forma de vida de Cristo y siendo continuamente transformado en mi camino en la fe de toda la vida?

SEGUIR EL CAMINO

Una vida cristiana en la fe tiene como premisa estar en relación con Dios y con el pueblo de Dios. Los que nos han precedido nos aseguran que Dios quiere que tengamos vida y que la tengamos en abundancia. Reclamamos esta plenitud de vida mientras viajamos con Dios en un viaje que tiene tres dimensiones:

- **Es vitalicio:** se desarrolla cronológicamente a lo largo de la vida;
- **Se trata de un proceso que abarca toda la vida** y que integra acontecimientos y experiencias formativas de todos los contextos de la persona; y
- **Tiene profundidad de vida**, cuyo significado está influido por la cultura, las creencias, las actitudes, las emociones, las ideologías y los valores.

Al deambular por el laberinto de la vida, individualmente y en comunidad, adquirimos conocimientos y establecemos conexiones entre nuestras experiencias en la fe en la iglesia y en el mundo. A través de ellos vislumbramos el sueño que Dios nos ofrece. A veces, el camino para llegar a él está claro; otras veces parece ilusorio. Afortunadamente, para los que queremos que nos ayuden a navegar por nuestro camino, hay **señales** reconocibles de maduración en nuestra relación con Dios. Son marcas de nuestra profundización en el conocimiento y la comprensión, la formación de nuestros valores y actitudes, así como el perfeccionamiento de nuestras prácticas y habilidades. A medida que abrazamos más plenamente nuestra identidad como discípulos y miembros del Cuerpo de Cristo, también hay **umbrales** que podemos cruzar. Estos pasos marcan la aceptación de una mayor responsabilidad para proclamar la Buena Nueva amorosa, liberadora y vivificante de Dios (evangelismo) y para ayudar a otros a encontrar su camino mientras transmitimos nuestra fe (formación en la fe).

Este documento es nuestro intento de identificar las señales y los umbrales de un viaje lleno en la fe. Está diseñado en dos partes que reflejan las formas en que dos grupos probablemente lo utilizarán. Ambas partes de este folleto incluyen las mismas señales y umbrales; las señales y los umbrales solo se presentan de manera diferente. La primera parte se dirige principalmente a **las personas** que quieren preguntarse, ampliar y profundizar su comprensión de sí mismas y de Dios. Para ellos, las señales y los umbrales son una especie de herramienta de discernimiento o autoevaluación que les permite reflexionar sobre el punto en el que se encuentran en su desarrollo personal de la fe y el ministerio. Esta sección identifica cuatro umbrales: reclamar, comprometerse, sustentar, y cultivar o catalizar, y utiliza cada "etapa" o "fase" para organizar el enfoque, las preguntas y las señales típicas de alguien en este espacio. La esperanza es que las personas que utilicen esta parte encuentren descripciones que resuenen y afirmen sus puntos fuertes y capacidades, así como que indiquen las áreas en las que pueden querer esforzarse y buscar recursos que mejoren el crecimiento espiritual y el liderazgo. La segunda parte está destinada principalmente a **los responsables de transmitir las enseñanzas de la Iglesia** (como los miembros de la Junta Parroquial, las Comisiones Ministeriales, los responsables de la formación en la fe, los directores espirituales, el clero, los capellanes, los directores diocesanos, etc.). Esta sección recopila las señales y los umbrales en una tabla para la comparación entre umbrales. Este diseño debe ayudar a los facilitadores, acompañantes o profesores a ver el alcance y la secuencia de

cómo se relacionan las etapas y orientar su adaptación de los recursos educativos y formativos para los contextos locales. La esperanza es que las señales y los umbrales promuevan un desarrollo más profundo de la fe y el ministerio en una congregación, comunidad intencional o diócesis. Independientemente de la forma que utilice, esperamos que le resulte útil.

Las semillas de este documento se plantaron en el verano de 2019, cuando los colegas de los círculos de formación en la fe y desarrollo ministerial adoptaron la invitación de Dios y se comprometieron a producir esta guía. Es nuestro regalo a la iglesia. Reconociendo que es solo un punto de partida, queremos (y necesitamos) escuchar sus reacciones al respecto, especialmente cuando lo utilice en su contexto. Díganos qué falta y cómo puede mejorarse y perfeccionarse. Envíe sus comentarios y recomendaciones a Julie Lytle en jlytle@bexleyseabury.edu. Le damos las gracias y bendiciones en su camino.

Ellen Bruckner, Kate Gillooly, Lisa Kimball, Julie Lytle, Deborah Bressoud Parker, Sharon Ely Pearson, Tina Pickering, Melissa Rau, Amy Cook, Vicki Garvey, Alexizendria Link, James McKim (18 de noviembre de 2020)

INSTRUCCIONES PARA EL USO DE LA PARTE I Y LA PARTE II

Aunque es lineal en su presentación y formato, advertimos que no se debe hacer un uso prescriptivo de estas señales y umbrales. El modo en que cada uno de nosotros crece en su relación con Dios y vive una vida cristiana en la fe es único. Algunos recorreremos caminos más directos, mientras que otros toman un camino más tortuoso. Para evitar el posible deslizamiento en el uso de estas señales y umbrales de evaluación, ofrecemos estas **pautas de uso** a los diferentes grupos que quieran utilizarlos:

Instrucciones generales para individuos y grupos:

- Al igual que caminar por un laberinto, la vida en la fe está llena de giros y vueltas.
- Entre al discernimiento de cualquiera de las secciones. No hay un orden o una dirección prescrita.
- Tómese su tiempo.
- Lea cada descripción.
- Celebre los puntos fuertes y acepte las áreas de crecimiento.
- Reflexione sobre lo que dicen las señales sobre la fe personal y las posibilidades de ministerio.
- Deje espacio para el silencio.
- Escuche lo que Dios está haciendo y dónde se sienten los empujones.

- Lleve un diario, puede ser útil.
- Hablar con un director espiritual o un amigo de confianza puede ser útil.
- Reconozca y celebre un camino actual; considere las direcciones futuras.
- Considere las preguntas como guías para la reflexión, no como tareas a completar.
- Recuerde que esto pretende ser un apoyo, no una carga.

Para que las **CONGREGACIONES LOCALES** orienten el discernimiento personal y comunitario:

- Los equipos locales de discernimiento podrían utilizar estas señales y umbrales, así como las preguntas de discernimiento con cualquier persona de la congregación que pueda estar interesada en la dirección de la vida.
- Los comités de búsqueda podrían incorporar preguntas de discernimiento en sus entrevistas.
- Algunas de las preguntas podrían ser útiles para identificar a los líderes laicos de una congregación.
- Las juntas parroquiales y los comités de los obispos podrían encontrar útiles las señales y los umbrales, ya que ayudan a identificar a quienes pueden ser llamados al ministerio ordenado.

Para las **COMISIONES SOBRE EL MINISTERIO** que guían el discernimiento personal:

- Las preguntas de la tabla y de discernimiento pueden ser útiles en las entrevistas.
- Los enlaces del COM podrían utilizar preguntas de discernimiento con personas en proceso de ordenación.
- Los COM podrían encontrarlo útil en su trabajo como asesores de los ministerios laicos en toda la diócesis.

PARTE I: SEÑALES Y UMBRALES PARA LOS INDIVIDUOS

Este documento se dirige a las personas que desean preguntarse, ampliar y profundizar su comprensión de sí mismas y de Dios. Le animamos a que utilice estas páginas para identificar los aspectos en los que se sientes seguro y capaz, así como los aspectos en los que se siente inseguro. Los cuatro umbrales: reclamar, comprometerse, sustentar y cultivar o catalizar, se ofrecen como indicadores de una vida cristiana madura. Están diseñados para impulsar la reflexión sobre el punto en el que se encuentras en su desarrollo personal de la fe y el ministerio, y sugieren los conocimientos, las habilidades y las prácticas necesarias para seguir a Jesús en puntos significativos del camino de la fe. En conjunto, las señales y los umbrales pretenden ser una herramienta de ayuda al discernimiento o a la autoevaluación y no son un inventario para evaluar o juzgar. Por el contrario, los umbrales son simplemente contenedores que usted utiliza para tener una idea de dónde puede estar y dónde puede querer explorar durante su viaje en la fe. El formato de cada uno de los umbrales es el mismo; comienzan con una breve descripción de las características típicas de alguien que se encuentra en este punto de su camino en la fe y luego enumeran las señales que esperamos que pueda expresar con confianza dentro de la comunidad en la fe y en el mundo. Le animamos a que lea cada descripción, reflexione sobre lo que las señales dicen sobre su fe personal y su desarrollo ministerial, reconozca sus puntos fuertes e identifique dónde quiere crecer. Se le ofrecen con bendiciones en su camino.

UMBRAL I: RECLAMAR

Me he bautizado y estoy empezando a reclamar una nueva fe al conocer la Historia de Dios

Características: curioso, busca comprensión, desea afiliación y sentido de pertenencia

Enfoque: Energías, principalmente de autointrospección, para ganar terreno y arraigarse en una nueva fe

- ¿Quién soy yo como cristiano?
- ¿Cómo puedo escuchar y descubrir lo que significa para mí ser cristiano?
- ¿Cómo puedo escuchar y descubrir lo que significa para mí ser episcopal?

Etapa pedagógica: TAXONOMÍA DE BLOOM: Recordar, comprender

SEÑALES EN LA COMUNIDAD EN LA FE (Formación)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Escuchar y reclamar la historia cristiana como propia.
- Saber que la Biblia es el texto fundacional de la fe cristiana.

Tradición episcopal

- Reconocer que el camino episcopal valora las escrituras, la tradición y la razón como su fundamento.
- Comprender la identidad episcopal tal y como se define en el Libro de Oración Común (BCP), el calendario litúrgico y, en particular, la Alianza Bautismal.
- Participar en mi comunidad en la fe.
- Reconocer los diversos roles que ayudan a formar una comunidad en la fe.
- Aprender a rezar como medio para estar en relación con Dios.
- Probar experiencias de culto.

Teología

- Reclamar mi amabilidad en Dios.
- Appreciar los límites de mi humanidad y acoger la gracia que Dios ofrece.
- Entender que el bautismo es el comienzo de un viaje, la confirmación implica una decisión personal de continuar ese viaje, y el viaje cambia con la vida y a medida que la fe de uno madura.
- Reconoce que la Teología es el estudio sistemático de la experiencia humana de Dios.
- Consciente de que el Pacto Bautismal, el Libro de Oración Común y las Escrituras son fuentes fundacionales de inspiración y formación.

Representar a Cristo

- Preguntarse por el sentido de la vida.
- Reconocer los dones que me ha dado Dios.
- Cuestionar quién soy.
- Desear una relación con Dios.
- Entender la oración como una conversación espiritual.
- Buscar a otros para compartir conversaciones espirituales.

SEÑALES EN EL MUNDO (Evangelización)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Reconocer las escrituras y la historia de Dios en el mundo.
- Escuchar cómo otros hacen conexiones entre Mi Historia y la Historia de Dios.
- Tener curiosidad por saber cómo las escrituras hablan de las circunstancias actuales y de las preocupaciones globales.

Tradición episcopal

- Reconocer la santidad en los patrones, prácticas y rituales de la vida.
- Identificar los patrones, prácticas y rituales que informan mi vida como persona fiel y ética.
- Aprender cómo la Iglesia Episcopal responde a las cuestiones de justicia social y administración.

Teología

- Reconocer y explorar la interrelación entre la fe y otras disciplinas.
- Preguntarme cómo Dios se encarna en todas las grandes preguntas de la vida y los grandes desafíos del mundo.
- Reconocer la existencia del mal.
- Explorar la posibilidad de acudir a Dios en tiempos de desafío e incertidumbre.

Representar a Cristo

- Ver a Dios en todas las personas.
- Ver el mundo a través de la vida y las enseñanzas de Jesús.
- Pensar de forma diferente en la toma de decisiones gracias a mi fe.
- Escuchar y participar respetuosamente cuando se presentan diversos puntos de vista de forma respetuosa.
- Reconocer la responsabilidad hacia las personas y lugares vulnerables.

UMBRAL II: UNA HISTORIA DE PARTICIPACIÓN

Me encuentro con otros que conocen la Historia de Dios y me comprometo con ellos en comunión.

Características: buscar, conectar, explorar

Enfoque: Energías orientadas principalmente a la participación en la comunidad

- ¿Qué dones apporto a la comunidad?
- ¿Qué valor añadido? ¿Cómo estoy contribuyendo o con qué?
- ¿Cómo me ayudan mis relaciones a comprender mejor a Dios?

Etapa pedagógica: LA TAXONOMÍA DE BLOOM: Aplicar

SEÑALES EN LA COMUNIDAD EN LA FE (Formación)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Encontrarme a mí mismo en la Historia Cristiana (bíblica y más allá).
- Familiarizarme con los relatos bíblicos fundamentales que forman la historia de la Salvación.

Tradicón episcopal

- Apropiarme de las Escrituras, la tradición y la razón (con la experiencia) para informar la vida y utilizarlas como base de mi reflexión teológica.
- Identificarme como episcopal, lo que incluye estar familiarizado con el Bautismo, la Eucaristía, los ritos sacramentales, los credos y el Libro de Oración Común (BCP).
- Comprender la política episcopal, su relación histórica con la Comunión Anglicana y la relación de las estructuras parroquiales, diocesanas, provinciales y de toda la Iglesia.
- Comprender la naturaleza del ministerio y honrar los diferentes roles dentro de todo el Cuerpo de Cristo y reconocer las conexiones entre la historia de la iglesia, la liturgia, la ética y la acción social.
- Comprometerme con una disciplina de oración y adoración corporativa e individual.
- Comprender la historia y la práctica del culto episcopal.

Teología

- Practicar formas de ayudar a los demás a reconocer y reclamar su amabilidad.
- Enfrentarme al pecado en mí y en el mundo y reconocer el poder del perdón.
- Comprender y valorar el hecho de ser miembro del cuerpo de Cristo.
- Profundizar en la relación con Dios a través del compromiso crítico con las escrituras y las tradiciones del pensamiento cristiano.
- El Pacto Bautismal y el Libro de Oración Común, así como las Escrituras, informan mi vida/visión del mundo.

Representar a Cristo

- Reconocer las alegrías y las obligaciones del compromiso cristiano.
- Apreciar los dones de los demás.
- Participar en una autorreflexión continua sobre la diferencia para comprender las desigualdades históricas y el sufrimiento causado por la religión y la indiferencia.
- Participar en oportunidades de crecimiento espiritual en mi comunidad en la fe.
- Participar en el culto comunitario, y echarlo de menos cuando estoy ausente
- Desarrollar relaciones importantes en mi comunidad religiosa.

SEÑALES EN EL MUNDO (Evangelización)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Escuchar la historia de Dios desde múltiples perspectivas.
- Articular cómo integrar la historia de Dios en mi vida.
- Abrazar los imperativos bíblicos de amar a Dios y a nuestro prójimo como a nosotros mismos.

Tradición episcopal

- Comprender los rituales de mi tradición religiosa como parte de una tradición interconfesional y global más amplia.
- Articular lo que creo sobre mi fe con los demás y lo que la distingue de otras tradiciones religiosas y denominaciones.
- Comprender que la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana dan testimonio público de los desafíos contemporáneos.

Teología

- Comprometerme a amar a Dios y al prójimo.
- Ver el amor radical de Dios en la vida cotidiana.
- Reconocer mi responsabilidad por toda la creación de Dios.
- Reconocer el imperativo de unirse a la Misión de Dios para el mundo.

Representar a Cristo

- Esforzarme por amar a los demás, independientemente de nuestras diferencias o de las que percibimos.
- Comprometer a mi prójimo en respuesta a mi fe.
- Aplicar mi fe al abordar los problemas.
- Participar en conversaciones que planteen cuestiones espirituales con personas que no comparten mi tradición religiosa.
- Participar con mi iglesia para atender las necesidades de mi comunidad.

UMBRAL III: UNA HISTORIA DE PARTICIPACIÓN

“Lucho” con Dios y con la historia de Dios y comparto mis dones para sustentar mi comunidad y la misión de Dios

Características: comprometido, coherente, confiado, capaz, competente, cuestionamiento sano

Enfoque: Compromiso con la comunidad en la fe, a nivel local o de toda la iglesia

- ¿Qué me ayuda a profundizar?
- ¿Cómo puedo o debo profundizar en mi fe?
- ¿Qué me alimenta?
- ¿Quiénes son mis modelos e inspiración?

Etapas pedagógicas: LA TAXONOMÍA DE BLOOM: Analizar

SEÑALES EN LA COMUNIDAD EN LA FE (Formación)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Explorar mi historia personal, la de mi comunidad en la fe y la de mi comunidad más amplia a la luz de la Historia Cristiana para tomar decisiones.
- Estudiar las Escrituras con un conocimiento práctico de cómo interpretar y utilizar las Escrituras en una serie de contextos diferentes.
- Dirigir la reflexión bíblica con confianza y con un enfoque estudiado.

Tradición episcopal

- Articular el impacto de la fe personal (Credo de los Apóstoles), la fe de la iglesia (Credo de Nicea) y las cuestiones éticas.
- Participar regularmente y practicar mi fe con otros en un contexto episcopal.
- Ejercer la autoridad para comprometer los recursos y las estructuras de la Iglesia Episcopal (TEC).
- Participar activamente en funciones ministeriales en mi comunidad y en redes misioneras más allá del nivel local.
- Orar con confianza y hablar de la oración con los demás.
- Participar activamente en el Culto Episcopal como participante y líder.

Teología

- Reflexionar teológicamente sobre la estructura y sistemas que limitan la adopción de nuestra Amabilidad en Dios.

- Adaptar mis acciones para honrar la diferencia (diversidad) con y entre grupos culturales y religiosos.
- Articular mi sentido de la vocación y ser capaz de navegar por la posible tensión entre los aspectos personales y eclesiales del ministerio.
- Comprender las formas en que las creencias y prácticas cristianas se han desarrollado a lo largo del tiempo y se desarrollan en diversos contextos.
- Discutir la teología del Pacto Bautismal, el BCP y las escrituras y sus implicaciones para la toma de decisiones personales y corporativas con otros.

Representar a Cristo

- Vivir según una regla de vida.
- Compartir mis dones en mi comunidad en la fe.
- Arriesgarme a hacer preguntas difíciles a mi comunidad en la fe a cualquier nivel, especialmente para reconocer la diferencia y dismantelar la opresión.
- Participar en una comunidad de práctica o buscar dirección espiritual (enriquecimiento) de un director, mentor en la fe o líder en la fe.
- Adoptar los roles litúrgicos y dirigir el culto.
- Aceptar los roles de liderazgo dentro de mi comunidad religiosa.

SEÑALES EN EL MUNDO (Evangelización)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Tomar decisiones informadas por la Historia de Dios.
- Compartir la Buena Nueva utilizando recursos teológicamente sólidos para la alfabetización bíblica.
- Reflexionar teológicamente sobre pasajes específicos de las Escrituras y diferentes interpretaciones para elegir cómo respondo a los acontecimientos actuales y a las preocupaciones globales.

Tradición episcopal

- Participar en rituales inspirados en mi fe en mi comunidad pública.
- Entablar un diálogo sobre la vida fiel con otras personas de diferentes denominaciones y creencias.
- Representar a mi denominación en círculos cívicos e interreligiosos.

Teología

- Señalar y nombrar la acción de Dios en el mundo.
- Unirme a Dios en acción en el mundo como seguidor de Cristo.

- Discutir con los demás las cosas que considero malas en mi mundo.
- Participar en reflexiones más profundas sobre la misión de Dios y nuestro papel en esa misión con otras comunidades.

Representar a Cristo

- Buscar intencionalmente el rostro de Cristo en los demás.
- Admitir mis faltas y buscar el perdón; yo perdono.
- Luchar por la justicia y la paz como testimonio de mi fe.
- Conectar mis acciones con la misión de Dios de amor, liberación y vida para toda la creación.
- Compartir con sacrificio mi tiempo, mi talento y mis recursos financieros.

UMBRAL IV: UNA HISTORIA DE CULTIVAR Y CATALIZAR

Ayudo a otros a “luchar” con Dios y la Historia de Dios cultivando su fe y catalizando su compromiso con la Misión de Dios.

Características: confianza en el liderazgo, llamada y vocación, desarrollo de capacidades, valentía, cocreación

Enfoque: Cultivar la maduración de la fe de los demás y catalizar su compromiso con la Misión de Dios

- ¿Cómo estoy llamado a acompañar a los demás?
- ¿Cómo puedo invitar a otros al discipulado?
- ¿Cómo puedo o debo transmitir la fe a los demás?
- ¿Cómo puedo despertar el compromiso de otros en la Misión de Dios?

Etapa pedagógica: LA TAXONOMÍA DE BLOOM: Evaluar, crear

SEÑALES EN LA COMUNIDAD EN LA FE (Formación)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Facilitar a los demás la exploración de las conexiones entre nuestras historias individuales, nuestras historias colectivas y la historia de Dios desde múltiples perspectivas.
- Enseñar a otros a utilizar recursos teológicos para la reflexión y la respuesta personal y comunitaria.

Tradición episcopal

- Dirigir oportunidades para aprender sobre el Camino Episcopal y sus elementos fundacionales y su papel en las opciones de vida.
- Dirigir el desarrollo y la implementación de ideas y programación para incorporar el crecimiento, la reflexión y la práctica continua que conduce a la profundización de las identidades episcopales.
- Fomentar las colaboraciones ministeriales que utilizan los dones de los laicos en asociación con los diáconos, los sacerdotes y los obispos.
- Guiar el discernimiento de los demás sobre las formas de utilizar sus dones en la comunidad en la fe.
- Ayudar a los demás en su vida de oración.
- Formar a los líderes litúrgicos.

Teología

- Crear oportunidades para restaurar la unidad con Dios y con los demás en Cristo y desarrollar procesos y prácticas para dismantelar las barreras para que los individuos y los miembros de la comunidad reclamen su amabilidad en Dios.
- Enseñar a la comunidad a entender el pecado y la gracia.
- Llamar a mi comunidad en la fe a una reflexión más profunda sobre su papel en la Misión de Dios y guiar a otros para que reconozcan la invitación de Dios a ellos como miembros del Cuerpo de Cristo.
- Crear oportunidades para que los miembros de la comunidad se comprometan críticamente y estudien sistemáticamente nuestra experiencia humana de Dios y profundicen en nuestra relación con él.
- Enseñar las interconexiones de la historia, la teología y la toma de decisiones morales basadas en las Escrituras, el Pacto Bautismal y el Libro de Oración Común.

Representar a Cristo

- Equipar a otros para su discernimiento y apreciación de los dones.
- Reconocer y cultivar los dones de los demás.
- Buscar formas de capacitar a mi comunidad religiosa para que comprenda las desigualdades históricas y el sufrimiento causado por la religión y la indiferencia.
- Invitar e inspirar a otros a reclamar su lugar en la Misión de Dios.
- Preparar a los miembros para la participación y el liderazgo en el culto.
- Preparar a otros para las funciones de liderazgo.

SEÑALES EN EL MUNDO (Evangelización)

Me siento seguro y competente y soy capaz de:

Escrituras

- Compartir la Historia Cristiana mientras se equipa el aprendizaje y el cuestionamiento de los demás.
- Equipar a otros para que compartan la historia de Dios de diversas maneras.
- Dirigir las reflexiones comunitarias sobre las circunstancias, los problemas y las preocupaciones contemporáneas, y facilita las respuestas comunitarias a las mismas.

Tradición episcopal

- Crear y dirigir rituales inspirados en mi fe en mi comunidad pública.
- Crear entornos en los que las preguntas de la vida puedan ser abordadas de forma creyente desde muchas perspectivas.
- Acoger conversaciones amables y valientes con directrices para compartir que honran todas las perspectivas.

Teología

- Enseñar a otros a escuchar las voces de los márgenes y desarrollar respuestas de búsqueda de justicia que aborden la injusticia sistémica.
- Aceptar las diversidades con y entre los grupos culturales y religiosos.
- Arriesgarme a plantear y dirigir el diálogo de las preguntas no formuladas.
- Facilitar la creación de oportunidades para unirse a la Misión de Dios con otros.

Representar a Cristo

- Inspirar a los demás en las relaciones correctas con Dios, con uno mismo, con los demás y con toda la creación.
- Crear un espacio para la curación y la reconciliación.
- Buscar formas de capacitar a mi comunidad en general para que comprenda las desigualdades históricas y el sufrimiento causado por la religión y la indiferencia.
- Colaborar continuamente con la comunidad en general para decir la verdad al poder.
- Controlar la coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos.

PARTE II: SEÑALES Y UMBRALES PARA LOS RESPONSABLES DE TRANSMITIR LAS ENSEÑANZAS DE LA IGLESIA

PREÁMBULO: Desarrollo de la fe y el ministerio a lo largo de toda la vida, para todos los episcopales bautizados¹

En la Iglesia Episcopal, la **Alianza Bautismal** articula la relación que Dios establece con nosotros en el Santo Bautismo y define quiénes somos como cristianos y episcopales. Ofrece preguntas que exploran cómo conocemos a Dios: Creador, Redentor y Santificador (Padre, Hijo y Espíritu Santo). También resalta la misión que Dios nos ha encomendado:

- perseverar en la doctrina de los apóstoles, en el partimiento del pan y en las oraciones;
- resistir el mal y arrepentirnos cuando caemos en el pecado;
- proclamar la Buena Nueva de Dios en Cristo mediante la palabra y el ejemplo;
- buscar y servir a Cristo en todas las personas; y
- luchar por la justicia y la paz entre todos los pueblos y respetar la dignidad de todo ser humano.²

La forma en que cada uno de nosotros experimentamos a Dios, crece en la fe y discierne su respuesta a la invitación de Dios es única. Lo que compartimos, a veces más individualmente y a veces más colectivamente, es un viaje a **lo largo, a lo ancho y en lo profundo de toda la vida**³ a través del cual desarrollamos las habilidades para responder a la invitación de Dios de ser el cuerpo de Cristo tanto dentro de nuestras comunidades en la fe como dentro del mundo.

Este documento está dirigido principalmente a los miembros de una comunidad en la fe a nivel local o diocesano (como los miembros de la Junta Parroquial, las Comisiones de Ministerio, los líderes de formación en la fe, los directores espirituales, el clero, los capellanes y los responsables de transmitir las enseñanzas de la iglesia, etc.) **que sirven formal o informalmente como catalizadores y cultivadores de los viajes en la fe de otros adultos**. El documento está diseñado para ayudar a estos facilitadores, guías o profesores a adaptar los recursos a los contextos locales para promover un desarrollo más profundo de la fe y el ministerio en una congregación, comunidad intencional o diócesis. Se ha creado para ser un recurso que genere oportunidades para que los compañeros de viaje se pregunten, amplíen y profundicen su comprensión de sí mismos y de Dios, así como para que adquieran confianza en su comprensión de los conocimientos, habilidades y prácticas necesarias para seguir a Jesús. No se trata de

¹ Este documento fue elaborado por un grupo de trabajo con la orientación del Grupo de Trabajo para la Formación en la Fe y el Ministerio de los Bautizados. Los miembros del equipo de redacción son Ellen Bruckner, Kate Gillooly, Lisa Kimball, Julie Lytle, Deborah Bressoud Parker, Sharon Ely Pearson, Tina Pickering y Melissa Rau, con el apoyo adicional de Amy Cook, Vicki Garvey, Alexizendria Link y James McKim.

² El Libro de Oración Común pp. 304-305.

³ A lo largo de la vida recuerda que el camino de la fe se desarrolla cronológicamente durante la vida. A lo ancho de vida recuerda que un viaje en la fe integra eventos y experiencias formativas de todos los contextos de la persona. En la profundidad de la vida recuerda que la elaboración de significados que se produce durante un viaje está influenciada por la cultura, las creencias, las actitudes, las emociones, las ideologías y los valores.

un documento estático, sino flexible; se anima a los dirigentes locales a adaptarlo y ajustarlo a sus propios contextos y necesidades.

Aunque está diseñado principalmente para catalizadores y cultivadores de la fe, es importante ser claro: el desarrollo de la fe y del ministerio es el trabajo de *todos los bautizados*, no solo de aquellos que se consideran líderes o potenciales líderes de la iglesia. Todos los cristianos bautizados son ministros y están llamados a unirse a la misión de Dios tanto en la iglesia como en el mundo. Por lo tanto, las personas también pueden utilizar este documento como una herramienta de discernimiento o autoevaluación (véase la Parte I de este documento) para reflexionar sobre dónde se encuentran en su desarrollo personal de la fe y el ministerio, reconociendo los puntos fuertes e impulsando la búsqueda de recursos adicionales para el crecimiento en la espiritualidad y el liderazgo. Aunque es lineal en su presentación y formato, también puede visualizarse como un laberinto, en el que se entra en un punto determinado y se sigue un camino que tiene giros y vueltas, con nuevas perspectivas obtenidas en el camino.

Para ello, este documento se ofrece como un **mapa y un conjunto de elementos cartográficos**. Como mapa, sin presumir un punto de entrada o una secuencia particular,⁴ el documento intenta identificar señales y umbrales reconocibles del propio viaje en la fe a través de un continuo de cuatro fases. El continuo abarca señales reconocibles de maduración en nuestra relación con Dios que marcan la profundización del conocimiento y la comprensión, la formación de valores y actitudes, así como el perfeccionamiento de prácticas y habilidades. También hay umbrales que hay que cruzar a medida que se abraza más plenamente la identidad como discípulos y miembros del Cuerpo de Cristo. Entonces se toma la decisión de aceptar una mayor responsabilidad para proclamar la Buena Nueva amorosa, liberadora y vivificante de Dios (evangelismo) y para ayudar a otros a encontrar su camino mientras transmitimos nuestra fe (formación en la fe). Estos cruces de umbral pueden describirse como “movimientos” entre cuatro “etapas” que cada persona experimenta de forma diferente⁵

- **Reivindicar:** empezar a crecer en la fe cristiana como expresión episcopal;
- **Emerger:** profundizar en la fe individual a través de la conexión con una comunidad en la fe;
- **Mantener:** participar en un servicio fiel, en prácticas espirituales constantes y en diversos aspectos de la vida y el liderazgo dentro de la iglesia y en el mundo; y
- **Cultivar y catalizar:** inspirar, apoyar y transmitir la fe a otros en su camino en la fe a lo largo de la vida⁵.

⁴ Tanto los cristianos nuevos como los “establecidos” pueden encontrarse atravesando estos umbrales durante su camino en la fe. Por ejemplo, uno puede estar bien versado en las escrituras (Sustentar), pero carecer de una lente episcopal para la lectura y la reflexión teológica (Emerger). Algunos pueden seguir una llamada a servir en la comunidad (Cultivar o Catalizar) mucho antes de conectar su ministerio con su fe (Reclamar, Emerger).

⁵ En 1956, Benjamin Bloom y cuatro colaboradores publicaron un marco para categorizar los objetivos educativos utilizando una progresión cognitiva que presume que el pensamiento de orden inferior es necesario para el desarrollo del pensamiento de orden superior, conocido familiarmente como la Taxonomía de Bloom. Fue actualizada como Taxonomía Modificada de Bloom (BRT) en 2001. El equipo de redacción utilizó la BRT y sus seis niveles para diferenciar los resultados del aprendizaje en cada una de las cuatro fases: Reclamar incluye el recuerdo y la comprensión de la RBT; Emerger se concentra en la aplicación de la RBT; Mantener se centra en el análisis y la evaluación de la RBT; y Cultivar o Catalizar destaca la creación de la RBT.

Como conjunto de **elementos cartográficos** (los lugares significativos, las posibles rutas y las leyendas de interpretación), este documento destaca cuatro áreas que captan la amplitud de lo que significa seguir a Jesús dentro de un contexto episcopal:

- Escrituras,
- Tradición episcopal (incluyendo historia y liturgia),
- Teología, y
- Representar a Cristo (incluyendo la ética y la teología moral).

En conjunto, estos elementos trazan las competencias demostrables que expresamos al seguir más plenamente la llamada al discipulado. También proporcionan una base fundamental para participar sistemáticamente en prácticas de reconciliación, enfrentándose a los pecados que limitan la dignidad humana, como el racismo, el sexismo, el capacitismo y el clericalismo.

Los autores de este documento entienden las “competencias” como elementos activos que demuestran que estamos creciendo y mejorando en algo a lo largo de nuestra vida, que estamos viviendo como discípulos. Más allá de una transcripción que resume el contenido con el que nos hemos comprometido, las competencias también describen actitudes y prácticas que reclamamos a medida que crecemos a través de las fases de desarrollo de la fe y el ministerio. Nos gusta pensar en las **competencias como “confidencias-sentimientos o conciencia de los propios poderes”**. Cada vez que profundizamos en nuestros conocimientos, afinamos nuestras habilidades, adoptamos actitudes semejantes a las de Cristo y respondemos con fe, mostramos cómo vamos ganando confianza a medida que nos esforzamos por seguir a Jesús más de cerca, profundizamos en nuestra relación con Dios y respondemos a la presencia de Dios en nuestras vidas.

Antecedentes de este documento

*Los primados anglicanos iniciaron la creación de mapas y elementos cartográficos similares en 2003, cuando establecieron un grupo de trabajo sobre Educación Teológica para la Comunión Anglicana (TEAC). El objetivo del TEAC es ayudar a todos los cristianos anglicanos a estar teológicamente alertas y sensibles a la llamada de Dios. El TEAC se centró en un modelo de educación “basado en los resultados” y fomentó el cambio de “¿Qué sabe una persona?” a “¿Qué competencias debe adquirir el alumno para poder desempeñar tal o cual tarea, trabajo o vocación?”⁶ El TEAC ofreció un conjunto de “tablas ministeriales” para obispos, sacerdotes, diáconos, ministros laicos con licencia y laicos con la esperanza de que cada una de las provincias de la Comunión Anglicana las adaptara para su uso local. Dentro de la Iglesia Episcopal, la Asociación para Diáconos Episcopales publicó competencias para la formación diaconal en 2017 y las actualizó en 2018. El grupo de redacción ofrece este documento, **Una vida cristiana de fe: señales y umbrales en el camino**, para su uso y adaptación⁷*

⁶ TEAC ofrece más información sobre la filosofía de la educación “basada en los resultados” tal como se aplica en el contexto de Sudáfrica aquí: <https://www.anglicannews.org/news/2006/01/teac-meeting-ends-with-pledge-to-help-renew-theological-education.aspx>. Theological Education for the Anglican Communion (TEAC), <https://www.anglicancommunion.org/theology/theological-education/ministry-grids.aspx>, 5 de enero de 2020.

⁷ Por favor, comente. ¿Recoge este documento de forma apropiada y adecuada los conocimientos, actitudes y habilidades de todos los bautizados mientras crecemos en la fe y desarrollamos nuestros ministerios? Envíe sus comentarios a jlytle@bexleyseabury.edu.

UNA VIDA CRISTIANA EN LA FE: SEÑALES Y UMBRALES EN EL CAMINO

Soy un cristiano bautizado que se pregunta cuál es mi camino en la fe en relación con Dios, conmigo mismo, con mi prójimo y con toda la creación.

Vivir mi fe dentro de la comunidad en la fe se pregunta “¿Cómo estoy creciendo en la fe dentro de un círculo de creyentes en expansión?” El objetivo es la **formación**.

Vivir mi fe en el mundo se pregunta “¿Cómo comparto mi fe más allá de mi comunidad en la fe?” El objetivo es **la evangelización**.

UMBRALES	RECLAMAR <i>Me he bautizado y estoy empezando a reclamar una nueva fe al conocer la Historia de Dios.</i>	PARTICIPAR <i>Me encuentro con otros que conocen la Historia de Dios y me comprometo con ellos en comunión.</i>	SUSTENTAR <i>“Lucho” con Dios y la Historia de Dios y comparto mis dones para sustentar mi comunidad y la Misión de Dios.</i>	CULTIVAR Y CATALIZAR <i>Ayudo a otros a “luchar” con Dios y la Historia de Dios cultivando su fe y catalizando su compromiso con la Misión de Dios.</i>
Características	<p>La AUTOCONCIENCIA como inicio de una vida cristiana en la fe</p> <p>curioso, busca comprensión, desea afiliación y pertenencia</p> <p><i>(BLOOM: recordar, comprender)</i></p>	<p>SER ACTIVO en una comunidad en la fe y comprometerse con la fe</p> <p>buscar, conectar, explorar</p> <p><i>(BLOOM: aplicar)</i></p>	<p>SERVICIO FIEL EN LA IGLESIA a nivel local o en toda la iglesia</p> <p>comprometido, coherente, confiado, capaz, con un cuestionamiento saludable</p> <p><i>(BLOOM: analizar)</i></p>	<p>ORIENTADO A OTROS: responsable de la enseñanza y transmisión de la fe</p> <p>confianza en el liderazgo, llamada y vocación, desarrollo de capacidades, valentía, cocreación</p> <p><i>(BLOOM: evaluar, crear)</i></p>
Preguntas de discernimiento general	<p>¿Quién soy yo como cristiano?</p> <p>¿Cómo puedo escuchar y descubrir lo que significa para mí ser cristiano?</p> <p>¿Cómo puedo escuchar y descubrir lo que significa para mí ser episcopal?</p>	<p>¿Qué dones apporto a la comunidad?</p> <p>¿Qué valor añadido?</p> <p>¿Cómo estoy contribuyendo o con qué?</p> <p>¿Cómo me ayudan mis relaciones a comprender mejor a Dios?</p>	<p>¿Qué me ayuda a profundizar?</p> <p>¿Cómo puedo o debo profundizar en mi fe?</p> <p>¿Qué me alimenta?</p> <p>¿Quiénes son mis modelos e inspiración?</p>	<p>¿Cómo estoy llamado a acompañar a los demás?</p> <p>¿Cómo puedo invitar a otros al discipulado?</p> <p>¿Cómo puedo o debo transmitir la fe a los demás?</p> <p>¿Qué diferencia puedo hacer?</p>

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

CONFIANZA DESEADA: en particular CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES, COMPORTAMIENTOS				
Preguntas de discernimiento sobre las Escrituras	<p>¿Cómo puedo entender la historia cristiana por mí mismo?</p> <p>¿Dónde está mi nivel de comodidad para leer las escrituras por mí mismo?</p> <p>Cuenta una historia sobre un momento en el que amar a Dios y amar al prójimo se convirtió en algo real.</p>	<p>¿Dónde me encuentro en la historia cristiana?</p> <p>¿Qué historias bíblicas significan más para mí?</p> <p>¿Cómo entiendo la historia de la Salvación a partir de las Escrituras?</p> <p>¿Cómo hago sitio en mi pensamiento religioso para ampliar mi comprensión?</p>	<p>¿Dónde noto que la historia cristiana afecta a mi vida?</p> <p>¿Cómo utilizo las herramientas bíblicas para comprender e interpretar?</p> <p>¿Cómo utilizo las escrituras para apoyar y mejorar mis experiencias de oración o meditación?</p>	<p>¿Dónde noto que la historia cristiana afecta a mi vida?</p> <p>¿Cómo utilizo las herramientas bíblicas para comprender e interpretar?</p> <p>¿Cómo utilizo las escrituras para apoyar y mejorar mis experiencias de oración o meditación?</p>
Preguntas de discernimiento sobre teología	<p>¿Cómo experimento mis votos bautismales en mi vida?</p> <p>¿A qué partes del Libro de Oración Común acudo en la oración y por qué?</p> <p>¿Cómo entiendo los credos?</p> <p>¿Cuándo me encuentro dirigiéndome a Dios en oración y en silencio?</p>	<p>¿Cómo explicar la importancia de formar parte de una comunidad religiosa?</p> <p>¿Dónde me siento atraído a ayudar en el cuidado de la creación?</p> <p>¿Cómo entiendo mi propia visión del mundo? ¿Cómo influye la fe en mi forma de ver y entender esta visión del mundo?</p> <p>¿Cómo he examinado las afirmaciones teológicas con las que crecí?</p>	<p>¿Dónde encajan mis experiencias con el perdón en la historia de las escrituras?</p> <p>¿Qué tipo de confesión me parece más completa y significativa?</p> <p>¿Cómo puedo aclarar y mantenerme centrado en mi llamada en medio de las muchas exigencias de mi vida?</p> <p>¿Cuál es la teología y el honor examinados en mi vida?</p>	<p>¿En qué momento de mi vida he notado una ampliación o profundización de mis prácticas de convivencia con la diversidad?</p> <p>¿Cómo me he desafiado a explorar las cuestiones en la fe que surgen en mí?</p> <p>¿De qué manera hago que los demás reflexionen sobre su fe?</p> <p>¿Cómo me conecto con el marco de la Iglesia Episcopal Building Beloved Community?</p>

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

CONFIANZA DESEADA: en particular CONOCIMIENTOS, HABILIDADES, ACTITUDES, COMPORTAMIENTOS				
Preguntas de discernimiento sobre la tradición episcopal	<p>¿Por qué elegí la Iglesia Episcopal?</p> <p>¿Cuál es el elemento de la Iglesia Episcopal que más habla a mi vida?</p>	<p>¿Qué importancia tiene la comunidad episcopal en mi vida?</p> <p>¿Cómo reivindico y vivo mi identidad episcopal?</p>	<p>¿Cuáles son algunas de las prácticas que he encontrado útiles para hacer crecer mi fe?</p> <p>¿Cómo participo en mi comunidad religiosa local?</p> <p>¿Qué formas he encontrado para conectar mi vida en mi comunidad en la fe con el compromiso en el vecindario más amplio y más allá?</p> <p>¿Cómo influye mi fe en mi vida cívica?</p>	<p>¿De qué manera he guiado a otros en su fe?</p> <p>¿Cómo soy un modelo para guiar a otros en la expresión de la fe en acción?</p> <p>¿Dónde he abierto el espacio para la conversación con los demás?</p> <p>¿Cómo entiendo mi liderazgo en mi iglesia local?</p>
Preguntas de discernimiento sobre la representación de Cristo	<p>¿Cómo busco y sirvo a Cristo en todas las personas, respetando la dignidad de cada uno?</p> <p>¿Cómo describiría mi relación con Dios?</p> <p>¿Qué es lo que me alimenta en el culto para el resto de la semana?</p> <p>¿Cómo influye mi fe en mi toma de decisiones?</p> <p>¿Cómo fortalece mi vida el hecho de formar parte de una comunidad en la fe?</p>	<p>¿De qué manera el hecho de formar parte de una comunidad en la fe ha aclarado o profundizado mi vida espiritual?</p> <p>¿Cómo fortalece mi participación en mi comunidad en la fe la comunidad en la fe?</p> <p>¿De qué manera el hecho de formar parte de una comunidad religiosa fortalece a las comunidades más amplias?</p> <p>¿Qué son o dónde están los ministerios a los que he dicho "sí" en mi iglesia?</p> <p>¿Quiénes son las personas a las que me siento atraído a ayudar fuera de la iglesia?</p> <p>¿Qué noto en mí cuando me relaciono con personas que piensan y creen de forma diferente a la mía?</p>	<p>¿Cómo experimento el espacio dentro de mi comunidad en la fe para que yo y los demás tengamos dudas?</p> <p>¿Cómo articulo mi Regla de Vida y cómo se desarrolló?</p> <p>Al reflexionar sobre mi participación en mi comunidad en la fe, ¿dónde identifico las áreas de crecimiento espiritual para mí y para mi vida en la comunidad más amplia?</p> <p>¿Qué he experimentado como mis áreas más difíciles de perdonar?</p> <p>¿Cómo experimento la alineación de mis acciones y mis creencias?</p> <p>¿Cómo me entiendo como agente de reconciliación en el mundo?</p>	<p>¿Cómo puedo dar cabida a la compasión y a la curiosidad cuando otros a mi alrededor expresan dudas sobre la fe? ¿Cómo respondo?</p> <p>¿Qué métodos o herramientas he encontrado eficaces para involucrar a los demás en conversaciones sobre la reconciliación?</p> <p>¿Cómo ha crecido mi fe al trabajar para capacitar a otros para que utilicen sus dones para servir a la comunidad?</p> <p>¿Cuáles son las acciones que estoy llevando a cabo para desbaratar el racismo sistémico en nuestra iglesia y en el mundo?</p>

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCION GENERAL

		RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
ESCRITURAS	Señales de vivir mi fe dentro de la comunidad en la fe (formando)	Escuchar y reclamar la historia cristiana como propia.	Encontrarme a mí mismo en la Historia Cristiana (bíblica y más allá).	Explorar mi historia personal, la de mi comunidad en la fe y la de mi comunidad más amplia a la luz de la Historia Cristiana para tomar decisiones.	Facilitar a otros la exploración de las conexiones entre nuestras historias individuales, nuestras historias colectivas y la historia de Dios desde múltiples perspectivas.
		Saber que la Biblia es el texto fundacional de la fe cristiana.	Familiarizarme con los relatos bíblicos fundamentales que forman la historia de la Salvación.	Estudiar la Biblia con un conocimiento práctico de cómo interpretar y utilizar las escrituras en una serie de contextos diferentes. Dirigir con confianza la reflexión bíblica con un enfoque estudiado.	Enseñar a otros a utilizar recursos teológicos para la reflexión y la respuesta personal y comunitaria.
		S.1	S.2	S.3	S.4
	Señales de vivir mi fe en el mundo (evangelizar)	Reconocer las escrituras y la historia de Dios en el mundo.	Escuchar la historia de Dios desde múltiples perspectivas.	Tomar decisiones informadas por la Historia de Dios.	Compartir la Historia Cristiana mientras se equipa el aprendizaje y el cuestionamiento de los demás.
		Escuchar cómo otros hacen conexiones entre Mi Historia y la Historia de Dios.	Articular cómo integrar la historia de Dios en mi vida.	Compartir la Buena Nueva utilizando recursos teológicamente sólidos para la alfabetización bíblica.	Equipar a otros para que compartan la historia de Dios de diversas maneras.
		Tener curiosidad por saber cómo las escrituras hablan de las circunstancias actuales y de las preocupaciones globales.	Adoptar los imperativos bíblicos de amar a Dios y a nuestro prójimo como a nosotros mismos.	Reflexionar teológicamente sobre pasajes específicos de las Escrituras y diferentes interpretaciones para elegir cómo respondo a los acontecimientos actuales y a las preocupaciones globales.	Dirige las reflexiones comunitarias sobre las circunstancias, los problemas y las preocupaciones contemporáneas y facilita las respuestas comunitarias a las mismas.
		S.5	S.6	S.7	S.8

		RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
Señales de vivir mi fe dentro de la comunidad en la fe (formando)	Reconocer que el camino episcopal valora las escrituras, la tradición y la razón como su fundamento.	Apropiarme de las Escrituras, la tradición y la razón (con la experiencia) para informar la vida y utilizarlas como base de mi reflexión teológica.	Articular el impacto de la fe personal (Credo de los Apóstoles), la fe de la iglesia (Credo de Nicea) y las cuestiones éticas.	Dirigir oportunidades para aprender sobre el Camino Episcopal y sus elementos fundacionales y su papel en las opciones de vida.	
	Comprender la identidad episcopal tal y como se define en el Libro de Oración Común (BCP), el calendario litúrgico y, en particular, la Alianza Bautismal.	Identificarme como episcopal, lo que incluye estar familiarizado con el Bautismo, la Eucaristía, los ritos sacramentales, los credos y el Libro de Oración Común (BCP).	Participar regularmente y practicar mi fe con otros en un contexto episcopal.	Dirigir el desarrollo y la implementación de ideas y programas para incorporar el crecimiento, la reflexión y la práctica continua que conduce a la profundización de las identidades episcopales.	

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
	Participar en mi comunidad en la fe.	Comprender la política episcopal, su relación histórica con la Comunión Anglicana y la relación de las estructuras parroquiales, diocesanas, provinciales y de toda la Iglesia.	Ejercer la autoridad para comprometer los recursos y las estructuras de la Iglesia Episcopal (TEC).	Fomentar las colaboraciones ministeriales que utilizan los dones de los laicos en asociación con los diáconos, los sacerdotes y los obispos.
	Reconocer los diversos roles que ayudan a formar una comunidad en la fe.	Comprender la naturaleza del ministerio, honrar los diferentes roles dentro de todo el Cuerpo de Cristo, y reconocer las conexiones entre la historia de la iglesia, la liturgia, la ética y la acción social.	Participar activamente en funciones ministeriales en mi comunidad y en redes misioneras más allá del nivel local.	Guiar el discernimiento de los demás sobre las formas de utilizar sus dones en la comunidad en la fe.
	Aprender a rezar como medio para estar en relación con Dios.	Comprometerme con una disciplina de oración y adoración corporativa e individual.	Orar con confianza y hablar de la oración con los demás.	Ayudar a los demás en su vida de oración.
	Probar experiencias de culto.	Comprender la historia y la práctica del culto episcopal.	Participar activamente en el Culto Episcopal como participante y líder.	Formar a los líderes litúrgicos.
	ET.1	ET.2	ET.3	ET.4
Señales de vivir mi fe en el mundo (evangelizar)	Reconocer la santidad en los patrones, prácticas y rituales de la vida.	Comprender los rituales de mi tradición religiosa como parte de una tradición interconfesional y global más amplia.	Participar en rituales inspirados en mi fe en mi comunidad pública.	Crear y dirigir rituales inspirados en mi fe en mi comunidad pública.
	Identificar los patrones, prácticas y rituales que informan mi vida como persona fiel y ética.	Articular lo que creo sobre mi fe con los demás y lo que la distingue de otras tradiciones y denominaciones religiosas.	Entablar un diálogo sobre la vida fiel con otras personas de diferentes denominaciones y creencias.	Crear entornos en los que las preguntas de la vida puedan ser abordadas de forma creyente desde muchas perspectivas.
	Aprender cómo la Iglesia Episcopal responde a las cuestiones de justicia social y administración.	Comprender que la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana dan testimonio público de los desafíos contemporáneos.	Representar a mi denominación en círculos cívicos e interreligiosos.	Acoger conversaciones amables y valientes con directrices para compartir que honran todas las perspectivas.
	ET.5	ET.6	ET.7	ET.8

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
Señales de vivir mi fe dentro de la comunidad en la fe (formando)	Reclamar mi amabilidad en Dios.	Practicar formas de ayudar a los demás a reconocer y reclamar su amabilidad.	Reflexionar teológicamente sobre la estructura y sistemas que limitan la adopción de nuestra Amabilidad en Dios.	Crear oportunidades para restaurar la unidad con Dios y con otros en Cristo y desarrollar prácticas para dismantelar las barreras para que los miembros de la comunidad reclamen su amabilidad en Dios.
	Apreciar los límites de mi humanidad y acoger la gracia que Dios ofrece.	Enfrentarme al pecado en mí y en el mundo y reconocer el poder del perdón.	Adaptar mis acciones para honrar la diferencia y la diversidad con y entre grupos culturales y religiosos.	Enseñar a la comunidad a entender el pecado y la gracia.
	Entender el bautismo como un viaje que comienza, la confirmación implica una decisión personal de seguir adelante, y el viaje cambia con la vida y la madurez de la fe.	Comprender y valorar el hecho de ser miembro del cuerpo de Cristo.	Articular mi sentido de la vocación y ser capaz de navegar por la posible tensión entre los aspectos personales y eclesiales del ministerio.	Llamar a mi comunidad en la fe a una reflexión más profunda sobre su papel en la Misión de Dios y orientar a otros para que reconozcan la invitación de Dios a ellos como miembros del Cuerpo de Cristo.
	Reconocer que la Teología es el estudio sistemático de la experiencia humana de Dios.	Profundizar en la relación con Dios a través del compromiso crítico con las escrituras y las tradiciones del pensamiento cristiano.	Comprender las formas en que las creencias y prácticas cristianas se han desarrollado a lo largo del tiempo y se desarrollan en diversos contextos.	Crear oportunidades para que los miembros de la comunidad se comprometan críticamente y estudien sistemáticamente nuestra experiencia humana de Dios y profundicen en nuestra relación con él.
	Estar consciente de que el Pacto Bautismal, el Libro de Oración Común y las Escrituras son fuentes fundacionales de inspiración y formación.	El Pacto Bautismal, el Libro de Oración Común y las Escrituras informan mi vida y visión del mundo.	Discutir la teología del Pacto Bautismal, el BCP y las escrituras y sus implicaciones para la toma de decisiones personales y corporativas con otros.	Enseñar las interconexiones de la historia, la teología y la toma de decisiones morales basadas en las Escrituras, el Pacto de Bautismo y el Libro de Oración Común.
	T.1	T.2	T.3	T.4

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCION GENERAL

	RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
Señales de vivir mi fe en el mundo (evangelizar)	Reconocer y explorar la interrelación entre la fe y otras disciplinas.	Comprometerme a amar a Dios y al prójimo.	Señalar y nombrar la acción de Dios en el mundo.	Enseñar a otros a escuchar las voces de los márgenes y desarrollar respuestas de búsqueda de justicia que aborden la injusticia sistémica.
	Preguntarme cómo Dios se encarna en todas las grandes preguntas de la vida y los grandes desafíos del mundo.	Ver el amor radical de Dios en la vida cotidiana.	Unirme a Dios en acción en el mundo como seguidor de Cristo.	Aceptar las diversidades con y entre los grupos culturales y religiosos.
	Reconocer la existencia del mal.	Reconocer mi responsabilidad por toda la creación de Dios.	Discutir con los demás las cosas que considero malas en mi mundo.	Arriesgarme a plantear y dirigir el diálogo de las preguntas no formuladas.
	Explorar la posibilidad de acudir a Dios en tiempos de desafío e incertidumbre.	Reconocer el imperativo de unirse a la Misión de Dios para el mundo.	Participar en reflexiones más profundas sobre la misión de Dios y nuestro papel en esa misión con otras comunidades.	Facilitar la creación de oportunidades para unirse a la Misión de Dios con otros.
	T.5	T.6	T.7	T.8

	RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
Señales de vivir mi fe dentro de la comunidad en la fe (formando)	Preguntarme por el sentido de la vida.	Reconocer las alegrías y las obligaciones del compromiso cristiano.	Vivir según una regla de vida.	Equipar a otros para su discernimiento y apreciación de los dones.
	Reconocer los dones que me ha dado Dios.	Apreciar los dones de los demás.	Compartir mis dones en mi comunidad en la fe.	Reconocer y cultivar los dones de los demás.
	Cuestionar quién soy.	Participar en una autorreflexión continua sobre la diferencia para comprender las desigualdades históricas y el sufrimiento causado por la religión y la indiferencia.	Arriesgarme a hacer preguntas difíciles a mi comunidad en la fe a cualquier nivel, especialmente para reconocer la diferencia y desmantelar la opresión.	Buscar formas de capacitar a mi comunidad religiosa para que comprenda las desigualdades históricas y el sufrimiento causado por la religión y la indiferencia.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCION GENERAL

	RECLAMAR	PARTICIPAR	SUSTENTAR	CULTIVAR Y CATALIZAR
	Desear una relación con Dios.	Participar en oportunidades de crecimiento espiritual en mi comunidad en la fe.	Participar en una comunidad de práctica o buscar dirección y enriquecimiento espiritual con un director, mentor o líder en la fe.	Invitar e inspirar a otros a reclamar su lugar en la Misión de Dios.
	Entender la oración como una conversación espiritual.	Participar en el culto comunitario, y echarlo de menos cuando no lo hago.	Adoptar los roles litúrgicos y dirigir el culto.	Preparar a los miembros para la participación y el liderazgo en el culto.
	Buscar a otros para compartir conversaciones espirituales.	Desarrollar relaciones importantes en mi comunidad religiosa.	Aceptar los roles de liderazgo dentro de mi comunidad religiosa.	Preparar a otros para las funciones de liderazgo.
	RC.1	RC.2	RC.3	RC.4
Señales de vivir mi fe en el mundo (evangelizar)	Ver a Dios en todas las personas.	Esforzarme por amar a los demás independientemente de nuestras diferencias.	Buscar intencionadamente el rostro de Cristo en los demás y celebrar su singularidad.	Inspirar a los demás en las relaciones correctas con Dios, con uno mismo, con los demás y con toda la creación.
	Ver el mundo a través de la vida y las enseñanzas de Jesús.	Comprometer a mi prójimo en respuesta a mi fe.	Admitir mis faltas y buscar el perdón; yo perdono.	Crear un espacio para la curación y la reconciliación.
	Pensar de forma diferente en la toma de decisiones gracias a mi fe.	Aplicar mi fe al abordar los problemas.	Luchar por la justicia y la paz y dar testimonio de mi fe.	Buscar formas de capacitar a mi comunidad en general para que comprenda las desigualdades históricas y el sufrimiento causado por la religión y la indiferencia.
	Escuchar y participar respetuosamente cuando se presentan diversos puntos de vista de forma respetuosa.	Participar en conversaciones que planteen cuestiones espirituales con personas que no comparten mi tradición religiosa.	Conectar mis acciones con la misión de Dios de amor, liberación y vida para toda la creación.	Colaborar continuamente con la comunidad en general para decir la verdad al poder.
	Reconocer la responsabilidad hacia las personas y lugares vulnerables.	Participar con mi iglesia para atender las necesidades de mi comunidad.	Compartir con sacrificio mi tiempo, mi talento y mis recursos financieros.	Controlar la coherencia entre lo que decimos y lo que hacemos.
	RC.5	RC.6	RC.7	RC.8

GRUPO DE TRABAJO PARA REVISIÓN LITÚRGICA Y DEL LIBRO DE ORACIÓN

Véase: Volumen 2, página 651

GRUPO DE TRABAJO SOBRE EL MINISTERIO CON PERSONAS QUE TIENEN ENFERMEDADES MENTALES

Miembros

El Rvdo. Dr. David Gortner, <i>Presidente</i>	Washington, III	2021
El Rvmo. David Bailey	Navajoland Area Mission, VIII	2021
Dr. Brandon Beck	West Texas, VII	2021
La Rvda. Dra. Jeanine Driscoll	Rio Grande, VII	2021
Sra. Amanda Henes	Milwaukee, V	2021
El Rvdo. Dr. Robert Phillips	Washington, III	2021
La Rvda. Diácona Susan Phillips	Delaware, III	2021
El Rvdo. John Stewart	Alabama, IV	2021
Sra. Evangeline Warren	Ohio, V	2021
Sra. Alice R. Webley	Southern Virginia, 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 Rvmo. John Tarrant falleció el 24 de agosto de 2020.
- El Dr. Charles Zimbrick-Rodgers, renunció por motivos personales y regresó a Philadelphia para practicar la medicina pediátrica a tiempo completo en 2019.
- El Rvmo. David Bailey no participó en las reuniones; no se dio ninguna razón.

Mandato

2018-C034 Ministerio a las Personas con Enfermedades Mentales y sus Familias

Se resuelve, Que la 79ª Convención General autorice la formación de un Grupo de Trabajo sobre Enfermedades Mentales para fomentar el compromiso de la Iglesia Episcopal con y para las personas con enfermedades mentales y sus familias como se refleja en la resolución 2015- C020 de la Convención General, tal como fue adoptada y que dice:

Se resuelve, Que la 78ª Convención General de la Iglesia Episcopal convoque a las diócesis, congregaciones, escuelas y otras entidades de la Iglesia Episcopal a explorar y adoptar las mejores prácticas para la vitalidad y mayor capacidad en su misión y ministerio en relación con la inclusión, el apoyo y la atención espiritual para las personas con enfermedad mental y sus familias; y asimismo

Se resuelve, Que las diócesis, congregaciones, escuelas y otras entidades de la Iglesia Episcopal de aumenten sus conocimientos sobre las enfermedades mentales, facilitando material educativo y capacitación; que utilicen los programas ya existentes, como la National Alliance on Mental Illness, grupos de veteranos, departamentos de salud mental del gobierno, organizaciones locales, y otros programas; y que divulguen la información de una manera fácilmente accesible.

Y asimismo;

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo sea designado conjuntamente por las Presidencias, y que tenga entre 10 y 12 miembros, dos o tres de los cuales serán obispos, dos o tres de los cuales serán clérigos, y no más de seis laicos, y todos los miembros deberán tener algunos antecedentes profesionales, familiares o personales de enfermedad mental, y que este grupo de trabajo se reporte a la 80ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas que contemple una asignación presupuestaria de US\$30,000 para la implementación de esta resolución.

Resumen del Trabajo

El Grupo de Trabajo para el Ministerio con Personas con Enfermedades Mentales y sus Familias inició sus trabajos en su primera reunión en línea el 22 de febrero de 2019. Continuó sus actividades en reuniones mensuales en línea hasta diciembre de 2020. El grupo de trabajo se reunió en una conferencia de trabajo presencial del 29 de septiembre al 2 de octubre de 2019 en el Maritime Center de Baltimore, MD.

En los primeros meses, el grupo de trabajo trató de definir su ámbito de actuación y determinar su trabajo específico basándose en los intereses, las pasiones y las ideas de sus miembros. Los siguientes fueron los puntos en los que se centró el trabajo del grupo de trabajo:

- Distinguir la enfermedad mental de otros problemas como el deterioro cognitivo, las discapacidades del desarrollo, las adicciones y los altibajos de la vida cotidiana.
- Observar cómo las enfermedades mentales se entrecruzan con otros problemas, incluidos los mencionados anteriormente, así como con experiencias profundas de pobreza, trauma, abuso, abandono, injusticia racial y adicción en el entorno de las personas.
- Tratar de disminuir y eliminar la estigmatización de las enfermedades mentales.

- Combatir las afirmaciones teológicas negativas sobre la enfermedad mental y proporcionar marcos y perspectivas teológicas más útiles.
- Construir fuentes de información para ayudar a educar a la Iglesia Episcopal sobre las enfermedades mentales: su frecuencia, los tipos más comunes y su impacto en la vida personal, de la congregación y de la comunidad.
- Recaudar datos e historias para crear fuentes de información.
- Explorar modelos para capacitar a personas a nivel local en la respuesta eficaz a las crisis, la creación de relaciones sustentadas y la defensa de las personas con enfermedades mentales.

A partir de estos puntos focales, el grupo de trabajo se propuso recopilar información, testimonios y recursos para crear algunas herramientas informativas y mejores prácticas para reconocer los problemas de salud mental, proporcionar una interacción sana y de apoyo, y ayudar de manera adecuada a conectar a las personas con otras fuentes de ayuda profesionales e informales. El esfuerzo incluyó la recopilación de notas rápidas sobre las señales y síntomas de algunas de las principales enfermedades mentales, la conexión con redes de recursos que trabajan con y para personas con enfermedades mentales, y la búsqueda de perspectivas psicológicas, pastorales y teológicas de apoyo.

El grupo decidió centrarse en la producción de folletos informativos, testimoniales y de recursos de una sola página (a dos caras) para cada uno de los siguientes temas:

- Enfermedad mental (una visión general e introducción desestigmatizadora)
- Depresión
- Trastornos de ansiedad
- Trauma
- Esquizofrenia y trastornos del pensamiento relacionados
- Trastorno bipolar

Además, se debatieron los siguientes temas como documentos del siguiente nivel a producir:

- Patrones de personalidad desadaptativos
- Problemas de salud mental relacionados con la adicción
- Trastornos alimentarios
- Trastorno obsesivo compulsivo
- Niños y adolescentes (dimensiones únicas y similares de las categorías principales anteriores)
- Trastornos del comportamiento en la infancia y la adolescencia temprana

Se mencionó un conjunto terciario de posibles documentos informativos de una sola página, pero no se llevó a cabo como parte de la labor de este grupo de trabajo, que incluía el Trastorno por Déficit de Atención e Hiperactividad, varias demencias y otros desafíos cognitivos.

Destilar el material en documentos de una sola página ha sido un trabajo difícil. Los equipos de trabajo reunieron primero los datos sobre la frecuencia y los patrones de las formas más comunes y más citadas de las enfermedades mentales, y enumeraron las señales y síntomas importantes de cada una. Buscaron perspectivas bíblicas y teológicas que afirmaran la dignidad de las personas que se enfrentan a problemas de salud mental. Invitaron a relatos testimoniales de experiencias directas de enfermedades mentales en la vida personal, familiar y de la congregación. A continuación, estas aportaciones se destilaron y se ajustaron a las piezas más esenciales y útiles para contribuir a un documento de una sola página para cada tema. Hasta la fecha, se han completado cinco borradores, y hay varios más en curso. El grupo de trabajo trabajará con la Oficina de la Convención General y el Centro de la Iglesia Episcopal para publicar estos volantes de una página en un lugar accesible en el sitio web de la Iglesia Episcopal o en un sitio aliado, y buscará apoyo para distribuir estos volantes por medio de la impresión y de Internet para su uso en toda la Iglesia Episcopal.

El grupo de trabajo también exploró y examinó materiales y recursos en la web creados por otras denominaciones y por redes ecuménicas e interreligiosas. Algunos de estos recursos se nombran en las resoluciones presentadas con este informe. Hasta la fecha, parece que la Iglesia Unida de Cristo es la que más ha avanzado en materia de recursos de todas las denominaciones examinadas, con sus recursos WISE (Welcoming, Inclusive, Supportive, Engaged) para el ministerio y la atención a las personas con enfermedades mentales. También hay impresionantes recursos y conexiones recopiladas en la Red Interreligiosa sobre Enfermedades Mentales. La Oficina de Iniciativas de Fe y Oportunidad del Departamento de Salud y Servicios Humanos de EE. UU. elaboró una útil hoja de ruta para las comunidades religiosas, titulada Compasión en Acción. En conjunto, proporcionan unas excelentes herramientas de partida para su consideración en la educación y la capacitación de las congregaciones y los equipos pastorales. El grupo de trabajo recomienda el desarrollo de un plan de estudios episcopal para la atención pastoral y la relación inclusiva a partir de estos recursos, durante el próximo trienio.

El grupo de trabajo llegó a adoptar tanto los Primeros Auxilios para la Salud Mental (MHFA) como la Alianza Nacional para las Enfermedades Mentales (NAMI) como las organizaciones y redes más sólidas para ayudar a la Iglesia Episcopal a desarrollar una competencia compasiva en la comprensión básica de las enfermedades mentales, en las habilidades fundamentales para la interacción útil y de apoyo durante los momentos de angustia, y en la normalización y humanización de las relaciones con las personas que experimentan desafíos en la salud mental. El presidente (el reverendo Dr. David Gortner) completó la capacitación como capacitador de Primeros Auxilios para la Salud Mental (Mental Health First Aid, MHFA), en julio de 2019. Otros clérigos y laicos de la Iglesia Episcopal también han recibido ya capacitación como capacitadores, entre ellos cuatro personas del Sindicato de Episcopales Negros. Tres miembros del grupo de trabajo (la reverenda Susan Phillips, el reverendo Jon Stewart y el Dr. Brandon Beck) son también miembros de la Alianza Nacional para las

Enfermedades Mentales (National Alliance on Mental Illness, NAMI) y han señalado el importante papel de esta organización en la capacitación de personas para la defensa de sus derechos y en la creación de estructuras de apoyo para las personas con enfermedades mentales.

El grupo de trabajo está poniendo en marcha algunas sesiones piloto de capacitación básica de MHFA* de un día de duración para congregaciones y organizaciones eclesiósticas en varias diócesis, y habrá completado cinco de estas sesiones piloto de capacitación básica diocesana antes de la próxima Convención General. Ya se ha fomentado una asociación con NAMI para ayudar a impartir parte de esta capacitación en algunas localidades.

* Lea la resolución A108 y su explicación para obtener más información sobre Primeros Auxilios para la Salud Mental (Mental Health First Aid, MHFA) de EE. UU. y las razones para recomendarlos. El sitio web de Mental Health First Aid USA está en <https://www.mentalhealthfirstaid.org/>. La información sobre los cursos en español se encuentra en <https://www.mentalhealthfirstaid.org/toma-un-curso/>.

Resoluciones propuestas

A107 Ministerio con Personas con Enfermedad Mental y sus Familias

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General de la Iglesia Episcopal reconozca la prevalencia mundial de las enfermedades mentales y la necesidad de un ministerio efectivo con las personas que enfrentan desafíos de salud mental, y la necesidad de continuar el trabajo iniciado con las resoluciones de la Convención General 2015-C020 y 2018-C034; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal prepare a toda su gente, tanto al clero como a los laicos, para interactuar de manera compasiva y competente con aquellos que experimentan problemas de salud mental; y asimismo

Se resuelve, Que las provincias y diócesis de la Iglesia Episcopal utilicen recursos para fortalecer la atención, la inclusión, el apoyo y la defensa de todas las personas (tanto los laicos como el clero) que luchan con problemas de salud mental; y asimismo

Se resuelve, Que las provincias y diócesis de la Iglesia Episcopal desarrollen y fortalezcan los recursos para apoyar la salud mental de su clero, abogando para que el clero sea intencional sobre su autocuidado, y comprendiendo que el clero, como cualquier otra persona, también puede luchar con los desafíos de la salud mental.

EXPLICACIÓN

Incluso antes de la actual pandemia, los problemas de salud mental y las enfermedades mentales han constituido importantes problemas de salud tanto en Estados Unidos como en el resto del mundo. En EE. UU., al menos 1 de cada 4 personas lucha contra la ansiedad y 1 de cada 5 contra la depresión. A nivel mundial, la ansiedad y la depresión se encuentran entre las principales causas de discapacidad. La salud mental es una cuestión de salud pública que repercute en la calidad de vida de las personas con problemas de salud mental y de sus familiares y amigos. Sin embargo, la estigmatización de las enfermedades mentales ha persistido, lo que ha provocado que se evite la admisión y el debate sobre los problemas de salud mental que experimentan las personas por vergüenza y miedo.

En nuestros votos bautismales, prometemos respetar la dignidad de toda persona humana y buscar y servir a Cristo en todas las personas. A través de nuestro trabajo desde la Convención General en Austin, TX, nos hemos convencido de que es hora de que la Iglesia Episcopal anime a sus miembros a vivir más profundamente sus votos bautismales. Nuestro país está desgarrado por la división y las recientes estadísticas del FBI indican un aumento del 3% en los delitos de odio con respecto al año pasado. Sin embargo, los delitos de odio se han vuelto más violentos. Como profesionales de la salud mental, sabemos que donde hay odio, hay miedo, un miedo que nace de la desinformación, los estereotipos y las constelaciones interpersonales miopes. En lo que respecta a la salud mental, sigue existiendo un desafortunado estigma arraigado en las narrativas de la fuerza y la persistencia individuales, con una insistencia en “salir adelante uno mismo”, así como en “reaccionar y salir” de la angustia mental.

Las personas y las familias, dentro de nuestra comunión, siguen sufriendo en silencio las consecuencias de las enfermedades mentales. Es posible que los ministerios de atención pastoral de una congregación no conozcan la existencia de una enfermedad mental hasta que se produzca una crisis terrible que implique la aplicación de la ley o el suicidio. Al permanecer en silencio sobre los problemas de salud mental en nuestras congregaciones, fomentamos un tipo de violencia que daña a las criaturas de Dios, una violencia de silencio y separación por la que el clero y los congregantes a menudo se distancian de los que sufren, por miedo, ignorancia o incluso apatía.

Las resoluciones que presentamos hacen hincapié en la necesidad de educación y capacitación de los líderes laicos y del clero. Estos esfuerzos incluyen la integración y la exigencia de información relativa a la intersección de la atención pastoral y la salud mental en el proceso de formación de las personas que discernen una llamada al ministerio ordenado, de la misma manera que se exigen las prácticas de la Iglesia Segura. Estos esfuerzos también exigen que las diócesis o las provincias ofrezcan capacitación en primeros auxilios para la salud mental a los líderes laicos y al clero, y que se avance hacia la capacitación de capacitadores en toda la Iglesia Episcopal.

Pero Jesús trae alivio y liberación de toda vergüenza y estigma. Jesús dijo: “Yo he venido para que tengan vida, y para que la tengan en abundancia” (Juan 10:10). Como Emmanuel, Dios con nosotros, Jesús comunicó que Dios quiere que todos los humanos prosperen. El ministerio de Jesús se resumió

en las palabras que leyó de Isaías en la sinagoga: “El Espíritu del Señor está sobre mí, porque me ha ungido para anunciar buenas nuevas a los pobres; me ha enviado para proclamar libertad a los cautivos y vista a los ciegos, para poner en libertad a los oprimidos y para proclamar el año agradable del Señor” (de Lucas 4:18-19).

Pedimos enfoques metódicos en nuestra denominación para preparar a los laicos y al clero a reconocer y responder eficazmente a los asuntos de salud mental de los miembros de la comunidad. Imaginamos un compromiso de toda la iglesia en el que el fomento de la salud mental y el tratamiento de las enfermedades mentales sea un componente bien integrado de la vida de la congregación y de la atención pastoral. Prevemos una educación programática para el ministerio de los bautizados de todas las órdenes, de modo que el ministerio incorpore la atención y el cuidado de la salud mental de todas las personas junto con su bienestar espiritual e interpersonal. Queremos animar a la Iglesia en general a que respalde la importancia del bienestar del clero apoyando la necesidad de que las congregaciones y sus líderes laicos apoyen el bienestar del clero mediante el respeto de los límites, el fomento del cumplimiento del tiempo libre y la comprensión de que el clero también lucha con problemas de salud mental. Ahora, con las complejidades e incertidumbres adicionales precipitadas por la pandemia de COVID, los asuntos de salud mental se han intensificado. La ansiedad y la depresión, así como el consumo de sustancias, problemas de salud mental comunes y prevalentes, se ven exacerbados. Atender los problemas de salud mental será esencial para aprender a ser y “hacer” la iglesia de forma diferente.

A108 Capacitación de capacitadores para las Provincias Episcopales en Primeros Auxilios en Salud Mental

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General autorice el lanzamiento de la capacitación de personas en las diócesis, congregaciones, escuelas, seminarios y otras entidades de la Iglesia Episcopal en la capacitación de relaciones de cuidado con personas con enfermedades mentales y sus familias, en el reconocimiento de posibles crisis de salud mental y en la interacción de maneras saludables y de apoyo con las personas en crisis, y en la defensa y el apoyo para tender puentes, utilizando los recursos y procesos de capacitación de Mental Health First Aid y la National Alliance on Mental Illness, así como la Interfaith Network on Mental Illness, WISE for Mental Health, y otras organizaciones y redes útiles; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General autorice y financie la capacitación de al menos 15 capacitadores regionales en Primeros Auxilios en Salud Mental (MHFA) con el fin de proporcionar capacitación básica en MHFA en las Provincias de la Iglesia Episcopal, recurriendo también a los capacitadores de MHFA que forman parte del Sindicato de Episcopales Negros junto con otros capacitadores episcopales de MHFA, con una capacitación que se completará en junio de 2023, para que estén disponibles como capacitadores de recursos para las diócesis de cada Provincia; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General recomiende el requisito de capacitación en Primeros Auxilios en Salud Mental y la concienciación general sobre la salud y la enfermedad mental para todo el clero activo y el personal laico de las entidades eclesiósticas de cada diócesis, con la emisión de certificaciones a partir de la próxima Convención General de 2024; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$35,000 para ayudar a financiar la capacitación de capacitadores regionales para las provincias.

EXPLICACIÓN

La debilidad en la respuesta a los desafíos de las enfermedades mentales, tanto dentro de la Iglesia Episcopal como en la vida de la comunidad, está directamente relacionada con la falta de conciencia y de desarrollo de hábitos y prácticas para responder. La falta de concienciación y de una respuesta saludable es el resultado de evitar el tema por completo debido a la vergüenza y la estigmatización. No aprendemos lo que evitamos y desterramos intencionalmente de la conciencia.

Se trata de un problema nacional y mundial que persiste por la inacción. Las personas que se enfrentan a problemas de salud mental suelen permanecer en la clandestinidad. Otros evitan acercarse a las personas que se enfrentan a estos retos porque no saben qué hacer, les da vergüenza plantear un tema “delicado” y temen causar un daño involuntario. Otros comunican ideas perjudiciales que culpan a las personas de los problemas de salud mental que experimentan. Todo esto se suma a una cultura predeterminada de estigmatización, vergüenza y silencio.

En las últimas décadas han surgido diferentes redes de apoyo, capacitación y defensa. La Alianza Nacional de Enfermedades Mentales (NAMI) se creó en 1979 y se ha extendido por todo Estados Unidos con filiales locales que ayudan a crear redes de apoyo, educación y defensa de los enfermos mentales. Primeros Auxilios en Salud Mental (MHFA) se desarrolló y creó por primera vez en Australia en 2001, con el fin de ayudar a las personas de todos los ámbitos de la vida pública a pensar de forma diferente sobre las enfermedades mentales, a ser más conscientes de su frecuencia e impacto, y a adquirir confianza en las formas efectivas de ayudar a las personas que sufren trastornos de salud mental. MHFA está ahora presente en 24 países y se lanzó en 2007 en Estados Unidos. Empezaron a surgir otras redes religiosas para ayudar a reforzar las capacidades de las congregaciones y los ministerios en materia de atención, apoyo, compañía y defensa de las personas con enfermedades mentales. Entre ellas se encuentran la Red Interreligiosa sobre Enfermedades Mentales, los recursos WISE para la salud mental de la Iglesia Unida de Cristo y el Centro Asociado para las Iniciativas de Fe y Oportunidad del Departamento de Salud y Servicios Humanos de Estados Unidos. Cada una de estas redes está desarrollando herramientas y recursos que son compasivos, afirman la dignidad y se basan en la evidencia de su utilidad.

La Iglesia Episcopal puede beneficiarse enormemente si aprovecha los recursos y las herramientas de estas diversas redes y si establece asociaciones para aumentar las oportunidades de capacitación de sus laicos y su clero. Después de revisar los diversos recursos y métodos de instrucción, el Grupo de

Trabajo para el Ministerio de Personas con Enfermedades Mentales determinó que el MHFA proporcionaba una capacitación sólida y consistente con recursos que podrían ser ampliamente adoptados. El Grupo de Trabajo apoya el uso de los recursos y herramientas de capacitación de todas las redes, con el MHFA a la cabeza de la capacitación de los laicos y el clero de la Iglesia Episcopal en habilidades para ayudar a las personas que están en medio de la angustia. La capacitación ayuda a las personas a ser lo suficientemente hábiles como para intervenir y ayudar a allanar el camino a otros profesionales y redes de apoyo. Las habilidades aprendidas se centran en cómo acercarse a alguien que experimenta angustia, cómo evaluar la situación y estar especialmente atento a la posibilidad de autolesión, cómo escuchar sin juzgar y con cuidado, cuándo y qué ofrecer como información útil, y cómo animar a alguien a buscar apoyo. La capacitación ayuda a comprender parte de la experiencia de la enfermedad mental y, por tanto, contribuye en gran medida a desestigmatizar las realidades de la enfermedad mental. El sitio web de Mental Health First Aid USA está en <https://www.mentalhealthfirstaid.org/>. La información sobre los cursos en español se encuentra en <https://www.mentalhealthfirstaid.org/toma-un-curso/>.

El Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas con Enfermedades Mentales considera esta capacitación del MHFA como una base esencial de habilidades y hábitos a desarrollar en todas las congregaciones, escuelas y seminarios, y otras entidades de la Iglesia Episcopal. El Sindicato de Episcopales Negros también ha reconocido y adoptado el valor de la capacitación de MHFA para sus líderes y congregaciones, y ya tiene al menos cuatro de sus miembros que han sido certificados por el MHFA como capacitadores. Estos miembros se encuentran en las Provincias II, III y IV. Otros capacitadores episcopales de MHFA están en varias provincias, entre ellas la VII y la VIII. NAMI también apoya a MHFA y ha aceptado impartir capacitación a la Diócesis Episcopal de Delaware. El Grupo de Trabajo se está coordinando con otras diócesis para llevar a cabo una capacitación piloto, recurriendo a los capacitadores de MHFA actualmente certificados en la Iglesia Episcopal o en NAMI.

La resolución de capacitar y certificar a los capacitadores episcopales en todas las provincias episcopales, si se afirma, afianzará la capacitación del MHFA en cada provincia y sus diócesis. La cantidad de nuevos capacitadores que se certificarán asegurará un mínimo de dos capacitadores por provincia Número de capacitadores regionales. Además, las provincias comparten cada vez más recursos entre territorios, lo que permite que el MHFA amplíe su alcance a zonas más remotas. Durante la pandemia de COVID-19, el MHFA dio un giro para crear posibilidades de capacitación en línea. Estas adaptaciones también permiten un mayor alcance en todas las regiones.

Se recomienda la capacitación del MHFA como base para desmitificar, desestigmatizar y naturalizar la realidad de las enfermedades mentales, y para ayudar a los laicos y al clero de la Iglesia Episcopal a aprender y adquirir confianza en la interacción sana y útil con las personas que experimentan angustia y desafíos en materia de salud mental. Los próximos pasos incluirán la asociación local y regional y la utilización de recursos con NAMI, INMI, WISE y otras redes.

A109 Desarrollo del plan de estudios y de la capacitación requerida para el clero en la atención pastoral de la salud mental

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General autorice la creación y el lanzamiento de un nuevo plan de estudios para capacitar a todo el clero episcopal ordenado, a los candidatos y a los postulantes en la concienciación sobre la salud mental y las enfermedades mentales, que haga hincapié en la atención pastoral, la formación de relaciones afectivas y la defensa efectiva. Este nuevo plan de estudios incorporará y ampliará una serie de recursos que incluyen Primeros Auxilios en Salud Mental, la Alianza Nacional sobre Enfermedades Mentales, la Red Interreligiosa sobre Enfermedades Mentales, WISE para la Salud Mental y otras organizaciones y redes útiles; y asimismo

Se resuelve, Que todos los que se ordenen a partir de enero de 2024 sean capacitados en este nuevo plan de estudios que incluirá la capacitación en Primeros Auxilios en Salud Mental y en la labor de defensa de la Alianza Nacional de Enfermedades Mentales; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General exija la capacitación de todos los sacerdotes, diáconos y obispos en activo en este plan de estudios para la concienciación sobre la salud mental y las enfermedades mentales para diciembre de 2028; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que contemple una asignación presupuestaria de US\$15000 para la implementación de esta resolución.

EXPLICACIÓN

Las explicaciones ofrecidas con las resoluciones del Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas con Enfermedades Mentales preparan el terreno para esta Resolución. Una mayor educación y capacitación del clero y de los laicos sobre las realidades de las enfermedades mentales en nuestras comunidades e iglesias conducirá a una desmitificación, desestigmatización y aumento de la confianza en la atención, el apoyo y la defensa de las personas que experimentan problemas de salud mental.

La educación y la capacitación del clero en materia de concienciación y de respuesta básica calificada son esenciales, ya que el clero puede ayudar a marcar la pauta de la atención, el apoyo y la defensa en las congregaciones episcopales, las escuelas y los seminarios, y otras entidades eclesíásticas. Las investigaciones de décadas anteriores han indicado que el clero suele funcionar en la sociedad como guardián y puerta de entrada de las personas a la atención de salud mental. Incluso en una época de disminución de la afiliación religiosa, las personas pueden acudir primero a sus pastores, rabinos, imanes, sacerdotes o diáconos con preocupaciones vitales que conllevan cuestiones de salud mental.

Sin embargo, la educación y la capacitación en materia de atención pastoral para el clero no han proporcionado de forma sistemática una concienciación, una comprensión y un desarrollo suficientes de las mejores prácticas en relación con las enfermedades mentales y los desafíos a la salud mental. Los recursos para la atención ministerial y congregacional están disponibles y siguen

desarrollándose, en todo tipo de denominación y fe. Sin embargo, no se incorporan sistemáticamente a la educación y capacitación de diáconos y sacerdotes en los seminarios y diócesis.

La ignorancia general del clero episcopal sobre las enfermedades mentales no es una práctica sustentada aceptable. La ignorancia general lleva a evitar y a desconocer cómo los problemas de salud mental pueden afectar a las personas, las familias, las congregaciones y las comunidades. El hecho de que el clero no aborde el tema de la salud mental como parte de la vida solo sirve para mantener una cultura de evasión, vergüenza, silencio y estigmatización involuntaria. Pero los clérigos no abordarán el tema ni se acercarán a una situación de angustia mental si no están equipados para entender, reconocer y responder eficazmente.

Una base de Primeros Auxilios en Salud Mental puede proporcionar una buena comprensión introductoria. Pero, para ayudar a las comunidades a estar más equipadas y dotadas de recursos, para aumentar la eficacia a la hora de tender puentes a las personas hacia una atención sanitaria mental útil, y para ayudar a abrir un espacio saludable para la inclusión afirmativa de las personas con enfermedades mentales en la vida y la misión de la Iglesia, es necesario desarrollar un plan de estudios más completo y un conjunto de recursos para la educación y la capacitación del clero. El objetivo no es convertir al clero en asesores alternativos de salud mental, sino más bien equiparlo con suficientes conocimientos y habilidades para que tenga confianza en ayudar a crear un buen espacio y límites respetuosos para las personas que luchan con la enfermedad mental, conectando sabiamente con los profesionales de la salud mental y con las redes de apoyo a la salud mental, y fomentando culturas más positivas de respuesta y relación en las congregaciones, escuelas y entidades de la Iglesia Episcopal y las comunidades que habitan.

La expectativa establecida en esta Resolución deja claro que la educación y la capacitación del clero sobre la salud mental y las enfermedades mentales serán exigidas de la misma manera que se exige la capacitación en la prevención de los abusos sexuales y la mala conducta y la capacitación contra el racismo. Con más del 25% de la población, a nivel nacional y mundial, que experimenta problemas de salud mental significativos en cualquier momento, es esencial que el clero sea más consciente y esté más preparado para comprometerse con las personas que experimentan problemas de salud mental, para estar equipado para ayudar a las entidades de la Iglesia Episcopal a ser receptivas y naturales en la atención, el apoyo y la defensa, y para ofrecer perspectivas espirituales y teológicas completas y que afirmen la vida sobre la enfermedad mental.

A110 Continuación y ampliación del Grupo de Trabajo sobre el Ministerio para Personas con Enfermedades Mentales

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General continúe con el Grupo de Trabajo sobre el Ministerio a los Individuos con Enfermedades Mentales, con el fin de ayudar en la dirección y el desarrollo y la provisión de recursos, capacitaciones y planes de estudio

en el cuidado pastoral y ministerial de la salud mental para la Iglesia Episcopal, sus provincias, diócesis, parroquias, seminarios, escuelas y organizaciones afiliadas, entre todos sus obispos, sacerdotes, diáconos y feligreses; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas con Enfermedades Mentales se amplíe a dieciocho miembros que representen la profundidad y la variedad de la experiencia profesional, personal, familiar y organizativa con las enfermedades mentales, con el fin de desarrollar y proporcionar con éxito los recursos, la capacitación y los planes de estudio mencionados; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas con Enfermedades Mentales, en su versión ampliada, junto con el desarrollo y la provisión de los entrenamientos mencionados, desarrolle y comparta recursos para la Iglesia Episcopal, sus diversas organizaciones y toda su gente, centrados en el cuidado pastoral y ministerial de la salud mental; y asimismo

Se resuelve, Que este grupo de trabajo ampliado informe de sus acciones a la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$21,700 para completar los recursos a distribuir en toda la iglesia y que se utilicen durante el próximo trienio.

EXPLICACIÓN

En el período de tres años en el que el Grupo de Trabajo sobre el Ministerio con Personas con Enfermedades Mentales ha comenzado su trabajo, el mundo y especialmente Estados Unidos han experimentado una inestabilidad que no suele producirse en este grado ni en tantas formas simultáneas. El grupo de trabajo se reunió porque los problemas de salud mental en la Iglesia Episcopal por fin se consideran parte de nuestra vocación espiritual laica y ordenada y no simplemente una cuestión psicológica secular. A medida que los tres años de servicio de este grupo de trabajo llegan a su fin, la situación del mundo y del país con respecto al COVID-19, la política y el liderazgo, y el racismo exacerban el estrés, la depresión, la ansiedad y otros problemas de salud mental de los miembros de nuestras iglesias y escuelas. Este grupo de trabajo debe continuar mientras nosotros, la Iglesia, seguimos no solo observando, sino creando preventivamente sistemas a través de los cuales tanto los laicos como los ordenados pueden buscar, encontrar y ejecutar prácticas de sanación en torno a las tensiones de nuestro tiempo. La continuación y ampliación del grupo de trabajo apoyará la finalización y distribución de recursos informativos, la realización de cursos de capacitación en todo Estados Unidos (y más allá) mediante los cuales los líderes laicos y ordenados puedan aprender a reconocer mejor las señales de angustia en materia de salud mental y atender a quienes necesitan esa atención crucial en materia de salud mental desde un punto de vista espiritual/religioso, y el desarrollo de un sólido plan de estudios que amplíe los cursos de capacitación ofrecidos por las organizaciones asociadas.

Presupuesto

Todos los gastos incurridos para el trabajo de este grupo de trabajo estuvieron vinculados únicamente a la única conferencia de trabajo presencial celebrada en el Instituto Marítimo en Baltimore, MD, del 29 de septiembre al 2 de octubre de 2019. Estos gastos fueron contabilizados y pagados en su totalidad directamente por la Oficina de la Convención General. El total de los gastos de viaje, alojamiento y comida, y el uso de la sala de reuniones fue muy inferior a los US\$30,000 originales que se marcaron como parte de la aprobación de la Resolución C034 en 2018.

El presidente del grupo de trabajo (el reverendo Dr. David Gortner) recibió el apoyo del Seminario Teológico de Virginia para inscribirse y completar la capacitación como capacitador de Primeros Auxilios en Salud Mental. Estos gastos incluían US\$2,000 de matrícula de capacitación, US\$460 de viaje en avión, US\$220 de alquiler de coche y US\$200 en comidas y gastos no cubiertos por el paquete de capacitación (el alojamiento y la comida fueron proporcionados por los familiares del presidente en la ciudad).

Los gastos restantes ya están cubiertos por el apoyo administrativo y tecnológico proporcionado por la Oficina de la Convención General, y no se contabilizan como parte de los gastos de este grupo de trabajo.

Recomendación de continuidad

Este grupo de trabajo recomienda que continúe su labor hasta la próxima Convención General de junio de 2022. Durante este tiempo, el grupo de trabajo completará sus recursos escritos para su publicación impresa y en la web. El grupo de trabajo solicita apoyo financiero para llevar a cabo este proyecto.

El grupo de trabajo recomienda e insta a la continuación y expansión del grupo de trabajo como un cuerpo o comisión interina durante el próximo trienio y más allá, para perseguir y llevar a cabo las resoluciones propuestas en este informe en aras de construir y asegurar la competencia en el ministerio con las personas con enfermedades mentales y sus familias.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Presupuesto 2022-2024 si se aprueba la continuación.

Partida presupuestaria	2022	2023	2024	Total del trienio
Reuniones del grupo de trabajo (dos reuniones completas de tres días para 18 miembros, o más reuniones de los subgrupos del grupo de trabajo)				
<ul style="list-style-type: none"> Viajes (US\$500/persona) 		US\$9,000	US\$9,000	US\$18,000
<ul style="list-style-type: none"> Alojamiento y comida (US\$450/persona durante 3 noches) 		US\$8,100	US\$8,100	US\$16,200
Capacitación de primeros auxilios en salud mental y certificación de capacitadores				
<ul style="list-style-type: none"> Capacitación in situ de 3 días para 15 alumnos 		US\$24,000		US\$24,000
<ul style="list-style-type: none"> Viaje de 15 alumnos (US\$500/persona; se pagará en parte a través de la Provincia o diócesis que patrocina al alumno) 		US\$7,500 (menos las contribuciones regionales)		US\$3,500
<ul style="list-style-type: none"> Alojamiento y comida para los aprendices (US\$450/persona; se pagará en parte a través de la Provincia o diócesis que patrocina al alumno) 		US\$6,750 (menos las contribuciones regionales)		US\$2,500
Apoyo a los viajes provinciales de los capacitadores capacitados				
<ul style="list-style-type: none"> Ayuda para viajes Us\$250/capacitador cada año 		US\$3,750	US\$3,750	US\$7,500
Manual de capacitación para los participantes provinciales: US\$25 cada uno; pagado por cada participante o congregación, escuela o diócesis que lo apoye				
Reuniones de trabajo mensuales por Zoom, con el apoyo técnico y administrativo de la Oficina de la Convención General				
TOTAL				US\$71,700

GRUPO DE TRABAJO SOBRE NUEVO FINANCIAMIENTO PARA LA FORMACIÓN DE CLÉRIGOS

Miembros

El Rvdo. Brendan Barnicle, <i>Presidente</i>	Oregon, VIII	2021
El Rvmo. Thomas Breidenthal, <i>Vicepresidente</i>	Southern Ohio, V	2021
Dra. Courtney V. Cowart	New York, II	2021
Sra. Jill Heller	Milwaukee, V	2021
La Rvda. Elizabeth Henry-McKeever	Arkansas, VII	2021
El Rvdo. Andrew Hybl	Arkansas, VII	2021
La Rvda. JoAnn Jones	Pennsylvania, III	2021
La Muy Rvda. Cynthia Kittredge	Texas, VII	2021
Sr. James Murphy	New York, II	2021
Sr. Joseph Swimmer	Washington, III	2021
El Rvmo. John Harvey Taylor	Los Angeles, VIII	2021
El Rvdo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

2018-A027 Nuevo Financiamiento para la Formación de Clérigos

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79ª Convención General cree un grupo de trabajo con miembros designados por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente compuesto por diez (10) representantes. El grupo de trabajo incluirá, entre otros, a representantes de programas para formación de clérigos de diócesis locales, representantes de seminarios (personas particulares involucradas en programas de ayuda con colegiaturas), profesionales en el desarrollo de fondos dentro de la Iglesia Episcopal, y representantes de organizaciones (como la Sociedad para el Incremento del Ministerio y la Ofrenda Unida de Acción de Gracias) que aporten fondos para ayudar a las personas a cursar educación teológica avanzada. El grupo de trabajo estará compuesto por dos (2) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos y cinco (5)

miembros de laicos. Desarrollará e implementará un plan para proporcionar financiamiento en forma de becas basado en las necesidades, a individuos que buscan tener educación teológica y que se están preparando para servir como presbíteros o diáconos en ministerios no remunerados, de tiempo parcial o bivocacionales. Este plan trabajará para ampliar el financiamiento disponible para aspirantes a presbíteros y diáconos que están cursando educación teológica distinta a la educación de seminario de tiempo completo. Además de considerar otras fuentes de financiamiento, el grupo de trabajo examinará el posible uso por parte de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) de fondos patrimoniales dirigidos por donantes depositados en fideicomiso como un mecanismo parcial para cumplir con este mandato; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo comience el 10 de enero de 2019 y termine al final de la 80ª Convención General, a menos de que su mandato sea prolongado por esa Convención; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo comunique información sobre cualquier plan de becas a los miembros de la Iglesia Episcopal y proporcione un informe a la 80ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$60,000 para llevar a cabo esta resolución.

Resumen de las actividades

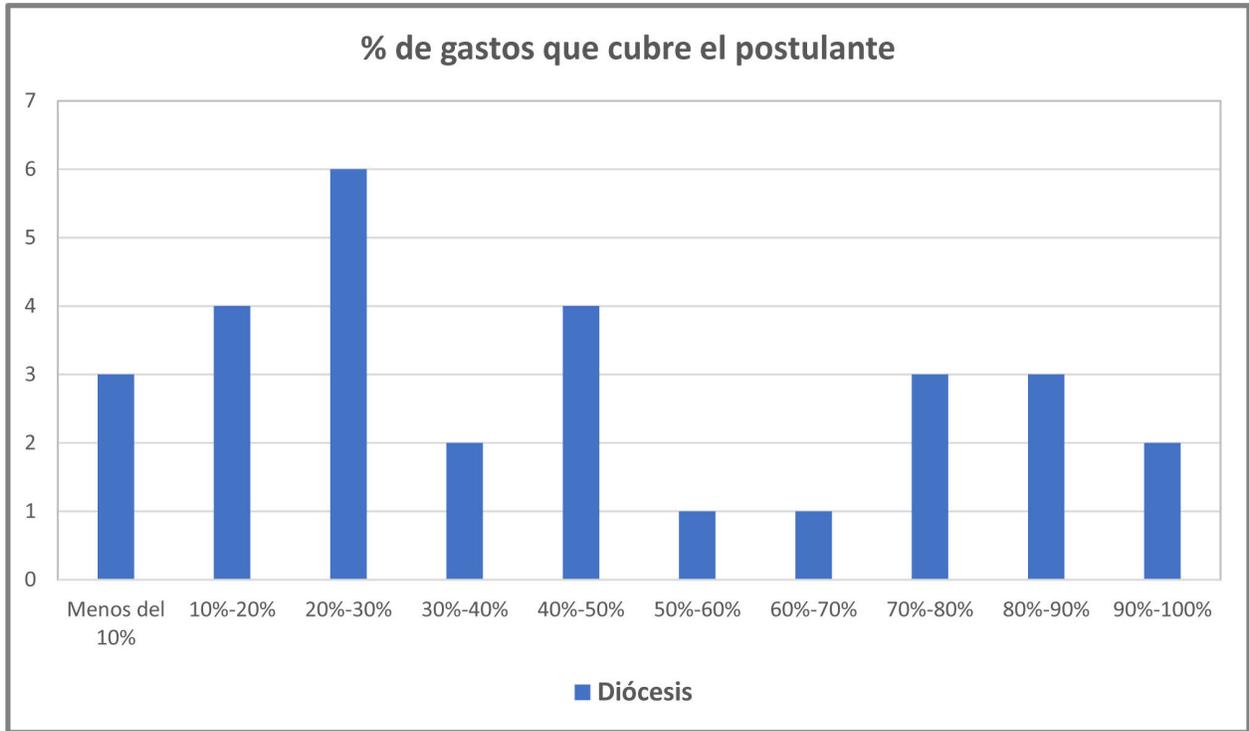
El Grupo de Trabajo sobre Nuevo Financiamiento para Formación de Clérigos comenzó su labor el 30 de enero de 2019 y se reunió nuevamente el 25 de febrero de 2019. En esas reuniones iniciales fue evidente que no se contaba con información suficiente para satisfacer las resoluciones que propiciaron la creación de este grupo de trabajo. Primeramente, no estaba claro cuántas personas están en el proceso de formación de clérigos en toda la Iglesia Episcopal, las cuales incluyen personas que son llamadas a servir en cargos de tiempo parcial, no remunerados o bivocacionales. En segundo término, no fue claro qué tipos de fondos están disponibles actualmente para personas que estén en el proceso de formación. Nuestra esperanza era que hubiera partidas de fondos subutilizadas en la Iglesia Episcopal que se pudieran utilizar para la formación de clérigos. Sin las fuentes de financiación existentes, al Grupo de Trabajo le preocupaba que la nueva financiación requeriría una nueva recaudación de fondos, y ya hay múltiples exigencias de recaudación de fondos en toda la Iglesia.

Por lo tanto, durante la reunión del 2 de abril de 2019, el Grupo de Trabajo comenzó a elaborar una encuesta que podría enviarse a la Cámara de Obispos para aclarar el monto de los nuevos fondos

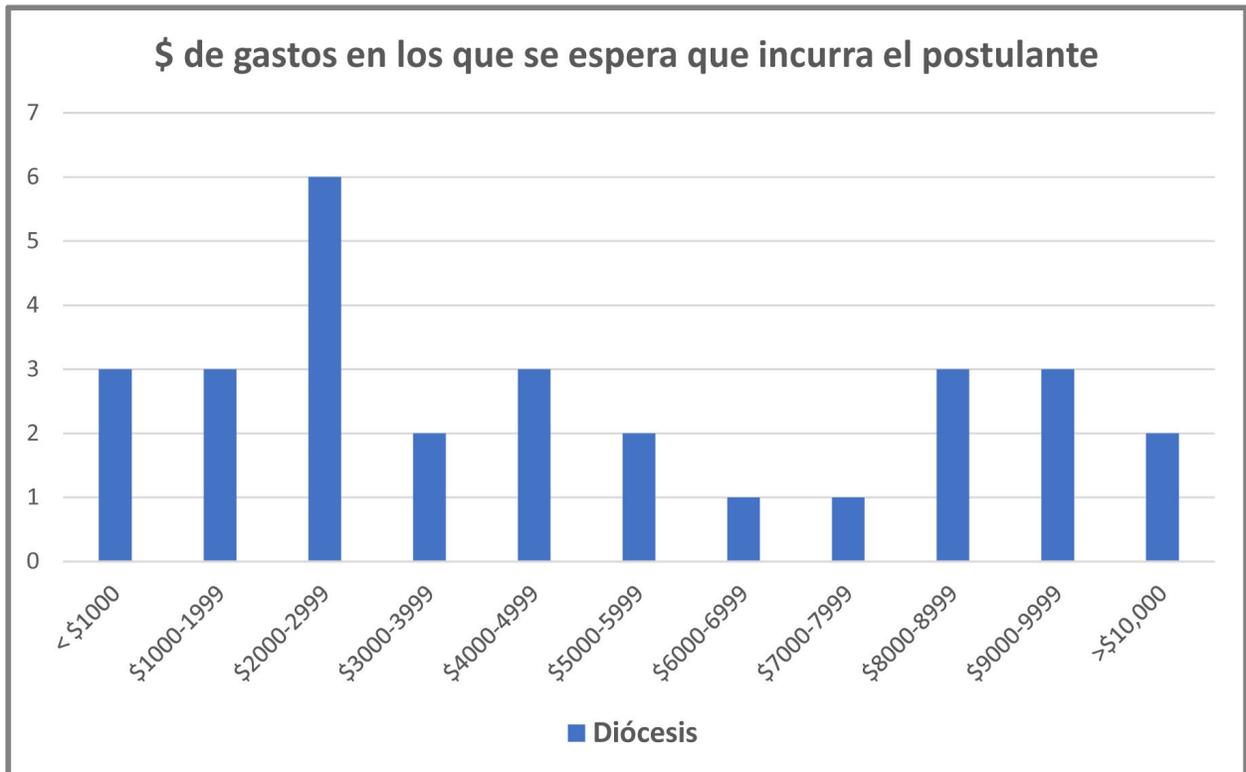
necesarios y las posibles fuentes de financiación. Con la inestimable ayuda de Brian Murray, de la Oficina de la Convención General, el Grupo de Trabajo redactó una encuesta que luego se distribuyó en enero de 2020. La encuesta se cerró el 28 de febrero de 2020, justo cuando comenzó la pandemia de COVID-19. Debido a esa situación, el Grupo de Trabajo no se reunió de nuevo hasta el 2 de octubre de 2020.

Sin embargo, lo más importante es notar que el Grupo de Trabajo no se reunió antes porque los resultados de la encuesta no fueron concluyentes. Si bien los resultados fueron decepcionantes, también pusieron de relieve las dificultades que hubo para responder a las preguntas que el Grupo de Trabajo había planteado a la Cámara de Obispos. Aunque las diócesis saben cuántos postulantes tienen en el proceso de formación, la financiación disponible para esas personas varía mucho. Veintinueve diócesis respondieron a la encuesta. Cuatro diócesis indicaron claramente que no proporcionaban ayuda económica a personas que se están preparando para servir como presbíteros o diáconos en cargos no remunerados o de tiempo parcial o bivocacionales. De las diócesis que sí proporcionan ayuda económica, cuatro de estas cubren el total de colegiatura y cuotas de los postulantes del proceso de formación. Cuatro diócesis cubren los costos de libros. Durante el periodo de la encuesta, fue lamentable que durante estos tiempos de aprendizaje por vía remota, ninguna diócesis proporcionaba fondos para tecnología (como computadoras y programas de software por ejemplo) para los postulantes. Esas políticas podrían haber cambiado desde la pandemia de COVID-19. Tres diócesis cubrirán gastos de viaje. Una diócesis cubre gastos de guardería infantil. Esa misma cubre costos de atención médica.

La gran mayoría de las diócesis proporciona ayuda parcial para algunos de los gastos de la formación del clérigos, pero no todos. Eso hace que exista una amplia gama de cobertura. La encuesta indagó el porcentaje de los gastos que las diócesis esperaban que cubrieran personalmente los postulantes. La gráfica a continuación demuestra que las expectativas varían dramáticamente.



La encuesta también reveló que las diócesis podrían estar subestimando la cantidad de dinero que los postulantes gastan en su capacitación y educación. En la siguiente tabla se muestra el rango de las expectativas.



Sólo tres de esas diócesis tenían programas de formación locales. La otra diócesis no explicó cómo esperaban que los postulantes costearan su formación. Cuando se les preguntó acerca de recursos adicionales, los encuestados apuntaron hacia las becas de los seminarios y las becas de la Iglesia Episcopal.

Al concluir nuestro trabajo, el Grupo de Trabajo sobre Nuevo Financiamiento para Formación de Clérigos no ofrece ninguna resolución y no solicita continuar su labor. Sin embargo, las cuestiones que se plantearon en la resolución que condujo a la formación del Grupo de Trabajo siguen siendo importantes. Lo estudiado en la encuesta del Grupo de Trabajo presenta la imagen de un enfoque muy fragmentado para la financiación de la formación de clérigos, la cual probablemente seguirá estando fragmentada en el sistema actual. Este sistema de financiamiento plantea el tema importante de la equidad, la igualdad y el liderazgo de la iglesia. Aunque este Grupo de Trabajo no abordó muchos de esos temas, espera que la Iglesia seguirá enfrentando los desafíos al respecto y proporcione acceso para la formación a todo el pueblo de Dios.

GRUPO DE TRABAJO PARA EL PROCESO DE PRESUPUESTACIÓN

Miembros

Sr. Thomas Little, <i>Presidente</i>	Vermont, I	2019
Sr. N. Kurt Barnes	New York, II	2019
El Rvdo. Canónigo. Mike Ehmer	Northwest Texas, VII	2019
El Rvmo. Jeff Fisher	Texas, VII	2019
Sra. Sally Johnson	Minnesota, VI	2019
Sra. Nancy Koonce	Idaho, VIII	2019
Sr. Bryan Krislock	Olympia, VIII	2019
El Rvmo. Stephen T. Lane	Maine, I	2019
La Rvda. Mally Ewing Lloyd	Massachusetts, I	2019
Sr. David R. Quittmeyer	Central Gulf Coast, IV	2019
La Ilma. Rose H. Sconiers	Western New York, II	2019
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

2018-A102 Formar un Grupo de Trabajo para el Proceso Presupuestario

Se resuelve, Que la transparencia en todo el proceso presupuestario de la Iglesia Episcopal, y la participación oportuna en ese proceso por parte de la Iglesia en general, son fundamentales para el compromiso y apoyo de toda la Iglesia para con el presupuesto aprobado por la Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que el Tesorero de la Convención General, el Consejo Ejecutivo, la Comisión Permanente Conjunta sobre Programa, Presupuesto y Finanzas y la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones trabajen en cooperación para examinar el proceso presupuestario trienal para

(a) identificar formas de aumentar la transparencia en todo el proceso,

(b) fomentar la participación oportuna de la Iglesia en general,

(c) aclarar las funciones respectivas de la Convención General y del Consejo Ejecutivo en la elaboración del presupuesto trienal y sus prioridades y opciones de financiación, y

(d) promover una presupuestación y una administración eficaces y en colaboración entre todos los dirigentes y el personal implicados; y asimismo

Se resuelve, Que este examen concluya con un informe preparado conjuntamente, publicado el 31 de diciembre de 2019, con recomendaciones al Consejo Ejecutivo y la 80ª Convención General, que incluyan propuestas para cualquier actualización necesaria de los documentos rectores de la Iglesia, del Consejo Ejecutivo y de la Convención General, con el fin de que los documentos rectores sean uniformes en todos los aspectos materiales; al preparar el informe, se recomienda recurrir a la asistencia de aquellos que conocen las Reglas Parlamentarias Conjuntas de la Convención General.

Resumen del Trabajo

I. Orígenes del Grupo de Trabajo

La Resolución 2018-A102 ordenó al Consejo Ejecutivo, al Tesorero de la Convención General, al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas (PB&F) y a la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones, que trabajaran en cooperación para examinar el proceso presupuestario actual y garantizar que el proceso de desarrollo del presupuesto sea transparente en todo momento y proporcione tiempo suficiente para las aportaciones de toda la iglesia; y para que los documentos de gobierno dejen claro qué entidad o entidades son responsables del desarrollo, las prioridades y las opciones de financiación del presupuesto trienal; y para que el proceso presupuestario promueva una presupuestación y una administración eficaces entre todos los implicados. Para ese fin, los Presidentes nombraron al Grupo de Trabajo para que realizara esta labor. Además del mandato de la Resolución 2018-A102, el Grupo de Trabajo buscó un proceso presupuestario racionalizado para conservar los recursos humanos y financieros.

Los miembros del Grupo de Trabajo tienen una amplia experiencia financiera y presupuestaria en la elaboración, explicación y legislación del presupuesto trienal de la Iglesia Episcopal (la Iglesia). Entre los miembros se incluyen el Tesorero de la Convención General (que también es el Tesorero de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) y el Director de Finanzas del Consejo Ejecutivo); miembros del Consejo Ejecutivo que forman parte de su Comité Permanente de Finanzas; miembros

del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas (PB&F); miembros de la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones; y, participantes por mucho tiempo de la Convención General, incluidos los que están familiarizados con los cánones y la estructura de la Iglesia, así como los que ven el proceso presupuestario con ojos nuevos.

El Grupo de Trabajo y su labor deben entenderse en el contexto de un proceso continuo de discernimiento y diálogo a lo largo de muchos años acerca de cómo la Iglesia desarrolla un presupuesto prudente y lleno de espíritu que resguarda los recursos que Dios ha dado a la Iglesia. (Para más detalles sobre el punto de partida y la justificación del trabajo del Grupo de Trabajo, véase el Informe a la 79ª Convención General (Informe del Libro Azul) de la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones, páginas 402-403).

II. Resumen del Trabajo

A. Puntos de Acuerdo

1. Existen incoherencias en los documentos de gobierno de la Iglesia que hacen que las líneas de autoridad y responsabilidad para el desarrollo y la supervisión del presupuesto sean poco claras, incluso contradictorias.
2. La Convención General, a través de su proceso legislativo, establece las prioridades de la Iglesia en materia de misión, programas, gobierno y operaciones para el trienio. De acuerdo con los Cánones I.1.8 y I.4.6 la Convención General adopta el presupuesto de la Iglesia Episcopal, incluida la fórmula de las tasaciones que pagan las diócesis.
3. A pesar de los mejores esfuerzos del Consejo Ejecutivo y del PB&F, cada uno de los cuales publica un borrador del presupuesto y solicita comentarios, existe la sensación general de que el proceso presupuestario carece de transparencia y continuidad.
4. En el proceso actual, el presupuesto no puede reflejar plenamente las prioridades de la Convención General, ya que debe ser finalizado, publicado y adoptado antes de que la Convención General haya completado el trabajo sobre las resoluciones que podrían solicitar financiación. Sopesando cuidadosamente las distintas opciones, el Grupo de Trabajo llegó a la conclusión de que existen claras ventajas si el presupuesto se finalizara después de la Convención General con el fin de tomar en cuenta toda la gama de acciones y prioridades de la misma en materia de misión, programas, gobierno y operaciones.

5. Algunos diputados, obispos y miembros de la Iglesia en general se sienten frustrados por el hecho de que las resoluciones que solicitan financiación y que, en algunos casos, se han trabajado durante todo el trienio, no se financian porque se adoptan después de que la Convención General haya aprobado el presupuesto. Otros están frustrados porque el presupuesto que llega a la Convención General tiene poco espacio para financiar las iniciativas adoptadas por la Convención General. En estas circunstancias puede surgir la desconfianza en el proceso presupuestario y en el propio presupuesto. El Grupo de Trabajo recomienda hacer más explícita la autoridad de ajuste presupuestario del Consejo Ejecutivo, tal vez en una regla conjunta, para abordar esta preocupación, al menos parcialmente.

6. El actual proceso de dos fases, con cual el Consejo Ejecutivo, con la aportación de toda la Iglesia y el personal, crea un proyecto de presupuesto y luego lo entrega al PB&F para su revisión durante la Convención General, consume enormes recursos humanos y financieros, ya que el personal y otros deben poner al día a los miembros del PB&F, repitiendo gran parte del trabajo que ya han realizado con el comité de finanzas del Consejo Ejecutivo y el propio Consejo Ejecutivo. A pesar de sus esfuerzos y de tener representantes del PB&F en todas las reuniones del comité de finanzas del Consejo Ejecutivo, los miembros del PB&F a menudo informan de que no tienen una apreciación completa de los matices del presupuesto que se les encarga modificar y presentar a la Convención General. (Véase el Apéndice I para una explicación más completa del proceso actual y sus desventajas).

7. El Consejo Ejecutivo es el órgano que gobierna la Iglesia entre las Convenciones Generales. También es la Junta Directiva de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, la entidad corporativa de la Iglesia. Tiene tanto la autoridad canónica como la responsabilidad legal como junta directiva de la entidad corporativa para la salud financiera de la Iglesia. Como tal, tiene sentido que el Consejo Ejecutivo tenga la responsabilidad completa y exclusiva de supervisar, modificar y aplicar los cambios presupuestarios durante el trienio y de elaborar y aprobar cada presupuesto anual, teniendo en cuenta las prioridades establecidas por la Convención General y el presupuesto trienal de la Iglesia aprobado.

8. El PB&F representa a la Iglesia ampliamente y está compuesto de un obispo y dos diputados de cada Provincia. De manera similar, el Consejo Ejecutivo es ampliamente representativo de la Iglesia, ya que la mitad de sus miembros son elegidos por la Convención General y la otra mitad por las Provincias.

9. Es el momento de tomar medidas audaces para simplificar el proceso y asegurar que el presupuesto refleje y apoye la dirección a la que Dios está llamando a toda la Iglesia.

B. Recomendaciones

El Grupo de Trabajo recomienda encargar al Consejo Ejecutivo, a través de un comité presupuestario permanente, la responsabilidad de la creación completa del presupuesto trienal de la Iglesia y su presentación a la Convención General.

La autoridad de la Convención General para enmendar y aprobar el presupuesto trienal de la Iglesia y para aprobar la tasa y la fórmula de las tasación diocesana no cambiaría. Lo que cambiaría es que, después de la Convención General, el comité presupuestario del Consejo Ejecutivo revisaría todos los actos de la Convención General y recomendaría revisiones del presupuesto trienal aprobado ante el Consejo Ejecutivo, con la finalidad de que este refleje mejor las prioridades y acciones de la Convención General.

Asimismo, el Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo Ejecutivo tenga la responsabilidad única y expresa de actualizar el presupuesto a lo largo del trienio. Según esta recomendación, el PB&F no tendría ningún papel ni responsabilidad en ninguna parte del proceso presupuestario. Dado que esta es la única función del PB&F, proponemos que se suspenda ese comité. Si la Convención General no estuviera de acuerdo, el Grupo de Trabajo cree firmemente que sería prudente reducir el tamaño del PB&F, que tiene 27 miembros, a un tamaño que le permitiera funcionar con mayor eficiencia y eficacia, a la vez que le hiciera rendir cuentas, se garantizara una representación razonablemente amplia y se asegurara la experiencia financiera.

C. Fundamentos

El Grupo de Trabajo cree que racionalizar el proceso presupuestario para que una sola entidad ampliamente representativa de la Iglesia se encargue de todo el proceso de elaboración del presupuesto, será un mejor uso de los recursos humanos y financieros con menos duplicación de esfuerzos. También permitirá una mayor claridad en las comunicaciones, al saber que una sola entidad es responsable del flujo de información. Asimismo, será más fácil mantener la transparencia del proceso y del presupuesto resultante.

El Grupo de Trabajo cree incluso que el Consejo Ejecutivo es el organismo al que se debe asignar la responsabilidad de todo el proceso de elaboración del presupuesto trienal. En la estructura de gobierno de la Iglesia, el Consejo Ejecutivo tiene amplias responsabilidades canónicas y fiduciarias sobre la salud fiscal de la organización, así como sobre los controles, las políticas y los gastos. Como se indicó anteriormente, el Consejo Ejecutivo es ampliamente representativo de la Iglesia, ya que la mitad de sus miembros son elegidos por la Convención General y la otra mitad por las Provincias.

Asimismo, finalizar el presupuesto después de la Convención General permite que toda la Iglesia aporte información de mayor manera al presupuesto, empezando por el proceso de elaboración y terminando con todas las resoluciones certificadas por la Convención General. Perfeccionar el presupuesto después de la Convención General permitirá que se considere toda la legislación para incluirla en el mismo, al tiempo que se respeta la autoridad de la Convención General para establecer las prioridades de la Iglesia.

A pesar de que el Consejo Ejecutivo hace todo lo posible por incluir todas las prioridades establecidas por resolución, es posible que algunas de las acciones adoptadas por la Convención General no se financien porque la Convención General adopta regularmente resoluciones con implicaciones financieras superiores a los ingresos previstos.

III. Propuesta para Mejorar el Proceso Presupuestario

A. Antes de la Convención General - Creación del Presupuesto y Transparencia

Según la propuesta del Grupo de Trabajo, el Consejo Ejecutivo crearía un comité presupuestario permanente, cuya composición se define en los Estatutos del Consejo Ejecutivo, y cuyos miembros serían designados por los Presidentes. Su composición podría incluir dos o tres miembros del comité de finanzas del Consejo Ejecutivo, un representante de cada uno de los Comités Permanentes Conjuntos del Consejo Ejecutivo, el Tesorero de la Convención General, el Director de Finanzas y otras personas que sean o no miembros del Consejo Ejecutivo y según sea necesario para garantizar una representación equilibrada e incluir la experiencia necesaria.

El comité presupuestario mantendría una comunicación abierta con el Consejo Ejecutivo y otros organismos de gobierno e interinos de la Iglesia. A través del Consejo Ejecutivo, se informaría a la Iglesia en general acerca del proceso de preparación del presupuesto así como su avance. Esto ofrecería una serie de oportunidades específicas para hacer aportaciones y comentarios.

Al trabajar con el personal y con las aportaciones descritas anteriormente, el comité presupuestario elaboraría un proyecto de presupuesto trienal que se compartiría por lo menos una vez con toda la Iglesia, en forma de borrador, para que esta se pronunciara al respecto. Finalmente anteproyecto sería revisado y aprobado por el Consejo Ejecutivo en una reunión celebrada por lo menos tres meses antes de la Convención General. Tan pronto como fuera posible después de dicha reunión del Consejo Ejecutivo, el proyecto de presupuesto se publicaría en toda la iglesia y, nuevamente, se abriría una invitación para enviar comentarios al comité presupuestario.

A modo de comparación y antecedentes, todos los documentos financieros actuales y recientes, incluidas las cifras del año hasta la fecha, la auditoría y los presupuestos trienales y anuales, seguirán estando disponibles en la página de la Oficina de Finanzas de episcopalchurch.org y en generalconvention.org.

B. Durante la Convención General

La Convención General establece las prioridades de la Iglesia para la misión, el programa, el gobierno y las operaciones mediante sus acciones, aprobando resoluciones que encarnan el llamado de Dios a la Iglesia. El presupuesto de la Iglesia es un reflejo concreto de dónde está el corazón de la Iglesia.

Mientras que los diputados y obispos de la Convención General habrán tenido el proyecto de presupuesto del Consejo Ejecutivo durante varios meses, el Consejo Ejecutivo, posiblemente a través de su comité presupuestario, presentaría el presupuesto a una sesión conjunta de la Convención General cerca de la apertura de la misma, tal vez en el segundo o tercer día legislativo, y luego celebraría por lo menos una audiencia abierta durante la Convención General para solicitar reacciones y sugerencias para el presupuesto. Hacia el final de la Convención General, las dos Cámaras votarían para aprobar el presupuesto de la Iglesia y la tasa y fórmula de tasación diocesana incluida en el presupuesto, con o sin enmiendas. Dado que después de la Convención General se realizará un esfuerzo diligente y coordinado para revisar todas las Resoluciones aprobadas en cuanto a su impacto presupuestario, el Grupo de Trabajo cree que ya no será necesario llevar a cabo una revisión de las resoluciones con impacto presupuestario durante la Convención General .

C. Después de la Convención General - Presupuesto Finalizado

El presupuesto estaría sujeto a cambios por parte del Consejo Ejecutivo después de la Convención General en función de (a) la acción legislativa de la Convención General, (b) los cambios en las circunstancias financieras de la Iglesia, a incluir las pérdidas o ganancias en los ingresos y/o gastos después de la clausura de la Convención General, y (c) el ejercicio por parte del Consejo Ejecutivo de su autoridad canónica y sus responsabilidades fiduciarias para el presupuesto. Esto tendría lugar después de la Convención General y antes de la última reunión del Consejo Ejecutivo del año civil en el que se celebre la Convención General. Durante ese tiempo, el comité presupuestario revisará el presupuesto trienal adoptado por la Iglesia considerando el conjunto de prioridades de la Convención General para misión, programa, gobierno y operaciones, tal como se establece en las resoluciones adoptadas por la Convención General. Podrá solicitar aportaciones de cualquier fuente, incluido el personal, los comités permanentes conjuntos del Consejo Ejecutivo y ex miembros del comité presupuestario (cuya experiencia puede ser valiosa). Posteriormente, el Consejo Ejecutivo finalizaría el siguiente presupuesto anual.

Es importante señalar que, al igual que en el pasado, la Convención General adopta regularmente resoluciones con implicaciones financieras que sobrepasan los ingresos previstos, lo que significa que una serie de acciones adoptadas por la Convención General podrían no ser financiadas.

D. Responsabilidad de las Enmiendas Presupuestarias entre Convenciones Generales

Como se indicó anteriormente, el Consejo Ejecutivo es el órgano rector de la Iglesia entre las Convenciones Generales. También es la Junta Directiva de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) y, por lo tanto, tiene toda la autoridad corporativa sobre los activos de esa sociedad, la cual posee todos los activos de la Iglesia. Es responsable de la salud fiscal de la organización, y de los controles financieros, las políticas, los gastos, etc. Esta doble responsabilidad impone al Consejo Ejecutivo la responsabilidad definitiva de supervisar la Iglesia, sus bienes, su presupuesto y sus operaciones.

El Grupo de Trabajo recomienda que el Consejo Ejecutivo, tanto como Junta Directiva de la DFMS y como órgano rector de la Iglesia entre las Convenciones Generales, utilizando la experiencia del Tesorero, el Director de Finanzas, el comité presupuestario y el comité de finanzas del Consejo Ejecutivo, tenga la completa y única responsabilidad de supervisar y enmendar cada presupuesto trienal y anual entre las Convenciones Generales. Por supuesto, el Consejo Ejecutivo tendría que rendir cuentas de sus ajustes presupuestarios ante la siguiente Convención General.

Los presupuestos trienales y anuales aprobados, así como cualquier ajuste presupuestario aprobado por el Consejo Ejecutivo durante el trienio, seguirían estando a disposición del público en las páginas web episcopalchurch.org y generalconvention.org.

IV. Se podían requerir otros cambios de gobernanza

El Grupo de Trabajo espera que haya otros cambios en los documentos rectores de los órganos rectores de la Iglesia, según sea necesario para aplicar plenamente sus recomendaciones. Entre ellos se encuentran cambios en los Estatutos del Consejo Ejecutivo (entre otras cosas, para establecer un comité presupuestario permanente); y las referencias existentes del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que se encuentran dispersas en varios documentos y sitios web de la Iglesia, ya que el PB&F está integrado en muchos lugares diferentes, aunque sólo sea por referencia.

V. Peticiones e Implicaciones Presupuestarias

El Grupo de Trabajo no prevé ninguna repercusión presupuestaria negativa de sus recomendaciones. El Grupo de Trabajo no propone prolongar su existencia más allá del actual trienio.

VI. Enmiendas a Cánones y Reglamento Parlamentario; Explicaciones.

El Grupo de Trabajo propone modificar los Cánones I.1.2.m, I.1.2.o, I.1.8, I.1.9, I.1.11, I.1.13, I.2.6, I.2.8, I.4.3, I.4.5, I.4.6.a, I.4.6.c, I.4.6.i, I.5.5, I.9.10; Regla Parlamentaria de la Cámara de Diputados V.D.d; Reglas Parlamentarias de la Cámara de Diputados VI.C.3.v.a y IX.A.1.ii.a.1; y Reglas Parlamentarias Conjuntas II.10, IV.14, y VII.21. A continuación se presenta cada propuesta de enmienda y su explicación.

CÁNONES

Canon I.1.2.m

~~I.1.2.m Toda Comisión cuyo Informe solicite gastos con cargo a los fondos presupuesto de la Convención General Iglesia Episcopal (excepto para la impresión del Informe) deberá incluir dicha solicitud en su informe a la Convención General y, de acuerdo con el Canon I.4.6 presentar al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas su solicitud por escrito, en o antes del primer día hábil de la sesión. Las Resoluciones que requieran gastos adicionales deberán remitirse de inmediato al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas. No se considerará resolución alguna relacionada con dichos desembolsos a menos que se presente de esta manera y hasta después del informe del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.~~

Explicación

Si se aprueba la eliminación del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, estas actualizaciones del Canon I.1.2.m proporcionan una útil redundancia, o recordatorio, a la Comisión Permanente, junto con el actual Canon I.1.2.k.3

Canon I.1.2.o

Canon I.1.2.o Después de la clausura de una Convención General y con sujeción a los fondos presupuestados para el propósito, el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, habiendo revisado las resoluciones adoptadas por la Convención General que dispongan estudio o actuación, deberán acto seguido, recomendar al Consejo Ejecutivo, la formación de dichos comités y grupos de trabajo que sean necesarios para realizar ese trabajo. Cualquier resolución del Consejo Ejecutivo que cree un grupo de trabajo o un comité de estudio deberá especificar el tamaño y la composición, las funciones claras y expresas asignadas, el tiempo para completar el trabajo asignado, a quién se presentará el informe del organismo, y la cantidad y la fuente de la financiación para el organismo. Los miembros de cada organismo serán designados conjuntamente por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados y la composición de los comités y grupos de trabajo deberá reflejar las diversas voces de la Iglesia y un equilibrio de los órdenes de la Iglesia en consonancia con la política histórica de la Iglesia. Los comités y grupos de trabajo así formados vencerán al inicio de la siguiente Convención General, a no ser que sean reasignados por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados y reautorizados por el Consejo Ejecutivo.

Explicación

El Grupo de Trabajo propone eliminar este canon aquí y trasladarlo, con pequeñas modificaciones, a un nuevo Canon I.4.5. Esta subsección se añadió a los cánones en 2018. Fue propuesta por la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones con la siguiente explicación: “Este cambio permite que los grupos de trabajo se creen y comiencen antes de la primera reunión del Consejo Ejecutivo, lo que les permite tener más tiempo durante el trienio para hacer su trabajo”. Dado que la subsección pide que los Presidentes revisen todas las resoluciones de la Convención General que pidan “estudio o medidas adicionales”, y que recomienden al Consejo Ejecutivo los organismos que considere necesarios para llevar a cabo el trabajo; y que el Consejo Ejecutivo actúe en función de dichas recomendaciones, incluida la provisión de fondos, tiene más sentido que esta disposición se encuentre en el Canon I.4. que es el relacionado con el Consejo Ejecutivo.

Canon I.1.8

I.1.8. La Convención General aprobará en cada reunión ordinaria un presupuesto *para la Iglesia Episcopal, que incluya para sufragar* los gastos imprevistos de la Convención General, el estipendio del Obispo Presidente, así como los gastos necesarios de su cargo, los gastos necesarios del Presidente

de la Cámara de Diputados, incluidos el personal y el Consejo Asesor que se requieran para asistirle en el ejercicio de sus funciones y asuntos relacionados con el Presidente y las alícuotas aplicables al Church Pension Fund. A fin de sufragar los gastos de este presupuesto, se exigirá una alícuota a las Diócesis de la Iglesia de acuerdo con una fórmula que la Convención General adoptará como parte del ~~dicho presupuesto de la Iglesia Episcopal~~ *Presupuesto de Gastos*. Será deber de cada Convención Diocesana ~~pagar su alícuota enviar anualmente~~ al Tesorero de la Convención General ~~de acuerdo con el calendario establecido por el Consejo Ejecutivo. el primer lunes de enero, la alícuota obligatoria de esa Diócesis.~~

Explicación

Estas enmiendas implementan un título genérico y uniforme para el presupuesto trienal de la Iglesia, “El presupuesto de la Iglesia Episcopal”, y requieren que las diócesis paguen sus alícuotas, no todas el 10 de enero de cada año, sino según el calendario (actualmente mensual) que establezca el Consejo Ejecutivo.

Canon I.1.9

I.1.9. El Tesorero de la Convención General estará facultado para solicitar préstamos en nombre del Consejo Ejecutivo de la Convención General, con la aprobación del ~~Obispo Presidente y el Consejo Ejecutivo~~, por cualquier cantidad que a su juicio fuese necesaria para ayudar a ~~pagar sufragar~~ los gastos del *Presupuesto de la Iglesia Episcopal adoptado según el Canon I.1.8 de la Convención General*, con la aprobación del ~~Obispo Presidente y del Consejo Ejecutivo~~.

Explicación

Estas enmiendas (i) declaran que el préstamo del Tesorero se hace en nombre del Consejo Ejecutivo, el órgano rector con autoridad entre las Convenciones Generales; (ii) conforman el título del presupuesto como se explica anteriormente en el Canon I.1.8; y (iii) aclaran que cualquier préstamo requiere la aprobación del Consejo Ejecutivo, del cual el Obispo Presidente, según el Canon I.4.2.a, es el Presidente y principal funcionario ejecutivo.

Canon I.1.11

I.1.11. El Tesorero ~~presentará a la Convención General en cada reunión ordinaria de la misma un presupuesto detallado en el cual el Tesorero se propone solicitar asignaciones para el próximo~~

~~período presupuestario y estará facultado para desembolsar todas las partidas cubiertas por dicho presupuesto, con sujeción a las disposiciones correspondientes de los Cánones.~~

Explicación

Las enmiendas que propone el Grupo de Trabajo al Canon I.4.6 dejan claro que el Consejo Ejecutivo tendría la única autoridad para proponer el presupuesto trienal a la Convención General. En consecuencia, no sería necesario que el Tesorero propusiera también el mismo presupuesto. (Téngase en cuenta que se deberá cambiar la numeración de las tres secciones restantes del Canon I.1.11).

Canon I.1.13

I.1.13.a Habrá una Dirección Ejecutiva de la Convención General, encabezada por un Director Ejecutivo de la Convención General que será nombrado conjuntamente por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados con el asesoramiento y consentimiento del Consejo Ejecutivo. El Director Ejecutivo se reportará al Consejo Ejecutivo y actuará por órdenes del mismo.

b. La Dirección Ejecutiva de la Convención General incluirá las funciones del Secretario de la Convención General y del Tesorero de la Convención General, así como las del Gerente de la Convención General; y, si los distintos cargos son desempeñados por diferentes personas, dichos funcionarios estarán bajo la supervisión general del Director Ejecutivo de la Convención General, quien, además, coordinará el trabajo de las Comisiones, Comités, Juntas y Agencias financiadas por el *P presupuesto de Gastos de la Convención General de la Iglesia Episcopal*.

Explicación

Las enmiendas que propone el Grupo de Trabajo al Canon I.4.6 dejan claro que el Consejo Ejecutivo tendría la única autoridad para proponer el presupuesto trienal a la Convención General. En consecuencia, no sería necesario que el Tesorero propusiera también el mismo presupuesto.

Canon I.2.6

I.2.6. Los estipendios del Obispo Presidente y los asistentes personales que fuesen necesarios durante el plazo de su cargo para la realización efectiva de sus deberes, y los gastos necesarios del cargo, serán establecidos por la Convención General y serán contemplados en el presupuesto

presentado por el Tesorero Consejo Ejecutivo, según las disposiciones del Canon I.4.6 titulado “De la Convención General”.

Explicación

Estas enmiendas ajustan el canon I.2.6 a las otras enmiendas canónicas propuestas por el Grupo de Trabajo que establecen que el Consejo Ejecutivo es el órgano rector de la Iglesia que presenta un proyecto de presupuesto trienal a la Convención General, y hacen referencia a ese canon.

Canon I.2.8

I.2.8. Una vez aceptada la renuncia del Obispo Presidente, por causas de incapacidad, antes del vencimiento de su mandato, el Obispo Presidente podrá recibir, además de cualquier concesión del Church Pension Fund, un subsidio de incapacidad que será pagado por el Tesorero de la Convención General por una suma que será determinada por el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas y ratificada en la siguiente reunión ordinaria de la Convención General.

Explicación

En consonancia con las enmiendas propuestas anteriormente, y arriba señaladas, este cambio elimina la referencia a la Comisión Permanente Conjunta sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.

Canon I.4.3

I.4.3. Al ser nombrados conjuntamente el Presidente y Vicepresidente, el Consejo Ejecutivo elegirá un Comité de Auditoría del Consejo y de 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 cuatrocinco 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.

Previa recomendación del Comité de Auditoría, el Consejo Ejecutivo deberá contratar, en nombre del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, a una empresa de contadores públicos certificados para hacer la auditoría anual de todas las cuentas bajo la administración o control del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. Después de recibida la auditoría anual, el Comité de Auditoría recomendará al Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera qué medida tomar en cuanto a cualquier asunto que se haya identificado en la auditoría anual y la carta administrativa acompañante. Las obligaciones del Comité de Auditoría deberán disponerse en los Estatutos del Comité de Auditoría. El Comité de Auditoría deberá evaluar, por lo menos cada año, los Estatutos del Comité y recomendar cualquier cambio al Consejo Ejecutivo para su aprobación.

Explicación

Esta enmienda concuerda con la recomendación del Grupo de Trabajo de transferir todas las responsabilidades del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas al Consejo Ejecutivo, eliminando así la necesidad de dicho Comité Permanente Conjunto.

Canon I.4.4

~~Sec. 4. El Consejo Ejecutivo también podrá, por sus estatutos, establecer otros Comités y grupos de trabajo *ad hoc*, los cuales pueden incluir o estar formados por no miembros, quienes serán propuestos conjuntamente por el Presidente y Vicepresidente y serán designados por el Consejo, según se estime conveniente para el cumplimiento de su obligación fiduciaria ante la Iglesia. Todos los comités y grupos de trabajo *ad hoc* y del Consejo Ejecutivo dejarán de existir a la clausura de la próxima Convención General después de su creación a menos que sean prolongados por el Consejo Ejecutivo. El Consejo Ejecutivo podrá revocar, rescindir o modificar el mandato o decreto de todo Comité del Consejo Ejecutivo, grupo de trabajo *ad hoc* que no haya sido creado por canon.~~

I.4.4 Después de la clausura de una Convención General y con sujeción a los fondos presupuestados para el propósito, el Presidente y el Vicepresidente, habiendo revisado las resoluciones adoptadas por la Convención General que dispongan estudio o actuación adicional, deberán acto seguido, recomendar al Consejo Ejecutivo la formación de dichos comités y grupos de trabajo que sean necesarios para realizar ese trabajo. Cualquier resolución del Consejo Ejecutivo que cree un grupo de trabajo o un comité de estudio deberá especificar el tamaño y la composición, las funciones claras y expresas asignadas, el tiempo para completar el trabajo asignado, a quién se presentará el informe del organismo, y la

cantidad y la fuente de la financiación para el organismo. Los miembros de cada uno de esos organismos serán designados conjuntamente por el Presidente y Vicepresidente y la composición de los comités y grupos de trabajo deberá reflejar las diversas voces de la Iglesia y un equilibrio de las órdenes de la Iglesia en consonancia con la política histórica de la Iglesia. Los comités y grupos de trabajo así formados vencerán al inicio de la siguiente Convención General, a no ser que sean reasignados por el Presidente y el Vicepresidente y reautorizados por el Consejo Ejecutivo.

Explicación

Como se explicó en relación con la eliminación del canon I.1.2.o, dado que este canon pide a los Presidentes que recomienden al Consejo Ejecutivo la creación de diversos organismos para llevar a cabo los trabajos especificados por la Convención General, y que el Consejo Ejecutivo asigne los fondos para dichos trabajos, tiene más sentido incluir esta disposición en el canon sobre el Consejo Ejecutivo que en el canon sobre la Convención General. El texto de la subsección “o” fue trasladado en su totalidad con el único cambio de remplazar “Obispo Presidente” por “Presidente” y “Presidente de la Cámara de Diputados” por “Vicepresidente”, los cargos que tienen en sus funciones del Consejo Ejecutivo.

Canon I.4.6

Sec. 6

a. Por lo menos cuatro meses antes de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General, el Consejo Ejecutivo deberá presenta al Secretario de la Convención General una propuesta de presupuesto de la Iglesia Episcopal para el siguiente período presupuestario. El período presupuestario subsiguiente comprenderá los años civiles que comienzan el 1o de enero siguiente a la clausura de la reunión ordinaria más reciente de la Convención General y terminan el 31 de diciembre posterior a la clausura de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General. El Consejo Ejecutivo presentará al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas el proyecto de Presupuesto de la Iglesia Episcopal para el siguiente período presupuestario, que será igual al intervalo entre las reuniones regulares de la Convención General. El presupuesto preliminar deberá ser presentado no menos de cuatro meses antes de la convocación de la Convención General subsiguiente.

b. Los ingresos para apoyar el presupuesto de la Iglesia Episcopal serán generados primordialmente mediante una alícuota única solicitada a las Diócesis de la Iglesia, basada en

una fórmula que será adoptada por la Convención General como parte de su proceso presupuestario. Si en cualquier año el ingreso total previsto para el presupuesto es inferior a la suma requerida para el presupuesto aprobado por la Convención General, la porción canónica del presupuesto para la Iglesia Episcopal tendrá prioridad sobre las otras áreas de presupuesto, con sujeción a las reducciones necesarias a fin de mantener un presupuesto equilibrado.

c. Después de la preparación del presupuesto, el Tesorero, por lo menos cuatro meses antes de las sesiones de la Convención General, transmitirá al Obispo de cada Diócesis y al Presidente de cada Provincia un informe de las alícuotas existentes y propuestas necesarias para cubrir el Presupuesto de la Iglesia Episcopal. El Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas presentará también a la Convención General, junto con el presupuesto, un plan de las cuotas de las Diócesis respectivas de la suma necesaria para ejecutar el presupuesto.

d. c. Habrá sesiones conjuntas de ambas Cámaras para la presentación del presupuesto de la Iglesia Episcopal; y, posteriormente, la Convención General le dará la debida consideración y tomará las medidas correspondientes.

e.d. Después de que la Convención General apruebe el presupuesto de la Iglesia Episcopal y las cuotas previstas para el período presupuestario, el Consejo notificará formalmente a cada Diócesis de su cuota para apoyar el presupuesto de la Iglesia Episcopal.

f.e. Será obligatorio que todas las diócesis paguen el pago total de la alícuota diocesana, a partir del 10 de enero de 2019.

g.f. A partir del 10 de enero de 2016, el Consejo tendrá igualmente el poder para hacer exenciones de las cuotas diocesanas completas requeridas dentro del límite establecido por la Convención General. Cualquier diócesis puede apelar al Consejo Ejecutivo para pedir una exención del pago requerido, en su totalidad o en parte, sobre la base de dificultades económicas, un plan establecido para trabajar hacia el pago completo, o por otras razones, según lo acordado con el Consejo Ejecutivo. A partir del 10 de enero de 2019, si no se liquida el pago completo o no se pide una exención, la diócesis no será elegible para recibir subvenciones ni préstamos de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera a menos que sea aprobado por el Consejo Ejecutivo.

h.g. El Consejo tendrá la facultad de disponer de todas las partidas de dinero incluidas en el Presupuesto y en los Presupuestos estimativos aprobados por la Convención General, dependiendo de las restricciones que pudiesen ser impuestas por la Convención General, incluidas, sin limitación, las prioridades estipuladas en la Sección 6.b de este Canon. También tendrá la facultad de emprender otros trabajos contemplados en el presupuesto aprobado por la Convención General, o cualquier otro trabajo bajo la jurisdicción del Consejo, cuya

necesidad hubiese surgido después de acto de la Convención General y que a juicio del Consejo esté garantizado por sus ingresos.

i.h. Con respecto al Presupuesto para la Iglesia Episcopal, el Consejo Ejecutivo tendrá el poder para considerar y votar para hacer los ajustes, o adiciones, que se consideren necesarios o convenientes, y qué, a su juicio, se justifiquen, de los fondos disponibles y el ingreso con sujeción a las restricciones que pudiera imponer la Convención General.

Asimismo, deberá tener la facultad de aprobar otras iniciativas propuestas por el Presidente o por otros medios consideradas por el Consejo ~~en consulta con el Presidente del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas,~~ entre las reuniones de la Convención General, mientras el Consejo las estime prudentes y los ingresos de la Iglesia sean adecuados para apoyarlas.

ji. Cada Diócesis deberá reportar anualmente al Consejo Ejecutivo la información financiera y de cualquier otra naturaleza pertinente al estado de la Iglesia en la Diócesis según sea requerida en un formulario autorizado por el Consejo Ejecutivo.

k.j. Cada diócesis informará anualmente al Consejo Ejecutivo el nombre y dirección de toda congregación nueva y de toda congregación que sea clausurada o retirada por cualquiera de los siguientes motivos:

1. disolución de la congregación;
2. destitución de la congregación a otra diócesis debido a cesión o retrocesión del territorio geográfico en el cual se encuentra la congregación, de conformidad con los Artículos V.6 o VI.2 de la Constitución;
3. traslado de la congregación a un domicilio físico nuevo, identificando el lugar o domicilio del cual se ha retirado la congregación y el nuevo lugar o domicilio; y
4. integración de la congregación dentro de una o más congregaciones, en cuyo caso la Diócesis deberá incluir en su informe el nombre de todas las congregaciones que hayan participado en la integración y el lugar físico y domicilio en donde se localizarán las congregaciones combinadas.

Explicación

Estas enmiendas aplican además la recomendación del Grupo de Trabajo de que el Consejo Ejecutivo presente el proyecto de presupuesto trienal a la Convención General; concretamente al Secretario de la Convención General. Los cambios también eliminan una subsección redundante que exigía que el Tesorero presentara también el proyecto de presupuesto, y aclara que el presupuesto funciona por año civil. Las enmiendas eliminan la actual subsección c; durante muchos años, una vez publicado el proyecto de presupuesto se ha distribuido a toda la Iglesia, lo que hace innecesario ordenar al Consejo Ejecutivo que lo envíe a todos los obispos y provincias. Por último, debería eliminarse la

mención en la subsección (i) del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.

Canon I.4.7

Sec. 7

a. Todo Obispo Misionero o, en caso de una vacante, el Obispo encargado de la jurisdicción, que reciba ayuda del presupuesto ~~de la Convención General~~ *del presupuesto de la Convención General*, rendirá un informe al mismo al cierre de cada año fiscal, con una descripción del trabajo realizado, los fondos recibidos, cualquiera que fuese su procedencia, y desembolsados para cualquier fin, y el estado de la Iglesia en su jurisdicción a la fecha de dicho informe, todo en la forma que lo disponga el Consejo.

b. La Autoridad Eclesiástica de cada Diócesis que reciba ayuda del Presupuesto de la Convención General informará a esta al cierre de cada año fiscal, con una descripción del trabajo en su diócesis que haya sido financiado parcial o totalmente por esa ayuda.

Explicación

Esta enmienda implementa un título genérico y uniforme para el presupuesto trienal de la Iglesia, “El Presupuesto de la Iglesia Episcopal”.

Canon I.5.5

I.5.5. Los gastos de los Archivos de la Iglesia Episcopal ~~se dividirán~~ *serán incluidos en* ~~entre la Convención General en el presupuesto de la Iglesia Episcopal y el Consejo Ejecutivo.~~

Explicación

El Grupo de Trabajo llegó a la conclusión de que el concepto de compartir los gastos de los Archivos entre la Convención General y el Consejo Ejecutivo es obsoleto. El presupuesto trienal prevé una asignación para los Archivos, y el canon no necesita mencionar ningún reparto de gastos, ya que no hay diferencia entre el “presupuesto del Consejo Ejecutivo” y el “presupuesto de la Convención General”. La recomendación del Grupo de Trabajo es utilizar el término de presupuesto de la Iglesia Episcopal en todos los cánones y los Reglamentos Parlamentarios.

Canon I.9.10

I.9.10. El Sínodo de una Provincia podrá reemplazar al Consejo Ejecutivo, con su consentimiento y por el tiempo que éste disponga, en la administración de cualquier trabajo dentro de la Provincia. Si la Provincia proporciona los fondos para dicho trabajo, las Diócesis constituyentes entonces miembros y contribuyentes de dicha Provincia, recibirán el crédito proporcional en las cuotas que les hayan sido asignadas para respaldar el Programa de la Iglesia, siempre que el monto total de dichos créditos no exceda la suma asignada en el presupuesto por el Consejo Ejecutivo para el mantenimiento del trabajo así asumido.

Explicación

Este canon fue adoptado en 1928 y ha sido poco utilizado, según la Constitución Comentada y Actualización de los Cánones (White & Dykman). Una Provincia que pretendiera hacerse cargo de la ejecución de un programa financiado por la Convención General podría proponerle un plan al Consejo Ejecutivo para tal fin, mismo que podría tomar medidas para apoyar la solicitud, caso por caso y con pleno acceso a los hechos. El Grupo de Trabajo cree que este canon ya no es necesario y además parece arcano.

REGLAS PARLAMENTARIAS

Reglas Parlamentarias de la Cámara de Obispos

Nota: Según la Regla Parlamentaria V.O.2 de la Cámara de Obispos, dichos reglamentos sólo pueden ser modificados por la Cámara de Obispos, no por la Convención General. El Grupo de Trabajo, y los Obispos que lo integran, recomiendan que la Cámara de Obispos modifique su Regla Parlamentaria V.D.d como sigue.

Regla Parlamentaria V.D.d. de la Cámara de Obispos

V.D.d. Antes de la consideración final por la Cámara, el Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas (PB&F) deberá haber sido informado por el Comité que considere cualquier acto propuesto, el cual, si es adoptada por la Convención General, requeriría una asignación de fondos y PB&F deberá haber reconocido el recibo de tal información por endoso en el informe del

comité o a través de otros medios apropiados. La aplicación de cualquiera de esas resoluciones estará sujeta a los fondos disponibles en el presupuesto.

Explicación

Con la propuesta del Grupo de Trabajo de eliminar el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y con la aclaración de la función del Consejo Ejecutivo de finalizar el presupuesto después de la Convención General, esta Regla Parlamentaria deja de ser necesaria.

Regla Parlamentaria VIII.I de la Cámara de Obispos

I. Siempre que la Cámara adopte alguna determinación conforme al artículo I.2 de la Constitución, respecto de que algún Obispo que haya renunciado conserve o no un escaño y voto en la Cámara, se aplicarán y se entenderán los siguientes términos de dicha cláusula de la Constitución:

1. “edad avanzada” significará al menos 62 años de edad;
2. “debilidad corporal” significará por una parte un estado por el cual la persona califica para optar a los beneficios de retiro por incapacidad del Church Pension Fund o de la Administración del Seguro Social [de EE. UU.] o un impedimento físico o mental con respecto al cual un médico o psiquiatra (aprobado por el Obispo Presidente) haya declarado que probablemente resultaría en que el Obispo califique para los beneficios de retiro por incapacidad si continúa en el ministerio episcopal activo;
3. “cargo creado por la Convención General” significará un ministerio fundado por el ~~Presupuesto de la Convención General~~ *presupuesto de la Iglesia Episcopal* y aprobado por el Obispo Presidente; y
4. “estrategia de la misión” significará una estrategia que permitiría la elección de un miembro autóctono del clero de una diócesis no doméstica como Obispo o que permitiría a alguna diócesis implementar una nueva estrategia de misiones según lo determine el Obispo Presidente, o que permitiría la transición en el liderazgo episcopal después de que un Obispo Diocesano o Sufragáneo haya servido diez o más años en uno o en los dos ministerios.

Explicación

Esta enmienda implementa un título genérico y uniforme para el presupuesto trienal de la Iglesia, “El Presupuesto de la Iglesia Episcopal”.

Reglas Parlamentarias de la Cámara de Diputados

Nota: De acuerdo con el artículo XIX.A de la Cámara de Diputados, estas Reglas Parlamentarias sólo pueden ser modificadas por la Cámara de Diputados, no por la Convención General. El Grupo de Trabajo, y los Obispos que lo integran, recomiendan que la Cámara de Obispos modifique sus Reglas Parlamentarias VI.C.3.v.a y IX.A.1.ii.a.1 como sigue.

Regla Parlamentaria VI.C.3.v.a de la Cámara de Diputados

VI.C.3.v.a. Incorporación de Elementos en el Calendario de Consentimiento. Todos los Informes de Comité sobre Resoluciones u otros asuntos se colocarán automáticamente en el Calendario de Consentimiento a menos que:

- i. el comité vote excluirlos del Calendario de Consentimiento;
- ii. sea eliminado de conformidad con estas Reglas;
- iii. las Reglas Parlamentarias, las Reglas Parlamentarias Conjuntas, los Cánones o la Constitución dispongan un procedimiento diferente para la consideración del punto;
- iv. el elemento fue establecido por una Orden Especial de Actividades; o,
- v. el punto es una de las siguientes cosas:
 - ~~a.~~ un informe del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas;
 - ~~b.~~ a. una elección;
 - ~~c.~~ b. una Resolución de privilegio o de cortesía;
 - ~~d.~~ c. la confirmación de la elección del Obispo Presidente.

Explicación

Con la propuesta del Grupo de Trabajo de eliminar el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y con la aclaración de la función del Consejo Ejecutivo de finalizar el presupuesto después de la Convención General, esta Regla Parlamentaria de la Cámara de Diputados deja de ser necesaria.

Regla Parlamentaria IX.A.1.ii.a.1 de la Cámara de Diputados

A. Reglas Generales sobre Otros Comités

1. Nombramiento y Formación

i. El Presidente podrá formar otros Comités para las labores de la Cámara de Diputados en la Convención General a más tardar 90 días antes del primer día legislativo de la Convención General, con la salvedad que los Comités de Conferencia se formarán durante la Convención General según sean necesarios.

ii. Los Comités pueden incluir los siguientes y otros que el Presidente designe:

a. Revisión de Resoluciones

1. El Comité de Revisión de Resoluciones revisará todas las Resoluciones presentadas antes de la Convención General para determinar que sean compatibles con el sistema de gobierno de esta Iglesia, que estén en el formato requerido por los Cánones y para evaluar si tienen implicaciones económicas.

Explicación

Esta tarea de “impacto presupuestario” el Comité de Revisión de Resoluciones ya no será necesaria con la estructura y la secuencia de las recomendaciones del Grupo de Trabajo.

Reglamento Parlamentario Conjunto

De conformidad con la Regla Parlamentaria Conjunta X.25, el Grupo de Trabajo recomienda que se modifique el Reglamento Parlamentario Conjunto de la siguiente manera.

Regla Parlamentaria Conjunta II.10:

II: Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas

10.

a. Habrá un Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas, constituido por 27 personas que sean miembros de la Convención General (un Obispo y dos miembros de la Cámara de Diputados, Laicos o Clericales, de cada Provincia), quienes serán nombrados a más tardar el decimoquinto día de diciembre que sigue a cada Reunión ordinaria de la Convención General; los Obispos deberán ser nombrados por el Obispo Presidente, los Diputados por el Presidente de la Cámara de Diputados.

El Secretario de la Convención General y el Tesorero de la Convención General y el Director Ejecutivo de Finanzas del Consejo Ejecutivo serán miembros *ex officio*, sin voto.

El Comité Permanente Conjunto puede nombrar a asesores, de vez en cuando, en la medida que sus fondos lo permitan, para ayudar al Comité Permanente Conjunto con su trabajo.

b. Organización. El Comité Permanente Conjunto elegirá a su Presidente y a aquellos otros directivos que pudieran ser necesarios de entre sus miembros.

El Comité Permanente Conjunto se organizará en Secciones, que deberán corresponder con las principales subdivisiones del Presupuesto, así como las Secciones de Fondos y Presentación; el tamaño y composición de las Secciones será determinado por el Comité Permanente Conjunto.

El Presidente de cada Sección será elegido por el Comité Permanente Conjunto; las distintas Secciones elegirán a sus propios Secretarios de entre sus miembros.

El Comité Permanente Conjunto puede remitir a una Sección cualquiera de los deberes impuestos sobre él por esta regla; *disponiéndose, sin embargo*, que la acción final sobre Presupuesto sólo sea tomada por el Comité en pleno, ya sea en reunión convocada o por un voto por correo.

c. Durante el ínterin entre las Reuniones regulares de la Convención General el Comité Permanente Conjunto actuará en capacidad de asesor de los funcionarios de la Convención General y el Consejo Ejecutivo, celebrando aquellas reuniones que puedan considerarse necesarias para el propósito.

Las reuniones del Comité Permanente Conjunto serán convocadas por el Presidente, o a solicitud de cinco miembros del mismo.

Con respecto al Presupuesto para la Iglesia Episcopal, el Comité Permanente Conjunto tendrá el poder para considerar, y bien sea por voto por correo, o en reunión convocada, hacer los ajustes, o adiciones, que se consideren necesarios o convenientes, y qué, a su juicio, justifiquen los fondos disponibles y el ingreso previsto; y tendrá igualmente el poder para ajustar las alícuotas anuales de las Diócesis dentro del límite establecido por la Convención General.

Con respecto al Programa General de la Iglesia, el Comité Permanente Conjunto debe:

- i. Reunirse y consultar con el Consejo Ejecutivo, o su Comité de Administración y Finanzas, sobre los ajustes a las prioridades del programa, y los recursos alternos generadores de ingresos;
- ii. Recibir del Consejo Ejecutivo, no menos de cuatro meses antes de la reunión de la Convención General, el Programa General de la Iglesia propuesto para el próximo trienio, incluyendo un Presupuesto detallado propuesto para el año siguiente al de esa Convención;
- iii. Reunirse en los lugares que disponga con antelación adecuada a la siguiente Convención General para acelerar su trabajo;
- iv. Llevar a cabo audiencias sobre Programa y Presupuesto que se propongan; y
- v. Considerar aquellos Programas y Presupuestos propuestos e informar de ello a la próxima Convención General subsiguiente.

(d) A más tardar el tercer día previo a que se levante cada reunión ordinaria de la Convención General, el Comité Permanente Conjunto informará a una Sesión Conjunta, de conformidad con los Cánones, un Presupuesto preliminar para la Iglesia Episcopal para el siguiente periodo de la Convención, con sujeción a la aprobación de dichos Presupuestos, con sujeción también al aumento, reducción, o eliminación de partidas, sobre la base de audiencias abiertas realizadas durante la Convención General y por acto simultáneo subsiguiente de la Cámara de Diputados y la Cámara de Obispos.

Se asignará una nueva numeración a las secciones subsecuentes.

Explicación

Con la propuesta del Grupo de Trabajo de eliminar el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y con la aclaración de la función del Consejo Ejecutivo de finalizar el presupuesto después de la Convención General, esta Regla Parlamentaria Conjunta deja de ser necesaria. (Obsérvese que la eliminación de esta Regla Parlamentaria Conjunta obligará a cambiar la numeración de las Reglas Parlamentarias Conjuntas siguientes).

Regla Parlamentaria Conjunta IV.14:

IV: Proyectos Suplementarios de Dinero

~~14. Después de la adopción del Presupuesto para la Iglesia Episcopal, toda resolución que requiera el gasto de dinero (o que contenga financiamiento implícito) quedará sin financiamiento.~~

Se asignará una nueva numeración a las secciones subsecuentes V a X.

Explicación

El Grupo de Trabajo propone cambiar el proceso de elaboración del presupuesto trienal de la Iglesia Episcopal para que, después de la Convención General, un comité presupuestario del Consejo Ejecutivo revise todas las resoluciones adoptadas por la Convención General, especialmente las que tienen implicaciones presupuestarias y las que establecen las prioridades de la Iglesia, y haga recomendaciones al Consejo Ejecutivo para que se actualice adecuadamente el presupuesto que haya adoptado la Convención General. Por lo tanto, dejaría de suceder que las resoluciones adoptadas después de la aprobación del presupuesto trienal no se financiaran nunca. De hecho, tales resoluciones podrían ser financiadas por el Consejo Ejecutivo después de que este completara su revisión de todas las resoluciones adoptadas después de la Convención General, para ver si deben ser financiadas por el presupuesto trienal finalizado por el Consejo Ejecutivo.

Regla Parlamentaria Conjunta VII.21:

VII.21.

a. El Comité Permanente Conjunto de Nominaciones, a través de la Oficina del Secretario de la Convención General, garantizará la verificación de antecedentes de sus nominados y cualesquiera otros nominados para Secretario de la Convención General, Tesorero de la Convención General,

Presidente de la Cámara de Diputados, Vicepresidente de la Cámara de Diputados, Consejo Ejecutivo y Fideicomisario de The Church Pension Fund. Estas verificaciones de antecedentes abarcarán los registros de antecedentes penales y los registros de delincuentes sexuales en cualquier estado donde haya residido un candidato propuesto durante los siete (7) años anteriores, cualquier organismo otorgante de licencia profesional con jurisdicción sobre el estado profesional de un candidato y cualquier violación estatal o federal de leyes de valores y banca. Las verificaciones de registros de nominados propuestos desde fuera de los Estados Unidos abarcarán la misma información de autoridades comparables en el lugar de residencia principal del candidato propuesto.

b. La verificación de antecedentes requerida se hará antes de aceptar una nominación propuesta.

c. Los resultados de la verificación de antecedentes serán revisados por la Oficina del Secretario de la Convención General. Si esa Oficina, después de consultar con el Director Jurídico, determina que los resultados deberían impedir que una persona ocupe el cargo en cuestión, la Oficina divulgará la determinación al candidato propuesto y remitirá esa determinación, pero no los resultados de la verificación de antecedentes, a la autoridad nominadora. La información de verificación de antecedentes no se divulgará más allá de la Oficina del Secretario de la Convención General, el Director Jurídico y los candidatos propuestos que soliciten su propia información. El costo de las verificaciones de antecedentes en virtud de esta regla estará cubierto por el presupuesto de la *Convención General de la Iglesia Episcopal*.

Explicación

Esta es otra enmienda para que el título del presupuesto sea el de presupuesto de “la Iglesia Episcopal”.

Resoluciones propuestas

A048 Modificar los Cánones y las Reglas Parlamentarias para aplicar las recomendaciones del Grupo de Trabajo relativas al Proceso de Presupuestación

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que los Cánones I.1.2.m, I.1.2.o, I.1.8, I.1.9, I.1.11, I.1.13, I.2.6, I.2.8, I.4.3, I.4.5, I.4.6.a, I.4.6.c, I.4.6.i, I.5.5, I.9.10; la Regla Parlamentaria de la Cámara de Obispos V.D.d y VIII.l; las Reglas Parlamentarias de la Cámara de Diputados VI.C.3.v.a y IX.A.1.ii.a.1; y Reglas Parlamentarias Conjuntas II.10, IV.14, y VII.21, se enmienden como sigue a continuación:

CÁNONES

Canon I.1.2.m

m. Toda Comisión cuyo Informe solicite gastos con cargo al a-los fondos presupuesto de la Convención General Iglesia Episcopal (excepto para la impresión del Informe) *deberá incluir dicha solicitud en su informe a la Convención General y, de acuerdo con el Canon I.4.6 presentar al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas su solicitud por escrito, en o antes del primer día hábil de la sesión.. Las Resoluciones que requieran gastos adicionales deberán remitirse de inmediato al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas. No se considerará resolución alguna relacionada con dichos desembolsos a menos que se presente de esta manera y hasta después del informe del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.*

Canon I.1.2.o

o. Después de la clausura de una Convención General y con sujeción a los fondos presupuestados para el propósito, el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, habiendo revisado las resoluciones adoptadas por la Convención General que dispongan estudio o actuación, deberán acto seguido, recomendar al Consejo Ejecutivo, la formación de dichos comités y grupos de trabajo que sean necesarios para realizar ese trabajo. Cualquier resolución del Consejo Ejecutivo que cree un grupo de trabajo o un comité de estudio deberá especificar el tamaño y la composición, las funciones claras y expresas asignadas, el tiempo para completar el trabajo asignado, a quién se presentará el informe del organismo, y la cantidad y la fuente de la financiación para el organismo. Los miembros

de cada organismo serán designados conjuntamente por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados y la composición de los comités y grupos de trabajo deberá reflejar las diversas voces de la Iglesia y un equilibrio de los órdenes de la Iglesia en consonancia con la política histórica de la Iglesia. Los comités y grupos de trabajo así formados vencerán al inicio de la siguiente Convención General, a no ser que sean reasignados por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados y reautorizados por el Consejo Ejecutivo.

Canon I.1.8

Sec. 8

La Convención General aprobará en cada reunión ordinaria un presupuesto *para la Iglesia Episcopal*, que incluya ~~para sufragar~~ los gastos imprevistos de la Convención General, el estipendio del Obispo Presidente, así como los gastos necesarios de su cargo, los gastos necesarios del Presidente de la Cámara de Diputados, incluidos el personal y el Consejo Asesor que se requieran para asistirle en el ejercicio de sus funciones y asuntos relacionados con el Presidente y las alícuotas aplicables al Church Pension Fund. A fin de sufragar los gastos de este presupuesto, se exigirá una alícuota a las Diócesis de la Iglesia de acuerdo con una fórmula que la Convención General adoptará como parte del dicho ~~presupuesto de la Iglesia Episcopal Presupuesto de Gastos~~. Será deber de cada Convención Diocesana ~~pagar su alícuota enviar anualmente al Tesorero de la Convención General de acuerdo con el calendario establecido por el Consejo Ejecutivo. el primer lunes de enero, la alícuota obligatoria de esa~~ Diócesis.

Canon I.1.9

Sec. 9

El Tesorero de la Convención General estará facultado para solicitar préstamos en nombre del ~~Consejo Ejecutivo de la Convención General~~, por cualquier cantidad que a juicio del Tesorero fuese necesaria para ayudar a ~~pagar sufragar~~ los gastos del *presupuesto de la Iglesia Episcopal adoptado según el Canon I.1.8 de la Convención General*, con la aprobación del Obispo Presidente y el Consejo Ejecutivo.

Canon I.1.11

Sec. 11

~~El Tesorero presentará a la Convención General en cada reunión ordinaria de la misma un presupuesto detallado en el cual el Tesorero se propone solicitar asignaciones para el próximo~~

período presupuestario y estará facultado para desembolsar todas las partidas cubiertas por dicho presupuesto, con sujeción a las disposiciones correspondientes de los Cánones.

Canon I.1.13

Sec. 13

a. Habrá una Dirección Ejecutiva de la Convención General, encabezada por un Director Ejecutivo de la Convención General que será nombrado conjuntamente por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados con el asesoramiento y consentimiento del Consejo Ejecutivo. El Director Ejecutivo se reportará al Consejo Ejecutivo y actuará por órdenes del mismo.

b. La Dirección Ejecutiva de la Convención General incluirá las funciones del Secretario de la Convención General y del Tesorero de la Convención General, y las del Gerente de la Convención General; y, si los distintos cargos son desempeñados por diferentes personas, dichos funcionarios estarán bajo la supervisión general del Director Ejecutivo de la Convención General, quien, además, coordinará el trabajo de las Comisiones, Comités, Juntas y Agencias financiadas por el Presupuesto de Gastos de la Convención General de la Iglesia Episcopal.

Canon I.2.6

Sec. 6

Los estipendios del Obispo Presidente y los asistentes personales que fuesen necesarios durante el plazo de su cargo para la realización efectiva de sus deberes, y los gastos necesarios del cargo, serán establecidos por la Convención General y serán contemplados en el presupuesto presentado por el Tesorero Consejo Ejecutivo, según las disposiciones del en el Canon I.4.6, titulado “De la Convención General”.

Canon I.2.8

Sec. 8

Una vez aceptada la renuncia del Obispo Presidente, por causas de incapacidad, antes del vencimiento de su mandato, el Obispo Presidente podrá recibir, además de cualquier concesión del Church Pension Fund, un subsidio de incapacidad que será pagado por el Tesorero de la Convención General por una suma que será determinada por el Consejo Ejecutivo el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas y ratificada en la próxima reunión ordinaria de la Convención General.

Canon I.4.3

Sec. 3

Al ser nombrados conjuntamente el Presidente y Vicepresidente, el Consejo Ejecutivo elegirá un Comité de Auditoría del Consejo y de 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 10 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.

Previa recomendación del Comité de Auditoría, el Consejo Ejecutivo deberá contratar, en nombre del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, a una empresa de contadores públicos certificados para hacer la auditoría anual de todas las cuentas bajo la administración o control del Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. Después de recibida la auditoría anual, el Comité de Auditoría recomendará al Consejo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera qué medida tomar en cuanto a cualquier asunto que se haya identificado en la auditoría anual y la carta administrativa acompañante. Las obligaciones del Comité de Auditoría deberán disponerse en los Estatutos del Comité de Auditoría. El Comité de Auditoría deberá evaluar, por lo menos cada año, los Estatutos del Comité y recomendar cualquier cambio al Consejo Ejecutivo para su aprobación.

Canon I.4.4

Sec. 4

El Consejo Ejecutivo también podrá, por sus estatutos, establecer otros Comités y grupos de trabajo ad hoc, los cuales pueden incluir o estar formados por no miembros, quienes serán propuestos conjuntamente por el Presidente y Vicepresidente y serán designados por el Consejo, según se estime conveniente para el cumplimiento de su obligación fiduciaria ante la Iglesia. Todos los comités y grupos de trabajo ad hoc y del Consejo Ejecutivo dejarán de existir a la clausura de la próxima

Convención General después de su creación a menos que sean prolongados por el Consejo Ejecutivo. El Consejo Ejecutivo podrá revocar, rescindir o modificar el mandato o decreto de todo Comité del Consejo Ejecutivo, grupo de trabajo ad hoc que no haya sido creado por canon.

Después de la clausura de una Convención General y con sujeción a los fondos presupuestados para el propósito, el Presidente y el Vicepresidente, habiendo revisado las resoluciones adoptadas por la Convención General que dispongan estudio o actuación adicional, deberán acto seguido, recomendar al Consejo Ejecutivo la formación de dichos comités y grupos de trabajo que sean necesarios para realizar ese trabajo. Cualquier resolución del Consejo Ejecutivo que cree un grupo de trabajo o un comité de estudio deberá especificar el tamaño y la composición, las funciones claras y expresas asignadas, el tiempo para completar el trabajo asignado, a quién se presentará el informe del organismo, y la cantidad y la fuente de la financiación para el organismo. Los miembros de cada uno de esos organismos serán designados conjuntamente por el Presidente y Vicepresidente y la composición de los comités y grupos de trabajo deberá reflejar las diversas voces de la Iglesia y un equilibrio de las órdenes de la Iglesia en consonancia con la política histórica de la Iglesia. Los comités y grupos de trabajo así formados vencerán al inicio de la siguiente Convención General, a no ser que sean reasignados por el Presidente y el Vicepresidente y reautorizados por el Consejo Ejecutivo.

Canon I.4.6

Sec. 6

a. *Por lo menos cuatro meses antes de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General, el Consejo Ejecutivo deberá presentar al Secretario de la Convención General una propuesta de presupuesto de la Iglesia Episcopal para el siguiente período presupuestario. El período presupuestario subsiguiente comprenderá los años civiles que comienzan el 1o de enero siguiente a la clausura de la reunión ordinaria más reciente de la Convención General y terminan el 31 de diciembre posterior a la clausura de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General. El Consejo Ejecutivo presentará al Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas el proyecto de Presupuesto de la Iglesia Episcopal para el siguiente período presupuestario, que será igual al intervalo entre las reuniones regulares de la Convención General. El presupuesto preliminar deberá ser presentado no menos de cuatro meses antes de la convocación de la Convención General subsiguiente.*

b. Los ingresos para apoyar el presupuesto de la Iglesia Episcopal serán generados primordialmente mediante una alícuota única solicitada a las Diócesis de la Iglesia, basada en una fórmula que será adoptada por la Convención General como parte de su proceso presupuestario. Si en cualquier año el ingreso total previsto para el presupuesto es inferior a la suma requerida para el presupuesto aprobado por la Convención General, la porción

canónica del presupuesto para la Iglesia Episcopal tendrá prioridad sobre las otras áreas de presupuesto, con sujeción a las reducciones necesarias a fin de mantener un presupuesto equilibrado.

c. Después de la preparación del presupuesto, el Tesorero, por lo menos cuatro meses antes de las sesiones de la Convención General, transmitirá al Obispo de cada Diócesis y al Presidente de cada Provincia un informe de las alícuotas existentes y propuestas necesarias para cubrir el Presupuesto de la Iglesia Episcopal. El Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas presentará también a la Convención General, junto con el presupuesto, un plan de las cuotas de las Diócesis respectivas de la suma necesaria para ejecutar el presupuesto.

d.-c. Habrá sesiones conjuntas de ambas Cámaras para la presentación del presupuesto de la Iglesia Episcopal; y, posteriormente, la Convención General le dará la debida consideración y tomará las medidas correspondientes.

e.-d. Después de que la Convención General apruebe el presupuesto de la Iglesia Episcopal y las cuotas previstas para el período presupuestario, el Consejo notificará formalmente a cada Diócesis de su cuota para apoyar el presupuesto de la Iglesia Episcopal.

f.-e. Será obligatorio que todas las diócesis paguen el pago total de la alícuota diocesana, a partir del 10 de enero de 2019.

g.-f. A partir del 10 de enero de 2016, el Consejo tendrá igualmente el poder para hacer exenciones de las cuotas diocesanas completas requeridas dentro del límite establecido por la Convención General. Cualquier diócesis puede apelar al Consejo Ejecutivo para pedir una exención del pago requerido, en su totalidad o en parte, sobre la base de dificultades económicas, un plan establecido para trabajar hacia el pago completo, o por otras razones, según lo acordado con el Consejo Ejecutivo. A partir del 10 de enero de 2019, si no se liquida el pago completo o no se pide una exención, la diócesis no será elegible para recibir subvenciones ni préstamos de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera a menos que sea aprobado por el Consejo Ejecutivo.

h.-g. El Consejo tendrá la facultad de disponer de todas las partidas de dinero incluidas en el Presupuesto y en los Presupuestos estimativos aprobados por la Convención General, dependiendo de las restricciones que pudiesen ser impuestas por la Convención General, incluidas, sin limitación, las prioridades estipuladas en la Sección 6.b de este Canon. También tendrá la facultad de emprender otros trabajos contemplados en el presupuesto aprobado por la Convención General, o cualquier otro trabajo bajo la jurisdicción del Consejo, cuya necesidad hubiese surgido después de acto de la Convención General y que a juicio del Consejo esté garantizado por sus ingresos.

i-h. Con respecto al Presupuesto para la Iglesia Episcopal, el Consejo Ejecutivo tendrá el poder para considerar y votar para hacer los ajustes, o adiciones, que se consideren necesarios o convenientes, y qué, a su juicio, se justifiquen, de los fondos disponibles y el ingreso con sujeción a las restricciones que pudiera imponer la Convención General. Asimismo, deberá tener la facultad de aprobar otras iniciativas propuestas por el Presidente o por otros medios consideradas por el Consejo en consulta con el Presidente del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, entre las reuniones de la Convención General, mientras el Consejo las estime prudentes y los ingresos de la Iglesia sean adecuados para apoyarlas.

j-i. Cada Diócesis deberá reportar anualmente al Consejo Ejecutivo la información financiera y de cualquier otra naturaleza pertinente al estado de la Iglesia en la Diócesis según sea requerida en un formulario autorizado por el Consejo Ejecutivo.

k-j. Cada diócesis informará anualmente al Consejo Ejecutivo el nombre y dirección de toda congregación nueva y de toda congregación que sea clausurada o retirada por cualquiera de los siguientes motivos:

1. disolución de la congregación;
2. destitución de la congregación a otra diócesis debido a cesión o retrocesión del territorio geográfico en el cual se encuentra la congregación, de conformidad con los Artículos V.6 o VI.2 de la Constitución;
3. traslado de la congregación a un domicilio físico nuevo, identificando el lugar o domicilio del cual se ha retirado la congregación y el nuevo lugar o domicilio; y
4. integración de la congregación dentro de una o más congregaciones, en cuyo caso la Diócesis deberá incluir en su informe el nombre de todas las congregaciones que hayan participado en la integración y el lugar físico y domicilio en donde se localizarán las congregaciones combinadas.

Canon I.5.5

Sec. 5

5. Los gastos de los Archivos de la Iglesia Episcopal ~~se dividirán serán incluidos en~~ entre la Convención General ~~en el presupuesto de la Iglesia Episcopal y el Consejo Ejecutivo.~~

Canon I.9.10

Sec. 10

El Sínodo de una Provincia podrá reemplazar al Consejo Ejecutivo, con su consentimiento y por el tiempo que éste disponga, en la administración de cualquier trabajo dentro de la Provincia. Si la Provincia proporciona los fondos para dicho trabajo, las Diócesis constituyentes entonces miembros y contribuyentes de dicha Provincia, recibirán el crédito proporcional en las cuotas que les hayan sido asignadas para respaldar el Programa de la Iglesia, siempre que el monto total de dichos créditos no exceda la suma asignada en el presupuesto por el Consejo Ejecutivo para el mantenimiento del trabajo así asumido.

REGLAS PARLAMENTARIAS

Reglas Parlamentarias de la Cámara de Obispos

Nota: Según la Regla Parlamentaria V.O.2 de la Cámara de Obispos, dichos reglamentos sólo pueden ser modificados por la Cámara de Obispos, no por la Convención General. El Grupo de Trabajo, y los Obispos que lo integran, recomiendan que la Cámara de Obispos modifique su Regla Parlamentaria V.D.d como sigue.

Regla Parlamentaria V.D.d. de la Cámara de Obispos

d. Antes de la consideración final por la Cámara, el Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas (PB&F) deberá haber sido informado por el Comité que considere cualquier acto propuesto, el cual, si es adoptada por la Convención General, requeriría una asignación de fondos y PB&F deberá haber reconocido el recibo de tal información por endoso en el informe del comité o a través de otros medios apropiados. La aplicación de cualquiera de esas resoluciones estará sujeta a los fondos disponibles en el presupuesto.

Regla Parlamentaria VIII.I de la Cámara de Obispos

I. Siempre que la Cámara adopte alguna determinación conforme al artículo I.2 de la Constitución, respecto de que algún Obispo que haya renunciado conserve o no un escaño y voto en la Cámara, se aplicarán y se entenderán los siguientes términos de dicha cláusula de la Constitución:

1. “edad avanzada” significará al menos 62 años de edad;
2. “debilidad corporal” significará por una parte un estado por el cual la persona califica para optar a los beneficios de retiro por incapacidad del Church Pension Fund o de la Administración del Seguro Social [de EE. UU.] o un impedimento físico o mental con respecto al cual un médico o psiquiatra (aprobado por el Obispo Presidente) haya declarado que probablemente resultaría en que el Obispo califique para los beneficios de retiro por incapacidad si continúa en el ministerio episcopal activo;
3. “cargo creado por la Convención General” significará un ministerio fundado por el ~~Presupuesto de la Convención General~~ *presupuesto de la Iglesia Episcopal* y aprobado por el Obispo Presidente; y
4. “estrategia de la misión” significará una estrategia que permitiría la elección de un miembro autóctono del clero de una diócesis no doméstica como Obispo o que permitiría a alguna diócesis implementar una nueva estrategia de misiones según lo determine el Obispo Presidente, o que permitiría la transición en el liderazgo episcopal después de que un Obispo Diocesano o Sufragáneo haya servido diez o más años en uno o en los dos ministerios.

Reglas Parlamentarias de la Cámara de Diputados

Nota: De acuerdo con el artículo XIX.A de la Cámara de Diputados, estas Reglas Parlamentarias sólo pueden ser modificadas por la Cámara de Diputados, no por la Convención General. El Grupo de Trabajo, y los Obispos que lo integran, recomiendan que la Cámara de Obispos modifique sus Reglas Parlamentarias VI.C.3.v.a y IX.A.1.ii.a.1 como sigue.

Regla Parlamentaria VI.C.3.v.a de la Cámara de Diputados

3. Incorporación de Elementos en el Calendario de Consentimiento. Todos los Informes de Comité sobre Resoluciones u otros asuntos se colocarán automáticamente en el Calendario de Consentimiento a menos que:

- i. el comité vote excluirlos del Calendario de Consentimiento;
- ii. sea eliminado de conformidad con estas Reglas;
- iii. las Reglas Parlamentarias, las Reglas Parlamentarias Conjuntas, los Cánones o la Constitución dispongan un procedimiento diferente para la consideración del punto;
- iv. el punto fue establecido por Orden Especial de Actividades; o,
- v. el punto es una de las siguientes cosas:
 - a. un informe del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas;
 - ~~b.~~ a. una elección;
 - ~~c.~~ b. una Resolución de privilegio o de cortesía;
 - ~~d.~~ c. la confirmación de la elección del Obispo Presidente.

Regla Parlamentaria IX.A.1.ii.a.1 de la Cámara de Diputados

A. Reglas Generales sobre Otros Comités

1. Nombramiento y Formación

i. El Presidente podrá formar otros Comités para las labores de la Cámara de Diputados en la Convención General a más tardar 90 días antes del primer día legislativo de la Convención General, con la salvedad que los Comités de Conferencia se formarán durante la Convención General según sean necesarios.

ii. Los Comités pueden incluir los siguientes y otros que el Presidente designe:

a. Revisión de Resoluciones

1. El Comité de Revisión de Resoluciones revisará todas las Resoluciones presentadas antes de la Convención General para revisar que sean compatibles con el sistema de gobierno de esta Iglesia, que están en la forma requerida por los Cánones y para evaluar si tienen implicaciones económicas.

Reglamento Parlamentario Conjunto

De conformidad con la Regla Parlamentaria Conjunta X.25, el Grupo de Trabajo recomienda que se modifique el Reglamento Parlamentario Conjunto de la siguiente manera.

Regla Parlamentaria Conjunta II.10:

II: Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas

10.

a. Habrá un Comité Permanente Conjunto de Programa, Presupuesto y Finanzas, constituido por 27 personas que sean miembros de la Convención General (un Obispo y dos miembros de la Cámara de Diputados, Laicos o Clericales, de cada Provincia), quienes serán nombrados a más tardar el decimoquinto día de diciembre que sigue a cada Reunión ordinaria de la Convención General; los

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Obispos deberán ser nombrados por el Obispo Presidente, los Diputados por el Presidente de la Cámara de Diputados.

El Secretario de la Convención General y el Tesorero de la Convención General y el Director Ejecutivo de Finanzas del Consejo Ejecutivo serán miembros *ex officio*, sin voto.

El Comité Permanente Conjunto puede nombrar a asesores, de vez en cuando, en la medida que sus fondos lo permitan, para ayudar al Comité Permanente Conjunto con su trabajo.

b. Organización. El Comité Permanente Conjunto elegirá a su Presidente y a aquellos otros directivos que pudieran ser necesarios de entre sus miembros.

El Comité Permanente Conjunto se organizará en Secciones, que deberán corresponder con las principales subdivisiones del Presupuesto, así como las Secciones de Fondos y Presentación; el tamaño y composición de las Secciones será determinado por el Comité Permanente Conjunto.

El Presidente de cada Sección será elegido por el Comité Permanente Conjunto; las distintas Secciones elegirán a sus propios Secretarios de entre sus miembros.

El Comité Permanente Conjunto puede remitir a una Sección cualquiera de los deberes impuestos sobre él por esta regla; *disponiéndose, sin embargo*, que la acción final sobre Presupuesto sólo sea tomada por el Comité en pleno, ya sea en reunión convocada o por un voto por correo.

c. Durante el interin entre las Reuniones regulares de la Convención General el Comité Permanente Conjunto actuará en capacidad de asesor de los funcionarios de la Convención General y el Consejo Ejecutivo, celebrando aquellas reuniones que puedan considerarse necesarias para el propósito.

Las reuniones del Comité Permanente Conjunto serán convocadas por el Presidente, o a solicitud de cinco miembros del mismo.

Con respecto al Presupuesto para la Iglesia Episcopal, el Comité Permanente Conjunto tendrá el poder para considerar, y bien sea por voto por correo, o en reunión convocada, hacer los ajustes, o adiciones, que se consideren necesarios o convenientes, y qué, a su juicio, justifiquen los fondos disponibles y el ingreso previsto; y tendrá igualmente el poder para ajustar las alícuotas anuales de las Diócesis dentro del límite establecido por la Convención General.

Con respecto al Programa General de la Iglesia, el Comité Permanente Conjunto debe:

- i. Reunirse y consultar con el Consejo Ejecutivo, o su Comité de Administración y Finanzas, sobre los ajustes a las prioridades del programa, y los recursos alternos generadores de ingresos;

ii. Recibir del Consejo Ejecutivo, no menos de cuatro meses antes de la reunión de la Convención General, el Programa General de la Iglesia propuesto para el próximo trienio, incluyendo un Presupuesto detallado propuesto para el año siguiente al de esa Convención;

iii. Reunirse en los lugares que disponga con antelación adecuada a la siguiente Convención General para acelerar su trabajo;

iv. Llevar a cabo audiencias sobre Programa y Presupuesto que se propongan; y

v. Considerar aquellos Programas y Presupuestos propuestos e informar de ello a la próxima Convención General subsiguiente.

d. A más tardar el tercer día previo a que se levante cada reunión ordinaria de la Convención General, el Comité Permanente Conjunto informará a una Sesión Conjunta, de conformidad con los Cánones, un Presupuesto preliminar para la Iglesia Episcopal para el siguiente periodo de la Convención, con sujeción a la aprobación de dichos Presupuestos, con sujeción también al aumento, reducción, o eliminación de partidas, sobre la base de audiencias abiertas realizadas durante la Convención General y por acto simultáneo subsiguiente de la Cámara de Diputados y la Cámara de Obispos.

Regla Parlamentaria Conjunta IV.14

IV: Proyectos Suplementarios de Dinero

14. Después de la adopción del Presupuesto para la Iglesia Episcopal, toda resolución que requiera el gasto de dinero (o que contenga financiamiento implícito) quedará sin financiamiento.

Se asignará una nueva numeración a las secciones subsecuentes V a X.

Regla Parlamentaria Conjunta VII.21

VII.21.

a. El Comité Permanente Conjunto de Nominaciones, a través de la Oficina del Secretario de la Convención General, garantizará la verificación de antecedentes de sus nominados y cualesquiera otros nominados para Secretario de la Convención General, Tesorero de la Convención General, Presidente de la Cámara de Diputados, Vicepresidente de la Cámara de Diputados, Consejo Ejecutivo

y Fideicomisario de The Church Pension Fund. Estas verificaciones de antecedentes abarcarán los registros de antecedentes penales y los registros de delincuentes sexuales en cualquier estado donde haya residido un candidato propuesto durante los siete (7) años anteriores, cualquier organismo otorgante de licencia profesional con jurisdicción sobre el estado profesional de un candidato y cualquier violación estatal o federal de leyes de valores y banca. Las verificaciones de registros de nominados propuestos desde fuera de los Estados Unidos abarcarán la misma información de autoridades comparables en el lugar de residencia principal del candidato propuesto.

b. La verificación de antecedentes requerida se hará antes de aceptar una nominación propuesta.

c. Los resultados de la verificación de antecedentes serán revisados por la Oficina del Secretario de la Convención General. Si esa Oficina, después de consultar con el Director Jurídico, determina que los resultados deberían impedir que una persona ocupe el cargo en cuestión, la Oficina divulgará la determinación al candidato propuesto y remitirá esa determinación, pero no los resultados de la verificación de antecedentes, a la autoridad nominadora. La información de verificación de antecedentes no se divulgará más allá de la Oficina del Secretario de la Convención General, el Director Jurídico y los candidatos propuestos que soliciten su propia información. El costo de las verificaciones de antecedentes en virtud de esta regla estará cubierto por el presupuesto de la *Convención General de la Iglesia Episcopal*.

EXPLICACIÓN

Canon I.1.2.m

Si se aprueba la eliminación del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, estas actualizaciones del Canon I.1.2.m proporcionan una útil redundancia, o recordatorio, a la Comisión Permanente, junto con el actual Canon I.1.2.k.3

Canon I.1.2.o

El Grupo de Trabajo propone eliminar este canon aquí y trasladarlo, con pequeñas modificaciones, a un nuevo Canon I.4.5. Esta subsección se añadió a los cánones en 2018. Fue propuesta por la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones con la siguiente explicación: “Este cambio permite que los grupos de trabajo se creen y comiencen antes de la primera reunión del Consejo Ejecutivo, lo que les permite tener más tiempo durante el trienio para hacer su trabajo”. Dado que la subsección pide que los Presidentes revisen todas las resoluciones de la Convención General que pidan “estudio o medidas adicionales”, y que recomienden al Consejo

Ejecutivo los organismos que considere necesarios para llevar a cabo el trabajo; y que el Consejo Ejecutivo actúe en función de dichas recomendaciones, incluida la provisión de fondos, tiene más sentido que esta disposición se encuentre en el Canon I.4. que es el relacionado con el Consejo Ejecutivo.

Canon I.1.8

Estas enmiendas implementan un título genérico y uniforme para el presupuesto trienal de la Iglesia, “El presupuesto de la Iglesia Episcopal”, y requieren que las diócesis paguen sus alícuotas, no todas el 1 de enero de cada año, sino según el calendario (actualmente mensual) que establezca el Consejo Ejecutivo.

Canon I.1.9

Estas enmiendas (i) declaran que el préstamo del Tesorero es en nombre del Consejo Ejecutivo, el órgano de gobierno con autoridad entre las Convenciones Generales; (ii) conforman el título del presupuesto como se explica anteriormente en el Canon I.1.8; y (iii) aclaran que cualquier préstamo requiere la aprobación del Consejo Ejecutivo, del cual el Obispo Presidente, según el Canon I.4.2.a, es el Presidente y principal funcionario ejecutivo.

Canon I.1.11

Las enmiendas que propone el Grupo de Trabajo al Canon I.4.6 dejan claro que el Consejo Ejecutivo tendría la única autoridad para proponer el presupuesto trienal a la Convención General. En consecuencia, no sería necesario que el Tesorero propusiera también el mismo presupuesto. (Téngase en cuenta que se deberá cambiar la numeración de las tres secciones restantes del Canon I.1.11).

Canon I.1.13

Esta enmienda ajusta el título del presupuesto trienal como se ha indicado anteriormente en el canon I.1.8. También elimina una referencia obsoleta al presupuesto de “Gastos”.

Canon I.2.6

Estas enmiendas ajustan el canon I.2.6 a las otras enmiendas canónicas propuestas por el Grupo de Trabajo que establecen que el Consejo Ejecutivo es el órgano de gobierno de la Iglesia que presenta un proyecto de presupuesto trienal a la Convención General, y hacen referencia a ese canon.

Canon I.2.8

En consonancia con las enmiendas propuestas anteriormente, y arriba señaladas, este cambio elimina la referencia a la Comisión Permanente Conjunta sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.

Canon I.4.3

Esta enmienda concuerda con la recomendación del Grupo de Trabajo de transferir todas las responsabilidades del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas al Consejo Ejecutivo, eliminando así la necesidad de dicho Comité Permanente Conjunto.

Canon I.4.4

Como se explicó en relación con la eliminación del canon I.1.2.o, dado que este canon pide a los Presidentes que recomienden al Consejo Ejecutivo la creación de diversos organismos para llevar a cabo los trabajos especificados por la Convención General, y que el Consejo Ejecutivo asigne los fondos para dichos trabajos, tiene más sentido incluir esta disposición en el canon sobre el Consejo Ejecutivo que en el canon sobre la Convención General. El texto de la subsección “o” fue trasladado en su totalidad con el único cambio de remplazar “Obispo Presidente” por “Presidente” y “Presidente de la Cámara de Diputados” por “Vicepresidente”, los cargos que tienen en sus funciones del Consejo Ejecutivo.

Cánones I.4.6.a, c, i

Estas enmiendas aplican además la recomendación del Grupo de Trabajo de que el Consejo Ejecutivo presente el proyecto de presupuesto trienal a la Convención General; concretamente al Secretario de la Convención General. Los cambios también eliminan una subsección redundante que exigía que el Tesorero presentara también el proyecto de presupuesto, y aclara que el presupuesto funciona por año civil. Las enmiendas eliminan la actual subsección c; durante muchos años, una vez publicado el proyecto de presupuesto se ha distribuido a toda la Iglesia, lo que hace innecesario ordenar al Consejo Ejecutivo que lo envíe a todos los obispos y provincias. Por último, debería eliminarse la mención en la subsección (i) del Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas.

Canon I.5.5

El Grupo de Trabajo llegó a la conclusión de que el concepto de compartir los gastos de los Archivos entre la Convención General y el Consejo Ejecutivo es obsoleto. El presupuesto trienal prevé una asignación para los Archivos, y el canon no necesita mencionar ningún reparto de gastos, ya que no hay diferencia entre el “presupuesto del Consejo Ejecutivo” y el “presupuesto de la Convención

General”. La recomendación del Grupo de Trabajo es utilizar el término de presupuesto de la Iglesia Episcopal en todos los cánones y los Reglamentos Parlamentarios.

Canon I.9.10

Este canon fue adoptado en 1928 y ha sido poco utilizado, según la Constitución Comentada y Actualización de los Cánones (White & Dykman). Una Provincia que pretendiera hacerse cargo de la ejecución de un programa financiado por la Convención General podría proponerle un plan al Consejo Ejecutivo para tal fin, mismo que podría tomar medidas para apoyar la solicitud, caso por caso y con pleno acceso a los hechos. El Grupo de Trabajo cree que este canon ya no es necesario y además parece arcano.

Regla Parlamentaria V.D.d. de la Cámara de Obispos

Con la propuesta del Grupo de Trabajo de eliminar el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y con la aclaración de la función del Consejo Ejecutivo de finalizar el presupuesto después de la Convención General, esta Regla Parlamentaria deja de ser necesaria.

Regla Parlamentaria VIII.I de la Cámara de Obispos

Esta enmienda implementa un título genérico y uniforme para el presupuesto trienal de la Iglesia, “El Presupuesto de la Iglesia Episcopal”.

Regla Parlamentaria VI.C.3.v.a de la Cámara de Diputados

Con la propuesta del Grupo de Trabajo de eliminar el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y con la aclaración de la función del Consejo Ejecutivo de finalizar el presupuesto después de la Convención General, esta Regla Parlamentaria de la Cámara de Diputados deja de ser necesaria.

Regla Parlamentaria IX.A.1.ii.a.1 de la Cámara de Diputados

Esta tarea de “impacto presupuestario” el Comité de Revisión de Resoluciones ya no será necesaria con la estructura y la secuencia de las recomendaciones del Grupo de Trabajo.

Regla Parlamentaria Conjunta II.10

Con la propuesta del Grupo de Trabajo de eliminar el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas, y con la aclaración de la función del Consejo Ejecutivo de finalizar el presupuesto después de la Convención General, esta Regla Parlamentaria Conjunta deja de ser

necesaria. (Obsérvese que la eliminación de esta Regla Parlamentaria Conjunta obligará a cambiar la numeración de las Reglas Parlamentarias Conjuntas siguientes).

Regla Parlamentaria Conjunta IV.14

El Grupo de Trabajo propone cambiar el proceso de elaboración del presupuesto trienal de la Iglesia Episcopal para que, después de la Convención General, un comité presupuestario del Consejo Ejecutivo revise todas las resoluciones adoptadas por la Convención General, especialmente las que tienen implicaciones presupuestarias y las que establecen las prioridades de la Iglesia, y haga recomendaciones al Consejo Ejecutivo para que se actualice adecuadamente el presupuesto que haya adoptado la Convención General. Por lo tanto, dejaría de suceder que las resoluciones adoptadas después de la aprobación del presupuesto trienal no se financiaran nunca. De hecho, tales resoluciones podrían ser financiadas por el Consejo Ejecutivo después de que este completara su revisión de todas las resoluciones adoptadas después de la Convención General, para ver si deben ser financiadas por el presupuesto trienal finalizado por el Consejo Ejecutivo.

Regla Parlamentaria Conjunta VII.21

Esta es otra enmienda para que el título del presupuesto sea el de presupuesto de “la Iglesia Episcopal”.

Materiales complementarios

Índice:

Apéndice I - El Proceso Presupuestario Actual y sus Desventajas

Apéndice I

El proceso presupuestario actual y sus desventajas

El proceso actual

El Programa, Presupuesto y Finanzas (PB&F) se establece en el Reglamento Parlamentario Conjunto II.10 (página 346 de la publicación Constitución, Cánones y Reglas de Orden), con una representación de 27 obispos y diputados designados por los presidentes. El apoyo adicional del personal de DFMS aumenta la cantidad de asistentes a la reunión para un total de 35 a 40.

Normalmente, el PB&F ha celebrado dos reuniones plenarias presenciales, que necesariamente suponen un gran gasto. La primera reunión, que suele celebrarse en otoño antes de la Convención General, tiene como objetivo principal instruir a sus miembros (muchos de los cuales son nuevos e inexpertos) sobre los deberes canónicos del organismo, el proceso presupuestario y el presupuesto trienal vigente. En la segunda reunión previa a la Convención (normalmente en febrero), el PB&F recibe oficialmente el proyecto de presupuesto del Consejo Ejecutivo [véase el canon I.4.6(a)] y comienza el difícil proceso de entender el presupuesto en detalle. A lo largo del trienio, uno o más funcionarios del PB&F han asistido habitualmente a la mayoría de las reuniones del Consejo Ejecutivo, trabajando principalmente con el Comité de Finanzas de dicho Consejo.

Durante la Convención General, el PB&F sigue reuniéndose y revisando el presupuesto preliminar. Se celebran audiencias abiertas en las que los ciudadanos pueden plantear peticiones o preocupaciones especiales. Además, el PB&F invita con frecuencia a personas concretas para que se dirijan al Comité o a un subcomité. El Reglamento Parlamentario Conjunto exige que el presupuesto preliminar definitivo se presente en una sesión conjunta a más tardar el tercer día antes de la clausura. Para facilitar la traducción y el formato, el proyecto de presupuesto definitivo debe estar terminado de 24 a 48 horas antes de la sesión conjunta. Las respectivas Cámaras votan entonces sobre el presupuesto.

Desventajas del proceso actual

El grupo de trabajo ve importantes desventajas en el proceso actual. Lo más significativo es el requisito de aprobar un presupuesto antes de que se hayan establecido todas las prioridades de la Convención General. Para que haya tiempo suficiente para la presentación formal del presupuesto, seguida del debate y votación sobre el presupuesto de cada cámara, una a la vez, el trabajo de PB&F termina cuatro o cinco días antes de que finalice la Convención General, que es el período en que la mayoría de las resoluciones salen de los comités y se envían al pleno de cada cámara, de una en una, para su debate y votación. Así, el presupuesto quizás no incluya las

verdaderas prioridades de la Convención General.

Otra desventaja importante es la pronunciada curva de aprendizaje que requieren los miembros del PB&F. En un periodo relativamente corto, deben entender el amplio y complejo presupuesto trienal, junto con los amplios y detallados conocimientos previos necesarios para entender cómo y por qué el Consejo Ejecutivo ha incluido cada partida en el presupuesto preliminar. Además, el personal de la Iglesia, después de haber trabajado durante todo el trienio para ayudar a los miembros del Consejo Ejecutivo a entender las partidas con suficiente detalle para tomar las decisiones adecuadas, debe ahora intentar hacer lo mismo de nuevo con los miembros del PB&F en un plazo mucho más corto.

La Iglesia ha estado pidiendo lo imposible. En el tiempo disponible, los miembros del PB&F no pueden obtener la misma cantidad de conocimientos presupuestarios que los miembros del comité de finanzas del Consejo Ejecutivo.

El proceso actual es un uso ineficaz, incluso derrochador, de los recursos económicos y de personal que quizás no refleje las prioridades de la Convención General. Tras una cuidadosa reflexión y en consulta con los anteriores presidentes y miembros del PB&F, así como con el personal, el Grupo de Trabajo cree que un órgano más pequeño, con los recursos adecuados, sería más productivo y decisivo. Y tras una reflexión adicional, el Grupo de Trabajo cree que continuar con el proceso de dos comités en sí mismo es insostenible.

GRUPO DE TRABAJO DE REDES DE EDUCACIÓN TEOLÓGICA

Miembros

Sra. Sarah Stonesifer Boylan, <i>Presidenta</i>	Washington, III	2021
El Rvmo. David M. Reed, <i>Vicepresidente</i>	West Texas, VII	2021
La Rvma. Lucinda Ashby	El Camino Real, VIII	2021
El Muy Rvdo. Don Compier	Kansas, VII	2021
Sra. Amy Cook	California, VIII	2021
La Rvda. Maureen-Elizabeth Hagen	Oregon, VIII	2021
Sra. Rebecca Hall	Texas, VII	2021
Sra. Karen Meridith	Tennessee, IV	2021
La Rvda. Dra. Altagracia Perez-Bullard	New York, II	2021
El Rvdo. Kit Wang	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

2018-A022 Crear una Red de Colaboración para Formación

Se resuelve, Que la 79ª Convención General autorice un Grupo de Trabajo de Redes de Educación Teológica con miembros designados por los Presidentes compuesta por cuatro laicos, un sacerdote, un diácono y un obispo que representan la diversidad cultural y teológica de la Iglesia, para servir como un centro de referencia de redes e información para el discernimiento, el desarrollo y la diseminación de la educación teológica y los recursos de formación para líderes laicos y clérigos en pequeñas congregaciones; y sea más

Se resuelve, Que el Grupo de trabajo de redes de educación teológica recopile, reúna, evalúe y divulgue a las diócesis y congregaciones los recursos que se ofrecen actualmente en la Iglesia Episcopal para el entrenamiento de comisiones ministeriales y de discernimiento para enfocarse en la educación, capacitación y formación de líderes que sirven en pequeñas congregaciones con un énfasis especial en vías alternativas de educación teológica; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo de Redes de Educación Teológica trabaje con la Cámara de Obispos, a través de agencias como el Colegio de Obispos, y con la oficina del Obispo Presidente y las diócesis para recopilar, difundir y alentar el uso de recursos y mejores prácticas para identificar, educar y formar clérigos y líderes laicos de pequeñas congregaciones; y sea más

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo de Redes de Educación Teológica presente al Comité Permanente Conjunto del Consejo Ejecutivo sobre Ministerio Local y Misión un informe trimestral por escrito de sus actividades y complete su trabajo para la 80ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de \$60,000 dólares para la implementación de esta resolución.

Resumen del Trabajo

Resumen Ejecutivo

El Grupo de Trabajo se enfrentó a una petición con tres vertientes dentro del mandato. Al abordar estas resoluciones se hizo necesario priorizar y racionalizar lo que realmente era posible de acuerdo con la creación de redes y la información durante el plazo de tres años disponible para completar el trabajo. El Grupo de Trabajo, colectivamente, abordó la necesidad de diferenciar nuestro trabajo de la labor del Grupo de Trabajo sobre Formación y Ministerio de los Bautizados, que se reunió con mandatos que a veces se perciben como superpuestos.

Dado que hay muchos seminarios, universidades, diócesis y otras entidades que ofrecen oportunidades de formación para la ordenación, quedó claro que documentar la información disponible actualmente relacionada con los programas y las vías de formación ocuparía la mayor parte del trienio. Los distintos tipos de ofertas (de discernimiento, para líderes laicos o de ordenación varían según las regiones. En general, los programas de formación alternativos abordan las necesidades locales de los líderes ministeriales, creando un enfoque en las circunstancias particulares que obran en esa en esa área de apoyo. Hay una falta de polinización cruzada, y simplemente, de datos sobre lo que ofrece cada programa y cómo están formando a sus futuros líderes ordenados. Por lo tanto, crear redes de educación teológica y recopilar información se convirtió en el principal objetivo del trabajo del Grupo de Trabajo.

El Grupo de Trabajo dedicó varios meses a determinar los puntos de información más importantes que debían reunirse, así como la forma de hacerlo. Empezando por las habilidades de investigación y creación de redes del Grupo de Trabajo, las categorías quedaron claras: Seminarios episcopales, seminarios no episcopales con año anglicano, programas de formación alternativos, programas de la Colaboración Iona y competencias.

La información de los programas y las iniciativas de estas categorías se introdujeron en una hoja de cálculo que se organizó en función de la siguiente clasificación: nombre, lugar, organización patrocinadora, información de contacto, enfoque de la capacitación, sitio web, costo, descripción y otros detalles pertinentes. El Grupo de Trabajo hizo una revisión preliminar de todos los sitios web diocesanos para obtener información sobre posibles programas de formación oficiales. Tras esta revisión inicial, el Grupo de Trabajo pidió a los contactos diocesanos que editaran y aportaran sus comentarios sobre su propia información, así como sobre cualquier otra que no se hubiera incluido. La última ronda de peticiones se dirigió a los obispos diocesanos y los canónigos al ordinario.

Solicitud de Encuesta

Se envió la solicitud de revisión, en inglés y en español, a los contactos de los programas de formación que habían encontrado los miembros del Grupo de Trabajo inicial. En junio de 2020, la Oficina de la Convención General envió una encuesta que estuvo abierta durante aproximadamente cinco semanas para solicitar opiniones y corregir detalles. Esta se envió a un grupo específico de 122 coordinadores de programas de formación, con la solicitud de proporcionar mejores puntos de vista y detalles de los programas y recursos. Como seguimiento, se pidió a los obispos diocesanos y a los canónigos de lo ordinario que revisaran la información y/o remitieran la solicitud de encuesta al encuestado correspondiente. De esas solicitudes, el grupo de trabajo recibió 38 respuestas de la encuesta de la Oficina de la Convención General y el grupo hizo un seguimiento con solicitudes personales posteriormente.

Resultados de la Encuesta

Panorama general de los seminarios episcopales, los seminarios no episcopales con año anglicano, los programas de formación alternativos, los programas de la Colaboración Iona y la información documentada sobre las competencias de más de 116 programas.

Las hojas de datos incluyen toda la información posible sobre los programas que se encuentran fuera del territorio continental de Estados Unidos.

El conjunto de datos completo se encuentra en este enlace: http://bit.ly/TF_Education

Observaciones

Las solicitudes de encuestas y la recopilación de información se realizaron durante los primeros seis meses de la pandemia de COVID-19. En el momento de redactar este informe, en enero de 2021, aún no se conocen plenamente las repercusiones a largo plazo del COVID-19 en los programas e iniciativas de formación profesional. El cambio a corto plazo ha proporcionado oportunidades para aprender y vivenciar la comunidad y la pedagogía a través de los sistemas en línea. La experimentación que se está llevando a cabo en algunos programas ha insuflado nueva vida a la formación profesional para estudiantes e instructores. Algunos programas han decidido esperar hasta que se puedan reanudar las reuniones presenciales más “normales”. El temor es que, al igual que el ministerio basado en la comunidad, ¿cómo sobrevivirán las vías de educación tradicionales y alternativas si no son flexibles a las comunidades en línea y a otras formas de reunión?

El grupo de trabajo llegó a comprender la necesidad más consistente de explorar la polinización cruzada entre estudiantes, instructores y plataformas. Entendiendo que cada programa es particular para el contexto de su propia comunidad, ¿cuáles son los puntos comunes y las coincidencias que pueden desarrollarse para crear programas de ordenación más fuertes que promuevan la construcción de la comunidad y el desarrollo de habilidades? Con la abundancia de experiencia y de profesores formados dentro de los programas locales de formación, existe la posibilidad de tomar a los mejores profesores y formadores y ampliar su impacto y disminuir la carga dentro de los programas más pequeños y menos capacitados.

En toda la Iglesia se utilizan mucho los programas como CALL del Seminario Teológico del Pacífico, y la Iona Collaborative, con sede en el Seminario del Suroeste. Al confiar en estas ofertas y planes de estudio adaptables, se establece la pista principal de las clases y los focos de atención a esos programas y profesores vetados, lo que permite a las escuelas de formación locales dar forma al aprendizaje contextual basado en las necesidades e iniciativas regionales.

Con el aumento de los programas locales de formación alternativa, somos conscientes de que los estándares y la intensidad de las formaciones ofrecidas varían. En 2020, la Junta General de Capellanes Examinadores leyó 44 exámenes de candidatos designados desde programas locales o alternativos. Esta estadística de 2020 es la primera que aparece con esta opción de preparación. En años anteriores, la Junta General de Capellanes Examinadores sólo incluía “Sin seminario episcopal/anglicano”. En 2019, 52 exámenes entraron en esta categoría, un aumento de 2 respecto al año anterior. En los exámenes de 2017, 38 candidatos se encontraban bajo la denominación de “Sin

Seminario”. Este número constante, mientras que otros seminarios disminuyeron, indica el creciente uso de opciones de programas de formación locales y alternativos. Como ocurre con todas estas estadísticas de la Junta General de Capellanes Examinadores, estos informes no incluyen a los ordenados cuyas diócesis no exigen los GOE. Más allá de los GOE, no hay normas acordadas en toda la iglesia para los programas de formación para la ordenación.

En última instancia, ¿la eficacia de los programas de formación se traduce en una base de liderazgo ordenado más diversa que refleja las necesidades de la región? ¿O bien ofrece continuamente las mismas experiencias educativas y formativas al mismo grupo que está actualmente dentro de los ministerios ordenados? ¿Cómo cambian con precisión los procesos de discernimiento parroquial y diocesano para elevar a una población más amplia al discernimiento y luego a los programas de ordenación, ya sean tradicionales o alternativos?

Resoluciones Propuestas

A085 Creación de un Centro Digital de Recursos para la Formación (en inglés, español y francés)

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General encargue al Consejo Ejecutivo que ponga en práctica las recomendaciones del Grupo de Trabajo sobre Formación y Ministerio de los Bautizados y del Grupo de Trabajo de Redes Teológicas con el fin de desarrollar un plan para un centro digital sostenible a través del cual los episcopales puedan acceder a los recursos de formación para las vocaciones laicas y ordenadas; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo presente un informe con el plan (que incluya la estructura, el contenido, la dotación de personal, el calendario y el presupuesto recomendados) a la 81ª Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$30,000 dólares para desarrollar este plan durante el próximo trienio.

EXPLICACIÓN

El Grupo de Trabajo sobre Formación y Ministerio de los Bautizados y el Grupo de Trabajo de Redes Teológicas son soluciones a corto plazo para un trabajo que debe ser continuo a nivel confesional. Este centro virtual proporcionaría recursos comprobados para que los líderes los adapten a sus contextos. La selección por parte de expertos en la materia ofrece la oportunidad de elevar las voces

de toda la Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana. Dada la variedad de las necesidades situacionales, dar a los líderes un lugar para empezar les pondrá en el camino correcto mientras exploran su propio discernimiento espiritual, ayudan a desarrollar el proceso de discernimiento de otros, o se preparan para la formación de ordenación.

Este centro virtual conectará a quienes buscan recursos de discernimiento con procesos de formación probados, materiales y redes para facilitar el desarrollo vocacional, sin que tengan que desarrollar herramientas por su cuenta. La elevación de los procesos de desarrollo de modelos ministeriales ejemplares y alternativos proporcionaría a los líderes una lista de recursos más amplia a la hora de nutrir a las comunidades religiosas para un futuro incierto.

Consulte la explicación de la resolución proporcionada por el Grupo de Trabajo sobre Formación y Ministerio de los Bautizados para obtener más información y detalles.

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA TEOLOGÍA DEL DINERO

Miembros

El Rvdo. Evan Garner, <i>Presidente</i>	Arkansas, VII	2021
El Rvmo. Kevin Brown, <i>Vicepresidente</i>	Delaware, III	2021
El Rvdo. Dr. Gawain de Leeuw	New York, II	2021
La Rvda. Candice Frazer	Alabama, IV	2021
La Rvma. Gayle Harris	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Gia Hayes-Martin	California, VIII	2021
Sr. W. B. McKeown	New York, II	2021
La Rvda. Mary Beth Mills-Curran	Massachusetts, I	2021
El Rvmo. Kirk Smith	Arizona, VIII	2021
Dr. Steven Horst	Texas, VII	2021
Sra. Celeste Ventura	El Camino Real, VIII	2021
Sr. Doug Walker	Florida, IV	2021
Sra. Erin Weber-Johnson	Minnesota, VI	2021
Sra. Pamela Wesley Gomez	Connecticut, I	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

El Rvdo. John Dwyer renunció en 2019

El Rvmo. Lawrence C. Provenzano, renunció en 2020

Agradecimientos

Dr. Amy Thayer

Mandato

2018-A061 Crear un Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero

Se resuelve, Que la 79ª Convención General pida al Obispo Presidente y a la Presidenta de la Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal que conformen un Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero de la Iglesia, constituido por cuatro (4) obispos, cinco (5) presbíteros o diáconos, y seis (6) laicos, que representen la diversidad de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se le pida al Grupo de Trabajo que use las escrituras, los recursos litúrgicos aprobados, otros textos teológicos y los actos previos de la Convención General para resumir las formas en que la Iglesia Episcopal entiende la teología del dinero y los recursos económicos en nuestra manera de dar, invertir y gastar; y asimismo

Se resuelve, con respecto a las creencias de inversión, que el Grupos de Trabajo debe examinar los siguientes elementos de inversión responsable congruentes con la fe y la misión de la Iglesia tal como la practican hoy muchos inversionistas institucionales en toda la Iglesia: aplicando pautas éticas en la selección y el manejo de las inversiones, el activismo de los accionistas y la inversión con fines de lograr resultados sociales y ambientales responsables, así como el rendimiento económico; y asimismo

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

Se resuelve, Que se ordene al Grupos de Trabajo que haga disponibles sus hallazgos y recomendaciones como un recurso para guiar e informar la política sobre donaciones, gastos e inversiones en la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de US\$30,000 para llevar a cabo esta resolución.

Resumen del Trabajo

Respecto a nuestro informe

En la 79ª Convención General, se creó nuestro grupo de trabajo y se le encargó que resumiera las formas en que la Iglesia Episcopal entiende la teología del dinero y explorara las formas en que los inversionistas institucionales de toda la Iglesia utilizan métodos particulares para la inversión responsable. Para llevar a cabo nuestro trabajo, nos reunimos mensualmente en Zoom a partir de abril de 2019 para un total de diecinueve reuniones virtuales más las reuniones de los subcomités. Entrevistamos a representantes de decenas de congregaciones, diócesis y otras instituciones de toda la Iglesia. Además, realizamos una encuesta sobre las actitudes y creencias de las personas acerca del dinero.

Encontramos varios temas que son comunes en toda la Iglesia: que la Iglesia tiene algo que decir sobre el uso del dinero; que la deuda es una preocupación cristiana; y que la naturaleza de las inversiones de la Iglesia es importante. También observamos la falta general de recursos teológicos disponibles para guiar a las congregaciones, diócesis y otros líderes de toda la Iglesia cuando toman decisiones sobre sus finanzas personales u organizacionales.

Como estructura para nuestro informe sobre la comprensión de la Iglesia de la teología del dinero, utilizamos el principal servicio de culto de la Iglesia, la Santa Eucaristía. Nuestra liturgia es, en el fondo, una expresión de la teología del don y del dador, de la bendición y de la abundancia. Se ha dicho que todas las declaraciones de la Iglesia son esencialmente teológicas. En efecto, si la Iglesia es el propio Cuerpo de Cristo manifestado en esta época, lo que decimos y hacemos como Iglesia refleja lo que decimos y hacemos y entendemos de Dios. Ofrecemos este informe como un reflejo de las enseñanzas de la Iglesia sobre el dinero del pasado y como una estructura para su trabajo continuo en esta área. En cada sección, planteamos algunas de las cuestiones teológicas que hemos encontrado en nuestro trabajo, y que recomendamos a la Iglesia para que las examine.

Palabra de Dios

Aclamación de apertura: definición de la Comunidad

Ya sea en persona o virtualmente, la comunidad cristiana se reúne litúrgicamente a través del llamado y la respuesta. En las palabras de la Aclamación de Apertura, nos definimos como los que nos hemos reunido para bendecir a Dios y proclamar la resurrección del Hijo de Dios. Como *ekklesia*, hemos sido llamados desde la comunidad más amplia debido a nuestra búsqueda del reino de Dios, el Reino que proclamamos como bendito “ahora y siempre”.

Esa búsqueda del Reino de Dios guía la forma en que consideramos el dinero. Nuestra teología del dinero influye en nuestras decisiones cotidianas, incluyendo la autoridad, la administración, la compensación y los beneficios, las inversiones de capital y a largo plazo, los presupuestos, las

donaciones de legado, la hospitalidad, nuestra vida en común, el uso de voluntarios y las expresiones de gratitud. Aunque seguimos viviendo en un mundo en el que la riqueza está alineada con el poder, hemos sido llamados a una comunidad de personas que buscan adorar a Jesús, el que por nosotros se hizo pobre, y no a Mammon. Incluso antes de identificar las formas que adoptarán nuestros ministerios, nos definimos como una comunidad que debe adoptar posturas claras y fieles, inspiradas por Dios, sobre los préstamos, el compartir, el diezmo, la inversión, la condonación de la deuda, la interdependencia, el materialismo y el consumismo.

Mientras nos reunimos, preguntamos...

- ¿Qué es Mammon?
- ¿De qué forma nuestro encuentro con el dinero, las finanzas y la economía anima e informa nuestra búsqueda del Reino de Dios?
- ¿Hasta qué punto acudimos a la iglesia en busca de un dios mejor que el dinero?

Canción de alabanza: reconocimiento de nuestro Creador

Durante el trienio, invitamos a personas representativas de toda la iglesia a completar una encuesta sobre su propia comprensión de la teología del dinero. Esta encuesta se tradujo a varios idiomas y se envió a través del Episcopal News Service con el fin de captar a la mayor parte de la Iglesia.

Recibimos más de seiscientas respuestas, de las que surgieron varios temas comunes. Uno de ellos era la clara creencia de que el dinero no pertenece a los humanos, sino a Dios. Los encuestados indicaron que, al igual que otros dones espirituales, Dios nos da el dinero como una herramienta para compartir mientras emprendemos la obra de Dios en el mundo. Esta es la creencia de la que surge la comprensión de la Iglesia de la teología del dinero. Como dijo uno de los encuestados:

Nuestra tradición cristiana sostiene que todos deberíamos tener el mismo acceso al dinero y a los recursos; que ser rico no confiere un estatus especial ni refleja el favor de Dios o la industria o la inteligencia; que Dios tiene una opción preferencial por los pobres; que vivimos en una cultura que demoniza a los pobres para apoyar un acceso extraordinariamente desigual e injusto a los recursos; y que nuestra tarea principal como Cuerpo de Cristo es visualizar y buscar el reino de Dios, en el que todos son alimentados y el amor suplanta al poder y a la riqueza como valores principales.

Al igual que el Gloria u otro canto de alabanza se canta al principio de nuestra liturgia eucarística para nombrar a quien ofrecemos nuestra alabanza, comenzamos nuestra teología del dinero con la creencia de que Dios es el dador de todos los buenos dones y que todas las cosas pertenecen a Dios.

Mientras alabamos a Dios, preguntamos...

- ¿De dónde creemos que viene nuestro dinero?
- ¿Cómo llegamos a poseerlo?
- ¿Qué clase de dios nos da dinero?

- ¿De qué tipo de fe dan testimonio nuestros hábitos de gasto, ahorro, trabajo y donación?
- ¿Qué creencias fundamentan nuestros hábitos económicos?

La colecta del día: una oportunidad teológica

En la liturgia, antes de la lectura de las lecciones bíblicas, el celebrante centra la atención de la congregación y da voz a las intenciones de la asamblea ofreciendo la Colecta del Día. Escrita para reflejar la observación litúrgica particular que se lleva a cabo, la Colecta suele reflejar uno o más de los temas contenidos en las lecciones. Como tal, invita a la asamblea a un compromiso teológico al recoger y unir las diversas oraciones de la congregación en previsión de lo que se proclamará como Palabra de Dios.

Nombramos en este informe la urgente necesidad de que la Iglesia se comprometa explícita e intencionadamente con su pueblo en el trabajo de la teología del dinero. Nuestra encuesta reveló que, con la excepción de las campañas anuales de mayordomía, los líderes de la congregación no discuten regularmente sobre el dinero y, cuando lo hacen, las conversaciones resultantes suelen estar envueltas en el secreto y se enmarcan en el contexto de la escasez.

En primer lugar, [los líderes de la iglesia discuten sobre el dinero] en silencio y en secreto. Y la hagiografía para “los viejos tiempos”, cuando la parroquia tenía más miembros. Hubo una fuerte presión para que no supiera de las donaciones individuales de los feligreses, lo cual es un lujo reservado para una parroquia sin déficits, francamente. En segundo lugar, con el sabotaje de las campañas de mayordomía, durante dos años antes de que yo llegara como su presbítero no habían completado con éxito una campaña de mayordomía, y habían pasado 21 años desde la última campaña de capital. Tercero: con una buena ración de fantasía y dependencia de donaciones no restringidas que llaman “ahorros” aunque no sean el resultado de un exceso de dinero ahorrado sino de donaciones del pasado. La realidad aquí y en nuestra realidad política más amplia es esta: es muy conveniente permitir los déficits son cosas muy convenientes para permitir que sobre todo los más conservadores o los más dadivosos controlen lo que hace y no hace la parroquia. Repita esta afirmación cinco veces más. - Participante en la encuesta del clero

Nuestra congregación no suele hablar de dinero, excepto hacia el final del año, cuando algunos están preocupados por un déficit pendiente, o durante la “campaña de mayordomía” de otoño, cuando se anima a los miembros a dar más. La Junta Parroquial y otros comités suelen hablar del dinero desde un sentido de escasez; el comité de patrimonio suele hablar de él como si fuera un tesoro sagrado que hay que proteger por su propio bien. No estoy seguro de que la Junta Parroquial hable teológicamente sobre su propia administración y su papel en el liderazgo con respecto al dinero. - Participante en la encuesta

Sin embargo, a pesar de la falta de compromiso teológico directo por parte del clero y los líderes laicos, los encuestados indicaron su deseo de utilizar su dinero para responder al llamado de Dios. En

otras palabras, la gente está hambrienta de liderazgo en el ámbito de la fe y las finanzas, y la Iglesia debe aprovechar la oportunidad de recoger esos deseos en recursos para la educación teológica.

Mientras rezamos, preguntamos...

- ¿Qué nos impide ser transparentes y abiertos con el dinero?
- ¿Cómo se autocensura sistemáticamente el clero episcopal sobre el dinero? ¿De qué tenemos miedo? ¿Qué diríamos si no tuviéramos miedo?
- ¿Qué preguntas hacen los feligreses para las que no tenemos buenas respuestas?
- ¿En qué medida el compromiso con la teología del dinero y las prácticas más ricas de la mayordomía podrían responder a las aspiraciones teológicas más profundas de nuestros congregantes?

Las lecciones: recursos bíblicos infrautilizados

Las Escrituras están llenas de historias, mandamientos y ejemplos de cómo el pueblo de Dios está llamado a utilizar los recursos financieros que Dios le ha confiado. Nuestra encuesta mostró que la gente de nuestra Iglesia está familiarizada con pasajes como La ofrenda de la viuda pobre (Lucas 21:1-4), El ojo de la aguja (Marcos 10:24-27), Donde esté tu tesoro, ahí también estará tu corazón (Mateo 6:21) y El amor al dinero es raíz de todos los males (1 Timoteo 6:10). Aunque menos citados, los encuestados también identificaron pasajes como De todo aquel a quien le ha sido dado mucho, mucho se demandará de él (Lucas 12:48), Nadie puede servir a dos señores (Mateo 6:24), No acumulen para ustedes tesoros en la tierra (Mateo 6:19-20), y pasajes sobre el año sabático (por ejemplo, Levítico 25:1-4). Estos recuerdos representaban un compromiso teológico importante.

[Recuerdo] el más citado erróneamente: “Porque el amor al dinero es la raíz de todos los males”. Es importante entender que el dinero en sí mismo no es malo. Es un medio de intercambio económico. Es una valoración que se hace de nuestro trabajo. Valoro mi trabajo y espero que mi empleador también lo valore. Valoro el trabajo de la persona que repara mi coche, de la que me cocina o sirve una comida, de las personas que han enseñado a mis hijos. Solo cuando el dinero se convierte en un fin en sí mismo, simplemente un marcador en un juego de consumo conspicuo, el amor al dinero es malo. - Participante en la encuesta

No utilizo los textos bíblicos, no porque los textos sean malos, sino porque vienen muy cargados de interpretaciones arraigadas de otras personas. Utilizo a menudo la parábola de Sadi sobre el zorro y el tigre. - Participante en la encuesta

Hay muchos más pasajes de la Biblia que hablan de la teología del dinero, y la encuesta demostró una clara asociación de los recursos financieros con las escrituras. El hecho de que los encuestados fueran capaces de nombrar tantos es una señal de que la falta de conversaciones sobre el dinero en las parroquias no indica necesariamente una ausencia de formación teológica entre los que están en los bancos. Por el contrario, la Escritura proporciona un fundamento listo y accesible para la enseñanza de la Iglesia sobre la teología del dinero. Creemos que la Iglesia necesita desarrollar

recursos didácticos que se apoyen en esa base, conectando pasajes de la Biblia con las situaciones prácticas a las que se enfrentan las personas y las parroquias.

Al escuchar la Palabra de Dios, preguntamos...

- ¿Qué diferencia hace la fe cristiana en la práctica económica?
- ¿Qué valores expresamos en la forma en que gastamos, ahorramos, ganamos y utilizamos nuestro dinero?
- ¿Cómo enseñamos a la gente cómo y por qué dar?

El Sermón: la proclamación (perdida) de la Iglesia

Los sermones son oportunidades para la teología práctica: la integración de nuestra fe y la práctica. Aunque el sermón es la principal oportunidad que tiene el clero para abrir la Palabra de Dios a la congregación, los resultados de nuestra encuesta muestran que, con respecto al dinero, el clero no lo hace. Esto puede deberse al temor a las críticas de que “la iglesia siempre está hablando de dinero” o a la vergüenza por su propia falta de voluntad de ser un modelo de generosidad. En consecuencia, los encuestados indicaron que la formación teológica en el ámbito de las finanzas proviene de los miembros de la familia, en particular de los padres y los abuelos. Una vez más, la Iglesia debe aprovechar la oportunidad de desarrollar la formación interna que tiene lugar y empezar a enseñar a su gente la teología del dinero.

Éramos pobres y nos enseñaron a no pedir NUNCA regalos. Ahora ni siquiera pregunto. - Participante en la encuesta

Participé en una caminata para recaudar fondos para el VIH/SIDA que requirió la solicitud y el apoyo de amigos, familiares y mi comunidad. Supongo que sigo pensando en ello en términos de la generosidad con la que la gente respondió cuando se le pidió (que no es necesariamente lo que esperaba). - Participante en la encuesta

Nuestra encuesta mencionó a los familiares mayores, especialmente a los que vivieron durante la Gran Depresión, como principales recursos para esa formación. La Iglesia podría ofrecer programas intergeneracionales que pongan de relieve las formas en que nuestra teología colectiva del dinero ha sido moldeada por las experiencias de las diferentes generaciones, pero debe hacerlo con premura. Ya sea en la predicación, la enseñanza u otros métodos de proclamación, los líderes de la iglesia, tanto laicos como ordenados, deben abordar el hambre de la gente de expresar un valor profundo y un significado a través de sus vidas financieras.

Mientras la Palabra de Dios se abre, preguntamos...

- ¿Qué oportunidad estamos perdiendo cuando no predicamos ni enseñamos sobre el dinero en nuestras iglesias?
- ¿Dónde encontramos oportunidades para hacer de la administración de los recursos compartidos de nuestra vida común ocasiones para la formación y el testimonio cristianos?

- ¿En qué aspectos importantes es la economía de la iglesia materialmente diferente de las economías de otras instituciones de nuestra cultura?
- ¿Qué obstáculos nos impiden construir una herencia común?
- ¿Qué obligaciones tenemos con los que nos precedieron y vendrán después de nosotros, con la Comunión de los Santos?
- ¿Cómo estamos conectados y en conversación con la Comunión de los Santos a través del tiempo?

El Credo: la respuesta fiel del pueblo

En nuestra liturgia, el Credo Niceno forma parte de la respuesta de la congregación a la Palabra de Dios proclamada. Es una respuesta a lo que hemos escuchado sobre Dios y Jesucristo en las lecciones y en el sermón, y expresa tanto la participación de la congregación en la fe compartida de la Iglesia universal como su deseo de seguir formándose en el camino de Jesús.

A pesar de la falta general de formación financiera en la Iglesia, nuestro grupo de trabajo identificó varias formas en que las instituciones de la Iglesia, incluyendo la Convención General, la Constitución y los Cánones, y el *Libro de Oración Común* expresan convicciones sobre el dinero. En repetidas ocasiones, la Convención General ha expresado su comprensión de la teología del dinero a través de resoluciones que apoyan la justicia de la deuda, la mayordomía fructífera, la competencia administrativa y la misión mundial. La Iglesia afirma que el dinero debe utilizarse al servicio de Cristo. Para ello, el uso correcto del dinero requiere formación.

Los Cánones afirman la importancia de formar a los discípulos “en lo que respecta a la mayordomía cristiana”, incluyendo “la norma bíblica del diezmo” (III.9.6.b.2), y el papel de las sacristías en el cuidado de la “propiedad corporativa” de las parroquias (I.14.2). Además de la liturgia eucarística, el *Libro de Oración Común*, a través de sus intercesiones y colectas, configura nuestras expectativas sobre el dinero y nuestro poder sobre él.

También observamos, especialmente durante la pandemia de Covid-19, que las congregaciones individuales siguen encontrando nuevas formas de transformar los recursos financieros que se les confían en expresiones de seguridad en tiempos de vulnerabilidad, de esperanza en situaciones de carencia y de alegría en medio de la escasez. Detrás de cada misión y programa que requiere la asignación de recursos de la parroquia hay una presunta teología del dinero, que puede o no ser explicitada por los líderes y miembros de la congregación. Cuando esas conexiones y enseñanzas teológicas no se expresan, las decisiones económicas pueden reflejar una teología contraria a la enseñanza de la Iglesia.

Cuando las cosas se ponen difíciles según mi forma de ver las finanzas, rezo para que me ayuden a administrar lo que tengo o a averiguar cómo hacer que las cosas funcionen como “creo” que deberían. No recuerdo haber rezado por más dinero. Siempre he tenido lo suficiente para cubrir las necesidades básicas de mi familia, y me doy cuenta de que soy muy

afortunado por poder decir eso. Rezo para que me guíen para ser un mejor administrador de la gran recompensa que se me ha dado. - Participante en la encuesta

¡Sí, sí, sí! Rezo por la sabiduría. Rezo para tener suficientes horas de trabajo y quizás incluso un aumento para poder mantener mejor a mi familia. Doy gracias porque mi casa está pagada, sobre todo cuando no podía hacer los pagos. Rezo para saber cómo puedo ayudar a los demás. Doy gracias porque mis padres y mi iglesia son buenos administradores del dinero. Rezo para que este año no haya una catástrofe que acabe con el dinero. - Participante en la encuesta

Al responder con fe, preguntamos...

- ¿Qué exige Cristo a las personas con poder?
- ¿Cómo puede nuestro dinero servir a los demás en el espíritu de Jesús?
- ¿Qué obligación tenemos de discernir los efectos individuales y sistémicos de nuestras acciones económicas sobre los demás?
- ¿Cuál es nuestra responsabilidad ante las necesidades de los demás, incluidos los egoístas e ingratos?
- ¿Cómo las necesidades de los demás crean una oportunidad para discernir nuestra salvación en Cristo?
- ¿Qué nos dicen nuestras prácticas en torno al dinero sobre lo que pensamos de él?
- ¿Cómo expresa nuestra administración del dinero los valores de nuestra comunidad y nuestra visión del futuro?

Las oraciones del pueblo: oportunidad de enfoque misionero

En la liturgia eucarística, otra respuesta a la Palabra de Dios proclamada es la Oración del Pueblo: una expresión exterior, misionera y práctica de las consecuencias de lo que creemos. En nuestras oraciones, presentamos a Dios las necesidades de toda la creación, especialmente las de la Iglesia, las de la autoridad civil, el bienestar del mundo, las preocupaciones de la comunidad local, las de los que sufren o tienen problemas, y las de los difuntos (BCP p. 383). Esas oraciones no son meros pensamientos de deseo para los que amamos. Son una expresión de nuestra fe: respuestas de amor que surgen de nuestra ferviente creencia de que Dios cuida y salva a los necesitados. No es de extrañar que los encuestados expresaran la forma en que entienden la teología del dinero, principalmente en la atención a los necesitados.

Sí. Damos gracias por las bendiciones que tenemos, especialmente ahora, durante este periodo de coronavirus en el que tantas personas están sin trabajo. Tenemos unos ingresos estables de la jubilación, un techo sobre nuestras cabezas, lo suficiente para pagar nuestros servicios públicos y la posibilidad de ayudar a otros que quizá no sean tan afortunados en este momento. Rezo para que Dios nos ayude a ser buenos administradores de su generosidad. - Participante en la encuesta

Las personas informaron que la generosidad en cualquier forma es un medio de dar a Dios, particularmente cuando esos actos generosos contribuyen a las necesidades de los demás. Los encuestados consideran que dar es un privilegio y, como práctica espiritual, al igual que la oración, reconocen el deseo de dar más continuamente cada vez que son llamados a hacerlo. Curiosamente, muy pocos encuestados indicaron que rezan por o sobre el dinero, excepto cuando buscan la guía de Dios para la administración como una oportunidad para aumentar su generosidad hacia los demás. La gratitud por los recursos financieros se mencionó como una forma común de incluir el dinero en sus oraciones.

Las congregaciones y las diócesis de la Iglesia participan en muchos programas que expresan una comprensión implícita de la teología del dinero, como las propuestas de jubileo, la compra y condonación de deudas médicas y de otro tipo, la ayuda financiera directa a los pobres y los programas de microcréditos. Como señalamos a continuación, hay muchos inversionistas institucionales en toda la Iglesia que están tomando decisiones de inversión que reflejan su compromiso con la justicia económica. En el fondo, son respuestas a lo que creemos sobre Dios y el dinero, pero la Iglesia no consigue hacer explícita la conexión entre esas prácticas y la teología subyacente. Además de la enseñanza y la predicación, la Iglesia puede utilizar la oración como medio para conectar la creencia y la práctica, exponiendo la visión de Dios para nuestra realidad económica y buscando la ayuda de Dios para vivir esa visión.

Mientras sostenemos las necesidades del mundo ante Dios, preguntamos...

- ¿Cómo orienta nuestra comprensión del bien común nuestras inversiones o compras?
- ¿Cómo refleja la fe cristiana nuestra forma de contratar, administrar y pagar al personal?
- ¿Cómo expresa el dinero el valor del tiempo o del trabajo?
- ¿Cómo negociar la tensión entre la aspiración escatológica y la necesidad práctica y cotidiana?

La confesión: reconocer las fallas de la Iglesia

Como se define en el Catecismo, “el pecado es la búsqueda de nuestra propia voluntad en lugar de la voluntad de Dios, distorsionando así nuestra relación con Dios, con otras personas y con toda la creación” (BCP p. 848). En la liturgia, confesamos nuestros pecados “de pensamiento, palabra y obra, por lo que hemos hecho y por lo que hemos dejado de hacer” (BCP p. 360). En lo que respecta a nuestro uso del dinero y a nuestra aceptación y participación en los sistemas que crean y mantienen la desigualdad, la Iglesia debe confesar su pecado y enfrentarse al pecado de nuestra cultura en general.

Muchos de los que respondieron a nuestra encuesta indicaron que el dinero ha producido obstáculos que mitigan o impiden vivir los propósitos de Dios. Más concretamente, los que viven en Estados Unidos señalaron que la realidad de vivir en una cultura que valora mucho los ingresos y la riqueza crea una necesidad personal de acaparar recursos financieros por miedo a la escasez o al declive. A su vez, eso reduce la cantidad y la frecuencia con la que esas personas hacen donaciones benéficas,

incluso a las causas e instituciones que ejecutan la obra de Dios. Una vez más, esos resultados muestran el deseo de la gente de una proclamación de la teología del dinero que trascienda la cultura de la escasez en la que actúa el mundo.

A veces pienso que he hecho demasiados compromisos en aras de la comodidad. Ha confundido mi capacidad de hacer verdaderas amistades entre las clases económicas. - Participante en la encuesta

El dinero también es una fuente de ansiedad, especialmente en una economía descontrolada y artificialmente cara. Especialmente a medida que envejecemos, la ansiedad o el miedo a quedarnos sin dinero es muy real. A veces, la sensación de que “se trata de un recurso limitado” obstaculiza la participación en el trabajo que a uno le gustaría hacer o deja pasar oportunidades que parecen demasiado caras en ese momento. La escala de la economía y el costo de la vida distorsionan la importancia, el valor y las posibilidades del dinero. Hay demasiadas cosas que cuestan demasiado y eso repercute en la obtención de las necesidades básicas. - Participante en la encuesta

Además, debemos señalar una carencia evidente en este informe actual que requiere un estudio más profundo por parte de la Iglesia. Ninguna teología del dinero puede ser escrita por la Iglesia Episcopal sin reconocer cómo sus estructuras físicas y económicas fueron construidas sobre la financiarización y la productividad de los cuerpos negros a través del trabajo forzado. Lo más probable es que esa historia revele la incómoda conexión entre los mercados internacionales, la acumulación de riqueza y la violencia necesaria para restringir la libre circulación y organización de la población, principalmente negra, durante la colonización de América. Históricamente, somos una Iglesia de ricos y de la élite. Muchos de los edificios de nuestras iglesias fueron construidos por seres humanos esclavizados. Gran parte de nuestra riqueza generacional, incluidos los patrimonios parroquiales, diocesanos e institucionales, se amasó a costa del capital humano. Los cuerpos de los negros se utilizaban como garantía, como deuda y crédito, como números en un balance.

El hecho de que los cuerpos puedan ser utilizados como números ilumina el pecado y la ruptura en el corazón de este proyecto, pero puede ser momento de que entremos en conversaciones más profundas sobre lo que la propia esclavitud nos dice sobre el dinero y nuestra relación con él. También puede darnos una mejor idea de las alternativas que nos pueden esperar cuando consideramos nuestra propia responsabilidad con las generaciones futuras y nuestra vida en común. Nuestra dependencia del dinero como expresión de poder ha moldeado la cultura de nuestra Iglesia de innumerables maneras. Algunas parroquias, diócesis y otras instituciones han comenzado a abordar ese legado de pecado de manera tangible. La mayoría no lo ha hecho. El proceso de desarrollo de enseñanzas intencionales sobre la teología del dinero proporciona una oportunidad para que la Iglesia confiese esos pecados del pasado y del presente. Es un trabajo que debemos perseguir, un acto de arrepentimiento que debemos aceptar.

Al confesar nuestros pecados, preguntamos...

- ¿Cómo nos liberan o esclavizan nuestras prácticas económicas?
- ¿Dónde facilitan nuestras inversiones la injusticia a la que nos oponemos?
- ¿Qué inversiones que se oponen a la injusticia tendrán un apoyo más amplio?
- ¿Cómo utilizamos el poder que tenemos para influir en los actores de los sistemas injustos?
- ¿Cómo discernir cuándo comprometerse y cuándo desprenderse?
- ¿Cómo hablar de nuestra participación en un sistema que aún no podemos “permitirnos” abandonar?
- ¿Cómo afecta o refleja nuestra riqueza nuestra tolerancia al riesgo?

La Paz: en busca de una reconciliación significativa

Mientras la congregación se prepara para compartir la Comunión con Dios y entre sí, el saludo de la paz es una forma simbólica para que los reunidos expresen su unidad de forma recíproca. Como enseñó Jesús en Mateo 5:23-24, si has traído tu ofrenda al altar y allí te acuerdas de que tu hermano tiene algo contra ti, deja tu ofrenda allí delante del altar, y ve, reconcíliate primero con tu hermano, y entonces vuelve y ofrece tu ofrenda. De este modo, la Paz es un medio por el que las personas afirman su condición de reconciliadas entre sí antes de compartir la Sagrada Comunión. Como expresó un participante en la encuesta: “Rezo por un espíritu de generosidad para mí, para mi gente y para todas mis parroquias”.

Como subraya la Paz, la reconciliación espiritual no es posible si no se ha buscado la reconciliación física o financiera. Para promover esa reconciliación, la Iglesia debe abordar la tensión entre nuestras intenciones prácticas y las aspiraciones en torno a la riqueza. No podemos proclamar a Jesucristo como el que ha venido a reconciliarnos con Dios y entre nosotros si no seguimos su Camino de reconciliación como personas, congregaciones, diócesis e instituciones.

Al compartir la Paz, preguntamos...

- ¿Cómo nos ayudan nuestras prácticas económicas a construir relaciones?
- ¿Cómo debe organizar una diócesis el reparto de recursos entre las iglesias?
- ¿Qué responsabilidad tenemos por las injusticias cometidas en el pasado?

La Santa Comunión

El ofertorio: ejemplos de alineación de dinero y misión

Cuando pasamos las cuencas de las limosnas o los platos de las ofrendas o, en tiempos de pandemia, ponemos una cesta o solicitamos contribuciones en línea, invitamos a las personas a decidir qué parte de la generosidad que les ha dado Dios van a compartir con la comunidad cristiana. Aunque no es el único momento económico de la liturgia eucarística, el ofertorio es el único momento en el que el dinero, junto con otros dones que se presentan en el altar, se convierte en el centro de atención. Los cánones asumen que el dinero forma parte del tejido de nuestra vida común, y el ofertorio es una

oportunidad para que todos contribuyan (1.6-7). Para cada persona u hogar, es una oportunidad de expresar lo que uno cree a través de sus acciones.

En nuestro trabajo, entrevistamos a representantes de más de una docena de instituciones que invierten sus recursos financieros de forma que expresan intencionadamente la fe y la misión de la Iglesia. Entre ellos hay parroquias de diversos tamaños y diócesis de todo el país. Cada uno de ellos tiene una historia diferente sobre cómo integran la fe y la inversión, no solo preservando sus obligaciones fiduciarias, sino también promoviéndolas como parte de su liderazgo cristiano. Compartimos aquí algunas de esas historias, pero las incluimos todas en el informe “Invertir como acto de teología”, que puede encontrarse en la sección de materiales complementarios de este informe.

Iglesias tan diversas como Ascension de Hickory, NC, All Saints de Pasadena, CA, St. Bartholomew’s de Baltimore, MD y Trinity de Indianápolis, IN se han comprometido a aplicar el análisis de los factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG) para administrar sus activos con fidelidad. De hecho, casi todas las parroquias y diócesis que entrevistamos aplican la ESG.

En cuatro de las instituciones que entrevistamos, la desinversión en combustibles fósiles fue un catalizador para cambiar las prácticas de inversión, pero esas instituciones pronto fueron más allá de esa cuestión. La desinversión como estrategia no se abandonó, pero, en estos cuatro casos, el enfoque se desplazó hacia la inversión afirmativa con el fin de apoyar un cambio positivo en una serie de preocupaciones coherentes con la fe de la Iglesia. Por ejemplo, All Saints’ de Pasadena se asoció con el Church Investment Group para crear un nuevo fondo multiactivo, que tiene en cuenta las prácticas medioambientales positivas, la eficiencia de los recursos, las prácticas empresariales sustentables, un sólido gobierno empresarial, las buenas relaciones con las partes interesadas y otras actividades que mejoran la sustentabilidad a largo plazo de sus inversiones.

Asimismo, la Diócesis de Oregon creó un nuevo fondo de inversión socialmente responsable para las parroquias y otros inversionistas institucionales de la diócesis. A través de su convención diocesana, la diócesis ha establecido una lista de prioridades de inversión afirmativas centradas en el Evangelio para el nuevo fondo, así como una lista de prioridades negativas que deben evitarse.

Algunas de las parroquias y diócesis que hemos examinado han buscado oportunidades para invertir directamente en las comunidades locales y en el extranjero. Por ejemplo St. James, de Black Mountain (Carolina del Norte), decidió trasladar sus activos en efectivo de un banco tradicional a una cooperativa de crédito local comprometida con el desarrollo comunitario y el otorgamiento de préstamos a las poblaciones desatendidas de los Apalaches. En St. Stephen’s de Ridgefield, CT, los jóvenes utilizaron los recursos de la parroquia para hacer microcréditos en países en desarrollo.

Todos estos ejemplos muestran que la administración de las inversiones de la Iglesia es una práctica teológica. Una teología del dinero reconoce que el dinero no se mueve por sí mismo, sino que es dirigido y guiado a través de instituciones que identifican y clarifican sus valores y son implementadas por personas reales con conciencia. En resumen, el dinero no puede separarse de las

instituciones que lo dirigen. No hay comercio, no hay mercado, no hay intercambio sin que las personas los dirijan, guiados por sus prácticas estructurales; por lo tanto, el cuidado de cómo administramos nuestras inversiones implica que la administración refleja que el dinero debe estar bajo el cuidado de las prioridades teológicas.

Estos ejemplos muestran las formas en que la Iglesia cree que las inversiones deben reflejar sus compromisos de fe. Esto incluye las declaraciones de misión, los valores fundamentales y los proyectos específicos que una institución podría emprender, como la creación de una cooperativa de crédito o una institución financiera de desarrollo comunitario que construya viviendas. Esto, en sí mismo, es una afirmación notable. Que las inversiones reflejen nuestra fe contrasta con la visión dominante en el mercado, según la cual el único propósito del dinero es crear más de sí mismo.

Aunque ambos pueden ser complementarios en la práctica, reflejan dos disposiciones fundacionales diferentes sobre la naturaleza del dinero. Cuando la fe dirige el dinero, se da prioridad a Aquel que es la fuente de adoración: Dios. Si el dinero va a ser únicamente su propio criterio de movimiento, entonces el enfoque institucional puede no ser los valores de la Iglesia, sino lo que el dinero busca: el dinero.

Podemos observar ejemplos de cómo la Iglesia, a través de sus congregaciones, diócesis y otras instituciones, ha respondido al movimiento del Espíritu en amplias categorías. Los ejemplos que destacamos no son exhaustivos, ya que hay muchas formas diferentes en que las comunidades individuales dirigen sus recursos, pero podemos decir que el Espíritu está guiando a la Iglesia de manera general y particular a través de las decisiones financieras guiadas por la fe que toman las comunidades religiosas.

La participación de la Iglesia en la gestión medioambiental a través de la inversión responsable es otro ejemplo. Al gastar su dinero para salvar el planeta, la Iglesia afirma su creencia de que el mundo importa. Esto es congruente con nuestra teología de la encarnación del mundo y la afirmación bíblica de la generosidad de la tierra como un regalo de Dios.

En 2015, la Red Medioambiental de la Comunión Anglicana, un grupo de dieciséis obispos anglicanos cuyos pueblos y diócesis de todo el mundo se veían amenazados por el cambio climático, escribió en el documento *El mundo es nuestro anfitrión*:

Pedimos que se revisen las prácticas de inversión de nuestras iglesias con el fin de apoyar la sustentabilidad y la justicia medioambiental mediante la desinversión en las industrias que participan principalmente en la extracción o distribución de combustibles fósiles.

Pedimos que se refuercen las directrices de inversión ética para incluir la consideración de la justicia para la creación no humana, así como los intereses de las futuras generaciones de la humanidad ...la crisis del cambio climático es la cuestión moral más urgente de nuestros días.

La Iglesia también ha utilizado las herramientas del voto por delegación, la desinversión y la inversión social a largo plazo como expresiones de fe. Desde finales de la década de 1960, cuando las iglesias

episcopales desafiaron a Kodak para que contratara a afroamericanos en Rochester, Nueva York, y lucharon por la desinversión en Sudáfrica, los organismos de la Iglesia Episcopal han desempeñado un papel en el aprovechamiento de sus inversiones como forma de poder económico. En algunos casos, como el de la fabricación de armas, se han convertido en apoderados para exigir acciones. En otros, como los combustibles fósiles, han desinvertido para invertir en tipos de energía más limpios. Y en otros casos han invertido en emprendimiento.

La Iglesia cree que el dinero puede utilizarse para mejorar su testimonio profético en aras del Evangelio. Puede utilizarse para obligar a las instituciones a mantener sus valores en el caso de la votación por delegación, o hacer una declaración de valor público en el caso de la desinversión. Puede tratar de compartir su poder económico mediante el financiamiento de empresarios, cooperativas de crédito o fondos de desarrollo comunitario. Como Iglesia, hemos demostrado nuestra creencia de que el dinero es una forma legítima de poder institucional para ser utilizado en nombre de Cristo.

La Iglesia afirma una diversidad en las inversiones que da cuenta de las necesidades locales. Vemos a Cristo en las vidas particulares de las personas que prosperarán mejor a través de la alabanza y el apoyo del cuerpo completo. Las inversiones locales significan la dependencia e interdependencia que tenemos unos de otros, proporcionando el maná que las personas necesitan para sostenerse en el camino. El dinero que tenemos debe ser utilizado para desarrollar la verdadera moneda que tenemos: los cuerpos de los fieles para el bien del cuerpo mayor. El dinero tiene el propósito de desarrollar personas que estén plenamente vivas en Jesucristo.

La gran acción de gracias: celebrar la obra salvadora de Dios

La Eucaristía es el acto principal del culto cristiano y expresa nuestra acción de gracias y alabanza por la obra salvadora de Dios en Jesucristo. En la Gran Acción de Gracias, recordamos en particular la muerte y resurrección de Cristo y la nueva vida de libertad y florecimiento que Dios nos transmite a través del misterio pascual. En el Padre Nuestro, pedimos repetidamente que Dios nos dé hoy el pan de cada día. Proclamamos nuestro compromiso de perdonar las ofensas (literalmente “deudas”) de los demás como nosotros mismos hemos sido perdonados.

Uno de los encuestados, cuya congregación sí habla de dinero, nombró las formas en que la Eucaristía refleja la visión económica de Dios:

Sacramentalmente, la pregunta es: “¿Cómo usamos nuestro dinero para cumplir nuestros votos bautismales individual y corporativamente?” Luego damos gracias por la Eucaristía, que nos alimenta para participar en Dios y por los dones que Dios nos da para esa labor, incluido el dinero.

En algunas congregaciones se está expresando esta conexión entre la Eucaristía y la teología del dinero. En otras, incluso cuando no se nombra esa conexión, la celebración de la Eucaristía proporciona una oportunidad para la formación teológica intencional en torno a la teología del dinero.

El reparto del pan: distribución de recursos

La comunión no es una celebración o un misterio que hay que observar, sino que el pueblo participa en ella. El único pan se parte y se comparte para que el pueblo se una a Dios y a los demás por medio de Cristo. Comemos el Cuerpo de Cristo y, al hacerlo, nos convertimos más plenamente en el Cuerpo de Cristo. Como ocurre con cualquier recurso, la forma en que se distribuye ese alimento espiritual al pueblo es en sí misma una expresión de la teología.

Los participantes en nuestra encuesta expresaron su comprensión de que el dinero, aunque impermanente, es abundante. Dado que también nombraron la cultura de la escasez en la que viven, esa percepción de la abundancia es una declaración de fe y nombra algo de valor espiritual. La Biblia está repleta de ejemplos de cómo la comunidad de fe está llamada a redistribuir esa abundancia para asegurar que todos reciban lo suficiente. Los centros jubilaires de la Iglesia son ejemplos de ministerios que buscan redistribuir los recursos de la comunidad para que los pobres tengan lo suficiente.

Al recibir los elementos, preguntamos...

- ¿Cuánto es suficiente?
- ¿Cómo se refiere la idea de lo suficiente o de la suficiencia a nuestra salvación en Cristo?
- ¿Cómo distinguimos entre necesidades y deseos?
- ¿Cómo discernimos las necesidades de otras congregaciones en nuestras diócesis?
- ¿Cómo podríamos hablar de las necesidades de los demás en el espíritu de Jesús?

La despedida: equipados para el servicio

En la liturgia eucarística, la despedida es una parte integral del servicio. El pueblo de Dios ha sido alimentado espiritualmente para realizar el trabajo que Dios le ha encomendado. En muchos sentidos, ese trabajo toma la forma de consideraciones financieras: presupuestos y facturas, deudas e inversiones, campañas de donación y mejoras de capital, compensación del clero y evaluaciones diocesanas. Cada una de ellas nos invita a aplicar nuestra teología del dinero.

Concluimos nuestro informe reconociendo que queda mucho trabajo por hacer. Nuestro mandato era resumir las formas en que la Iglesia entiende la teología del dinero e informar sobre las formas concretas en que los inversionistas institucionales utilizan técnicas de inversión socialmente responsable. Al hacerlo, hemos planteado tantas preguntas como respuestas. Creemos que la Iglesia, en todas sus manifestaciones —personas, hogares, parroquias, diócesis, instituciones y la denominación en su conjunto— expresa repetidamente a través de sus decisiones sus diversas teologías del dinero. Aunque son tan numerosas como los contextos y experiencias en los que se encuentra la Iglesia, esas expresiones surgen de una fe compartida. En este momento de la vida de la Iglesia, no hemos hecho lo suficiente para articular esos temas comunes y formar a nuestra gente en el camino del discipulado financiero, pero la Iglesia no parte de cero. Ahora la Iglesia debe

aprovechar esa fidelidad y comprometerse en la formación de discípulos enseñando y proclamando su teología del dinero.

Al partir, preguntamos...

- ¿Cómo influye en nuestra vida cotidiana, como personas y como congregaciones, lo que creemos sobre Dios y expresamos a través de la liturgia de la Iglesia?
- ¿Cómo influye el dinero en el discernimiento vocacional y en el seguimiento de nuestro llamado?
- ¿Cómo afecta o refleja nuestra riqueza nuestra tolerancia al riesgo?

Hora del café: encuesta sobre narrativas monetarias emergentes, resumen ejecutivo de la Dra. Amy Thayer

Este informe comparte los resultados sobre las actitudes y percepciones de los episcopales sobre el dinero, así como el papel que juega la moneda en sus vidas, en la parroquia y en la Iglesia. Los resultados presentados son representativos de una muestra de conveniencia de aproximadamente 600 encuestados (n=604) con una asociación con la Iglesia Episcopal.

Las palabras más comunes asociadas con el dinero fueron dinero en efectivo, seguridad y la comprensión de que el dinero es una necesidad. Sin embargo, otras asociaciones importantes fueron recursos, poder y riqueza, así como ahorrar y dar. Estas palabras resultaron ser importantes puntos de referencia, ya que a menudo eran conceptos destacados en las respuestas posteriores de los participantes.

Los miembros de la familia (de origen) parecen haber tenido el mayor impacto en las relaciones de los participantes con el dinero. Los encuestados recordaron haber aprendido lecciones sobre cómo ganar, presupuestar, gastar responsablemente y dar desinteresadamente a los demás. Además, la mayoría de los encuestados indicaron que el dinero les permite la libertad de elegir cómo vivir según el llamado de Dios, lo que se manifestó de tres formas principales: formarse o modificar la carrera profesional, dar a los demás y servir a Dios a través de la Iglesia/el culto. Sin embargo, esta vocación suele alcanzarse solo después de atender las necesidades básicas individuales y familiares.

Aunque el dinero ha ofrecido a los encuestados muchas oportunidades, también ha servido de barrera que les ha impedido alcanzar su pleno potencial. Muchos encuestados indicaron que el dinero ha producido obstáculos que mitigan o impiden vivir el propósito de Dios. Más concretamente, la realidad de vivir en una cultura (la estadounidense, en particular) que valora mucho los ingresos y la riqueza, y que, por tanto, fomenta la necesidad de seguir y recaudar dinero por miedo a la escasez o a la decadencia, reduce la cantidad y la frecuencia con la que las personas dan caritativamente, incluso a las causas e instituciones que llevan a cabo la obra de Dios.

Al detallar lo que desearían que otros supieran sobre el dinero, los encuestados indicaron que el dinero no pertenece a los seres humanos; pertenece a Dios y es una herramienta para compartir a través de la realización de su obra. Los participantes también señalaron que el dinero debe ser

reconocido como un enfoque de apoyo a la iglesia, pero no el único, porque el mejor uso del dinero es cuando se da junto con otros recursos, como el tiempo y el talento, que se consideran igualmente valiosos. Los participantes también destacaron la importancia de reconocer que el dinero es abundante, aunque a menudo es impermanente. Por lo tanto, hay que prestar atención a la presupuestación, el ahorro, la circulación y la creación de relaciones con él, ya que es la vía que permite obtener los resultados más potentes.

La mayoría de los participantes empezaron a donar cuando eran niños y lo aprendieron a través de las conversaciones con sus padres o del ejemplo que les dieron; y las primeras experiencias de donar fueron en la iglesia, tanto a través de la ofrenda dominical como del diezmo. Dar de esta manera enseñó a la mayoría de los encuestados la alegría de dar libremente y que la generosidad de cualquier manera es un medio de dar a Dios, especialmente cuando se contribuye a las necesidades de los demás, sobre todo de aquellas personas o grupos que tienen menos que ellos. Dar es un privilegio y la mayoría de los participantes indicaron que intentan dar continuamente más cada vez que sean llamados a hacerlo.

Muchos participantes compartieron dos recuerdos comunes de sus primeras experiencias al pedir una donación. En primer lugar, se les enseñó y posteriormente creyeron que las donaciones debían ser otorgadas libremente por el benefactor, y que si algo era solicitado, entonces no era verdaderamente una donación. En segundo lugar, los encuestados aprendieron a dar importancia a la comprensión de las preferencias de donación del destinatario en lugar de dar por sentado que sabían lo que sería más apreciado por el beneficiario. Además, si pedían donaciones, muchos participantes indicaron que a menudo sus peticiones eran denegadas o reducidas en su alcance porque se consideraba que no lo merecían. El resultado fue una mayor indecisión a la hora de pedir donaciones en el futuro. Aunque estas realidades han dificultado ocasionalmente la solicitud de donaciones ahora, en combinación, estas experiencias parecen haber dado lugar a que los participantes sean más generosos y estén cada vez más dispuestos a pedir donaciones a los demás. Además, los encuestados indicaron que es más probable que den una donación antes de que se las pidan. Los encuestados indicaron también que pedir donaciones para ayudar a los demás (por ejemplo, no a ellos mismos) mitiga significativamente, e incluso elimina la carga y la dificultad de pedir, e inspira la alegría de dar y la generosidad pura. Por último, los participantes reconocieron que estas ideologías representan la magnitud de las relaciones y el compañerismo que se cultivan a través de la donación.

Con pocas excepciones, la mayoría de los participantes compartieron fácilmente las escrituras que les venían a la mente al hablar del dinero. Los textos más utilizados fueron La ofrenda de la viuda pobre y El ojo de la aguja, seguidos de Donde esté tu tesoro, allí también estará tu corazón y El amor al dinero es raíz de todos los males. Otras escrituras citadas fueron: De todo aquel a quien le ha sido dado mucho, mucho se demandará de él; Nadie puede servir a dos señores. Porque aborrecerá al uno y amará al otro, o se dedicará al uno y menospreciará al otro. No pueden servir a Dios y a las

riquezas. No acumulen para ustedes tesoros en la tierra, donde la polilla y el óxido corrompen. Y jubileo.

La mayoría de los encuestados indicaron que no rezaban, o que no lo hacían “habitualmente”, para pedir dinero. Sin embargo, entre los encuestados que indicaron que rezaban sobre el dinero, incluso ocasionalmente, los motivos más referidos incluyeron la mayordomía guiada, es decir, la solicitud de ayuda dirigida y el aumento de la generosidad para servir a otras personas con menos fortuna, a los miembros de la familia y, con menos frecuencia, a su parroquia. Los participantes también solían ofrecer oraciones para dar las gracias por su favorable situación económica. Otros encuestados indicaron que rezaban para pedir que se mantuviera la suficiencia (que no hubiera escasez) o para pedir que se les aliviara la ansiedad que acompaña a esas preocupaciones. Muy pocos participantes señalaron que rezaban específicamente por (más) dinero.

Por último, la mayoría de los encuestados afirmaron que su comunidad religiosa rara vez, o nunca, hablaba de dinero. Cuando se abordó el tema, la mayoría de las veces fue en términos de mayordomía, en relación con la mayordomía y las campañas anuales, específicamente. Entre las comunidades religiosas que rara vez hablan de dinero, los encuestados revelaron que las conversaciones solían estar envueltas en el secreto y se enmarcaban en el contexto de la escasez. Por el contrario, los encuestados que indicaron que sus comunidades religiosas sí hablaban de dinero, afirmaron que las conversaciones se presentaban abiertamente y se situaban en marcos de abundancia y discipulado espiritual. Además, algunos encuestados, independientemente de si sus comunidades religiosas hablaban de dinero o no, preguntaron por qué los sacerdotes y rectores debían ser responsables de instigar y mantener conversaciones sobre el dinero, reconociendo que muchos clérigos no están adecuadamente capacitados (por ejemplo, no reciben formación sobre la recaudación de fondos mientras están en el seminario) o no tienen la personalidad adecuada (por ejemplo, son más introspectivos e introvertidos y a menudo se sienten incómodos con) para introducir y liderar tales discusiones y esfuerzos relacionados, y por lo tanto, pueden no ser las personas adecuadas para esta tarea.

Resoluciones propuestas

A070 Creación de una colaboración en línea para la administración

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General cree una colaboración en línea de recursos de mayordomía entre el Proyecto Recurso (un programa cooperativo de mayordomía creado conjuntamente por el Colegio de Obispos, la Oficina de Desarrollo y la Fundación de la Iglesia Episcopal), la Red Episcopal de Mayordomía (TENS) y la Oficina de Ministerios Étnicos; y asimismo

Se resuelve, Que la colaboración amplíe las ofertas existentes facilitando la creación de materiales de mayordomía por parte de personas de color y el desarrollo de cursos en línea y talleres virtuales sobre temas como la mayordomía congregacional pospandémica y las teologías culturalmente apropiadas para dar en inglés, español y otros idiomas; y asimismo

Se resuelve, Que la colaboración desarrolle materiales educativos cultural y racialmente informados para todos los candidatos a las órdenes sagradas sobre la mayordomía y la teología del dinero en inglés y en español; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$150,000 para la labor del Grupo de Trabajo durante el próximo trienio.

EXPLICACIÓN

El Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero ha observado la profunda desconexión entre nuestra teología del dinero y nuestras donaciones como episcopales. Además, existe una reticencia generalizada en las congregaciones a la hora de abordar siquiera cuestiones serias de formación en materia de administración e inversión responsable, y sin embargo los feligreses piden recursos que les ayuden a tomar decisiones basadas en la fe para sus congregaciones y para ellos mismos. El deseo y las herramientas están ahí, pero la coordinación de los recursos de mayordomía de la Iglesia no.

También hemos comprobado que los recursos de administración suelen ser creados por y para miembros de entornos blancos de cultura dominante. Estos recursos no tienen en cuenta la sabiduría financiera, las prácticas de administración y los marcos teológicos para entender el dinero que están formados por culturas y comunidades no blancas y que han sido extraídos de ellas. Nuestro trabajo indica que existen diversos recursos para el desarrollo de estos materiales, pero que se reforzarían mediante la colaboración.

Criterios de medición y marco temporal

El financiamiento que proponemos permitiría a la coalición crear un centro de intercambio de recursos de mayordomía fácilmente accesible en línea para todos en la iglesia. El sitio web proporcionaría, entre otras cosas, un archivo virtual muy visible para los documentos relacionados, un canal para seminarios y talleres en vivo y grabados, y un foro 24/7 para los líderes de la iglesia encargados de los temas de mayordomía en el que podrían compartir sus preguntas e ideas.

Esto también estará disponible para dar a los seminaristas, a los que se preparan para la ordenación y a los que están llamados a ocupar puestos de liderazgo en los esfuerzos de mayordomía una plataforma de entrega de cursos para su educación. Además, ayudaría a poner en práctica la petición de aumentar la formación de los que se preparan para la ordenación en la formación de la mayordomía.

De este modo, también se ahorra el gasto de financiar a un responsable de la mayordomía a tiempo completo para la Iglesia. La ventaja de trabajar dentro de las organizaciones existentes es la capacidad de crear modelos de implantación ágiles y rentables. Por ejemplo, la eficacia de la comunicación en línea ha quedado ampliamente demostrada durante la pandemia.

Por último, y lo más importante, este financiamiento apoyaría la creación por primera vez de recursos en nuestra Iglesia para las comunidades cristianas de color, así como la formación continua a lo largo del año.

- Los representantes de cada miembro de la coalición crearán una plataforma en línea en el primer año.
- Se contratará a profesionales de la administración de color para que redacten los planes de estudio e impartan formación a través del Project Resource en el segundo año
- Se contratará a profesionales de la administración de color para que redacten paquetes de administración y programas anuales que se distribuirán a través de TENS en el segundo año.
- El profesorado del Proyecto de Recursos ampliará su formación para incluir al menos dos tercios de las diócesis de toda la Iglesia en el tercer año (actualmente, se ha formado a más de la mitad).
- Todos los candidatos a las órdenes sagradas recibirán formación y recursos sobre la administración y la teología del dinero en el tercer año.

A071 Enmendar los Cánones III.6.5, III.8.5 y III.10.1

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General, en apoyo de la exigencia canónica de que los rectores y sacerdotes encargados se aseguren de que todas las personas a su cargo sean instruidas en lo que respecta a la mayordomía cristiana, modifique el canon III.6.5.g como sigue:

Can.III.6

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

g. La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre

1. prevención de la mala conducta sexual contra niños y adultos.
2. requisitos civiles de reportar y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV del mismo.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.
5. *la mayordomía y la teología del dinero en la Iglesia.*

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.8.5.h se modifique de la siguiente manera:

Can.III.8

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

h. La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre

1. prevención de la mala conducta sexual contra niños y adultos.
2. requisitos civiles de reportar y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de La Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos, que utilice, entre otros, el sitio web de capacitación sobre el Título IV de La Iglesia Episcopal.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre el racismo.
5. *la mayordomía y la teología del dinero en la Iglesia.*

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.10.1.c se modifique de la siguiente manera:

Can.III.10

Sec. 1. Antes de la recepción u ordenación, de dispondrá lo siguiente

c. comprobantes de capacitación sobre

1. prevención de la conducta sexual inapropiada.
2. requisitos civiles de reportar y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV del mismo.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.
5. *la mayordomía y la teología del dinero en la Iglesia.*

Y asimismo

Se resuelve, Que dicha formación se pondrá a disposición de todas las personas de esta Iglesia, tanto laicas como ordenadas.

EXPLICACIÓN

El canon III.9.6.b.2 asigna a los rectores y a los sacerdotes encargados el deber de asegurar que todas las personas a su cargo sean instruidas en lo que respecta a la administración cristiana. El ministerio de los diáconos a menudo implica la asignación de recursos, una responsabilidad que debe ser informada por una teología cristiana del dinero. El clero de esta Iglesia, ya sea diácono o presbítero, a menudo carece de una comprensión de la mayordomía y de la teología del dinero que les permita cumplir con sus deberes de educación sobre la mayordomía y el uso responsable de los dones de Dios. En otras palabras, hacemos que el clero sea responsable de la educación sobre la administración, pero no le damos ninguna herramienta para hacerlo. Esta resolución abordaría este problema exigiendo la formación de todos los candidatos al ministerio ordenado en la teología del dinero y la administración. Esta capacitación estaría a disposición de todos los miembros de esta Iglesia, al igual que la formación antirracista que se exige para determinadas funciones de liderazgo y que puede realizar cualquier episcopaliano.

A072 Elogio de los ejemplos episcopales de inversión responsable

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General agradezca y afirme el trabajo y el testimonio de estas quince instituciones como inversionistas fieles y responsables, y las recomiende a los inversionistas institucionales de toda la Iglesia como ejemplos de cómo se puede invertir de forma fiel y responsable: Episcopal Relief and Development; All Saints Church, Pasadena, CA; The Episcopal Church of the Ascension, Hickory, NC; St. Bartholomew's Episcopal Church, Baltimore, MD; St. James Episcopal Church, Black Mountain, NC; St. Stephen's Episcopal Church, Ridgefield, CT; Trinity Episcopal Church, Indianapolis, IN; Trinity Church Wall Street, New York, NY; la Diócesis Episcopal de California; la Iglesia Episcopal de Connecticut; la Diócesis Episcopal de Massachusetts; la Diócesis Episcopal de Michigan; la Diócesis Episcopal de Nueva York; la Diócesis Episcopal de Oregon; y la Iglesia Episcopal de Vermont.

A073 Fomento de la inversión fiel, ética y responsable

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General afirme a todos los inversionistas institucionales de la Iglesia el valor y la importancia de la inversión fiel (definida como la inversión de los activos institucionales de forma congruente con la fe y las enseñanzas y la misión de la Iglesia), así como de la inversión responsable (definida como el abordaje de las preocupaciones éticas en materia social, medioambiental y de gobierno (ESG), en las que se incluye el cambio climático y los derechos humanos); y asimismo

Se resuelve, Que todos los inversionistas institucionales de la Iglesia Episcopal consideren la adopción de la inversión fiel y la inversión responsable para sus programas y carteras de inversión, y que administren sus activos de inversión utilizando los siguientes elementos de la inversión responsable: aplicación de directrices éticas y teológicas, la participación de los accionistas, incluido el voto por delegación; y la inversión para obtener resultados sociales y medioambientales responsables además del rendimiento financiero.

Materiales complementarios

Índice:

1. [Invertir como Acto de Teología](#)

Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero
Subcomité No. 3
Invertir como acto de teología

Introducción

Observaciones

Un movimiento en la Iglesia
Términos
Estas historias son nuevas
¿Cuántas historias más hay?
¿Cómo encontramos estas historias?
¿Qué parte de sus activos comprometen estos inversionistas?
¿Quién guía las decisiones de inversión?
Inversión comunitaria, inversión de impacto y los Objetivos de Desarrollo Sustentable (Sustainable Development Goals, SDG)
¿Qué pasa con los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)?
Principios para la Inversión Responsable
Orientación práctica de la Iglesia
¿Qué son los valores episcopales?

Recomendaciones

Historias

Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo (Episcopal Relief and Development)

Congregaciones e Iglesias Parroquiales

All Saints Church, Pasadena
The Episcopal Church of the Ascension, Hickory, Carolina del Norte
St. Bartholomew's Episcopal Church, Baltimore
St. James Episcopal Church, Black Mountain, Carolina del Norte
St. Stephen's Episcopal Church of Ridgefield, Connecticut
Trinity Episcopal Church, Indianapolis
Trinity Church Wall Street

Diócesis

Diócesis Episcopal de California
Iglesia Episcopal en Connecticut
Diócesis Episcopal de Massachusetts
Diócesis Episcopal de Michigan
Diócesis Episcopal de Nueva York
Diócesis Episcopal de Oregón
Iglesia Episcopal en Vermont

Contexto – La Iglesia Episcopal y la Comunión Anglicana

Church Pension Fund
Sociedad Misionera Nacional y Extranjera
Fundación de la Iglesia Episcopal
Iglesia de Inglaterra

Epílogo: Objetivos de Desarrollo Sustentable

Agradecimientos

Miembros del Comité

Invertir como Acto de Teología

La riqueza de la iglesia... debe estar a disposición de Dios y ser utilizada para fines piadosos... Un nuevo aprendizaje para mí fue que no se trata sólo de cómo la iglesia gasta su dinero, sino también de cómo la iglesia invierte su dinero. ...La realidad es que se puede lograr el bien social de formas económicamente responsables. Sólo hay que decidir que se quiere hacerlo.

Rvdmo. Michael B. Curry, Obispo de la Diócesis de Carolina del Norte, hablando de la decisión de la Diócesis de invertir en la cooperativa de ahorro y crédito, Self-Help Credit Union, ENS, 29 de junio de 2011

https://www.episcopalarchives.org/cgi-bin/ENS/ENSpress_release.pl?pr_number=062911-01

Introducción

En la Resolución 2018-A061 la Convención General instruyó al Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero a “examinar” los siguientes tres “elementos de inversión responsable” “que practican” “muchos inversionistas institucionales de toda la Iglesia”: “[1] con la aplicación de directrices éticas al seleccionar y administrar las inversiones, [2] el activismo de los accionistas, y [3] la inversión para obtener resultados sociales y medioambientales responsables, además de la rentabilidad financiera”.

A partir de los tres “elementos” identificados, entendemos que el término de “inversión responsable” significa lo que a menudo se denomina “inversión socialmente responsable” o “inversión social y ambientalmente responsable”; es decir, abordar, en la inversión, la preocupación por los asuntos sociales y medioambientales. Para las instituciones de la Iglesia, la respuesta a estas preocupaciones se basa en la fe y la enseñanza de la Iglesia. Por lo tanto, es apropiado examinar los tres elementos arriba mencionados dentro de una indagación acerca de la teología y la inversión. Dado que la Convención incluyó los tres elementos, entendemos que la Convención utiliza el término de “inversión responsable” en un sentido amplio o global.

La resolución le asignó al Grupo de Trabajo una tarea específica. Nos dirigió a buscar la teología del dinero en las prácticas, la *praxis*, de la Iglesia. Debíamos informar acerca de lo que la Iglesia hace como inversionista al tratar de vivir su fe, no informar sobre teorías o expresiones abstractas. Por lo tanto, este informe trata de la práctica de la teología de la Iglesia al invertir. Podemos decir que estamos informando acerca de *invertir de manera responsable y fiel como acto de teología*.

En la tarea no se nos dio ningún contenido específico para una teología práctica de la inversión, salvo que esos “elementos” indicados eran, o podían ser, relevantes. En consecuencia, intentamos descubrir y describir lo que la Iglesia hace en estos momentos al invertir, preguntando acerca de esos elementos. Para nosotros eso significaba que debíamos buscar

historias de inversionistas de la Iglesia. Nuestro método consistió en preguntar a las instituciones de la Iglesia qué es lo que hacen al invertir y cómo reflexionaban al respecto. Esperábamos que las respuestas nos enseñaran algo acerca de su teología de la inversión, o sobre cómo hacían teología en sus inversiones.

A continuación presentamos quince historias de instituciones de la Iglesia, principalmente parroquias y diócesis, que invierten en la fe. Algunas historias pueden parecer bastante complejas, otras bastante simples. En estos relatos, otras instituciones de la Iglesia, y, creemos, las personas, podrán encontrar temas que considerar y aplicar cuando emprendan sus propios esfuerzos en la intersección de la fe y las inversiones.

Las historias demuestran que las instituciones de la Iglesia Episcopal invierten conscientemente como instituciones eclesíásticas guiadas por su comprensión de la fe y, que, al hacerlo, practican los tres elementos de la inversión responsable que se identificaron en la Convención. Los relatos en conjunto también sugieren que existe un movimiento en la Iglesia Episcopal a favor de la inversión responsable y fiel. El movimiento no ha sido organizado ni dirigido por ninguna entidad u organismo de la Iglesia. Sin embargo, podemos decir que parece que los inversionistas institucionales de toda la Iglesia se mueven con propósito por un camino común, como inversionistas fieles y responsables.

Por último, estas historias muestran que las personas que hacen funcionar estas instituciones toman en serio sus responsabilidades como personas de fe. Las personas y las instituciones trabajan para ser buenos mayordomos. Como administradores, tratan de protegerse contra las pérdidas financieras y lograr los rendimientos financieros necesarios. Pero también, con ese mismo papel, tratan de asegurar que la riqueza mundana de la Iglesia se utilice para un propósito piadoso: que, a través de la inversión financiera, social y ambientalmente responsable, la Iglesia aplique sus activos, en la fe, para predicar el Evangelio.

Invertir como Acto de Teología

Observaciones

Se resuelve, en lo que respecta a las creencias sobre la inversión, que el Grupo de Trabajo debería examinar los siguientes elementos de la inversión responsable en consonancia con la fe y la misión de la Iglesia, tal y como la practican hoy en día muchos inversionistas institucionales de la Iglesia: [1] la aplicación de directrices éticas en la selección y administración de las inversiones, [2] el activismo de los accionistas, y [3] la inversión para obtener resultados sociales y medioambientales responsables, además de la rentabilidad financiera.

Resolución 2018-A061

Un movimiento en la Iglesia

El cometido que se le dio al Grupo de Trabajo sugiere que la Convención General percibió *un movimiento en la Iglesia* a favor de la inversión fiel. Esta percepción puede ser correcta. Por lo menos quince inversionistas están avanzando en el camino de la inversión basada en la fe de la Iglesia. Casi todas estas instituciones siguen enfoques que abarcan los tres “elementos” de la inversión responsable identificados en la Resolución A061: “[1] con la aplicación de directrices éticas al seleccionar y administrar las inversiones, [2] el activismo de los accionistas, y [3] la inversión para obtener resultados sociales y medioambientales responsables, además de la rentabilidad financiera”.

Hasta que recopilamos estas historias, sabíamos poco del alcance de la inversión fiel de las parroquias y las diócesis. Las personas con las que hablamos también parecen saber poco de los demás; sin embargo, comparten el compromiso de invertir fiel y responsablemente como instituciones de la Iglesia Episcopal.

Términos

En este informe, “invertir fielmente” significa tratar de seguir la propia fe mientras se invierte. “Invertir éticamente” significa aplicar valores éticos. “Inversión responsable” significa abordar la preocupación por las cuestiones medioambientales y sociales a la hora de invertir. En las dos últimas décadas, la inversión responsable ha adoptado el uso del análisis basado en los *Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (environmental, social and governance, ESG)* junto con los análisis financieros en los programas y las decisiones de inversión. Algunos sugieren que los ESG están “libres de valores”; otros dicen que aportan valores no financieros a la inversión. Tanto para los inversionistas fieles como para los inversionistas éticos, hacer una inversión responsable o aplicar los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) los lleva necesariamente a aplicar sus propios valores a las decisiones de inversión, estén o no basados en la fe.

Estas historias son nuevas

Hace diez o incluso cinco años, no se podría haber escrito este informe. Casi todas las instituciones aquí planteadas desarrollaron sus programas de inversión fiel durante la última década. La mayoría ha alcanzado una implementación significativa tan sólo en los últimos dos o tres años.

¿Cuántas historias más hay? ¿Cómo encontramos estas historias?

No sabemos cuántos inversionistas institucionales de la Iglesia han aplicado su fe en sus inversiones. Que sepamos, ningún organismo de la Iglesia reúne y pone a disposición la información sobre las inversiones de las diócesis y las parroquias. Aquí informamos acerca de los inversionistas que encontramos y que tenían historias que pensamos que podían y debían ser compartidas.

Hemos hablado con más del doble de inversionistas de los que identificamos en este informe. Algunos de los que no se están presentando podrían desarrollar historias que pueden ser compartidas. En general, los que tenían historias que podíamos contar contaban con mayores recursos, tanto en capital financiero como humano, que los otros que no hemos comentado. Más adelante sugerimos que la Iglesia ponga a disposición de los inversionistas asesoramiento y apoyo para ayudarlos, sean cuales sean sus recursos, para que adopten y lleven a cabo una inversión fiel y responsable.

Encontramos a los inversionistas que entrevistamos por contacto directo, normalmente por saber de ellos previamente o por recomendación de otras personas. La Red del Consorcio de Parroquias Episcopales Dotadas (Consortium of Endowed Episcopal Parishes, CEEP) cuenta con unos cientos de miembros dotados. El Consorcio permitió que un miembro del Grupo de Trabajo asistiera a su reunión anual de 2020. Esa persona pudo participar en una serie de talleres y sesiones de grupos reducidos con temas de cómo invertir los patrimonios, además de entablar relaciones con unas dos docenas de miembros del CEEP. También se le facilitaron entrevistas con dos miembros del Consorcio, de parte del Church Investment Group, un gestor de inversiones sin fines de lucro que sirve a inversionistas institucionales relacionados con la Iglesia Episcopal, incluidos algunos miembros del CEEP. A través de estos encuentros encontramos a seis de los inversionistas cuyas historias contamos. Los miembros del Grupo de Trabajo conocían a otros cinco inversionistas directamente o a través de contactos personales. Encontramos la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo (Episcopal Relief and Development) mediante una consulta directa por correo electrónico. Pudimos acercarnos a los tres inversionistas restantes cuyas historias contamos gracias a los buenos oficios de Amy Domini, una conocida pionera de la inversión responsable y fiel episcopal.

Redactamos las historias a partir de las entrevistas y los documentos que nos facilitaron las instituciones, pero ambos fueron revisados y aprobados para su inclusión en este informe por la institución de los que procede.

¿Qué parte de sus activos comprometen estos inversionistas?

Todas las instituciones cuyas historias se exponen a continuación destinan importantes activos a la inversión fiel, pero las diócesis han actuado de forma diferente a las congregaciones y parroquias. Todas las parroquias y congregaciones, excepto una, se han comprometido a invertir todos sus activos de forma responsable y han cumplido sustancialmente su compromiso. En cambio, sólo una diócesis, la de Nueva York, se ha comprometido con todos sus activos de inversión, incluidos los de su fondo de inversión diocesano, Diocesan Investment Trust, a realizar una inversión fiel y responsable, y ha cumplido plenamente ese compromiso. Otra, la Iglesia Episcopal en Vermont, adoptó principios afirmativos para todos sus activos y trabaja actualmente para implementarlos. La Diócesis de California invierte todos sus activos en la DFMS. La Diócesis de Michigan invierte todos sus activos de forma pasiva, utilizando únicamente filtros de exclusión negativos, lo que, sin embargo, da lugar a algunos resultados de inversión responsable afirmativa. Las demás diócesis han destinado una parte, pero no la totalidad, de sus activos a la inversión responsable.

¿Quién guía las decisiones de inversión?

Todas estas instituciones de la Iglesia están guiadas y dirigidas por su clero y sus miembros voluntarios de la Junta Parroquial y de su Junta y el Comité de Inversiones. Reciben servicios de inversión de parte de asesores y administradores de inversiones externos, consultores especializados y directores de inversión subcontratados (Outsourced Chief Investment Officers, OCIO). Un director de estos suele ser una organización externa a la que el propietario del activo delega la responsabilidad de la administración. Los propietarios de los activos definen los objetivos de inversión y supervisan la actuación del director de inversiones, mientras que este suele ayudar a elegir los medios para alcanzar los objetivos y ejecutar el programa. El grado de discrecionalidad que se delega en un director de inversiones puede variar.

Trinity Church Wall Street cuenta con un Director de Inversiones interno (Chief Investment Officer, CIO). Un CIO es un funcionario corporativo o institucional que se contrata para ejercer una responsabilidad ejecutiva de alto nivel en la creación y administración de la(s) cartera(s) de una institución. Antes de establecer su programa de inversión responsable, Trinity contrató a su director de inversiones específicamente para trabajar con el Comité de Inversiones, la Junta Parroquial y otros líderes para crear y luego ejecutar el programa.

Inversión Comunitaria, Inversión de Impacto y los Objetivos de Desarrollo Sustentable (SDG)

Arriba se presentaron los tres “elementos” que nombró la Convención para planteamiento. El tercero es *invertir para obtener resultados sociales y medioambientales responsables, además de un rendimiento financiero*. Dos términos que se utilizan comúnmente para este tipo de inversión son “inversión comunitaria” e “inversión de impacto”. La inversión comunitaria implica invertir a escala comunitaria, a menudo a través de instituciones financieras de desarrollo comunitario. La inversión de impacto implica una escala mayor y cantidades más grandes, a menudo a través de acuerdos de capital privado con grupos de millones de dólares.

Los Objetivos de Desarrollo Sustentable (SDG) de las Naciones Unidas proporcionan un marco que los inversionistas éticos pueden utilizar, si lo desean, para ayudar a guiar sus inversiones comunitarias y de impacto. La mayoría piensa en el mundo en desarrollo cuando consideran los Objetivos de Desarrollo Sustentable, pero estos tienen un alcance global: en el mundo desarrollado, incluido Estados Unidos, queda mucho trabajo por hacer para lograrlos. La Asamblea General adoptó los Objetivos de Desarrollo Sustentable (SDG) en 2015 y la Convención General los respaldó en 2018. La Convención pidió a las instituciones de la Iglesia que dedicaran el 0.07 % de sus presupuestos a apoyar los SDG. Como se indica en el recuento a continuación, la Diócesis de Oregón asigna el 0.7 % de su *cartera* de inversión responsable a inversiones que respaldan los SDG. Véase el *Epílogo*.

Tres parroquias y tres diócesis que se plantean en este documento iniciaron la inversión responsable a través de inversiones comunitarias fuera de sus carteras de inversión en sí. A menudo, proporcionaron capital a personas de países en desarrollo, independientemente de que se centraran o no en los Objetivos de Desarrollo Sustentable (SDG). La historia de St. Stephen’s Church, demuestra que, a través de un programa parroquial, sus jóvenes realizaron inversiones comunitarias concediendo microcréditos a personas de países en desarrollo para ayudarles a financiar pequeñas empresas. Los jóvenes hicieron el trabajo y pusieron algo de su propio dinero, al que la Junta Parroquial añadió más. Pronto los dirigentes de St. Stephen’s vieron que los jóvenes tenían una lección para los adultos: su forma de invertir concordaba con los valores de la parroquia. Los dirigentes decidieron que la parroquia debía seguir el ejemplo, *pero aplicando la inversión responsable y coherente a toda la cartera, para coincidir con los valores de la parroquia*.

La propia Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo solo efectúa inversiones comunitarias o de impacto y utiliza únicamente activos de programas, no activos de inversión permanente. La organización centra cada vez más sus inversiones programáticas en apoyo a los SDG. También entiende que la consecución de esos objetivos requerirá cantidades de capital demasiado grandes para ser entregadas a través de subvenciones tradicionales. En su lugar, la comunidad de desarrollo necesita captar inversiones de inversionistas que busquen *beneficiarse de la*

consecución de los SDG. Tales esfuerzos podrían abrir oportunidades para que las instituciones de la Iglesia se unan a inversionistas con fines de lucro con el fin de realizar inversiones de impacto sustanciales destinadas a alcanzar los SDG y también obtener rendimientos financieros potencialmente sustanciales. Sin embargo, todas las inversiones para alcanzar los SDG deberán tener en cuenta el cambio climático global.

¿Qué pasa con los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)?

Como demuestran sus historias, casi todas las parroquias y diócesis aquí mencionadas han adoptado la inversión responsable y han aplicado el análisis de los factores *ambientales, sociales y de gobierno* para sí mismas, aunque no todas de la misma manera. Entre las parroquias, sobre todo, el tamaño de los patrimonios y los recursos disponibles para su administración varían considerablemente. La gama de inversiones elegidas va desde productos ampliamente disponibles en el comercio minorista, como los fondos de inversión y los fondos cotizados (Exchange Traded Funds, ETF), hasta el capital privado. (Los ETF son fondos que permiten que los inversionistas operen con fondos de inversión en el mercado, en lugar de tener que tratar siempre con el patrocinador o el administrador del fondo de inversión). Todas estas inversiones se pueden utilizar para la inversión responsable utilizando los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

“ESG” se ha convertido en una especie de sigla de moda, pero el término tiene un contenido genuino. Hay muy buenas razones, financieras y no financieras, para tener en cuenta los factores medioambientales, sociales y de gobierno a la hora de invertir. El uso de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) expone riesgos y oportunidades con implicaciones financieras, y de otro tipo, que el análisis financiero tradicional puede pasar por alto. Conforme la inversión responsable crece en escala e importancia, un número considerable de inversionistas y profesionales de la inversión se han comprometido a aplicar los ESG porque creen que es el camino sabio y prudente para cuidar de los activos institucionales. No todos quienes invierten bajo los ESG terminan con la misma cartera o resultados. Aplican estos factores junto con el análisis financiero y juzgan el éxito no solo por el rendimiento financiero, sino también por los resultados de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). Véanse los *Principios de Inversión Responsable*, más adelante.

Incluso, la creciente conscientización en las últimas décadas de que el calentamiento global, si no se controla, podría provocar trastornos devastadores para la vida humana, ha contribuido a que más participantes de los mercados de capitales, que tradicionalmente se han centrado únicamente en los factores financieros, empiecen a utilizar los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). Estos factores no son una sabiduría de aceptación universal, pero el miedo al cambio climático los ha introducido en la corriente principal del capitalismo. En el *New York Times* del 27 de septiembre de 2020, Allison Herren Lee, comisionada de la Comisión de la Bolsa de Valores, escribió lo siguiente:

Una noción prominente y obsoleta es que las inversiones realizadas en función de los riesgos ambientales, sociales y de gubernamentales, conocidos en el sector como E.S.G., se refieren simplemente las preferencias políticas o las opciones morales de cada uno. Eso podría haber estado más cerca de la realidad hace más de una década, pero a medida que la inversión en E.S.G. ha crecido y madurado, también lo ha hecho la comprensión de su valor.

Hoy en día, los prestamistas, las agencias de calificación crediticia, los analistas, las bolsas de valores y los gestores de activos que representan a miles de millones de activos invertidos utilizan los E.S.G. como un motor importante en la asignación de capital, la fijación de precios y las tasaciones de valor. Un importante estudio reveló recientemente que un gran número de poderosos inversionistas institucionales consideran que la “información sobre el riesgo climático” es tan importante en sus procesos de toma de decisiones como los estados financieros tradicionales y otras métricas del rendimiento de una inversión, como la rentabilidad del capital o la volatilidad de los beneficios.

Los investigadores del Banco de Pagos Internacionales han calificado el cambio climático como “un riesgo colosal y potencialmente irreversible de asombrosa complejidad”. Se trata de un riesgo sistémico que amenazará la estabilidad financiera mundial y no perdonará a ningún rincón de la tierra: la salud, la seguridad alimentaria y el suministro de agua en todo el mundo se verán alterados.

<https://www.nytimes.com/2020/09/27/opinion/climate-change-us-companies.html>

Por otra parte, la Reserva Federal se unió recientemente a otros bancos centrales con el reconocimiento de la posibilidad de que el riesgo del cambio climático perturbe los sistemas financieros. En su informe semestral sobre la estabilidad financiera, publicado el 9 de noviembre de 2020, la Reserva Federal señaló que “[l]a promoción de la estabilidad financiera es un elemento clave para cumplir el doble mandato de la política monetaria de la Reserva Federal en relación con el pleno empleo y la estabilidad de los precios”. Luego, por primera vez en la historia, la Reserva Federal declaró en ese mismo *Informe* que el cambio climático puede suponer un riesgo para la estabilidad financiera:

La Reserva Federal está evaluando e invirtiendo en formas de profundizar su comprensión del alcance total de las implicaciones del cambio climático para los mercados, los riesgos financieros y las interconexiones entre los mercados y las instituciones financieras. Vigilará y evaluará el sistema financiero para detectar las vulnerabilidades relacionadas con el cambio climático a través de su marco de estabilidad financiera. Asimismo, los supervisores de la Reserva Federal esperan que los bancos cuenten con sistemas que identifiquen, midan, controlen y supervisen adecuadamente todos sus riesgos materiales, que, para muchos bancos, probablemente se extiendan a los riesgos climáticos.

<https://www.federalreserve.gov/publications/2020-november-financial-stability-report-purpose.htm>

Este *informe* no anuncia que la Reserva Federal se haya convertido a los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), pero comprender los riesgos que el cambio climático supone para la estabilidad financiera requerirá cierta aplicación de esos factores. Está claro que los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) están ganando partidarios; y, aunque el uso de estos factores no es aún una práctica universal, todos los profesionales de la inversión parecen ofrecer servicios basados en estos. Es posible que haya casi tantos enfoques de ESG como inversionistas que intenten utilizarlos o asesores que intenten venderlos.

Algunos afirman que los ESG no proporcionan una orientación ética. Un observador ha dicho que los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) pueden encontrar la empresa petrolera más limpia desde el punto de vista medioambiental, socialmente responsable y mejor gestionada, pero esta seguirá siendo una empresa petrolera. Otros afirman que plantear cuestiones sobre los factores ambientales, sociales y de gobierno, especialmente las oportunidades y los riesgos relacionados con estos, lleva necesariamente a emitir juicios de valoración sobre las empresas y sus políticas y prácticas. Este debate sobre los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) no tiene por qué detener a los inversionistas de la Iglesia durante mucho tiempo. Las instituciones de la Iglesia se guían por valores, y cuando actúan como inversionistas, no hay razón para que no puedan hacer valer sus valores eclesiásticos, independientemente de lo que sugiera un análisis de inversión específico (de ESG o de otro tipo). Además, mediante el uso de los ESG, un inversionista de la Iglesia puede ser capaz de agudizar su comprensión de cómo aplicar sus valores en el contexto de la inversión.

Principios para la Inversión Responsable

Los Principios de Inversión Responsable (Principles for Responsible Investment, PRI) se basan en los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). En respuesta a un llamamiento del Secretario General de la ONU, los inversionistas institucionales lanzaron los Principios de Inversión Responsable en 2006. Estos principios se describen en sí, como “el principal defensor de la inversión responsable en el mundo”, con más de 3 mil signatarios, de los cuales más de 500 son propietarios de activos que poseen en total más de \$100 billones de dólares. Los Principios de Inversión Responsable son un excelente ejemplo de lo que el sector denomina “código de mayordomía”, o pacto voluntario para promover la inversión responsable. Los observadores se preguntan hasta qué punto estos códigos de conducta, sobre todo los que tienen muchos firmantes, pueden orientar el comportamiento. Los PRI y otros códigos de este tipo son ciertamente aspiracionales.

Sus firmantes se comprometen a respetar los seis Principios para la Inversión Responsable, entre ellos a incorporar los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) en sus análisis, decisiones, políticas y prácticas de inversión, y a promover tanto los ESG como los Principios. Los firmantes también están obligados a completar un informe anual detallado sobre

su aplicación de los Principios y los ESG. Algunos firmantes consideran este requisito oneroso, pero los observadores lo ven como un medio útil para que los Principios funcionen.

Orientación Práctica para la Iglesia

Varios de los inversionistas institucionales de la Iglesia Episcopal a los que entrevistamos nos dijeron que habían tenido que elaborar sus propios enfoques de inversión responsable afirmativa sin la orientación práctica de ningún organismo o autoridad confesional. Buscaron, pero no pudieron encontrar, información de la denominación sobre los “detalles y mecanismos” de dicha inversión. Algunos, pero no todos, fueron inversionistas con menos recursos que aún no han desarrollado historias que podamos contar.

Por otro lado, una diócesis cuya historia contamos a continuación se puso en contacto personal, mediante cierta insistencia, con el personal de la DFMS y los miembros del Comité de Responsabilidad Social Corporativa (Corporate Committee on Social Responsibility, CCSR). Durante varias semanas, esa diócesis buscó directamente, y recibió, consejos y sugerencias acerca de cómo hacer una inversión responsable tanto afirmativa como negativa. El equipo de la diócesis pudo obtener respuestas a sus preguntas. Tal vez debamos esperar que las diócesis y las parroquias en general perseveren hasta conseguir ayuda, pero la Iglesia en general podría facilitar el acceso a esa información y al asesoramiento.

¿Qué son los valores episcopales?

La Iglesia Episcopal de Connecticut declara que su Fondo de Valores se administra para “reflejar los valores de la Iglesia Episcopal en áreas de mayordomía ambiental, responsabilidad social y gobierno corporativo (Desempeño de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno)”.

Cuando escuchamos a los líderes de los inversionistas institucionales de la Iglesia, oímos con frecuencia el término de “valores episcopales”. A menudo, también, se nos preguntó “¿qué son los valores episcopales?”. A veces se utilizaron esas mismas palabras, a veces la pregunta se formuló de forma diferente. Sea como sea, los líderes institucionales querían saber qué valores debían aplicar las instituciones de la Iglesia Episcopal a la hora de invertir. Pedían ayuda para desarrollar una teología de la inversión. Una vez más, algunos, pero no todos, los que se preguntan “cuáles son los valores episcopales” se encuentran entre los inversionistas con menos recursos.

Casi todos estos inversionistas institucionales estaban al tanto de las políticas de exclusión y filtro negativo que la Convención y el Consejo dictaron para la DFMS –y recomendaron para la Iglesia en general– durante las últimas décadas. Encontraron esos filtros negativos (o listas de exclusión de compra) en el sitio web de la DFMS. Valoraron esta orientación sobre esta política de negativas y muchos la adoptaron.

Lo que no encontraron fue una orientación de la Iglesia acerca de qué “valores episcopales” se deben aplicar a la hora de tomar decisiones de inversión afirmativas o positivas, en lugar de excluir inversiones o desinvertir. No encontraron consejos para las parroquias y las diócesis sobre el discernimiento de lo que dice la fe de la Iglesia acerca de los temas de inversión que no se cubren en los filtros de negativos existentes.

Está claro que la Iglesia tiene “valores”, y que la Iglesia habla y actúa de acuerdo con ellos. La Iglesia ha recomendado la desinversión como respuesta apropiada por la fe ante un puñado de problemáticas de inversión. Sin embargo, carece en estos momentos de un medio organizado para ayudar a los inversionistas de la Iglesia a extraer implicaciones más afirmativas de los valores expresados en la fe y sus enseñanzas. Los inversionistas de la Iglesia se beneficiarían si esta dispusiera de tales medios.

Las instituciones cuyas historias contamos en este informe no se detuvieron por no encontrar orientación confesional sobre los “valores episcopales”. Actuaron, con fe, para desarrollar sus propias expresiones o entendimientos de valores positivos para invertir. Para ello, estas iglesias parroquiales y diócesis, así como la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo, se basaron en las Escrituras, las enseñanzas de la Iglesia y su propia lectura de las declaraciones sobre las políticas de la Iglesia.

Tres de las diócesis recibieron propuestas en la convención diocesana que se enfocaron en la desinversión en combustibles fósiles. Aprovechando la experiencia de voluntarios y profesionales dentro de la diócesis y al aplicar lo que comprendieron sobre las enseñanzas éticas de la Iglesia, así como sobre la inversión responsable, esas diócesis fueron capaces de elaborar declaraciones de valores para apoyar políticas *afirmativas* de inversión responsable. Posteriormente, fueron capaces de crear un consenso, a menudo a través de actos formales en la convención, para la inversión diocesana basada en estos valores y utilizando los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). Los resultados –sus “propias” teologías para invertir– apoyarán ahora las decisiones negativas, de desinvertir para evitar daños, así como las decisiones afirmativas de invertir para obtener resultados sociales y medioambientales positivos.

Cuatro parroquias completaron un proceso de planificación congregacional antes de abordar la inversión responsable y los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

Normalmente, los miembros de una congregación trabajan juntos para definir la visión, la misión y los valores de la parroquia, basándose en las Escrituras y las enseñanzas de la Iglesia. Tras establecer un consenso congregacional acerca de los valores, estas parroquias dieron un paso más. A menudo ayudados por miembros expertos de la congregación, trabajaron para aplicar los valores de la parroquia de forma afirmativa a sus carteras, mediante la adopción de la inversión responsable utilizando los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

De forma autoconsciente, crearon una política de inversión basada en los valores que habían identificado recientemente.

Los ejemplos extraídos de algunas de las historias pueden ser instructivos.

Para definir sus valores, **Trinity Church Wall Street** recurrió a recursos bien establecidos de la Iglesia Episcopal. A través de un proceso de planificación estratégica parroquial, Trinity identificó sus seis valores fundamentales, definiéndolos por referencia a las Escrituras y al Pacto Bautismal. Por ejemplo, Trinity Wall Street definió una de ellas, la *inclusividad*, en parte como sigue:

No hay judío ni griego, no hay esclavo ni libre, no hay hombre ni mujer; porque todos son uno en Cristo Jesús. –Gálatas 3:28

Acogeremos la diversidad y respetaremos la dignidad de todo ser humano.

En Trinity Church Wall Street, todos son bienvenidos. Buscamos honrar la dignidad dada por Dios y aprender de la experiencia de todo ser humano.

Tras identificar sus seis valores fundamentales, Trinity pasó a aplicarlos a sus inversiones de manera afirmativa. El comité de inversión de Trinity concluyó que la inversión responsable proporcionaría el marco para que el equipo de inversiones evaluara las oportunidades de inversión *a través de la lente de los valores fundamentales de Trinity*, como la *inclusión*. El comité preparó una nueva Declaración de Política de Inversiones (Investment Policy Statement, IPS) en la que se incorporaron sus conclusiones. La Junta Parroquial luego aprobó dicha declaración. Posterior a esa aprobación, la política de Trinity ha sido que todas las inversiones de la cartera diversificada se realicen de acuerdo con los principios de inversión responsable, a la *luz de los valores fundamentales de Trinity* y en apoyo de los imperativos estratégicos y las áreas de enfoque estratégico de esta iglesia.

En su Convención Diocesana, la **Diócesis de Oregon** recibió una propuesta para desligarse de la inversión en combustibles fósiles. En lugar de votar para desinvertir o no, la Convención y la Dirección Diocesana elaboraron una propuesta que incluyó una petición a los delegados de la Convención para que seleccionaran valores éticos para invertir. Posteriormente la diócesis desarrollaría una cartera para aplicar los valores elegidos.

La Diócesis pidió a los delegados de la Convención Diocesana que colocaran puntos en un pizarrón para indicar sus *prioridades* positivas y negativas en materia de *inversión socialmente responsable y valores evangélicos* entre las múltiples posibilidades identificadas en el mismo. Después de tareas adicionales, la Convención aprobó un nuevo fondo diocesano de inversión socialmente responsable (socially responsible investing fund, SRIF) para las parroquias y otras instituciones de la diócesis. La Convención también creó un Comité Asesor de Partes Interesadas (Stakeholder Advisory Committee, SAC) para ayudar a establecer el fondo de

inversión socialmente responsable y poner en contacto a los inversionistas y otras personas con el mismo.

A continuación, el comité de inversiones de la diócesis y el Comité Asesor de Partes Interesadas, junto con un consultor, utilizaron las prioridades de inversión socialmente responsable y valor evangélico de los delegados para diseñar y elaborar una cartera para el SRIF que cumpliera con las prioridades afirmativas de inversión socialmente responsable de los delegados y evitara lo que estos querían evitar. También se esforzaron por explicar la cartera que habían elaborado y las decisiones que habían tomado para hacer realidad los valores que los delegados de la Convención habían elegido. Desde que el SRIF entró en funcionamiento, el Comité Asesor de Partes Interesadas y el Comité de Inversiones han trabajado con las parroquias inversionistas y otras personas de la diócesis para garantizar que el fondo (SRIF) refleje las opciones de valor evangélico de los delegados de la Convención y también logre los resultados financieros y socialmente responsables previstos.

Al igual que Trinity Wall Street, **Trinity Church, Indianapolis**, primero se propuso articular sus prioridades de misión y luego identificó cómo podría invertir su patrimonio para apoyar cada una de esas prioridades y en consonancia con los valores de la parroquia. En su nueva Declaración de Política de Inversión, Trinity Indy expuso claramente su propósito:

Las consideraciones éticas de inversión forman parte integral de la misión y el testimonio de Trinity Church. A través de una política de inversión basada en la fe, Trinity Church busca participar de manera constructiva con el mundo empresarial, con el fin de que se fomenten y apoyen las prácticas medioambientales y empresariales responsables y los altos estándares de comportamiento empresarial Un componente importante de una política de inversión ética es el uso de criterios éticos positivos en la evaluación de las empresas.

En consonancia con la descripción expuesta dos páginas más arriba, Trinity Indy no encontró criterios éticos positivos (o sea, orientación acerca de los “valores episcopales”) disponibles en la Iglesia Episcopal. En su lugar, Trinity se dirigió a la Iglesia de Inglaterra. La Declaración de Política de Inversión de Trinity Indy adopta los criterios positivos desarrollados por el *Grupo Asesor de Inversiones Éticas (Ethical Investment Advisory Group, EIAG)* de esa iglesia, que se resumen en la misma de la siguiente manera

- Prácticas de empleo responsables
- Mejores prácticas de gobierno corporativo
- Conciencia de los derechos humanos
- Prácticas medioambientales sustentables
- Sensibilidad hacia las comunidades en las que operan las empresas

De acuerdo con la Iglesia de Inglaterra, “el propósito del Grupo Asesor de Inversiones Éticas es permitir [que los inversionistas que este asesora] *actúen como inversionistas institucionales*

distintivamente cristianos –y anglicanos. [Énfasis del autor]. El Grupo Asesor de Inversiones Éticas elabora recomendaciones de política de inversión ética las cuales, una vez acordadas por las [instituciones a las que asesora], son adoptadas por estas, comunicadas a la Iglesia en general y aplicadas”. Para más información sobre la Iglesia de Inglaterra, consulte la sección de Contexto de este informe.

Las dos parroquias y la diócesis arriba mencionadas, así como otras en nuestro estudio, demostraron independencia de espíritu y creatividad al encontrar, sin orientación confesional acerca de los “valores episcopales”, sus propios caminos hacia una política de inversión afirmativa basada en su comprensión del Evangelio y las enseñanzas de la Iglesia. Sin embargo, la Iglesia podría hacer más para apoyar a las parroquias y a las diócesis en su intento de ser inversionistas de la fe, tanto en términos afirmativos como negativos. El relato de Trinity Indy sugiere que podríamos aprender de la Iglesia de Inglaterra.

Por definición, los inversionistas institucionales de la Iglesia tienen activos para invertir, pero no todos son iguales. Pocos inversionistas disponen del capital humano y financiero con el que cuenta Trinity Indy, por no hablar de Trinity Wall Street. La Iglesia en su totalidad podría ayudar a los inversionistas institucionales individuales a ser mejores, más fieles y más responsables. Como lo demuestran sus historias, las parroquias y diócesis de las que se habla en este informe, han desarrollado competencia en cuanto a la inversión fiel, responsable y afirmativa. Estas podrían aplicar su experiencia para ayudar a la Iglesia a apoyar a otros inversionistas de la misma.

Aprovechando la experiencia de estas diócesis y parroquias, la Iglesia podría idear medios para ayudar a los inversionistas de las dos maneras que el relato anterior sugiere que no lo ha hecho. En primer lugar, la Iglesia, como Iglesia, podría hacer “recomendaciones de política de inversión ética” a inversionistas que reflejen los “valores episcopales” afirmativos. En segundo término, la Iglesia podría dar apoyo práctico para aplicar tales recomendaciones. Ofrecer recomendaciones sobre los principios que se deben aplicar, así como orientación acerca de cómo aplicarlos, podría suponer un apoyo real para las instituciones que buscan invertir de forma responsable y fiel. En resumen, la Iglesia podría ayudar a sus instituciones a utilizar la inversión fiel y responsable tanto para lograr resultados éticos positivos como para tomar posturas en contra de las políticas y prácticas perjudiciales, a la vez que se obtienen prudentemente los rendimientos financieros necesarios para apoyar la misión de la Iglesia.

Recomendaciones

Ofrecemos las siguientes recomendaciones:

(1) Recomendamos que la Convención General agradezca y afirme el trabajo y el testimonio de estas quince instituciones como inversionistas fieles y responsables, y las recomiende a los inversionistas institucionales de toda la Iglesia como ejemplos de cómo se puede invertir de forma fiel y responsable: Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo; All Saints Church, Pasadena; The Episcopal Church of the Ascension, Hickory, Carolina del Norte; St. Bartholomew's Episcopal Church, Baltimore; St. James Episcopal Church, Black Mountain, Carolina del Norte; St. Stephen's Episcopal Church, Ridgefield, Connecticut; Trinity Episcopal Church, Indianapolis; Trinity Church Wall Street; Diócesis Episcopal de California; la Iglesia Episcopal en Connecticut; Diócesis Episcopal de Massachusetts; Diócesis Episcopal de Michigan; Diócesis Episcopal de Nueva York; Diócesis Episcopal de Oregón; y la Iglesia Episcopal en Vermont.

(2) Recomendamos que la Convención General afirme a todos los inversionistas institucionales de la Iglesia el valor y la importancia de la inversión fiel (definida como la inversión de los activos institucionales de forma congruente con la fe y las enseñanzas y la misión de la Iglesia), así como de la inversión responsable (definida como el abordaje de las preocupaciones éticas en materia social, medioambiental y de gobierno (ESG), en las que se incluye el cambio climático y los derechos humanos).

Recomendamos además que la Convención recomiende a todos los inversionistas institucionales de la Iglesia Episcopal que consideren la adopción de la inversión fiel y la inversión responsable para sus programas y carteras de inversión, y que gestionen sus activos de inversión utilizando los siguientes elementos de la inversión responsable: aplicación de directrices éticas y teológicas, incluidos los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), al seleccionar y administrar las inversiones; la participación de los accionistas, incluido el voto por delegación; y la inversión para obtener resultados sociales y medioambientales responsables además del rendimiento financiero.

Nota: para dar una visión general aparecen cuatro títulos en la parte superior de cada historia. Estos identifican los tres elementos que designó la Convención General para ser examinados: “[1] aplicación de directrices éticas al seleccionar y administrar las inversiones, [2] activismo de los accionistas, e [3] inversión para obtener resultados sociales y ambientales responsables, así como el rendimiento financiero”; así como los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), porque a menudo estos se utilizan para aplicar las directrices.

Historias

Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo (Episcopal Relief and Development)

Invertir como programa produce resultados y rendimientos financieros para apoyar programas adicionales

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	DFMS	DFMS	Sí

Señor, ¿cuándo te vimos hambriento y te sustentamos, te vimos sediento y te dimos de beber? ¿Y cuándo te vimos forastero y te recogimos? ¿Te vimos enfermo y te cuidamos? ¿Te vimos en la cárcel y vinimos a ti? “De cierto les digo que en cuanto lo hicieron a uno de estos; a mí lo hicieron”.

Mateo 25:37-40 (RVR1960)

Antecedentes

En 1940, el Consejo Nacional (el Consejo Ejecutivo bajo su antiguo nombre) ordenó que se formara dentro de la Iglesia el Fondo del Obispo Presidente para Auxilio Mundial (Presiding Bishop’s Fund for World Relief, PB Fund) (Fondo PB) para apoyar y llevar a cabo la asistencia en tiempo de guerra. Inicialmente, el Fondo PB ayudaba a refugiados y, una vez finalizado el conflicto, a reconstruir las instituciones anglicanas que quedaron dañadas durante la Segunda Guerra Mundial. Después, el Fondo PB amplió su misión para apoyar la ayuda humanitaria en todo el mundo, incluso en su propio país, Estados Unidos. El Fondo PB prestó ayuda en casos de desastre, así como asistencia para la rehabilitación y el desarrollo, y siguió apoyando el reasentamiento de refugiados en Estados Unidos.

A lo largo de las siguientes décadas, siguieron aumentando las necesidades de reasentamiento de refugiados, auxilio en casos de desastre y ayuda al desarrollo, y el Fondo PB amplió sus esfuerzos con el apoyo de donantes de toda la Iglesia. En 1988, los Ministerios Episcopales de Migración se convirtieron en una organización independiente dedicada a apoyar el reasentamiento de refugiados, mientras que el Fondo PB se concentró en la ayuda y el desarrollo.

En el año 2000, el Fondo PB pasó a llamarse *Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo*, para reflejar sus dos esfuerzos principales, a la vez que seguía siendo un programa de la Iglesia. *En 2001, la organización apoyó por primera vez un programa de microcréditos como parte del trabajo de recuperación y desarrollo por desastres en Belice.* En 2002, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo se constituyó por separado y recibió el reconocimiento del Servicio de Rentas

Internas como organización benéfica exenta de impuestos. Como entidad independiente, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo sigue estando estrechamente afiliada a la Iglesia Episcopal, como *la organización* de ayuda y desarrollo de la misma.

La Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo posee fondos de fideicomisos que se valoran en unos \$20 millones de dólares. La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante de Estados Unidos de América (DFMS) mantiene y administra estos fondos para la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo, ya que es la entidad corporativa que mantiene y administra los activos de inversión de la Iglesia Episcopal como denominación. Además de mantener e invertir activos para sí misma, la DFMS, de manera similar a la de un fondo de inversión, mantiene e invierte activos bajo una relación de custodia, para numerosas entidades relacionadas con la Iglesia Episcopal, incluida la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo.

Además de sus fideicomisos, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo tiene otros activos financieros que invierte para sí misma. Se trata de activos para programas, *utilizados programáticamente como inversiones* para el desarrollo económico y la recuperación. La inversión de estos activos es el tema de este planteamiento.

Desde el principio, la principal herramienta de la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo para apoyar y orientar tanto la recuperación por desastres como el desarrollo económico, ha sido la concesión de subvenciones para que sean utilizadas por organizaciones asociadas que trabajan en comunidades que necesitan ayuda, en Estados Unidos o en el extranjero. Junto con las subvenciones, la organización ha proporcionado formación y apoyo técnico para ayudar a aumentar la capacidad local.

En la actualidad, las subvenciones, con capacitación y apoyo, siguen siendo las principales herramientas de la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo para las actividades de auxilio, recuperación y desarrollo en casos de desastre. Sin embargo, como se señaló anteriormente, la organización utilizó por primera vez el microcrédito en 2001 para apoyar el trabajo de recuperación y desarrollo, y el uso de este tipo de inversión programática ha aumentado hasta la actualidad.

Inversión Programática de la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo

Desde su primera iniciativa de microcréditos en Belice en 2001, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo ha ido adquiriendo experiencia en el *uso de inversiones de forma programática* (inversión programática o inversiones como programas) tanto en Estados Unidos como en el resto del mundo. La organización ha aprendido que, en algunos contextos, este tipo de inversiones, mediante el uso de herramientas financieras como garantías, capitalización de fondos, préstamos e inversiones de capital, puede ayudar a apalancar y ampliar los recursos

disponibles para el desarrollo comunitario en la práctica, mucho más de lo que podrían hacer las subvenciones de los donantes por sí solas.

Después del huracán Katrina, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo trabajó con aliados locales en Estados Unidos, (entre otros la Diócesis de Mississippi y la cooperativa de crédito Hope Community Credit Union), con el fin de utilizar los activos financieros de esa organización para apoyar y estructurar un fondo de garantía de préstamos para la vivienda. El capital que comprometió la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo ayudó a crear un fondo común para apoyar las segundas hipotecas de 250 propietarios que viven por debajo del umbral de la pobreza en la costa del Golfo de Mississippi, permitiéndoles reconstruir sus casas.

Desde el principio, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo ha enfatizado el apoyo a programas locales de microfinanciación en sus esfuerzos por suministrar capital más allá de lo que es posible mediante la concesión de subvenciones. La organización ha comprobado que los préstamos de microfinanciación conducen a un aumento de los activos principalmente en las comunidades donde la gente también ahorra.

A principios de la segunda década del siglo veintiuno, este aprendizaje llevó a la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo a lanzar un programa con socios en 16 países que combinaba capacitación sobre el ahorro con un mayor acceso al capital de préstamo para mujeres que viven con menos de \$2 dólares al día. A lo largo de siete años, la organización “invirtió” alrededor de \$2 millones de dólares en subvenciones para capacitación y facilitación y proporcionó otros \$2 millones de dólares en capital de préstamo para fondos rotatorios. Estos programas permitieron que sus aliados ofrecieran créditos en sus propias comunidades. Durante este periodo, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo y sus aliados ayudaron a la formación de casi 2,500 grupos de ahorro con más de 52 mil miembros en esos países. Las participantes, casi todas mujeres, ahorraron más de \$8 millones de dólares de su propio capital como parte del programa y prestaron más de \$5 millones de dólares de sus propios ahorros en apoyo mutuo, aparte de lo que proporcionó la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo. Al finalizar la participación directa de la organización en el esfuerzo, los fondos colectivos siguieron girando en las comunidades de las participantes.

Además de su trabajo con grupos de ahorro y círculos de préstamo, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo ha adquirido experiencia con un fondo de “cadena de beneficios” que trabaja entre “receptores” y “dadores” en la comunidad. La organización, junto con otros donantes, ha apoyado el programa ECARE que administra la Iglesia Episcopal de Filipinas. En este tipo de acuerdos de “cadena de beneficios”, el beneficiario de un “préstamo” no devuelve el importe del mismo a un “prestamista”, sino que lo transmite a otro beneficiario/prestatario, del que se espera que, a su vez, pague el “préstamo” a un siguiente beneficiario, del cual se espera que siga transmitiendo los activos del “préstamo”, y así sucesivamente.

Basándose en todas estas experiencias desde 2001, en noviembre de 2016 la Junta Directiva de la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo adoptó un nuevo plan estratégico para 2017-2021, con los objetivos de “desbloquear la abundancia” y poner en marcha y aprender de por lo menos tres experiencias de inversión programática adicionales durante el período. La intención de este trabajo actual no es solo invertir en préstamos, fondos rotatorios y otras actividades de inclusión financiera que proporcionen capital a los participantes, sino también profundizar en la comprensión y la utilidad con las “ganancias” que se obtienen y devuelven a la organización: *cómo invertir en un programa puede producir rendimientos financieros que luego se pueden reinvertir para obtener más resultados en el programa, sin necesidad de recaudar más dinero de los donantes.*

En este ciclo de cinco años, la organización sigue apoyando a los círculos de ahorro y préstamo y también cerró un nuevo préstamo en Colombia. En esta operación invirtió, junto con la ECLOF Colombia, un fondo de microfinanzas afiliado a la organización mundial ECLOF (ECLOF, antes conocido como Fondo Ecuménico de Préstamos de la Iglesia, es una rama del Consejo Mundial de Iglesias). Esta inversión, en la infraestructura del sistema de riego y agua para agricultores, no sólo supondrá una mejora necesaria en los medios de vida rurales, sino que el principal junto con los intereses nominales también se devolverán después de un tiempo para redistribuirse dentro del programa de microfinanciación del ECLOF Colombia. Asimismo, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo sigue apoyando el programa de “receptores a dadores” de ECARE en Filipinas y estudia inversiones adicionales para apoyar a pequeños agricultores y pescadores tanto en Filipinas como en Sri Lanka.

Objetivos de Desarrollo Sustentable

Durante este período del plan estratégico, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo busca intencionalmente aprender de sus esfuerzos pasados y actuales con el fin de ser más eficaz en la inversión programática y aprovechar el impacto de esa inversión. Sabe que los retos a los que se enfrentan las organizaciones de desarrollo son cada vez mayores. La organización también tiene entendido que es probable que los recursos que se pueden esperar para hacer frente a esos retos no serán suficientes a través de los programas tradicionales de subvención y apoyo. Cada vez más, se espera que los fondos disponibles para el desarrollo sean una “mezcla” de subvenciones tradicionales por parte de organizaciones de ayuda y filantrópicas y de *inversiones* por parte de bancos, instituciones financieras y otros con activos para invertir.

En septiembre de 2015, la Asamblea General de las Naciones Unidas adoptó los Objetivos de Desarrollo Sustentable (Sustainable Development Goals, SDG) como sucesores de las anteriores Metas de Desarrollo del Milenio (MDG). Esas metas se adoptaron en el año 2000 con una fecha de cumplimiento de 2015; no se alcanzaron según lo programado, pero ese año la ONU adoptó los Objetivos de Desarrollo Sustentable (SDG), con una fecha de cumplimiento del 2030. La

Convención General respaldó los Objetivos de Desarrollo Sustentable en 2018, pidiendo que las instituciones de la Iglesia Episcopal apoyaran en la consecución de los mismos al dedicar el 0.07 % de sus presupuestos al desarrollo.

La comunidad mundial del desarrollo está de acuerdo en que la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sustentable requerirá entre \$5 y 7 billones de dólares en subvenciones, inversiones y otras ayudas para el desarrollo de aquí a 2030. En ese periodo, los gobiernos nacionales, otros gobiernos, las agencias internacionales y la filantropía aportarán billones de dólares, pero mucho menos de lo que se necesita. Las subvenciones por sí solas no pueden hacer el trabajo.

La fuente lógica de las grandes cantidades de capital adicional necesarias serían los inversionistas que buscan beneficiarse de la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sustentable. En 2016 se puso en marcha la Comisión Empresarial y de Desarrollo Sustentable (Business and Sustainable Development Commission, BSDC) bajo los auspicios de la ONU para reunir a líderes de organizaciones empresariales, financieras, laborales e internacionales con el fin de trabajar juntos para apoyar la consecución de los SDG y para identificar cómo las empresas podrían contribuir a ese objetivo. La BSDC estima que lograr los Objetivos de Desarrollo Sustentable podría abrir oportunidades de mercado por valor de \$12 billones de dólares en los sectores de la alimentación y la agricultura, ciudades, energía y materiales, y la salud y el bienestar, así como crear 380 millones de empleos nuevos para el año 2030. Al respecto, la comunidad de ayuda no gubernamental y filantrópica quiere participar junto a las empresas con fines de lucro para apoyar el desarrollo sustentable.

La Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo sabe que la consecución de los Objetivos de Desarrollo Sustentable requerirá que esta y otros den un paso más allá de la concesión tradicional de subvenciones. Considera que debe ayudar a desbloquear la financiación para el desarrollo y el impacto social utilizando sus activos a través de esfuerzos de ayuda que “combinan” la filantropía y aprovechan una variedad de herramientas financieras. Actualmente, la Agencia Episcopal de Alivio y Desarrollo busca aprender de sus dos décadas de experiencia en inversiones programáticas, y de la experiencia de otros, para desarrollar más herramientas de este tipo para alivio y desarrollo, y luego utilizarlas con mayor eficacia.

Nota: para dar una visión general aparecen cuatro títulos en la parte superior de cada historia. Estos identifican los tres elementos que designó la Convención General para ser examinados: “[1] aplicación de directrices éticas al seleccionar y administrar las inversiones, [2] activismo de los accionistas, e [3] inversión para obtener resultados sociales y ambientales responsables, así como el rendimiento financiero”; así como los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), porque a menudo estos se utilizan para aplicar las directrices.

Congregaciones e Iglesias Parroquiales

All Saints Church, Pasadena

La búsqueda de la desinversión en combustibles fósiles lleva a la inversión bajo los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

All Saints Church se organizó en la década de 1880 y ha crecido considerablemente. Actualmente tiene una de las mayores congregaciones de la Diócesis Episcopal de Los Ángeles y de la Iglesia Episcopal, con unos 4 mil miembros. Durante ocho décadas, All Saints ha sido conocida por ser una de las congregaciones más activistas de la Iglesia Episcopal, profundamente comprometida con la defensa y la actuación en favor de la justicia racial y social, los derechos humanos y el cuidado de la creación.

Para el tamaño de su congregación, la parroquia tiene una dotación que puede parecer modesta y que asciende a unos \$2.5 millones de dólares. Históricamente, All Saints invertía sus activos en el Diocesan Investment Trust (Fideicomiso de Inversión Diocesano) de la Diócesis de Los Ángeles. Hacia 2010, la Junta Parroquial y su comité de inversiones comenzaron a buscar vehículos de inversión alternativos para All Saints. Esperaban que la parroquia pudiera reflejar mejor sus compromisos de fe en sus inversiones, en particular al excluir de su cartera a empresas de combustibles fósiles.

En 2016 All Saints contrató al Church Investment Group (CIG) como administrador de inversiones. CIG es una gestora de inversiones sin fines de lucro que sirve a inversionistas institucionales relacionados con la Iglesia Episcopal; CIG es ahora signataria de los Principios de Inversión Responsable (PRI) de la ONU. En respuesta a los requisitos de All Saints, CIG creó su *Fondo ESG de Activos Múltiples sin Combustibles Fósiles* (el Fondo). All Saints se convirtió en el primer inversionista del Fondo en octubre de 2016.

El Fondo incorpora factores medioambientales, sociales y de gobernanza (ESG) en su selección de valores. El Fondo toma en cuenta “las prácticas medioambientales positivas, la eficiencia de los recursos, las prácticas empresariales sustentables que incluyen entornos de trabajo seguros y solidarios, la seguridad de los productos y servicios, una sólida gobernanza empresarial, las buenas relaciones con las partes interesadas, incluidos los empleados, los clientes y las comunidades, y otras actividades que mejoran la sustentabilidad a largo plazo de sus

inversiones”. A través de filtros de ESG, el Fondo “busca maximizar el rendimiento a largo plazo” y enfatizar “las inversiones con prácticas sustentables y responsables”.

El Fondo excluye a las empresas tabaqueras y a las “empresas para las que la fabricación de armas de fuego representa por lo menos el 10 % de los ingresos anuales”. Por último, el Fondo no invierte en empresas con “recursos sustanciales de combustibles fósiles en la práctica, tal y como se refleja en las siguientes clasificaciones de subindustrias del MSCI: petróleo y gas integrados, exploración y producción de petróleo y gas, y carbón y combustibles consumibles”.

El Fondo realiza inversiones que combinan resultados sociales y medioambientales responsables con la rentabilidad financiera. Por ejemplo, a través de la cartera de bonos del Fondo, All Saints financia la energía eólica y solar, la educación pública con bonos de la Universidad de California, y la creación de empleos y desarrollo económico con el Fondo Estratégico de Michigan. Asimismo, All Saints tiene fondos depositados por separado en la cooperativa de crédito de la Diócesis de Los Ángeles, los cuales sirven de garantía para préstamos que se otorgan a inmigrantes documentados e indocumentados para el pago de gastos legales.

El comité de inversiones considera que el Fondo responde a las necesidades de All Saints. Los miembros del Comité se complacen de que el Fondo ofrezca un enfoque afirmativo de las cuestiones medioambientales y de otro tipo a la hora de invertir. El comité se está reconstituyendo actualmente para mejorar el compromiso de la congregación con el tema de la inversión.

The Episcopal Church of the Ascension, Hickory, Carolina del Norte

Siguiendo los dos grandes mandamientos de Jesús –y siendo llevada a la inversión con Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	No	Sí

The Episcopal Church of the Ascension, Hickory, de Carolina del Norte fue fundada en 1873. Parte de la Diócesis Episcopal de Carolina del Norte Occidental, Hickory es una pequeña ciudad de 40 mil habitantes. Durante años, Hickory fue un centro de fabricación de muebles, y esa sigue siendo su principal industria.

En su declaración de misión, Ascension se compromete a “amar, pensar y actuar como el cuerpo de Cristo en la iglesia, nuestra comunidad y el mundo”.

Ascension cuenta con casi 400 miembros y una concurrencia dominical promedio de más de 90 personas. El presupuesto anual de la parroquia ronda los \$500,000 dólares. Su patrimonio tiene un valor de unos \$3 millones de dólares, y la extracción anual, fijada en el 4 % de un valor de mercado medio de tres años, produce unos \$100,000 dólares para apoyar el presupuesto. De acuerdo con los términos de los instrumentos de donación originales, el 56 % de la recaudación del patrimonio se utiliza para apoyar los esfuerzos de divulgación.

En 2016 Ascension se encontró en búsqueda de un nuevo asesor para administrar su patrimonio. En noviembre, la rectora asistió a un programa de la Convención Diocesana sobre la inversión responsable y la aplicación de factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en la administración de las inversiones. La rectora se sintió atraída por la idea de que, si la parroquia invertía teniendo en cuenta los resultados sociales y medioambientales, además de los financieros, sería posible que pudiera hacer tanto o más para apoyar el reino de Dios a través de la inversión, como lo hacía con su alcance directo. Dado que una parte de su patrimonio se destinaba a apoyar la divulgación, parecía importante que Ascension considerara cómo se invertía el dinero.

La rectora compartió sus ideas con los responsables de las finanzas de Ascension. Tras el estudio y el debate, los líderes laicos y del clero tomaron la decisión de cambiar parte de la cartera de Ascension hacia la inversión afirmativa en ESG.

El equipo entrevistó a varios candidatos de asesor de inversiones, preguntando específicamente por su experiencia y compromiso con la inversión basada en los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). Luego seleccionaron una empresa local y pidieron que diseñara un enfoque que combinara dos componentes. La Junta Parroquial aprobó el nuevo enfoque después de que la empresa hiciera su presentación.

La mayor parte del patrimonio, el 70 % en valor, se invierte para excluir a empresas relacionadas con los combustibles fósiles, el tabaco, las armas, el juego, el entretenimiento para adultos y con un mal historial medioambiental. Alrededor del 8 % se encuentra en fondos de inversión que no pueden ser examinados. El resto, casi el 22 %, se administra a través de una empresa comprometida con un programa de ESG activo para obtener resultados basados en los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

El efecto *financiero* del nuevo enfoque ha sido positivo. El asesor financiero de Ascension dice que "...se está dando un debate continuo sobre el impacto de los mandatos ESG en el rendimiento. Cada vez se cree más que esto se puede hacer sin sacrificar el rendimiento y se espera que pueda repercutir positivamente en el retorno. ... Se necesitará tiempo para que estos mandatos sociales y de gobierno positivos se desarrollen plenamente. Sin embargo se han manifestado positivamente en los últimos tres años".

La rectora dice que, al hacer este cambio, la parroquia se guió por su declaración de misión formal, de amar, pensar y actuar como el cuerpo de Cristo en la iglesia, la comunidad y el mundo. Añade, además: “También seguimos los dos grandes mandamientos de Jesús: amar a Dios con todo el corazón y la mente, y amar al prójimo como a uno mismo”.

St. Bartholomew’s Episcopal Church, Baltimore

Llamados a utilizar todos los activos financieros, incluidas las inversiones, como herramientas de la misión al mismo tiempo que se producen fondos para la misma

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

Antecedentes

St. Bartholomew’s Episcopal Church fue establecida por blancos en 1857, justo antes de la Guerra Civil. Maryland era un estado en que se poseían esclavos, pero tenía una importante población de negros libres. El estado permaneció en la Unión gracias en parte a la intervención del presidente Lincoln. En el último siglo, Maryland se hizo más urbano, liderado por el crecimiento de Baltimore (y Washington, D.C.); el estado también se hizo más diverso, cultural y económicamente. St. Bartholomew’s construyó su iglesia actual en 1931, en un suburbio dentro de los límites de la ciudad. En la actualidad, la parroquia es muy diversa y atrae a personas de muchos orígenes procedentes de Baltimore y de los suburbios.

St. Bartholomew’s (St. B’s) tiene más de 300 miembros; su presupuesto se acerca a los \$600.000 dólares anuales.

Visión, Misión y Valores Fundamentales

En 2005, tras un año de esfuerzo por establecer los objetivos de la parroquia, la Junta Parroquial adoptó la siguiente declaración de la visión, la misión y los valores fundamentales de St. Bartholomew’s :

Visión

Con la ayuda de Dios, seremos una comunidad de fe vibrante que es un faro ardiente del amor transformador de Dios en el mundo.

Misión

Dios nos llama a correr riesgos justos. Aceptamos este llamado y responderemos buscando y sirviendo a Cristo en todas las personas.

Valores Fundamentales

Saint Bartholomew's Episcopal Church

- *coloca al culto en nuestro centro*
- *promueve la inclusión y la apertura*
- *tiene un fuerte compromiso con la atención pastoral*
- *se dedica a la educación, tanto en el aprendizaje como la enseñanza*
- *empodera al laicado para el liderazgo y el ministerio*
- *está profundamente comprometida con la divulgación y el servicio*

Presupuestos e Inversiones

El presupuesto operativo anual de St. B's se cubre con las promesas y donaciones actuales y otros ingresos corrientes, y no con ingresos u otros productos de los activos de inversión de la parroquia. Por diseño, cada presupuesto anual incluye más gastos previstos que ingresos; por lo tanto, cada uno tiene un "déficit". Estas deficiencias anuales han llegado hasta el 15 %, pero normalmente el porcentaje es mucho menor. Cada año, la parroquia se enfrenta al reto de satisfacer las necesidades monetarias reales para mantener su vida y su misión. Históricamente, la mayoría de las veces la parroquia ha satisfecho esas necesidades.

En algunos años los ingresos anuales superaron los gastos anuales. Por política, no está permitido trasladar un superávit operativo anual al presupuesto del año siguiente, sino que se debe destinar a una reserva de efectivo, por lo que el siguiente presupuesto comenzará con un déficit. Dichas reservas de efectivo de corto plazo sólo se utilizan por decisión específica de la Junta Parroquial para financiar subvenciones con fines establecidos. Se pueden hacer subvenciones con cargo a las reservas de efectivo para actividades de misión, para sufragar mejoras de las propiedades de la parroquia o para cubrir el "déficit" que no se haya cubierto en el año anterior. Anualmente, la cuenta de efectivo de St. B's ronda entre \$100,000 y \$150,000 dólares. Dependiendo del año, hasta unos \$50,000 dólares pueden ser reservas de efectivo de corto plazo.

El valor de las inversiones a largo plazo de St. B's ha alcanzado casi un millón de dólares. Como se ha señalado, el producto de las inversiones a largo plazo por norma no puede utilizarse para apoyar el presupuesto operativo del St. B's. Los ingresos del patrimonio sólo se pueden gastar por decisión específica de la Junta Parroquial y únicamente para apoyar la concesión de subvenciones. Anualmente, por recomendación del Comité de Fondos, la Junta Parroquial puede conceder hasta un tercio del patrimonio para mejoras específicas de propiedades, un tercio para iniciativas de programas y un tercio para oportunidades de divulgación.

Llamado a la Administración Fiel de los Activos Financieros

El Comité de Fondos de St. B's actúa como comité de inversiones, además de participar en la concesión de subvenciones. El Comité incluye miembros de la parroquia que son profesionales de la inversión.

En 2020, tras meses de trabajo del Comité de Fondos, la Junta Parroquial de St. B's aprobó una nueva Declaración de Política de Inversiones por recomendación de dicho Comité.

Precisamente al inicio de esa nueva declaración, la Junta Parroquial incluyó las declaraciones de Visión y Misión de St. Bartholomew's. Así, la Declaración de Política de Inversión afirma inmediatamente que, en el manejo de sus bienes, la parroquia acepta *el llamado de Dios* a “correr riesgos justos” y a responder “buscando y sirviendo a Cristo en todas las personas”.

Justo después de las declaraciones de Visión y Misión, la Declaración de Política de Inversión indica lo siguiente:

“Declaración de responsabilidad social de St. Bartholomew's: St. Bartholomew's está llamada a ejercer una administración fiel, competente y socialmente responsable en la gestión de sus recursos financieros”.

Esta declaración repite el lenguaje del “llamada”. La declaración también explicita que el llamamiento se extiende no sólo a los activos de inversión de St. B's, sino a *todos los* “recursos financieros” de la parroquia. Asimismo, St. B's tiene el llamado de ejercer una administración *socialmente responsable* de todos estos recursos.

Mucho antes de que se adoptara esta declaración de política de inversión, St. B's ejercía una administración responsable en sus operaciones financieras utilizando la banca como instrumento para la misión. Durante años, la parroquia ha realizado sus operaciones bancarias a través de cooperativas de crédito que apoyan el desarrollo comunitario. St. B's también ha mantenido sus reservas en cuentas de dichas cooperativas de crédito.

Los activos de inversión a largo plazo se incluyen necesariamente en los recursos financieros que la Declaración de Política de Inversión exige que se gestionen de forma fiel, competente y con una administración socialmente responsable.

En 2014, mucho antes de que se redactara la nueva Declaración de Política de Inversión, uno de los miembros de la parroquia propuso al Comité de Fondos que esta considerara la posibilidad de invertir una fracción de su patrimonio de manera responsable, utilizando factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG). El miembro de la parroquia se mostró sorprendido por la respuesta del comité. En lugar de acordar invertir una fracción de los activos utilizando Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), el comité decidió inmediatamente invertir *todos los* activos del patrimonio de la parroquia utilizando esos factores.

En consonancia con esa decisión, en 2014 St. B' cambió su fondo patrimonial a una cuenta personalizada y administrada por separado con el 100 % de las participaciones en inversiones ESG. Dicha cuenta está en manos de 1919 Investment Counsel (1919), una empresa de inversión con sede en Baltimore que es propiedad de Stifel Investment Corp. (que tiene su sede en San Louis). 1919 también vota como representante de St. B's en relación con los activos de la iglesia y en congruencia con los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). El Comité de Fondos supervisa el desempeño de 1919 y su aplicación de dichos estándares.

La nueva Declaración de Política de Inversión especifica que todos los activos deben invertirse en las "categorías de activos SRI/ESG" enumeradas en la misma. También establece que el rendimiento se medirá en relación con los siguientes puntos de referencia: el índice social MSCI KLD 400 y el índice Dow Jones Sustainability United States. Los activos de St. B's se mantienen actualmente en acciones y bonos tradicionales, así como en fondos de inversión y fondos cotizados (exchange traded funds, ETF) de tipo ESG y pueden mantenerse en inversiones ESG alternativas.

Inversión Comunitaria

Desde 2015, St. B's ha destinado una parte de los fondos del programa de divulgación parroquial a micropréstamos fuera de Estados Unidos a través del sitio web kiva.org. Un equipo parroquial se ha reunido de manera bimensual para evaluar las oportunidades y tomar decisiones acerca de los préstamos. Como estos se devuelven, la reserva de capital para los préstamos sigue creciendo. Últimamente el equipo ha tenido cerca de \$1000 dólares para prestar en cada reunión. A través de estos préstamos, St. B's ha ayudado a personas y grupos de todo el mundo a crear y dirigir pequeñas empresas de comercio y agricultura y a mejorar las instalaciones de sus comunidades. Dado el éxito de los esfuerzos del equipo, St. B's ha empezado a considerar la posibilidad de desarrollar un programa de microcréditos similar para los vecindarios cercanos a la parroquia.

Participación de Inversionistas

En 2016, St. B's se reunió con su administrador de inversiones, 1919. En esa reunión, St. B's planteó su preocupación por el hecho de que 1919 no había demostrado un compromiso con la diversidad de sus operaciones en Baltimore, algo que St. B's esperaba de sus proveedores en la comunidad. St. B's señaló que la empresa matriz de 1919, Stifel Financial Corp. (Stifel), había recibido una propuesta de los accionistas de una importante empresa de inversión en la que se le pedía que preparara y divulgara un informe anual acerca de la diversidad en lo que respecta al porcentaje o el número de mujeres y personas de color que trabajan para la empresa, de acuerdo con las principales categorías de puestos de empleo de la Comisión para la Igualdad de Empleo (EEOC), así como una descripción de las políticas y los programas de Stifel que se enfocaran en aumentar la diversidad de género y racial en su ámbito laboral.

Después de esa reunión, St. B's se enteró de que Stifel había incorporado a dos mujeres a su junta directiva. Entonces, St. B's volvió a exponer sus preocupaciones en una carta enviada en noviembre de 2017 a la dirección de 1919 y en otra similar dirigida al Director General de Stifel. En dichos oficios St. B's escribió:

Es esencial que nuestras inversiones se alineen con nuestra visión y las prácticas de St. Bartholomew's Episcopal Church. La diversidad está en el centro de nuestra comprensión de Dios y lidera nuestro compromiso con la justicia. Esperamos su compromiso con el cambio positivo para los afroamericanos y las mujeres de Baltimore, y que nos hable de su plataforma para la diversidad, la transparencia y el impacto social.

El director general finalmente respondió a St. B's en marzo de 2018 y rápidamente ordenó que dos altos ejecutivos de Stifel y 1919 se reunieran con St. B's "en el primer momento mutuamente conveniente".

Después de esa reunión, Stifel/1919 comunicó a St. B's que la parroquia había presentado los argumentos comerciales a favor de la diversidad.

Desde entonces, 1919 ha mantenido informado a St. B's de sus esfuerzos por contratar a mujeres y personas de color en Baltimore. Stifel agregó a una persona de color a su junta directiva.

St. B's cree que la intervención fue razonablemente exitosa además de ser la acción correcta.

St. James Episcopal Church, Black Mountain, Carolina del Norte

A medida que la parroquia comienza a abordar el privilegio blanco y el racismo, la Junta Parroquial traslada el efectivo de un banco a una cooperativa de crédito de desarrollo comunitario.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	No	No	Sí

Los primeros servicios de la congregación que se convirtió en St. James Episcopal Church se celebraron en 1907. La congregación terminó su primer edificio de la iglesia en 1912. Como parroquia de la Diócesis Episcopal del Oeste de Carolina del Norte, St. James se trasladó a su actual emplazamiento en el año 2000. Black Mountain es una pequeña ciudad de unos 8 mil habitantes en el condado de Buncombe, al pie de las montañas Blue Ridge. El turismo y las actividades recreativas desempeñan un papel destacado en la ciudad. La población es aproximadamente un 90 % de blancos.

St. James cuenta con casi 350 miembros y una concurrencia dominical promedio de unas 200 personas. El presupuesto anual de la parroquia ronda los \$350,000 dólares. La parroquia creó la Fundación St. James en 2003, no para apoyar el presupuesto de la iglesia, sino para ayudarla a estar presente en el mundo concediendo subvenciones para fines religiosos, caritativos y educativos. La Fundación generalmente financia programas en Black Mountain y sus alrededores y apoya iniciativas en la Diócesis del oeste de Carolina del Norte. El patrimonio tiene un valor de unos \$500,000 dólares.

Tradicionalmente, St. James ha realizado sus operaciones bancarias con un gran banco comercial. Desde hace algún tiempo, la Junta Parroquial ha considerado la posibilidad de hacer un depósito en la cooperativa de crédito Self-Help Credit Union para apoyar los préstamos y el fomento del desarrollo comunitario de esa institución. La diócesis y una docena de sus parroquias han hecho depósitos por un total de más de \$700,000 dólares en Self-Help. Self-Help es propiedad de sus miembros, está asegurada por el gobierno federal y es una fuerza importante para el desarrollo de la comunidad y el empoderamiento económico en el oeste de Carolina del Norte.

El 4 de junio de 2020, la Junta Parroquial de St. James se reunió por primera vez tras el asesinato de George Floyd y el desalojo de los manifestantes de Black Lives Matter en la plaza Lafayette para permitir una oportunidad de foto del presidente frente a la iglesia episcopal de St. John's. La Junta Parroquial tomó las siguientes decisiones:

La Junta Parroquial difundirá la siguiente declaración en nombre de nuestra iglesia:

St. James Episcopal Church escuchará y discernirá formas de aliarse con la gente de color en pos de la justicia. Nos comprometemos a desmantelar el privilegio blanco en nosotros mismos, en nuestra iglesia y ciudad, y en nuestro mundo. Las vidas negras importan.

La Junta Parroquial votó a favor de trasladar inmediatamente \$50,000 dólares en depósitos de la parroquia a la cooperativa de crédito, Self Help Credit Union.

La Junta Parroquial pidió a la Fundación St. James que informara acerca de la cartera actual, con el fin de determinar si había participaciones que contradijeran el papel y los propósitos de la misión de la iglesia, así como para explorar qué opciones competitivas existen para tener un impacto positivo en la igualdad racial y al mismo tiempo mantener la responsabilidad fiduciaria de la Fundación.

Al comunicar estas decisiones a la parroquia, el Coadjutor Sénior y el rector comenzaron su oficio diciendo que “entendemos que el racismo no se limita a actos individuales perpetrados por una persona, sino a un sistema de ventajas basadas en la raza en nuestro mundo. Reconocemos que este trabajo debería haberse realizado hace tiempo. Esto es sólo el

comienzo”. La misiva se concluyó con: “En palabras de nuestro Obispo Presidente, Michael Curry: Si no es por amor, no es por Dios”.

Desde que la Junta Parroquial votó por esas medidas, se hizo el depósito, se emitió la declaración ante el público, la congregación ha reflexionado, estudiado y actuado, y la Junta Parroquial abrió el diálogo con la junta directiva de la Fundación.

St. Stephen’s Episcopal Church of Ridgefield, Connecticut

Los jóvenes lideran la incorporación de los valores de la parroquia en la inversión parroquial.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí
		(con un nuevo Director de Inversión Subcontratado (Outsourced Chief Investment Officer, OCIO)	

Antecedentes

St. Stephen’s Episcopal Church de Ridgefield, Connecticut fue fundada en 1725. Ridgefield era entonces un pequeño asentamiento agrícola de Nueva Inglaterra. En 1777, Ridgefield fue el lugar de la única batalla de la Guerra de la Independencia que se libró en el interior de Connecticut; en el enfrentamiento, los británicos quemaron St. Stephen, donde las fuerzas continentales habían almacenado provisiones. Actualmente, Ridgefield es una comunidad mayoritariamente residencial, alejada de los caminos transitados pero cercana a pueblos y ciudades del estado y a la ciudad de Nueva York, a 50 millas de distancia. St. Stephen tiene más de 400 miembros y un patrimonio valorado en unos \$12.5 millones de dólares.

Durante unos años, St. Stephens’s sintió dudas acerca de cómo ser la iglesia que el mundo necesita actualmente. La parroquia abordó su misión por última vez en los años 90. A través de la publicación *Vestry Papers* de la Fundación de la Iglesia Episcopal y de las redes diocesanas, los líderes de St. Stephen’s habían visto recuentos de otras parroquias relacionados con cómo reimaginarse para el siglo veintiuno. En 2016, la Junta Parroquial decidió emprender un nuevo esfuerzo de visión con la ayuda de un consultor organizativo que era miembro de la parroquia.

Valores Fundamentales de la Visión y la Misión

En enero de 2017, la parroquia comenzó un proceso de un año de duración que requirió que los miembros de la Junta Parroquial y los feligreses se escucharan y se comprometieran entre sí

para discernir lo que St. Stephen's debería ser. Comenzaron con una encuesta parroquial, seguida de asambleas públicas para escucharse mutuamente y compartir los resultados de la encuesta y otros recursos. Posteriormente, la parroquia celebró sesiones de "visión" para que pequeños grupos imaginaran cómo St. Stephen's podría "desempeñarse como iglesia" de manera diferente. A medida que trabajaron, la congregación empezó a darse cuenta de que tendrían que reimaginar no sólo su vida en común, sino también la forma en que utilizaban sus activos financieros y patrimoniales.

A finales de 2017 el producto fue una triple declaración:

Visión

Un mundo hecho entero a través del amor transformador de Dios en acción.

Misión

Abrazar y vivir el mandamiento de Dios de amar al prójimo, a través de la adoración, la mayordomía y el servicio a los demás.

Valores Fundamentales

Comunidad basada en la fe

Somos una comunidad inclusiva y acogedora que nutre el desarrollo espiritual de todos los miembros reconociendo que a menudo Dios se nos revela a través del amor, el respeto y el cuidado de los demás.

Servicio

En el espíritu del ejemplo establecido por nuestro Señor Jesucristo, nos comprometemos a utilizar nuestros dones al servicio del prójimo y de los demás en el mundo creado por Dios.

Mayordomía

Nos comprometemos a utilizar nuestros bienes y bendiciones con gran cuidado para que nuestra hermosa e histórica iglesia siga siendo relevante y sustentable para esta generación y las siguientes.

Líderes de la Filantropía Mundial

En febrero de 2017, al iniciar el esfuerzo de visión, la rectora asistió al evento anual del Consorcio de Parroquias Episcopales Dotadas (CEEP). Allí se enteró de cómo algunas parroquias de la Iglesia Episcopal utilizaban los factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG) para invertir fielmente, y de cómo algunas invertían activos para obtener tanto un rendimiento financiero como resultados sociales y ambientales positivos.

Ese mismo mes, un nuevo miembro de la parroquia comentó con la rectora un programa de su anterior iglesia que, cuando lo explicó, le hizo recordar sus aprendizajes del CEEP. Los adultos y

un joven de esa parroquia habían hecho pequeñas inversiones para financiar préstamos de microcréditos en países en desarrollo a través de un portal web llamado kiva.org. Aunque los préstamos no pagaban intereses a los inversionistas, el principal se devolvía y se volvía a prestar, repetidamente, por lo que sus pequeñas cantidades de capital tenían un impacto creciente.

Los dos invitaron participar al ministro de la juventud en sus conversaciones. En pocas semanas los tres habían diseñado un nuevo programa, para jóvenes, llamado *Líderes de la Filantropía Mundial (Global Philanthropy Leaders, GPL)*. Se pediría que los jóvenes de la escuela preparatoria de St. Stephen's utilizaran a kiva.org para conceder microcréditos que permitieran a personas de países en desarrollo iniciar o ampliar pequeños negocios. Esos jóvenes liderarían a la parroquia para responder ante la pobreza a escala mundial por medio de pequeñas inversiones que podrían marcar una gran diferencia en la vida de las personas.

El programa se puso en marcha en St. Stephen's al inicio del año escolar de 2017. Cada alumno era responsable de administrar \$225 dólares de capital. Contribuyeron con \$25 dólares de su propio dinero, y la Junta Parroquial de St. Stephen's puso el resto a disposición. Independientemente de la procedencia de los activos, los jóvenes líderes comprendieron que eran responsables ante St. Stephen's por el programa y el capital.

Los alumnos estudiaron juntos las palabras de Jesús sobre los pobres y sobre la mayordomía. Aprendieron cómo la fe puede informar la acción. Estudiaron la economía mundial y la microfinanciación y aprendieron cómo funcionan los programas de microcréditos. Pudieron percibir la vida de los más pobres entre los pobres. Vieron que el capital inicial podía volverse a pagar y utilizarse una y otra vez. Aprendieron las métricas financieras y cómo evaluar las propuestas de préstamos. Aprendieron a tomar decisiones acerca de dónde poner el dinero. Sobre todo, los jóvenes aprendieron, en la práctica, lo que significa que se les confíe la inversión de fondos. También aprendieron a hablar ante un público adulto acerca de lo que habían aprendido y logrado.

(En los tres primeros años, Líderes de la Filantropía Mundial de St. Stephen's concedió 208 préstamos de \$25 dólares cada uno, de los cuales 133 se devolvieron íntegramente en ese tiempo. Las pérdidas en los préstamos y la morosidad estuvieron muy por debajo del promedio de *Kiva*: sólo se perdió un 0.35 % por el cambio de divisas, y no hubo impagos. En 2018, los jóvenes de St. Stephen's llevaron a Líderes de la Filantropía Mundial a parroquias de Bridgeport y Darien, y en 2019, a media docena de parroquias más, con una subvención de contrapartida de la Iglesia Episcopal de Connecticut para ayudar a financiar a nuevos participantes. A través de Líderes de la Filantropía Mundial, unos 65 estudiantes de educación media de nueve congregaciones han invertido \$10,000 dólares en el mundo en desarrollo, con préstamos de \$25 dólares a la vez. Los préstamos han tenido una tasa de reembolso del 99 %).

Inversión Basada en los Valores Parroquiales

Poco después de que la parroquia adoptara su nueva Visión, Misión y Valores Fundamentales, en febrero de 2018, el presidente del comité de inversiones hizo una presentación al comité sobre la inversión sustentable utilizando los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). El presidente preguntó: “¿No debería nuestra filosofía de inversión encajar también con nuestra Visión, Misión y Valores Fundamentales?” Los miembros del comité respondieron favorablemente.

Luego, en abril de 2018, los jóvenes Líderes de la Filantropía Mundial presentaron un informe a los adultos de la parroquia por primera vez. El informe sobre la filantropía mundial resonó en la parroquia y en sus dirigentes, quienes vieron que, a través de esta dinámica los jóvenes habían invertido de manera coherente con los valores de la parroquia.

El éxito de Líderes de la Filantropía Mundial inspiró un entendimiento común entre el rector, la Junta Parroquial y el comité de inversiones de que la parroquia debería alinear todas sus inversiones con los valores de la misma.

El comité de inversiones comenzó a educarse y ha hecho presentaciones a la Junta Parroquial. En marzo de 2019, la Junta Parroquial autorizó que el comité de inversiones iniciara un proceso para integrar los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) en la cartera de St. Stephen's y buscara un nuevo administrador de inversiones. En una asamblea general de septiembre de 2019 con toda la parroquia, el comité de inversiones presentó un debate sobre los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) y el trabajo y los planes del comité. En noviembre, el comité de inversiones preparó una nueva Declaración de Política de Inversión que incorpora el uso de los factores ambientales, sociales y de gobierno. La Junta Parroquial aprobó la nueva Declaración de Política de Inversión en diciembre de 2019.

La Declaración de Política de Inversión de St. Stephen's dice:

St. Stephen's es una entidad impulsada por su misión. Nuestra misión es abrazar y vivir el mandamiento de Dios de amar al prójimo, a través de la adoración, la mayordomía y el servicio a los demás. Nuestra filosofía de inversión busca incorporar nuestros valores en nuestras inversiones. Por lo tanto, además de los análisis financieros, nos esforzaremos por aplicar un enfoque de inversión que incorpore factores de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) en el 100 % de las inversiones (en la medida en que sea práctico y rentable).

Confiando en que los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) pueden funcionar para St. Stephen's, la Declaración de Política de Inversión continúa con: “St. Stephen's espera que el rendimiento de su cartera sea tan bueno, si no mejor, que el de una cartera que no incorpore los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), *aunque entendemos que esto no está garantizado*”. (El énfasis es del original).

Inversión Basada en los Valores Parroquiales – Implementación y Rendimientos

El actual administrador monetario se tomó un tiempo para comprender bien la nueva Declaración de Política de Inversión. En marzo de 2020 dio su visto bueno y el comité de inversiones comenzó su implementación.

Durante el periodo de transición a un nuevo administrador de inversiones, el comité decidió trasladar los activos de St. Stephen's a una cartera ESG con el actual administrador. Debido a la volatilidad récord del mercado, ese movimiento no se completó sino hasta finales de agosto. A partir del 31 de agosto, el 99.6 % de la cartera de St. Stephen's se mantiene en inversiones que cumplían con los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

En septiembre, St. Stephen's publicó una solicitud de propuestas para un Director de Inversiones Subcontratado (OCIO) que administrara sus activos de acuerdo con los valores de la parroquia. (Se invitó al actual administrador a hacer una propuesta). Las propuestas debían recibirse en octubre. Una vez examinadas, el comité esperaba celebrar una reunión interactiva por medio de Zoom con las dos mejores respuestas. A principios de diciembre, el comité de inversiones esperaba emitir una recomendación a la Junta Parroquial para la contratación del nuevo Director de Inversiones Subcontratado de St. Stephen's.

Aparte de las inversiones de los Líderes de la Filantropía Mundial hechas a través de *Kiva*, St. Stephen's no tiene ninguna inversión de tipo alternativo. La actual cartera de ESG incluye por lo menos una inversión de impacto en renta fija, y el presidente del comité de inversiones prevé que St. Stephen's podrá hacer más, cuando el nuevo administrador esté en su puesto.

Mientras tanto, los jóvenes de St. Stephen's y sus mentores se preparaban para su cuarto año en Líderes de la Inversión Mundial y el rector informa de que "seguimos inspirándonos y animándonos unos a otros a vivir nuestra Visión, Misión y Valores Fundamentales".

Trinity Episcopal Church, Indianapolis

Alinear las inversiones con los valores de la parroquia, para apoyar las prioridades de la misma.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

Antecedentes

Trinity Episcopal Church tiene ahora más de 700 miembros. La parroquia fue fundada en 1919. En ese entonces se compró una iglesia vacía en lo que eran los suburbios a unas tres millas al norte del centro de la ciudad. La parroquia se mantuvo en el vecindario a medida que la ciudad fue cambiando y la congregación creció. La catedral de la diócesis episcopal de Indianapolis,

Christ Church Cathedral, se encuentra en Monument Circle donde también está el Monumento a los Soldados y Marineros.

En 1960, Trinity Indianapolis (Trinity Indy) abrió la escuela episcopal de St. Richard, una de las primeras escuelas integradas de Indianapolis. En la actualidad, la escuela es una organización independiente reconocida como organización benéfica de la Sección 501(c)(3). La escuela y la parroquia comparten un compromiso con la misión urbana y permanecen juntas en un campus que se extiende por una manzana.

En la década de 1960, Trinity creó un fondo patrimonial para apoyar su misión. A su muerte, en 1977, Eli Lilly, residente de Indianapolis, gran filántropo y episcopal de toda la vida, hizo varios legados importantes, entre ellos a la Diócesis, a la catedral Christ Church Cathedral, a St. Paul's Episcopal Church y a Trinity. Trinity añadió su donación –acciones de Eli Lilly and Company valoradas en aquel momento en unos \$4 millones de dólares– a su fondo patrimonial. Ese fondo ha crecido gracias a contribuciones adicionales y ganancias netas de las inversiones, y está valorado actualmente en unos \$20 millones de dólares.

La contracción financiera de 2008-9 impulsó a Trinity a alinear mejor la administración de sus inversiones con su misión y su fe. Hacia 2015, Trinity llegó a la conclusión de que debía sustituir el modelo tradicional de inversión del fondo patrimonial con un enfoque centrado en las prioridades y los valores de su propia misión. Tras lanzar una solicitud de propuestas y entrevistar a las organizaciones que respondieron, Trinity contrató al Church Investment Group (CIG) como administrador de inversiones para que la ayudara a desarrollar y poner en práctica esa nueva vía. Church Investment Group (CIG) es una gestora de inversiones sin fines de lucro que sirve a inversionistas institucionales relacionados con la Iglesia Episcopal; CIG es ahora signataria de los Principios de Inversión Responsable de la ONU. En noviembre de 2018, la Junta Parroquial de Trinity adoptó formalmente su nueva política, plasmada en una nueva Declaración de Política de Inversión: *Un enfoque de la inversión basado en la fe y los objetivos.*

Inversión Basada en la Fe y los Objetivos - Alineación con las Prioridades de la Misión y los Valores

Con el modelo tradicional, Trinity trataría de maximizar el rendimiento ajustado al riesgo de todo su patrimonio y aplicaría una única fórmula de gasto para determinar la parte del mismo para apoyo presupuestario. Ahora Trinity busca que todo lo que haga la parroquia, dentro de su misión, programación e inversión, refleje sus valores. Para tal fin, Trinity articuló sus prioridades de misión y programación y luego identificó cómo *podría invertir su patrimonio para apoyar cada una de esas prioridades y en consonancia con los valores de la parroquia.*

Prioridades de Misión

A través de una revisión general de las actividades y los gastos de misión y programación de toda la parroquia, y con el asesoramiento de CIG, Trinity Indy identificó las siguientes áreas de misión como prioridades de la comunidad:

- A. Ministerio, definido ampliamente como el apoyo operacional para el culto, la formación espiritual y los programas pastorales de la parroquia;
- B. Divulgación y Justicia (programas, incluida la concesión de subvenciones);
- C. Gastos de Capital para Edificios e Inmuebles;
- D. Inversiones Directas de Misión (inversiones en la comunidad, por ejemplo, para la renovación de propiedades del vecindario y/o para proporcionar viviendas a los miembros sin hogar de la comunidad LGBTQ);
- E. Fondos para las Generaciones Futuras (activos para utilizar dentro de 30 a 100 años, no ahora).

La Declaración de Política de Inversión reconoce que estas prioridades requerirán diferentes carteras y asignaciones de activos para apoyar a cada una de forma adecuada, y que tales carteras se podrían administrar por separado e independientemente.

También identifica los siguientes como los objetivos de inversión primarios para las carteras de Ministerio, Divulgación y Justicia y Gastos de Capital para Edificios e Inmuebles:

- *Mantener los índices de distribución de gastos de las carteras individuales, reconociendo que se fijará un porcentaje de pago anual.*
- *Durante un período renovable de tres a cinco años, alcanzar un rendimiento total anual medio (neto sin comisiones) por lo menos igual a la tasa de gasto más la inflación para preservar el poder adquisitivo.*
- *Lograr un impacto social y medioambiental positivo.*
- *Evitar invertir en empresas cuyo impacto medioambiental o social negativo entre claramente en conflicto con los valores de la Iglesia Episcopal.*

La Declaración de Política de Inversión señala que estos objetivos conducen a una estrategia de inversión orientada a la renta variable, lo que a su vez implica que el valor total del mercado y la cantidad disponible para el gasto pueden fluctuar. Para 2020, la cartera del Ministerio tiene como objetivo un 60 % de renta variable y un 40 % de ingreso fijo; la cartera de Divulgación y Justicia tiene como objetivo un 73 % de renta variable y un 27 % de ingreso fijo; y la cartera de Capital de Edificios e Inmuebles tiene como objetivo un 50 % de renta variable y un 50 % de ingreso fijo.

La Declaración de Política de Inversión identifica los siguientes como los objetivos de inversión primarios para las carteras de Inversiones Directas de Misión y de Fondos para las Generaciones Futuras:

- *Inversiones Directas de Misión. Lograr una tasa de rendimiento aceptable a la vez que se producen impactos beneficiosos para las misiones de Trinity Indy.*
- *Fondos para las Generaciones Futuras. Maximizar el rendimiento real (rendimiento nominal menos inflación) de los activos durante un ciclo de mercado completo.*

Para 2020, la cartera de Inversiones Directas de Misión es un 100 % de renta fija, y la cartera de las Futuras Generaciones es un 99 % de renta variable, 1 % de renta fija, con un objetivo de revalorización del capital en un horizonte temporal de 50 a 100 años.

En el pasado, la cartera de Trinity incluía algunas inversiones alternativas. Trinity no prevé ahora poseer inversiones alternativas, excepto a través de sus Inversiones Directas de Misión.

La más reciente inversión directa de misión es un préstamo para apoyar el establecimiento y las operaciones de Trinity Haven. Trinity Haven, situado en el vecindario de Trinity Indy, es la primera residencia de Indiana dedicada a los jóvenes LGBTQ que están riesgo de quedarse sin hogar. Trinity Indy creó e incubó la organización desde 2017-18. Ahora, Trinity Haven es una organización benéfica independiente de la Sección 501(c)(3) y un Ministerio Cooperante designado de la Diócesis de Indianapolis.

Alineación de valores

La Declaración de Política de Inversión de Trinity Indy identifica la orientación explícita de sus valores de la siguiente forma:

Las consideraciones éticas de inversión forman parte integral de la misión y el testimonio de Trinity Church. A través de una política de inversión basada en la fe, Trinity Church busca participar de manera constructiva con el mundo empresarial, con el fin de que se fomenten y apoyen las prácticas medioambientales y empresariales responsables y los altos estándares de comportamiento corporativo. Trinity Church también es consciente de la necesidad de evitar socavar la credibilidad, la eficacia y la unidad de la misión de su iglesia mediante la obtención de beneficios o la aportación de capital para actividades que son materialmente incompatibles con los valores episcopales.

Sin utilizar el término de “factores ambientales, sociales y de gobierno”, este párrafo adopta claramente la inversión basada en los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) y la inversión responsable como su enfoque general. El párrafo también reconoce la necesidad de utilizar filtros negativos (listas de exclusión de compra), así como filtros positivos.

La Declaración de Política de Inversión señala que “un componente importante de una política de inversión ética es el uso de criterios éticos positivos en la evaluación de las empresas”. Como iglesia episcopal, Trinity busca ser ética como institución cristiana y utilizar criterios éticos cristianos positivos para evaluar los factores de ESG que afectan a sus inversiones.

Para los criterios éticos cristianos positivos, y anglicanos, Trinity toma como guía la Iglesia de Inglaterra. La Declaración de Política de Inversión adopta los criterios elaborados por el *Grupo Asesor de Inversiones Éticas (EIAG)* de la Iglesia de Inglaterra, que se resumen de la siguiente manera:

- Prácticas de empleo responsables
- Mejores prácticas de gobierno corporativo
- Conciencia de los derechos humanos
- Prácticas medioambientales sustentables
- Sensibilidad hacia las comunidades en las que operan las empresas

La Declaración de Política de Inversión de Trinity Indy continúa explicitando que, al ejercer su deber fiduciario siguiendo estos criterios de la Iglesia de Inglaterra, Trinity Indy “integrará los criterios de inversión ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en el proceso de administración de inversiones de Trinity Church”.

(Para más información sobre el EIAG de la Iglesia de Inglaterra, véase la sección de Contexto al final de este informe).

Inversión Basada en la Fe y en los Objetivos: Implementación y Rendimientos

Como se indicó anteriormente, Trinity Indy contrató a Church Investment Group (CIG) para que le ayudara a desarrollar y aplicar su programa de inversión basado en la fe y los objetivos. Con su asesoramiento, Trinity contrató a un Director de Inversiones Subcontratado (o OCIO) para que administre, de acuerdo con la Declaración de Política de Inversión de Trinity, todas sus carteras arriba descritas, excepto la de Inversiones Directas de Misión. La Junta Parroquial y el comité de inversiones de Trinity administran esa cartera directamente.

Tras la implementación de la nueva Declaración de Política de Inversión a finales de 2018, y a pesar de la volatilidad desde que se produjo debido a la pandemia, las carteras de Trinity se han desempeñado de acuerdo con las expectativas, tanto en lo que respecta a la rentabilidad de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) como los réditos financieros. Los directores de Trinity están contentos con los resultados.

Trinity Church Wall Street

Invertir de forma responsable, aplicando los valores fundamentales y un enfoque estratégico para evaluar las oportunidades a dentro de una gama de inversiones, ya que ninguna categoría de inversión produce un rendimiento puramente financiero o puramente social.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

Antecedentes

Los anglicanos practicaban el culto en Nueva Holanda cuando era territorio holandés y en Nueva York fue inglés. En 1697, el gobernador de la Realeza Inglesa concedió un fuero a la Trinity Church, la cual construyó entonces la primera iglesia parroquial de la Iglesia de Inglaterra en Manhattan, en la cabecera de Wall Street. El gobernador también arrendó a Trinity una extensión de 215 acres al norte de Wall Street, King's Farm (la Granja del Rey). En 1705, la reina Ana concedió el terreno plenamente a Trinity, lo que constituyó la base de su riqueza.

Hasta la Revolución Americana, la Trinity Church, ayudó a liderar el desarrollo de la Iglesia de Inglaterra en la colonia de Nueva York. Después de la Revolución, Trinity Church, fue una de las que recorrió el camino hacia una presencia anglicana independiente en la nueva nación. Trinity contribuyó a la creación de la Diócesis de Nueva York y de la Iglesia Episcopal, así como a su posterior crecimiento hasta el presente. Durante el último medio siglo, Trinity se comprometió cada vez más con la Comunión Anglicana a través de sus subvenciones y programas de liderazgo. Además, desde el siglo dieciocho hasta el veintiuno, la Trinity Church Wall Street ha desempeñado un papel en diversas ocasiones en las zonas comerciales y residenciales del bajo Manhattan y de la gran ciudad llamada Nueva York.

Hacia el siglo veinte, a través de ventas y otras disposiciones, las posesiones de Trinity Church Wall Street se habían reducido a unos 14 acres de la antigua King's Farm, en lo que ahora se llama Hudson Square. En el lado oeste, no lejos de Wall Street y del nuevo y reconstruido World Trade Center, Hudson Square se ha convertido en un foco de interés para los promotores inmobiliarios.

Norges Bank Investment Management (NBIM) es la unidad de administración de inversiones del Norges Bank, el banco central de Noruega. El NBIM administra el Government Pension Fund Global (Fondo Gubernamental de Pensiones Global), comúnmente conocido como el fondo del petróleo, para el Ministerio de Finanzas, el cual es propietario del fondo en nombre del pueblo de Noruega. En 1990, el gobierno creó el fondo como herramienta política para apoyar la administración a largo plazo de impuestos, licencias y otros ingresos procedentes de los yacimientos petrolíferos del Mar del Norte de Noruega. El fondo petrolero es el mayor fondo soberano del mundo, con activos de más de un billón de dólares.

Noruega estableció dos principios para el NBIM: Todos los activos se invertirán fuera de Noruega para mantener el fondo independiente de la economía noruega. Todos los activos del fondo deben invertirse de forma ética.

El objetivo de NBIM es que el sector inmobiliario represente alrededor del 5 % de las inversiones de los fondos petroleros. A finales de 2015, Trinity vendió a NBIM una participación minoritaria de una empresa conjunta que poseía edificios de oficinas comerciales de Trinity. En abril de 2016, la empresa conjunta incorporó como socio operativo a Hines, administradora inmobiliaria de nivel mundial, con una participación del 1 %; NBIM tiene el 48 % y Trinity el 51 %. A través de esta transacción, NBIM aumentó su exposición al sector inmobiliario en la ciudad de Nueva York, mientras que Trinity redujo su exposición a tal sector y aumentó la liquidez y la diversificación de su cartera de inversiones.

En abril de 2016, Trinity contrató a su primer Director de Inversiones (CIO), que había trabajado como codirector de inversiones de la Carnegie Corporation of New York, una fundación con un patrimonio de unos \$3,000 millones de dólares. Trinity encargó al Director de Inversiones la creación de un equipo profesional de administración de inversiones, así como la posterior diversificación de la cartera no inmobiliaria de Trinity para incluir prácticamente todas las clases de activos y mercados. La exposición de esa cartera al capital privado a escala tuvo que construirse esencialmente desde cero.

A finales de 2019, las inversiones inmobiliarias directas y financieras diversificadas de Trinity tenían valores de mercado de unos \$3,100 millones de dólares y \$3,000 millones de dólares, respectivamente, para un total de unos \$6,100 millones de dólares.

De los \$3,000 millones de dólares en activos diversificados, los fondos de capital riesgo representaban algo menos del 6 %. En los próximos años, Trinity espera aumentar ese porcentaje hasta el 15-20 % de los activos diversificados. Las participaciones inmobiliarias de Trinity son comparables a las inversiones que otros inversionistas incluyen en sus exposiciones privadas/ilíquidas. Si se tienen en cuenta los bienes inmuebles directos y el capital privado diversificado, a finales de año alrededor del 53 % del total de \$6,100 millones de dólares correspondía a exposiciones privadas/ilíquidas.

Planificación Estratégica e Inversión Responsable

En 2014, el año antes de que se formara la empresa conjunta Trinity-NBIM, Trinity inició un esfuerzo de planificación estratégica. En el proceso participaron la congregación, la Junta Parroquial, el personal, los grupos religiosos y comunitarios, las organizaciones de servicios y otras personas de la ciudad. Ese trabajo continuó a través de fases de implementación en 2019-20.

A través del proceso, Trinity identificó sus seis valores fundamentales: *fe, integridad, inclusión, compasión, justicia social y mayordomía*. Para definir los valores, Trinity se guió por la lectura de las Escrituras y el Pacto de Bautismo. Estas son las declaraciones de Trinity para tres de estos valores:

Inclusión

No hay judío ni griego, no hay esclavo ni libre, no hay varón ni mujer; porque todos son uno en Cristo Jesús. —*Gálatas 3:28*

Acogeremos la diversidad y respetaremos la dignidad de todo ser humano.

En Trinity Church Wall Street, todos son bienvenidos. Buscamos honrar la dignidad dada por Dios y aprender de la experiencia de cada ser humano. Todos están invitados a participar en el culto, unirse a las actividades, trabajar juntos y prestar su voz para construir un mundo mejor en el que todos sean vistos y conocidos como hijos de Dios.

Justicia Social

Él te ha declarado lo que es bueno, y qué pide el Señor de ti: hacer justicia, amar la bondad y caminar humildemente con tu Dios. Miqueas 6:8

Lucharemos por la justicia y la paz entre todos los pueblos.

La justicia social es el amor de Dios en acción. Dios nos llama a vivir con justicia para el bien de toda la familia humana. Al enfocarse Trinity en desarrollar la comunidad, seguimos viviendo el imperativo evangélico del amor que hace justicia.

Mayordomía

Vienen siete años de gran abundancia en toda la tierra de Egipto. Tras de ellos vendrán siete años de hambre, y toda la abundancia será olvidada en la tierra de Egipto; el hambre consumirá la tierra. — *Génesis 41:29-30*

Mantendremos el don de la alegría y el asombro en todas Tus obras.

La mayordomía es la administración cuidadosa y fiel de lo que se nos ha confiado. Los recursos de Trinity se han utilizado durante más de 320 años para apoyar a otras iglesias, hospitales y escuelas y para capacitar a los líderes emergentes y apoyar los ministerios sustentables en el vecindario, la ciudad y el mundo.

Para abordar estos seis valores, Trinity identificó su misión estratégica como la construcción de vecindarios, el liderazgo y la capacidad en la ciudad de Nueva York y en toda la Iglesia, incluida la Comunión Anglicana. Para llevar a cabo los elementos de esa misión estratégica, Trinity identificó cinco iniciativas principales: el edificio/la instalación que llama Trinity Commons, la justicia racial, la vivienda y la indigencia, el desarrollo del liderazgo y el desarrollo inmobiliario de la misión.

Como se indicó anteriormente, a principios de 2016, durante el curso del proceso de planificación, la Junta Parroquial contrató al primer Director de Inversiones de Trinity. Ese

mismo año, la Junta Parroquial y su comité de inversiones abordaron el papel de la inversión responsable en la cartera diversificada. En su reunión de septiembre de 2016, el comité de inversiones concluyó que la inversión responsable proporcionaría un “marco holístico” para que el Director de Inversiones y el equipo de inversiones de Trinity evaluaran las oportunidades de inversión a través de la lente de los valores fundamentales de Trinity.

Además, sus imperativos estratégicos y las áreas de enfoque estratégico de la parroquia (construir el vecindario, liderazgo y capacidad), proporcionarían un contexto para guiar las decisiones de inversión, incluso en la evaluación de los administradores externos y cómo lograr los resultados. El comité de inversiones acordó que se debería trabajar con inversionistas afines para apoyar el compromiso y el cambio en áreas que concordaran con los valores de Trinity. Del mismo modo, Trinity trataría de asociarse con sus homólogos para crear capacidad en materia de inversión responsable.

El comité preparó una nueva Declaración de Política de Inversiones en la que se incorporaron sus conclusiones para luego recomendarlas a la Junta Parroquial. En diciembre de 2016 la Junta Parroquial aprobó la Declaración de Política de Inversión.

Implementación de la Inversión Responsable

Después de dicha aprobación, la política de Trinity ha sido que todas las inversiones de la cartera diversificada se realicen de acuerdo con los principios de inversión responsable, *a la luz de los valores fundamentales de Trinity y en apoyo de los imperativos estratégicos y las áreas de enfoque estratégico de esta iglesia*. Desde entonces, el equipo de inversiones y el Director de Inversiones han trabajado con el comité de inversiones, la Junta Parroquial, el clero y otros miembros del personal, en particular el personal de subvenciones, para desarrollar un entendimiento común de cómo Trinity debe aplicar su enfoque.

Para apoyar el enfoque, bajo la dirección del equipo de inversión, Trinity asumió tres compromisos organizativos en 2019. En enero, Trinity se unió al Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa (Interfaith Center on Corporate Responsibility, ICCR), la principal organización interreligiosa de participación de accionistas en Estados Unidos. En febrero, Trinity se unió al Global Impact Investing Network, GIIN (Red de Inversión de Impacto Mundial Global), la principal organización de inversionistas de impacto de todo el mundo. En diciembre, Trinity estableció, junto con Glass Lewis & Co., LLC (Glass Lewis), organización de voto por delegación, acuerdos para que Glass Lewis votara en representación de Trinity con empresas públicas utilizando factores medioambientales, sociales y mundiales (ESG) y siguiendo las orientaciones del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa y del Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo. A través del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, Trinity puede desarrollar asociaciones estratégicas con otros accionistas comprometidos en temas que son de importancia para Trinity. A través del Global

Impact Investing Network, Trinity puede desarrollar oportunidades de inversión de impacto con otros inversionistas. A través de Glass Lewis, Trinity puede hacer que los votos de sus accionistas cuenten.

Espectro de Inversiones para la Misión

Trinity busca promover sus valores fundamentales de fe, integridad, inclusión, compasión, justicia social y administración a través de sus programas e inversiones, así como a administrar sus programas e inversiones para promover esos valores. Al hacerlo, Trinity no tiene por qué verse limitada por las opiniones tradicionales sobre lo que constituye un activo institucional o sobre cómo pueden desplegarse los activos. Por ejemplo, la participación de Trinity en el ministerio puede considerarse una expresión de compromiso con los valores cristianos y una especie de activo que encarna esos valores. La reputación de Trinity también puede considerarse un activo: Trinity puede “invertir nuestro nombre y reputación para convocar, persuadir y promover nuestra misión”.

En colaboración con la Junta Parroquial y el comité de inversiones, así como con el clero, el personal de inversiones, el personal de programas y el personal de subvenciones, Trinity desarrolló una herramienta descriptiva, el *Espectro de Inversiones para la Misión (Mission Investing Spectrum)*, para ayudar a guiar a la parroquia en la ejecución de sus programas y la administración de sus inversiones. La herramienta establece un espectro o continuo de categorías de activos que van desde la *reputación*, pasando por *el ministerio* y las *subvenciones*, hasta los tipos de inversión comúnmente reconocidos que incluyen las *inversiones relacionadas con los programas*, las *inversiones relacionadas con la misión*, las *inversiones sustentables* y las *inversiones “puramente” financieras* tradicionales.

Los activos institucionales que se identifican en estas categorías pueden desplegarse, o invertirse, de diversas maneras estratégicas para promover los valores fundamentales de Trinity. El Espectro de Inversiones para la Misión relaciona estas categorías de activos entre sí guiándose por el principio de que ninguna de estas categorías de inversión estratégica produce un rendimiento puramente financiero o puramente social.

Espectro de Inversiones para la Misión

Trinity Church Wall Street: Categorías de la Cartera de Inversiones para la Misión						
Invertir con y en nuestros valores fundamentales						
Inversiones comerciales/tradicionales	Inversiones sustentables/Inversiones socialmente responsables (SRI)/	Inversiones relacionadas con la misión (MRI)	Inversiones relacionadas con programas (PRI)	Subvenciones	Ministerio	Reputación
Inversiones en las que el potencial de rentabilidad financiera ajustada al riesgo es la principal razón para invertir. En Trinity Church Wall Street, todas las inversiones están sujetas a una evaluación de los valores.	Las SRI se referían originalmente a las inversiones en las que se empleaban filtros negativos para que una organización pudiera evitar las inversiones que estuvieran en conflicto con sus valores y/o misión. Las inversiones ESG se adhieren a las buenas prácticas ambientales, sociales y de gobierno. Se puede incluir la búsqueda proactiva de fondos alineados con los ESG y/o centrados en la sustentabilidad; la desinversión en determinados sectores (por ejemplo, "acciones de pecado"); la participación proactiva a través de resoluciones de los accionistas y/o el voto por delegación. Con las inversiones sustentables, los inversionistas buscan inversiones que estén alineadas con los valores de la organización.	Inversiones con las que se espera un impacto misionero/social además de un rendimiento financiero. El objetivo es la rentabilidad ajustada al riesgo del mercado, aunque se está dispuesto a considerar una rentabilidad ajustada al riesgo más baja si los beneficios de la alineación de la misión justifican la inversión. Con estas oportunidades, la alineación con los intereses no financieros es la consideración principal y el rendimiento e impacto financiero es importante pero secundario. Con las MRI, los inversionistas buscan inversiones que estén alineadas con los valores de la organización.	Inversión destinada a impulsar la labor misionera. Las directrices del IRS establecen que las PRI deben tener como objetivo principal el cumplimiento de un fin benéfico y la producción de ingresos no puede ser un objetivo significativo. Pero, a diferencia de las subvenciones, las cuales no se pueden recuperar, el principal de un PRI es recuperable y la inversión puede generar intereses u otros rendimientos.	Invertir en una organización o proyecto sin esperar un rendimiento financiero: el único interés del inversionista es el rendimiento social.	Invertir en las personas, en sus vidas y en su fe.	La reputación de Trinity es otro patrimonio. Trinity puede invertir nuestro nombre y reputación para convocar, persuadir y promover nuestra misión.
Comité de Inversiones y subcomités pertinentes		Comité de Subvenciones Comité de Inversiones	Comité de Subvenciones		Clero	

El Espectro de Inversiones para la Misión es un trabajo en curso; véase la versión anterior. En la parte inferior de las columnas, el espectro identifica a los comités de la Junta Parroquial y al clero con funciones relacionadas con las categorías de carteras enumeradas arriba de estos.

Por lo tanto, el equipo de inversiones aplica el Espectro de Inversiones para la Misión al desarrollar la cartera diversificada de Trinity, y el personal de subvenciones desarrolla los programas de subvenciones. Para ello, el equipo de inversiones y el personal encargado de las subvenciones identifican y aplican una serie de parámetros de rentabilidad financiera y social para evaluar los resultados.

El equipo de inversión describe cómo, con el personal de subvenciones y otros, el equipo aplica el *Espectro de Inversiones para la Misión* de la siguiente forma:

En la Cartera de Inversión (inversiones comerciales y tradicionales) buscamos asociarnos con administradores cuyos valores se alineen con los de Trinity; buscamos oportunidades de rendimiento a precio de mercado relacionadas con las áreas de enfoque estratégico de Trinity, y a administradores que incorporen los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) en el análisis de las inversiones y en la toma de decisiones, así como en las políticas y prácticas de propiedad, y que eviten invertir en determinados negocios que estén en conflicto directo con los valores fundamentales de Trinity (inversiones socialmente responsables). Suponiendo que la rentabilidad ajustada al riesgo de una inversión de impacto positivo es por lo menos igual que la de otras inversiones disponibles, elegiríamos la oportunidad de un impacto positivo por sobre las inversiones que no estén alineadas con los valores.

Con las subvenciones de carácter social buscamos financiar organizaciones y diócesis que tengan la capacidad de gastar los fondos de la subvención de forma responsable y adecuada.

En el medio del espectro, buscamos oportunidades para combinar la rentabilidad social y financiera con inversiones relacionadas con la misión que esperan un impacto social y de la misión *así como* una rentabilidad financiera. Estas inversiones tienen como objetivo la rentabilidad ajustada al riesgo del mercado, pero estaríamos dispuestos a suscribir una rentabilidad más baja o un riesgo más alto si los beneficios de la alineación de la misión justifican la inversión y cumplen el punto de referencia. Con estas oportunidades, la alineación con los intereses no financieros es la consideración principal y el rendimiento e impacto financiero son importantes pero secundarios.

En 2018 Trinity realizó una inversión de impacto para financiar instalaciones médicas en comunidades desatendidas, y en 2019 realizó dos inversiones de impacto, ambas en fondos de vivienda asequible. En agosto de 2020, el 69 % de los activos administrados en la cartera de valores de Trinity estaban invertidos con administradores que utilizan por lo menos una forma de inversión sustentable. El equipo de inversión de Trinity espera realizar muchas más inversiones de este tipo mientras trabaja con otros para seguir desarrollando su cartera diversificada y mejorar la utilidad del *Espectro de Inversiones para la Misión*.

Nota: para dar una visión general aparecen cuatro títulos en la parte superior de cada historia. Estos identifican los tres elementos que designó la Convención General para ser examinados: “[1] aplicación de directrices éticas al seleccionar y administrar las inversiones, [2] activismo de los accionistas, e [3] inversión para obtener resultados sociales y ambientales responsables además del rendimiento financiero”; así como los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), porque a menudo estos se utilizan para aplicar las directrices.

Diócesis

Diócesis Episcopal de California

Invertir Bienes Diocesanos con la DFMS (Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante de Estados Unidos de América)

Directrices éticas DFMS	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) DFMS	Participación - Voto por representación (delegación) DFMS	Resultados y rendimientos responsables DFMS
-----------------------------------	--	--	--

La Diócesis Episcopal de California es responsable de la inversión de unos \$28 millones de dólares en activos. Aproximadamente la mitad, es decir, unos \$14 millones de dólares, consiste en bienes pertenecientes a la Diócesis. Los ingresos y las ganancias de estos activos se utilizan para apoyar el presupuesto operativo anual de la diócesis y otros fines y programas financiados por la misma. La otra mitad, también de unos \$14 millones de dólares, está compuesta por activos que la Diócesis tiene en beneficio de terceros, como congregaciones, campamentos y otras instituciones. Los ingresos y las ganancias de estos activos apoyan a esas instituciones.

En 2015, el Comité de Inversiones de la Diócesis se comprometió a determinar la forma en que la Diócesis debería invertir estos activos de manera socialmente responsable, como por ejemplo utilizando los factores ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en la administración.

Tal y como se pidió en una resolución aprobada por la Convención Diocesana en 2015, la Diócesis formó un grupo de trabajo para la inversión socialmente responsable. El grupo de trabajo estudió los temas, se reunió con numerosas partes y organismos interesados, realizó una encuesta virtual con toda la diócesis para conocer las opiniones sobre la inversión socialmente responsable y consideró el impacto de las resoluciones aprobadas por la Convención Diocesana. Tanto las acciones de la Convención Diocesana como los resultados de la encuesta apoyaron la aplicación de la inversión responsable. El administrador de inversiones contratado anteriormente para gestionar la mayor parte de los activos de la Diócesis no utilizaba los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) en ese entonces. Parecía que se podría perder algo de tiempo y se incurriría en gastos si la Diócesis permanecía con este administrador mientras que este desarrollaba la capacidad de trabajar con los ESG o encontraba otra solución.

El Comité de Inversiones de la Diócesis examinó el trabajo del grupo de trabajo y debatió las posibles medidas. Como resultado de este esfuerzo, el Comité recomendó que el Consejo Ejecutivo Diocesano hiciera que la Diócesis invirtiera todos sus activos en la Sociedad Misionera

Nacional y Extranjera de la Iglesia Episcopal Protestante en los Estados Unidos de América, la entidad corporativa que mantiene y administra los activos de inversión de la Iglesia Episcopal como denominación. Además de mantener e invertir activos para la Iglesia Episcopal en sí, la DFMS, de manera similar a la de un fondo de inversión, mantiene e invierte activos para numerosas entidades de la Iglesia Episcopal.

El Comité de Inversiones consideró que los rendimientos de la DFMS han sido competitivos a lo largo de varios años y también que la administración sería fácil de gestionar y rentable. El Comité de Inversiones decidió que la Diócesis se beneficiaría de las acciones de inversión socialmente responsable de la DFMS, ya que esta debía invertir de acuerdo con directrices o mandatos socialmente responsables adoptados por la Convención General y el Consejo Ejecutivo.

El Consejo Ejecutivo Diocesano aprobó la medida recomendada por el Comité de Inversiones. La Diócesis trasladó sus activos de inversión a la DFMS a finales de 2016.

Episcopal Church in Connecticut/Episcopal Diocese of Connecticut

Reflejar los valores de la Iglesia Episcopal en materia de administración ambiental, responsabilidad social y gobierno corporativo (ESG).

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	No	No

En 1863, la Diócesis Episcopal de Connecticut/Iglesia Episcopal en Connecticut (Episcopal Diocese of Connecticut/Episcopal Church in Connecticut, ECCT) estableció una corporación independiente, Donaciones y Legados para fines de la Iglesia (Donations and Bequests for Church Purposes, Inc., D&B), para conservar e invertir los bienes de la Diócesis y de las parroquias y organizaciones de la misma. D&B cuenta con unos 130 participantes, formados por unas 120 parroquias y otras 10 organizaciones, entre ellas la ECCT y organizaciones relacionadas con la ECCT. Los activos del Fondo tienen un valor de mercado combinado de unos \$128 millones de dólares, de los cuales la ECCT posee unos \$55 millones y las parroquias y otras instituciones unos \$72 millones de dólares.

D&B mantiene dos fondos de inversión agrupados: el Fondo Fiduciario Balanceado (Balanced Fund) y el Fondo de Inversión de Valores (Values Investment Fund, Values Fund). El primero tiene activos por un total de unos \$123 millones de dólares (al 30 de junio de 2020), y el segundo tiene activos por un total de unos \$5 millones de dólares a esa fecha.

En 2018, en respuesta al esfuerzo de promoción de los fideicomisarios de D&B, la ECCT y D&B crearon el Values Fund como un vehículo alternativo para los inversionistas de D&B. El Values Fund se administra para “reflejar los valores de la Iglesia Episcopal en áreas de mayordomía ambiental, responsabilidad social y gobierno corporativo (Desempeño de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, ESG)”.

Entró en funcionamiento con la transferencia de unos \$4.6 millones de dólares de los activos de la ECCT, del Balanced Fund al Values Fund. La ECCT, los fideicomisarios de D&B y los inversionistas del Balanced Fund están satisfechos con la rentabilidad del Values Fund, que muestra un desempeño poco mejor que el Balance Fund. En el futuro se podrá considerar la posibilidad de transferir activos adicionales de la ECCT al Values Fund y de animar a las parroquias y a otros inversionistas a convertirse en inversionistas de ESG mediante el cambio del Balanced Fund al Values Fund.

Diócesis Episcopal de Massachusetts

Los fideicomisarios de las donaciones responden a la Convención Diocesana y, para abordar una preocupación moral, crean un fondo de acciones alternativas sin combustibles fósiles para los participantes del Diocesan Investment Trust.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

En la Diócesis Episcopal de Massachusetts, el Fideicomiso de Inversión Diocesano (Diocesan Investment Trust, DIT) se encarga de administrar los activos de inversión en beneficio de la Diócesis, la Cathedral Church of St. Paul, 131 congregaciones (de las 184 de la Diócesis) y otras 14 organizaciones afiliadas a la Diócesis. Las 147 instituciones participantes tienen más de 900 cuentas separadas en el DIT, que se organizó en 1939. El DIT es administrado y operado por los Fideicomisarios de las Donaciones a la Iglesia Episcopal Protestante (Trustees of Donations to the Protestant Episcopal Church, TOD), una corporación fundada en 1810 que está separada pero relacionada con la Diócesis. Debido a su historia corporativa, que incluye la fusión de una corporación diocesana con TOD hace más de medio siglo, TOD tiene una junta de fideicomisarios con 28 miembros elegidos de diversas maneras. Tres de ellos son funcionarios de la Diócesis que forman parte de la junta de TOD *ex officio*. De los demás, cinco son nombrados por el Obispo, cinco son elegidos por la Convención Diocesana y los 15 restantes se autoperpetúan.

Los activos invertidos en el DIT con respecto a cualquier participante pueden ser de dos tipos, dependiendo de la propiedad de los activos. Dichos activos pueden ser (1) activos de

fideicomisos, si son activos que benefician a un participante y que están sujetos a un fideicomiso del que TOD sea el fiduciario; o, (2) activos de fondos “de agencia”, si son propiedad absoluta del participante. La diferencia puede describirse de forma algo más legalista como sigue: en el caso de los activos de los fondos “de agencia”, tanto la propiedad legal como la efectiva recaen en la organización participante. En el caso de los activos de los fondos de fideicomisos, la propiedad efectiva corresponde a la organización participante, mientras que la propiedad legal corresponde a TOD.

Una parroquia, congregación o institución que decida invertir sus propios activos en el DIT lo hace abriendo una cuenta de “agencia”. La organización ejerce una total discreción sobre dicha cuenta. El propietario de esa cuenta puede cerrarla en cualquier momento y es libre de asignar los activos de la misma en y entre las tres alternativas de inversión del DIT.

Las cuentas del fideicomiso del DIT se establecieron de forma diferente. Esas cuentas, la más antigua de las cuales se remonta a 1810, fueron creadas por otorgantes que nombraron a TOD como fiduciario para un beneficiario determinado, como la Diócesis o una parroquia. Como se indicó anteriormente, TOD es el propietario legal y la organización participante es el propietario efectivo. Como fideicomisario, TOD es responsable de asignar los saldos de los fideicomisos en y entre las alternativas de inversión del DIT. TOD también debe garantizar que las distribuciones se realicen de acuerdo con los instrumentos fiduciarios rectores.

A 30 de junio de 2020, el DIT administraba activos por un valor total de unos \$237 millones de dólares. De esta cantidad, el cinco por ciento, aproximadamente \$12 millones de dólares, representaba activos en beneficio de la Catedral. El 31 %, unos \$73 millones de dólares, representaban activos en beneficio de la Diócesis. El resto, valorado en poco menos de \$152 millones de dólares, representaba activos en beneficio de las parroquias y congregaciones participantes y otras organizaciones.

De los \$237 millones de dólares de activos totales, algo menos de \$100 millones, es decir, el 42 %, eran activos de fideicomisos. El 58 % restante eran activos de fondos de agencias. De los \$73 millones de dólares en activos en beneficio de la Diócesis, unos \$30 millones eran fondos diocesanos de agencia y unos \$43 millones eran fondos de fideicomisos.

Antes de 2015, TOD ofrecía a los partícipes dos fondos, el Fondo de Acciones y el Fondo de Rentas, este último centrado en bonos. Además, antes de 2015, el DIT excluía del Fondo de Acciones a las empresas de juego, tabaco y minería del carbón. Estas exclusiones pueden considerarse como “acciones de pecado” tradicionales, pero se basaban en puntos de vista éticos reconocidos por la Diócesis y también por TOD.

En noviembre de 2013, la Convención Diocesana aprobó una resolución que “pedía” que los fideicomisarios de las donaciones “diseñaran un vehículo de inversión alternativo” para los participantes en el DIT, “que estuviera libre de empresas productoras de combustibles fósiles,

... [y] que también pudiera incluir empresas que... invirtieran [sic] significativamente en energía renovable limpia”. En los dos años siguientes, la diócesis y TOD tomaron medidas para responder afirmativamente a esa llamado de la Convención Diocesana.

En noviembre de 2015, con una promesa de \$8 millones de dólares por parte de la Diócesis, TOD y el DIT lanzaron el Diocesan Fossil Fuel Free Fund (Fondo Diocesano Libre de Combustibles Fósiles). El nuevo fondo excluía a las mismas empresas de juego, tabaco y minería del carbón ya estaban excluidas del Fondo de Acciones. Para estar libre de combustibles fósiles, el nuevo fondo filtra a las empresas que obtienen más del cinco por ciento de sus ingresos de la producción de combustibles fósiles y también asigna afirmativamente el cinco por ciento de los activos a empresas que producen energía alternativa, edificios “verdes” y tecnologías de eficiencia energética y prevención de la contaminación. Esta alternativa fue diseñada para ser administrada de forma pasiva y para seguir un índice de referencia personalizado seleccionado por el Comité Asesor Financiero del Consejo Diocesano.

En noviembre de 2015, al explicar el nuevo Fondo Libre de Combustibles Fósiles a los participantes, TOD escribió que el nuevo fondo había sido creado “para abordar una preocupación moral”:

Los participantes deben tener en cuenta que el Diocesan Fossil Fuel Free Fund fue creado para responder a una preocupación moral y que sus rendimientos se verán afectados (para bien o para mal) por la ausencia de inversiones en la mayor parte del sector de la energía, un sector cuyos valores constituyen un amplio segmento del universo de las inversiones. Además de la decisión de nuestra propia diócesis de invertir una parte de sus activos en este nuevo fondo, se debe saber que la Iglesia Nacional votó a favor de desinvertir su patrimonio de los combustibles fósiles. Aunque, como fideicomisarios, estamos legalmente obligados a hacer recomendaciones basadas únicamente en el mérito de la inversión (una restricción que nos impide invertir los activos del fideicomiso en este nuevo fondo), nos complace ofrecer esta alternativa del Fondo de Acciones a los participantes del fondo de agencia que deseen dirigir una parte, o la totalidad, de sus inversiones del Fondo de Acciones a este.

Como se indica más arriba, los activos del fideicomiso del DIT sólo se invierten y se reparten entre los Fondos de Acciones y de Rentas. Los propietarios de los fondos de agencia pueden invertirlos en el Fondo Libre de Combustibles Fósiles.

A 30 de junio de 2020, los tres fondos ofrecidos por TOD y el DIT tenían los siguientes valores aproximados, respectivamente: el Fondo de Acciones, \$136 millones de dólares; el Fondo de Rentas, \$85 millones de dólares, y el Fondo Libre de Combustibles Fósiles, \$16 millones de dólares. De los \$16 millones de dólares del Fondo Libre de Combustibles Fósiles, los activos de agencia de la Diócesis comprenden algo menos de \$10 millones de dólares, es decir, alrededor del 63 % del Fondo Libre de Combustibles Fósiles. El 37 % restante está en manos de congregaciones y parroquias y otros participantes institucionales del DIT.

TOD también es miembro del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa (Interfaith Center on Corporate Responsibility, ICCR), la principal organización interreligiosa de participación de accionistas en Estados Unidos. TOD vota sus delegaciones de voto para las empresas, tanto en el Fondo de Acciones como en el Fondo Libre de Combustibles Fósiles, en consonancia con la labor del ICCR y las directrices sobre el voto por delegación que mantienen el Comité de Responsabilidad Social Corporativa (CCSR) del Consejo Ejecutivo y la DFMS.

El Fondo Libre de Combustibles Fósiles incluye inversiones para obtener resultados sociales y medioambientales responsables, además de un rendimiento financiero. Estas pueden considerarse como “inversiones de impacto”.

Episcopal Diocese of Michigan

Con un historial de compromiso con la inversión comunitaria, eligiendo fondos de inversión de bajo costo y fondos cotizados que tengan valores de sustentabilidad y Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) aceptables para la Diócesis.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí, mediante la selección de fondos	Sí, a través de fondos seleccionados	Sí

En 1932 la Diócesis Episcopal de Michigan estableció una corporación separada, los Fideicomisarios de la Iglesia Episcopal Protestante para la Diócesis de Michigan (la Corporación de Fideicomisarios), para mantener, administrar e invertir los activos de la Diócesis, así como los activos de las parroquias o congregaciones y agencias relacionadas con la misma. La junta rectora de la Corporación de Fideicomisarios es su Junta de Fideicomisarios. Los miembros de dicha junta (denominados Fideicomisarios) incluyen al Obispo *ex officio* y a otras 16 personas, cuatro clérigos y 12 laicos, que son elegidos por la Convención Diocesana.

En 1967, la Corporación de Fideicomisarios estableció el Fondo de Crecimiento y Renta (Growth and Income Fund) (el Fondo) como un fideicomiso para mantener e invertir los activos comprometidos con la Corporación de Fideicomisarios. El Fondo cuenta actualmente con 54 participantes, que son la Diócesis y dos entidades diocesanas, cuatro organismos relacionados con la Diócesis y 47 congregaciones. El Fondo tiene un valor de mercado combinado de unos \$40 millones de dólares, de los cuales la Diócesis (y sus entidades) poseen unos \$22 millones, mientras que los \$18 millones restantes son propiedad de los demás participantes, las congregaciones y las agencias.

Hace aproximadamente una década, los activos del Fondo se administraban activamente y se mantenían en gran medida directamente en valores de renta variable y de renta fija. Desde

entonces, los Fideicomisarios han pasado a un modelo de inversión pasiva con una cartera ampliamente diversificada. En la actualidad, el Fondo se invierte íntegramente en fondos de inversión de bajo costo y buen rendimiento, incluidos los fondos indexados y los fondos cotizados. Con el asesoramiento y el apoyo de una empresa de consultoría de inversiones, los propios Fideicomisarios han diseñado la cartera y han seleccionado los fondos de inversión de inversión mutua y cotizados que mantendrá el Fondo. Los Fideicomisarios revisan periódicamente las asignaciones de activos entre los fondos de inversión y los fondos cotizados, así como el rendimiento y los costos de los mismos. También modifican las asignaciones y los fondos si lo consideran oportuno.

Los Fideicomisarios crearon esta cartera para satisfacer las expectativas de crecimiento e ingresos de los partícipes del Fondo, con bajo costo y para simplificar la administración. Como se sugirió anteriormente, el uso de fondos cotizados y fondos de inversión mutua no sólo mantiene los costos bajos, sino que al invertir en una selección de dichos fondos los Fideicomisarios pueden establecer un margen de diversificación que podría ser difícil de conseguir con inversiones directas y además con gastos mucho más elevados.

En 2003, antes de adoptar un modelo de inversión pasiva, los Fideicomisarios adoptaron directrices de inversión socialmente responsable para todos los activos del Fondo. Cuando se adoptaron, estas directrices se incorporaron a la Declaración de Política de Inversión del Fondo. Estas directrices establecen filtros negativos para la cartera del Fondo haciendo referencia a las listas de exclusión de compra que mantiene la DFMS de acuerdo con el trabajo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa (CCSR) del Consejo Ejecutivo.

Como se indicó anteriormente, todos los activos del Fondo se mantienen en fondos de inversión y fondos cotizados de inversión pasiva, es decir, vehículos de inversión colectiva. Los inversionistas de estos vehículos no pueden filtrar nada de un vehículo de este tipo, ya sea un fondo cotizado o un fondo de inversión mutua, debido a que un inversionista no tiene nada que decir acerca de lo que el administrador del vehículo introduzca en la inversión colectiva. Por lo tanto, los filtros negativos del Fondo no se pueden aplicar directamente al tipo de inversiones que existen en la cartera actual.

Sin embargo, hoy en día existen muchos fondos cotizados y fondos de inversión mutua, incluidos los fondos indexados, que se han creado para aplicar los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) y el análisis de sustentabilidad en su diseño y funcionamiento, tanto de forma negativa como positiva. Por ello, el inversionista que lo desee puede encontrar varios fondos de este tipo entre los que elegir. Así, los Fideicomisarios pueden seleccionar entre una serie de vehículos de sustentabilidad y ESG agrupados con diferentes filosofías y objetivos.

A la hora de diseñar la cartera del Fondo y elegir los fondos y fondos cotizados, los Fideicomisarios estudian las clases de activos disponibles, además del rendimiento financiero y los costos de los vehículos agrupados que estén considerando. También examinan la filosofía

sobre los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) y la sustentabilidad y el rendimiento de dichos vehículos agrupados, aplicando los criterios negativos del Fondo.

Durante varios años, los fondos de la cartera del Fondo han incluido algunos fondos de sustentabilidad/ESG y/o de fondos cotizados que invierten en empresas de energía alternativa. Es posible que los Fideicomisarios los hayan elegido porque, a su juicio, los fondos se ajustan a los filtros negativos de la Diócesis, pero en realidad los fondos hacen uso afirmativo de los activos de sus fondos. En consecuencia, los Fideicomisarios deben, al menos, encontrar esos usos afirmativos aceptables para la Diócesis, desde el punto de vista ético, aunque no sean la base de sus decisiones. Por lo tanto, el Fondo y la Diócesis, invirtiendo de forma puramente pasiva, se han convertido en inversionistas negativos y positivos en materia de sostenibilidad y Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

Además del Fondo, la Diócesis posee capital de inversión en el Opportunity Resource Fund (OppFund), una institución financiera de desarrollo comunitario sin fines de lucro y exenta de impuestos. El Obispo es miembro del consejo asesor de OppFund.

En 1988, a raíz de un acto de la Convención General (que se reunió ese año en Detroit), la Diócesis formó el Fondo de Justicia Económica McGehee como un ministerio de justicia económica. Este fondo recibió el nombre del Obispo Coleman McGehee, entonces Obispo Diocesano, quien fue un fuerte defensor del ministerio. A partir de entonces, el Fondo McGehee se convirtió en un fondo interreligioso de préstamos y, en 2004, se fusionó con el Fondo Fiduciario de la Vivienda de Michigan (Michigan Housing Trust Fund) . para formar el Fondo Fiduciario Interreligioso de Michigan (Michigan Interfaith Trust Fund, MITF). En 2010, el MITF se convirtió en el Fondo de Recursos para las Oportunidades (Opportunity Resource Fund).

OppFund utiliza capital de inversionistas, incluido el aportado por la Diócesis, para financiar préstamos de desarrollo comunitario a personas y organizaciones a las que las instituciones tradicionales han negado históricamente el acceso al capital. A finales de 2019, OppFund tenía en marcha en todo Michigan más de \$13 millones de dólares en préstamos para viviendas asequibles, creación de pequeñas empresas y otras formas de desarrollo comunitario.

Episcopal Diocese of New York

En respuesta al Evangelio, aplicar la inversión responsable de manera integral para promover la misión de la Diócesis: contribuir a un mundo más justo, sustentable y pacífico.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

Antecedentes

En la Diócesis Episcopal de Nueva York existen dos grupos de inversiones bajo la supervisión de la Convención Diocesana y el Obispo. Los Fideicomisarios Diocesanos gestionan los bienes propiedad de la Diócesis. Los Fideicomisarios del Fideicomiso de Inversión Diocesana (Diocesan Investment Trust, DIT) gestionan los activos que el DIT tiene en fideicomiso en beneficio de las parroquias y otras instituciones que se los han confiado al mismo. Aproximadamente la mitad de los Fideicomisarios Diocesanos son elegidos por la Convención y aproximadamente la mitad son nombrados por el Obispo, mientras que la Convención elige a los Fideicomisarios del DIT. El Obispo preside cada uno de los órganos en calidad de fideicomisario *ex officio*. Los activos de la diócesis ascienden a unos \$54 millones de dólares, mientras que los del DIT suman unos \$91 millones. Durante años, los Fideicomisarios Diocesanos han invertido parte de los activos de la diócesis en el DIT. Ahora esa cantidad es de unos \$11 millones de dólares, por lo que, sin solapar, los dos fondos suman unos \$134 millones de dólares.

Como se indica a continuación, tanto la Diócesis como el DIT se han comprometido a invertir de forma sustentable y a aplicar factores ambientales, sociales y de gobierno corporativo (ESG) en la administración de sus activos de inversión; asimismo, la Diócesis creó un programa de inversión en desarrollo comunitario.

En 2013 el cambio climático, la quema de combustibles fósiles y la desinversión en combustibles fósiles fueron temas planteados en la Diócesis. El Comité sobre el Medio Ambiente (ahora Comité para el Cuidado de la Creación) de la Comisión Diocesana de Asuntos Sociales se ocupaba de estas cuestiones a través de una serie de medidas, entre ellas un programa de auditorías para el uso de energía y de mejora de la eficiencia energética para las parroquias y a través de la promoción del tema dentro y fuera de la Diócesis.

En noviembre, el Comité propuso a la 237ª Convención Diocesana una resolución que no mencionaba la desinversión ni ningún tema, sino que adoptaba un enfoque amplio. Al adoptar la propuesta del Comité, la Convención pidió al Obispo que, “en consulta con el Comité sobre el Medio Ambiente y el Fideicomiso de Inversión Diocesano, nombrara a un Grupo de Trabajo para estudiar los méritos de la inversión social y de responsabilidad medioambiental para la Diócesis Episcopal de Nueva York”.

Grupo de Trabajo sobre Inversión Social y de Responsabilidad Medioambiental

El Obispo nombró al grupo de trabajo en 2014. Como lo instruyó la Convención, el Obispo consultó a la Comisión sobre el Medio Ambiente y al DIT. Los miembros del grupo de trabajo reflejan la diversidad de la población de la Diócesis. El Obispo nombró a un antiguo presidente del DIT y a un Fideicomisario de la Diócesis, ambos laicos con experiencia en inversión social y de responsabilidad medioambiental (socially and environmentally responsible investing, SERI). Asimismo, el Obispo nombró a un miembro laico (no fideicomisario) del Comité de Inversiones de los Fideicomisarios; a los presidentes del Comité sobre el Medio Ambiente y de la Comisión de Asuntos Sociales (ambos presbíteros); a dos miembros más jóvenes del clero; y a un laico más joven. El Obispo también nombró a un profesor de medicina medioambiental y a otro laico con experiencia en SERI, mismo que fue nombrado presidente. El grupo de trabajo incluía, *ex officio*, al Tesorero, al Canciller y al Director de Finanzas y Operaciones de la Diócesis.

Como se indicó, la resolución no menciona ningún tema, sino que encarga al grupo de trabajo que “estudie los méritos de la inversión social y de responsabilidad medioambiental”. En consecuencia, el grupo de trabajo emprendió un estudio exhaustivo del uso que los inversionistas hacen de las inversiones SERI para abordar los temas de una manera amplia.

Los miembros revisaron la literatura e investigaron. El profesor enseñó a los demás acerca del efecto de la quema de combustibles fósiles en la salud humana. El presidente preparó un informe sobre las cuestiones sociales y medioambientales que las resoluciones de la Convención Diocesana habían abordado desde 1960 hasta 2014.

El grupo de trabajo celebró dos reuniones plenarias con expertos. En una de ellas, el grupo de trabajo se reunió con dos altos funcionarios de la Iglesia Unida de Cristo, responsables de la inversión de los fondos de pensiones y de los fondos patrimoniales de la UCC, para conocer cómo aplicaban esa denominación los principios de las inversiones SERI. En la otra, el grupo de trabajo se reunió con un alto funcionario de una institución financiera de desarrollo comunitario (CDFI) nacional para aprender acerca del sector de la inversión comunitaria y las CDFI. Los miembros del grupo de trabajo también se reunieron con las juntas parroquiales y los comités de inversión de dos parroquias. Asimismo, los miembros del grupo de trabajo se reunieron con los Fideicomisarios Diocesanos y, en otra ocasión, con los fideicomisarios del DIT. Los miembros del grupo de trabajo asistieron a una reunión del Comité sobre el Medio Ambiente, y el presidente y los miembros del Comité de Inversiones de los Fideicomisarios Diocesanos se reunieron con el grupo de trabajo.

Red Ambiental de la Comunión Anglicana

Mientras el grupo de trabajo estudiaba las SERI, el presidente de la Red Medioambiental de la Comunión Anglicana (Anglican Communion Environmental Network, ACEN), el Rvdmo. Dr. Thabo Makgoba, Arzobispo de Ciudad del Cabo y Primado de la Iglesia Anglicana de África del

Sur, convocó una reunión de obispos. Dieciséis obispos anglicanos cuyos pueblos y diócesis de todo el mundo se ven amenazadas por el cambio climático se reunieron en Sudáfrica con el arzobispo en febrero de 2015. Entre ellos estuvo el Obispo de Nueva York. (El huracán Sandy había golpeado la ciudad de Nueva York en octubre de 2012 y había infligido graves daños, incluso en las iglesias e instituciones diocesanas de Staten Island en particular).

El Miércoles de Ceniza, estos obispos publicaron *El mundo es nuestro anfitrión: un llamamiento a la acción urgente por la justicia climática (The World Is Our Host – a Call to Urgent Action for Climate Justice)*, en donde hicieron dieciocho propuestas. Sobre las inversiones de la Iglesia, los obispos dijeron:

“Pedimos que se revisen las prácticas de inversión de nuestras iglesias con el fin de apoyar la sustentabilidad y la justicia medioambiental mediante la desinversión en las industrias que participan principalmente en la extracción o distribución de combustibles fósiles.

“Pedimos que se refuercen las directrices de inversión ética para incluir la consideración de la justicia para la creación no humana, así como los intereses de las futuras generaciones de la humanidad” p. 6, ¶¶ 6 y 7

En *El mundo es nuestro anfitrión* los obispos escribieron unas palabras que el grupo de trabajo, y los fideicomisarios, tomaron como referente: *“la crisis del cambio climático es la cuestión moral más urgente de nuestros días.” p. 7, ¶ 2*

Actuaciones del Comité Diocesano de Inversiones y de los Fideicomisarios

En noviembre de 2013, el Comité de Inversiones de los Fideicomisarios Diocesanos había contratado al Church Investment Group (CIG) como administrador de inversiones. CIG es una gestora de inversiones sin fines de lucro que sirve a inversionistas institucionales relacionados con la Iglesia Episcopal; CIG es ahora signataria de los Principios de Inversión Responsable (PRI) de la ONU. Los activos de la Diócesis se invirtieron completamente bajo la administración del CIG en abril de 2014. En febrero de 2015, el CIG formuló recomendaciones al Comité sobre la adopción de un enfoque ESG. (Las recomendaciones fueron aplicadas por el Comité de Inversiones en 2016, después de que la Convención Diocesana actuara en noviembre de 2015).

En la reunión de los Fideicomisarios Diocesanos de junio de 2015, impulsados en parte por *El mundo es nuestro anfitrión*, las acciones del Comité de Inversiones descritas anteriormente y el trabajo en curso del grupo de trabajo (pero antes de que ese trabajo se completara), los Fideicomisarios dieron un paso importante para guiar a la Diócesis hacia la inversión responsable. Los Fideicomisarios aprobaron por unanimidad la siguiente resolución:

Los Fideicomisarios de la Diócesis de Nueva York se comprometen por la presente a que, antes de la Convención Diocesana de 2016, (1) los Fideicomisarios, como

fiduciarios de los fondos de la Diócesis, en colaboración con el Comité de Inversiones de los Fideicomisarios y otros, según corresponda, completarán una revisión sustantiva, basada en la fe y la misión de la Iglesia, de las políticas y prácticas de inversión de la Diócesis para los fondos cuya administración sea supervisada por los Fideicomisarios, con miras a adoptar directrices de inversión ética, para incluir, entre otras cosas, la consideración de la justicia para la creación no humana, así como los intereses de las futuras generaciones de la humanidad y el apoyo a la su y la justicia ambiental, incluyendo la consideración de la desinversión de las industrias involucradas principalmente en la extracción o distribución de combustibles fósiles, (2) después de esa revisión, los Fideicomisarios tomarán las medidas apropiadas para causar la implementación de los resultados de la revisión, y (3) los Fideicomisarios informarán de esta acción actual a la Convención Diocesana en noviembre de 2015 e informarán de los resultados de la revisión y las medidas de implementación a la Convención Diocesana de 2016.

Recomendaciones del Grupo de Trabajo

Basándose en lo que aprendió a través de su amplio estudio, incluido el contenido de *El mundo es nuestro anfitrión* y las acciones de los Fideicomisarios arriba descritas, el Grupo de Trabajo preparó un informe para la Diócesis, publicado en septiembre, dos meses antes de la Convención de 2015. Si se aprueban en la Convención, las recomendaciones del Grupo de Trabajo se aplicarían a los inversionistas de la diócesis, incluidas las parroquias, así como a la propia diócesis y al DIT.

(No obstante, aunque el Grupo de Trabajo abordó la participación de los accionistas en su informe, decidió no hacer ninguna recomendación al respecto. Mientras el grupo trabajaba, la Convención actuó por su cuenta. En la Convención Diocesana de 2014, la Convención afirmó mediante una resolución el compromiso de la Diócesis y del DIT de votar por delegación, emprender la participación de los accionistas y alinear dichas acciones con las de la Iglesia Episcopal. Esa es la política diocesana actual).

Convención Diocesana

El 15 de noviembre de 2015, la 239ª Convención Diocesana recibió el informe y las recomendaciones del Grupo de Trabajo. En la Convención, los únicos comentarios fueron afirmaciones sobre el trabajo, el informe y las propuestas del Grupo de Trabajo. La Convención votó a favor de la adopción de las resoluciones propuestas por el Grupo de Trabajo sin enmiendas, por una votación inmensa a mano alzada.

Mediante sus actos, la Convención Diocesana tomó las siguientes decisiones y recomendaciones:

- (1) que la Diócesis establezca un programa de inversión en desarrollo comunitario;

(2) que la Diócesis adopte la inversión sustentable como objetivo de su política de inversión y se adhiera a los Principios de Inversión Responsable de la ONU;

(3) que el órgano rector (llámese junta parroquial o sacristía) de la Diócesis, del DIT, de toda entidad relacionada con la Diócesis y de toda iglesia, parroquia o congregación de la Diócesis,

(i) lleve a cabo una revisión sustantiva de sus propias políticas y prácticas de inversión para la administración de los activos de inversión de la Iglesia a la luz de su comprensión de la fe y la misión de la Iglesia, y a incluir las responsabilidades sociales y medioambientales de la Iglesia;

(ii) desarrolle directrices éticas para la inversión social y ambientalmente responsable, que incluyan la consideración de la justicia para la creación no humana, los intereses de las futuras generaciones de la humanidad, y el apoyo a la sustentabilidad y la justicia ambiental; y

(iii) considere la posibilidad de desinvertir en las industrias de combustibles fósiles, en particular de las empresas de carbón; y

(4) que la propia Diócesis desinvierta en el carbón.

Implementación: Fideicomisarios de la Diócesis

Tres de las recomendaciones formuladas por la Convención Diocesana se dirigieron únicamente a la Diócesis. Estas fueron: (i) establecer un programa de inversión en desarrollo comunitario, (ii) adoptar la inversión sustentable como objetivo de la política de inversión y convertirse en signataria de los Principios de Inversión Responsable de la ONU, y (iii) desinvertir en el carbón.

En 2016, los Fideicomisarios adoptaron la inversión sustentable como objetivo de la política de inversión. Los Fideicomisarios siguen estudiando la posibilidad de que la diócesis se adhiera a los Principios de Inversión Responsable. En el caso de las instituciones comprometidas con la inversión sustentable pero que dudan en firmar, la razón suele ser los requisitos de información de los Principios de Inversión Responsable; en el caso de la Diócesis, la cuestión se reduce a la dotación de personal.

En 2017, los Fideicomisarios aplicaron la recomendación de que la Diócesis estableciera un programa de inversión en desarrollo comunitario. El Comité de Inversiones ha invertido los activos patrimoniales directamente en una institución financiera de desarrollo comunitario situada en la ciudad de Nueva York que proporciona asistencia, formación y capital a inmigrantes y refugiados. El Comité también ha invertido activos patrimoniales en un fondo común de inversiones de renta fija que tiene como objetivo el desarrollo económico en el

territorio geográfico de la Diócesis, es decir, en los condados neoyorquinos de Westchester, Putnam, Dutchess, Ulster, Rockland, Sullivan y Orange, y en los distritos neoyorquinos de Staten Island, Manhattan y el Bronx. Con estas inversiones, la Diócesis ha invertido ya más de un millón de dólares en préstamos para el desarrollo de la comunidad.

La cuarta recomendación adoptada por la Convención Diocesana estuvo dirigida a la Diócesis y a otros inversionistas institucionales de la Diócesis, incluidas las parroquias. Esta recomendación puede resumirse como “desarrollar directrices éticas para la inversión social y ambientalmente responsable” y “considerar la desinversión en las industrias de combustibles fósiles”.

Como se señaló anteriormente, incluso antes de que el Grupo de Trabajo hiciera recomendaciones a la Convención Diocesana, los Fideicomisarios de la Diócesis habían decidido llevar a cabo una revisión de las políticas y prácticas de inversión de la misma con el fin de adoptar directrices de inversión ética y considerar la desinversión en las industrias de combustibles fósiles. Esa revisión se completó después de que la Convención actuara, y los Fideicomisarios, por recomendación del Comité de Inversiones (y del CIG), adoptaron una nueva Declaración de Política de Inversión el 1o de diciembre de 2016. La Declaración de Política de Inversión establece su propósito de la siguiente manera:

En respuesta al Evangelio, al desafío de la mayordomía responsable y a las enseñanzas éticas de la Iglesia, la Diócesis toma decisiones de inversión teniendo en cuenta tanto factores económicos y financieros como de justicia social y medioambiental. La Diócesis es mayordomo de los dones financieros que ha recibido. La Diócesis tiene la responsabilidad de cultivar estos dones para promover el Evangelio y fomentar la misión de la Iglesia Episcopal y la Diócesis Episcopal de Nueva York.

La política de inversión de la Diócesis consiste en buscar un rendimiento de las inversiones que apoye financieramente su misión y, al mismo tiempo, considerar la justicia para toda la humanidad, la justicia para la creación no humana, los intereses de las futuras generaciones de la humanidad y el apoyo a la sustentabilidad y la justicia medioambiental.

La Declaración de Política de Inversión también afirma lo siguiente:

Al evaluar las posibles estrategias de inversión, se dará prioridad a identificar inversiones que concuerden con la misión de la Diócesis de contribuir a un mundo más justo, sustentable y pacífico. ... La Diócesis busca con el tiempo invertir en fondos que se especialicen en generar rendimientos ajustados al riesgo y que al mismo tiempo incorporen las cuestiones ambientales, sociales y de gobierno corporativo (Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, ESG) y la restricción de las inversiones en combustibles fósiles en el análisis de las inversiones y los procesos de toma de decisiones.

Con la orientación del CIG, la Diócesis contrató a Brown Brothers Harriman (BBH) como Director de Inversiones Subcontratado de la Diócesis (OCIO) para administrar la cuenta de inversión separada de la Diócesis con CIG. BBH practica la inversión ESG y, al igual que el CIG, es signataria de los Principios de Inversión Responsable. BBH aplica los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) al administrar todos los activos de inversión de la Diócesis.

Como se indicó anteriormente, en 2016, los Fideicomisarios adoptaron la inversión sustentable como objetivo de la política de inversión. A principios de ese mismo año, la Diócesis desinvertió todos los activos del carbón. En enero de 2017, la cartera de la Diócesis se desinvertió totalmente (y sigue totalmente desinvertida) de empresas con importantes reservas de combustibles fósiles.

Así, la Diócesis ha creado un programa de inversión en desarrollo comunitario y se ha comprometido a invertir de forma sustentable y a utilizar los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG) para todos sus activos.

Implementación: Fondo de Inversión Diocesano (Diocesan Investment Trust)

El Comité de Inversiones de los Fideicomisarios de la Diócesis y el Comité de Inversiones del DIT trabajan juntos sin dejar de cumplir con sus responsabilidades fiduciarias independientes para los activos bajo su administración. (Como se indicó anteriormente, los Fideicomisarios Diocesanos han invertido parte de los activos de la diócesis en el DIT). El Comité de Inversiones del DIT no ha adoptado para sí el lenguaje basado en la fe que se encuentra en la Declaración de Política de Inversión de los Fideicomisarios Diocesanos, pero los Fideicomisarios del DIT conocen plenamente ese lenguaje y se guían por el espíritu de esas palabras.

Los Fideicomisarios del DIT también se guían por el compromiso de la diócesis de desprenderse de los combustibles fósiles. El DIT ha estado vendiendo empresas de combustibles fósiles, ampliamente definidas, para eliminarlas de la cartera, y lo seguirá haciendo con la intención de reducir la exposición a los combustibles fósiles casi a cero con el tiempo.

El Fideicomiso de Inversión Diocesano ha contratado durante muchos años a Commonfund como Director de Inversiones Subcontratado del DIT. Commonfund es un administrador de inversiones sin fines de lucro que presta servicios a patrimonios institucionales, fundaciones privadas y otros inversionistas sin fines de lucro. Commonfund lleva mucho tiempo integrando los principios ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en la administración de sus inversiones. En todas las clases de activos, el 70 % de los administradores de Commonfund utilizan ESG y el 15 % son signatarios de los Principios de Inversión Responsable. Commonfund se convirtió en signatario de los Principios de Inversión Responsable en 2013.

El DIT se convirtió en signatario dichos principios tras la adopción de las recomendaciones del Grupo de Trabajo por parte de la Convención Diocesana en 2015. Con la ayuda de Commonfund, el DIT ha podido cumplir los requisitos de información de un signatario.

Como firmante de los Principios de Inversión Responsable, el DIT exige a sus gestores que utilicen los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). La declaración de la política de inversión del DIT establece expresamente:

El Fideicomiso de Inversión Diocesano se esfuerza por incorporar consideraciones ambientales, sociales y de gobierno (ESG) en la administración de su cartera patrimonial, bajo el entendido de que tales consideraciones se alinean con los Principios de Inversión Responsable (PRI) y que la adhesión a estos principios puede tener un impacto positivo a largo plazo sobre el patrimonio. Para ello, el Comité de Inversiones exige a sus administradores que incorporen los factores ESG en sus procesos de análisis, junto con otros factores como el riesgo y la rentabilidad, para cumplir los objetivos generales de inversión de la cartera.

Así, el DIT se compromete a invertir de forma sustentable y a utilizar los criterios ambientales, sociales y de gobierno (ESG) para todos sus activos.

Episcopal Diocese of Oregon

Encuestar a los delegados de la Convención para determinar sus prioridades de inversión socialmente responsable y de valor evangélico y, a continuación, construir una cartera diocesana basada en esas prioridades.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

Antecedentes

En 1916 la Diócesis Episcopal de Oregon creó una corporación, bajo el nombre de “La Diócesis de Oregon”, para tener y administrar los bienes muebles e inmuebles de la Diócesis. El consejo administrativo es la Junta de Fideicomisarios, y sus miembros se denominan Fideicomisarios. La Junta está compuesta por el Obispo, el canciller, el secretario, el tesorero, cada uno de ellos *ex officio*, y tres clérigos y tres laicos elegidos por la Convención Diocesana.

En 1992, por acción de la Junta, la corporación diocesana estableció y puso en marcha el Fondo de Inversión Diocesano (el Fondo), un fideicomiso mancomunado para mantener y administrar los activos de inversión de la Diócesis y de las congregaciones y otras entidades de la Diócesis que eligen invertir en el Fondo. La Junta nombra un Comité de Inversiones de la Diócesis, compuesto actualmente por nueve miembros, tres de los cuales son Fideicomisarios elegidos. El comité de inversiones establece la política de inversiones y supervisa la inversión de los

activos del Fondo. En 2012, el comité contrató a Sellwood Consulting LLC (Sellwood) como asesor de inversiones.

En la actualidad, el Fondo está compuesto por tres subfondos: el Fondo de Inversión a Corto Plazo (Short Term Investment Fund, STIF), con fecha de inicio en 2010 y activos actuales de unos \$1.8 millones de dólares), el Fondo de Inversión Diocesano (Diocesan Investment Fund, DIF) original a largo plazo (con fecha de inicio en 1992 y activos actuales de unos \$28.4 millones de dólares) y el Fondo de Inversión Socialmente Responsable (Socially Responsible Investment Fund, SRIF) a largo plazo (con fecha de inicio en 2016 y activos actuales de unos \$3 millones de dólares). Los activos del Fondo en todos los subfondos suman unos \$33 millones de dólares. De esta cantidad, unos \$11 millones de dólares representan los activos de la Diócesis y de las instituciones relacionadas. El resto, unos \$22 millones de dólares, representa activos de congregaciones y otras entidades episcopales que invierten en el Fondo. La parte de la Diócesis de los \$3 millones de dólares en activos del SRIF es de unos \$2.3 millones. Un número creciente de congregaciones y otras instituciones participan en el SRIF junto con la Diócesis.

La diversificación y el ahorro de costos se logran tanto en la cartera del DIF como en la del SRIF, al invertir principal pero no exclusivamente, en fondos de inversión mutua institucionales de bajo costo.

Inversión Socialmente Responsable

En la Convención Diocesana de 2013, la Comisión Medioambiental de la Diócesis presentó una resolución en la que se pedía que los Fideicomisarios y el Comité de Inversiones hicieran que el Fondo se desinvertiera de las industrias de combustibles fósiles y volviera a invertir en energías renovables. En la Convención se aprobó una resolución sustituta con la cual se pidió que se llevaran a cabo dos estudios. El primero sería para abordar los “efectos de la desinversión” y el segundo para incluir “la inversión socialmente responsable en general dentro de una política de inversión actualizada”.

Para trabajar en estos asuntos, los Fideicomisarios formaron un comité asesor, que pasó a llamarse Comité de Inversión Socialmente Responsable (Socially Responsible Investing Committee, SRIC). El comité se formó con dos Fideicomisarios, dos miembros del Comité de Inversiones y dos miembros de la Comisión sobre el Medio Ambiente.

Durante los dos años siguientes, en consulta con los Fideicomisarios, el Comité de Inversiones y Sellwood, (su consultora) y la Comisión sobre el Medio Ambiente, el SRIC elaboró una propuesta para que la Diócesis emprendiera una inversión social y ambientalmente responsable de manera fiel.

En la Convención de 2014, el SRIC llevó a cabo un ejercicio de “votación por puntos” con los delegados, con el objetivo de encuestarlos acerca de los temas que creían que la Diócesis debía

abordar a través de la inversión responsable. Colocando puntos en un tablero en el que se indicaban las alternativas de “prioridades de responsabilidad social y valor evangélico”, los delegados eligieron prioridades positivas y negativas para invertir. Los delegados calificaron el “clima y las tecnologías limpias” y los “derechos humanos” como las dos principales prioridades positivas con valor evangélico, además de la “contaminación y los tóxicos” y los “derechos humanos” como las dos principales prioridades negativas.

En la Convención de 2015, el SRIC presentó tres resoluciones en las que pedía la creación de un subfondo dentro del Fondo, el “Fondo de Inversión Socialmente Responsable”, para *“reflejar las normas contemporáneas de inversión socialmente responsable, además de las prioridades de los valores evangélicos que los delegados de la Convención dieron a conocer durante el proceso de votación que llevó a cabo el Comité de Inversión Socialmente Responsable (SRIC) durante la Convención Diocesana de 2014”*. La Convención aprobó las tres resoluciones.

A través de estas medidas la Convención no sólo ordenó la creación del SRIF, sino que dispuso que, para ponerlo en marcha, los Fideicomisarios debían transferir a este un tercio de los fondos invertidos en el DIF bajo su control. La Convención también especificó que, cada tres años, los delegados de la Convención debían ser encuestados acerca de las prioridades con valor evangélico y la fracción de los activos diocesanos que debían invertirse en el SRIF. La Convención también exigió que los Fideicomisarios respaldaran la decisión de la Iglesia Episcopal de apoyar los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la ONU, autorizando al SRIF a invertir para lograrlos y autorizando inversiones en microfinanzas en su cartera.

Por último, las resoluciones ordenaron que los Fideicomisarios “nombraran un comité permanente de múltiples partes interesadas... para estudiar cualquier cuestión/preocupación relacionada con la inversión socialmente responsable, la repriorización de las inversiones socialmente responsables y los valores evangélicos”; ayudar a la Junta “a comunicar la información relacionada con la inversión socialmente responsable” y “llevar a cabo la encuesta trienal... relativa a las prioridades de las inversiones socialmente responsables y los valores evangélicos... y el porcentaje preferido de los activos de la Diócesis... que se asignarían al SRIF”.

Comité Asesor de Partes Interesadas

El nuevo Comité Asesor de Partes Interesadas incluye miembros de los participantes del SRIF. Por su diseño, el Comité Asesor de Partes Interesadas se ha convertido en el enlace entre los Fideicomisarios, el Comité de Inversiones, Sellwood, su consultora de inversiones, y los participantes del SRIF, así como con otras personas de la Diócesis relacionadas con el SRIF. En 2017, utilizando la votación por puntos, el Comité Asesor de Partes Interesadas volvió a encuestar a los delegados de la Convención acerca de sus “prioridades de inversión socialmente responsable y de valor evangélico”. Se confirmaron los resultados de 2014 y se ampliaron las

prioridades. La siguiente encuesta se postergó debido a que la Convención de 2020 se celebrará en línea, no en persona.

Elaboración y Administración de la Cartera del Fondo de Inversión Socialmente Responsable (SRIF)

El Comité de Inversiones, con el asesoramiento de Sellwood, su consultora, y en consulta con el Comité Asesor de Partes Interesadas, utiliza las prioridades de inversiones socialmente responsables o valor evangélico de los delegados para diseñar y construir la cartera del SRIF. Los valores de inversión positivos que se utilizan ahora son *el clima y la tecnología limpia*, *los derechos humanos*, *el desarrollo comunitario y la diversidad e igualdad de oportunidades*. Los negativos son las restricciones relacionadas con *la contaminación y los tóxicos*, *los derechos humanos*, *la remuneración de los ejecutivos y la explotación*, y *la crueldad contra los animales*. En respuesta a la Convención, el comité de inversiones asignó el 0.7 % de la cartera del SRIF a inversiones en microfinanciación en apoyo de los Objetivos de Desarrollo Sustentable.

Por decisión del comité de inversiones, tanto el DIF como el SRIF invierten en vehículos comunes como los fondos de inversión mutua. Con este vehículo, un inversionista no puede elegir los valores del conjunto. Por lo tanto, para la cartera del SRIF, el comité selecciona un vehículo común basado en su juicio, informado por el consejo de Sellwood y el Comité Asesor de Partes Interesadas, para determinar cómo es que los propósitos de inversión, el programa y el rendimiento del vehículo concuerdan con las prioridades de inversión socialmente responsable y valor evangélico de la Diócesis. De hecho, hoy en día se han creado y administran numerosos vehículos mancomunados que se centran en cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) y en los que se aplica el análisis de la sustentabilidad al administrar los activos. Si un fondo común no tiene el rendimiento esperado, el comité puede venderlo y elegir uno de los muchos otros disponibles.

Actualmente, la cartera del SRIF está compuesta por fondos de inversión y una cuenta administrada por separado. Al establecer las funciones y responsabilidades del administrador de dicha cuenta, el comité aplicó las prioridades de la inversión socialmente responsable y del valor evangélico para definir las expectativas de la Diócesis.

A continuación se muestra una tabla publicada por la Diócesis sobre la estructura de administradores del SRIF al 30 de junio de 2020.

PRIORIDADES DE VALOR EVANGÉLICO

El SRIF pretende incorporar las principales prioridades de inversión socialmente responsable y valor evangélico que se identificaron a través de la votación por puntos en la Convención de 2014, y fueron recientemente afirmadas y ampliadas en 2017. Estos valores abarcan tanto la inversión positiva, un enfoque proactivo de la inversión socialmente responsable, y la desinversión, que se basa en las restricciones. El Comité reconoce que, de forma aislada, cada inversión puede no abordar todas las prioridades del valor evangélico, pero el SRIF en su conjunto hará hincapié en cada una de estas prioridades.

Inversión positiva	Desinversión
Los inversionistas dirigen su dinero hacia valores orientados a soluciones e invierten en empresas que efectúan un impacto social positivo.	Los inversionistas restringen la inversión en determinados valores basándose en factores de inversión socialmente responsable, y excluyen de la cartera a los valores restringidos.
 Clima y tecnologías limpias  Derechos Humanos  Desarrollo comunitario  Diversidad e igualdad de oportunidades	 Clima y tecnologías limpias  Derechos Humanos  Desarrollo comunitario  Diversidad e igualdad de oportunidades

INVERSIONES

El Comité Diocesano de Inversiones se reúne trimestralmente con el consultor del SRIF, Sellwood Consulting LLC, para revisar el rendimiento del Fondo, la asignación de activos y la estructura de administradores, lo cual incluye el desempeño de administradores de inversión individuales. El Comité de Inversiones y/o Sellwood se reúnen continuamente con cada administrador de inversiones para plantear los resultados de las inversiones, la estrategia, las perspectivas para el futuro y cualquier cambio o problema dentro de la empresa o el equipo de inversiones.

Inversiones de crecimiento		
Capital estadounidense 42.0 %		
	Parametric Responsible Investing	Una cartera de acciones estadounidenses administrada por separado y optimizada para seguir el índice Russell 3000 y cumplir los criterios de selección social personalizados del SRIF.
Capital no estadounidense 14.0 %		
	Fondo Boston Common ESG Impact Intl	Un fondo de inversión mutua que invierte en empresas no estadounidenses con una gobernanza sólida y una administración financiera responsable, capaces de obtener una rentabilidad constante.
Capital a nivel mundial 12.0 %		
	Pax Global Environmental Mkts	Un fondo de inversión mutua subasesorado por Impax que invierte a nivel mundial en empresas de mercados de optimización de recursos en rápido crecimiento.
Diversificación de las inversiones		
Bienes raíces 3.0 %		
	Third Avenue Real Estate	Un fondo de inversión mutua que emplea un enfoque fundamental y orientado al valor para construir una cartera inmobiliaria mundial, que puede invertir en cualquier sector, región o parte de la estructura de capital de una empresa.
Alternativas comerciales 4.3 %		
	PIMCO All Asset Inst	Un fondo de inversión mutua con una estrategia de "rentabilidad real", que invierte tácticamente en los fondos de PIMCO.
	BlackRock Multi-Asset Income	Un fondo de inversión mutua que invierte tácticamente en estrategias orientadas a los ingresos en todo el mundo.
Microfinanciación 0.7 %		
	Craft3	Un fondo de préstamos para el desarrollo de la comunidad, sin fines de lucro, que sirve a las comunidades de OR y WA.
Mitigación de los riesgos del capital		
Ingreso Fijo 22.0 %		
	PIMCO Total Return ESG	Un fondo de inversión mutua que invierte en todos los sectores del mercado de bonos, con una construcción de la cartera centrada en ESG y una participación sólida de los emisores.
	TIAA-CREF Core Impact Bond	Fondo de inversión mutua que invierte en bonos estadounidenses, centrándose en valores infravalorados con grado de inversión e inversiones sociales proactivas.
Efectivo 2.0 %		
	Firmantes de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas	 Inversión sin fósiles

La tabla anterior identifica con un símbolo las inversiones de la cartera del SRIF que son “libres de fósiles”. Con otro símbolo, la tabla identifica a los administradores de carteras de inversiones socialmente responsables que son signatarios de los Principios de Inversión Responsable de la ONU. Ocho de cada diez son firmantes.

Más del 90 % de los fondos y los administradores de la cartera del SRIF utilizan los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) en su proceso de inversión. De hecho, las únicas inversiones del SRIF que no se eligen utilizando ESG son los activos de las categorías de *alternativos negociables, bienes raíces y efectivo*.

La Declaración de Política de Inversión que adoptó el Comité de Inversiones (la más reciente en febrero de 2019), incluye un Anexo B que establece específicamente la política de inversión que le es aplicable al SRIF. Dicha declaración política establece prioridades positivas y negativas de la Diócesis en materia de inversión socialmente responsable y valor evangélico, con las cuales deben cumplir los administradores, tal y como se ha comentado anteriormente. El Anexo B de la Declaración de Política de Inversión también establece: “Además de proporcionar los datos necesarios para el correcto seguimiento de las inversiones, los administradores del SRIF deberán presentar anualmente al Comité [de Inversiones] un informe detallado sobre la forma en que se ha gestionado la cartera para promover las prioridades de inversión socialmente responsable señaladas en esta política”.

Asimismo, la Declaración de Política de Inversión establece que los filtros de inversión que determine la Iglesia Episcopal y que publique la DFMS de vez en cuando (las listas de exclusión de compra) se apliquen a las cuentas administradas por separado tanto para el DIF como para el SRIF. Como se indicó anteriormente, en el caso del SRIF, la cuenta administrada por separado que existe actualmente se creó para cumplir con las prioridades de la Diócesis en materia de inversión socialmente responsable y valor evangélico.

La Declaración de Política de Inversión también establece que, en el caso de las cuentas administradas por separado, el personal de la Diócesis vota por delegación para cada valor de la cuenta, siguiendo la política de voto por delegación que adopte la DFMS basándose en el trabajo del CCSR, y se aplique a través del servicio de voto por delegación que proporciona el Church Pension Group a las instituciones de la Iglesia Episcopal.

En el caso de los fondos mancomunados, la Declaración de Política de Inversión establece, como debe ser, que el administrador de inversiones del fondo mancomunado vote por delegación en nombre de todos los inversionistas del fondo común. Sin embargo, como se indicó anteriormente, el Comité de Inversiones elige los fondos agrupados en la cartera del SRIF porque los fines de los fondos y los programas de inversión concuerdan con las prioridades de responsabilidad social y valor evangélico de la Diócesis. Si los fines y programas de los fondos agrupados concuerdan con las prioridades de valores de la Diócesis, entonces las delegaciones

de voto coherentes con esos fines y programas también deben concordar con las prioridades de valor de la Diócesis. Incluso, al invertir en un fondo común de este tipo, el Comité de Inversiones esperaba que los administradores del fondo votaran las delegaciones de voto del fondo en consonancia con los objetivos del fondo común.

Aunque la Declaración de Política de Inversión no lo exige explícitamente, pero se concuerde con las expectativas del Comité de Inversiones, los administradores del SRIF también asumen activamente la participación de los accionistas y los esfuerzos de promoción con respecto a los activos que manejan. En el caso de los fondos de inversión mutua u otros vehículos mancomunados, el Comité de Inversiones espera que los administradores participen y promuevan la actividad de forma coherente con los objetivos de los vehículos mancomunados.

Además de los resultados medioambientales, sociales y de gobierno que se esperan de la cartera del SRIF, se esperan buenos rendimientos financieros. De hecho, la cartera del SRIF ha superado en términos financieros a sus pares desde su inicio en 2016. Durante ese periodo, el SRIF obtuvo un 8.3 % neto de comisiones y preferencias y se sitúa en el 7 % más alto de sus homólogos institucionales de tamaño similar. El DIF, con un historial de éxitos que se remonta a 1992, ha obtenido una rentabilidad del 7.5 % neta de comisiones y se sitúa en el 18 % superior de sus homólogos institucionales.

Los más comprometidos con el SRIF tienen la intención de trabajar para que la Diócesis aumente significativamente su inversión en el este fondo.

Episcopal Church in Vermont/Episcopal Diocese of Vermont

Invertir para la sustentabilidad social y medioambiental en respuesta a nuestro imperativo evangélico.

Directrices éticas	Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG)	Participación - Voto por representación (delegación)	Resultados y rendimientos responsables
Sí	Sí	Sí	Sí

Antecedentes

En 1880, la Iglesia Episcopal de Vermont/Diócesis Episcopal de Vermont (Diócesis) constituyó a los Fideicomisarios de la Diócesis de Vermont (la Corporación de Fideicomisarios) para poseer la titularidad de todos los bienes muebles e inmuebles diocesanos. Los ocho miembros del consejo de administración de la Corporación de Fideicomisarios se denominan “Fideicomisarios de la Diócesis” o “Fideicomisarios”. El Obispo de la Diócesis es miembro *ex officio* de esta junta. A propuesta del Comité de Nominaciones de la convención, la Convención Diocesana elige a los otros siete Fideicomisarios, uno en cada convención anual, para que ocupen su cargo durante siete años. El consejo en pleno nombra a tres Fideicomisarios elegidos para que actúen como

comité corporativo de inversiones (el Comité de Inversiones). El Obispo y el Presidente de la Junta de Fideicomisarios son miembros *ex officio* del Comité de Inversiones.

Hace unos 40 años, la Corporación de Fideicomisarios estableció el Fideicomiso de la Unidad Diocesana (Diocesan Unit Trust Fund) (el Fondo), un fideicomiso mancomunado para mantener y administrar los activos de inversión de la Diócesis y de las congregaciones y otras entidades de la Diócesis que eligen invertir en el Fondo. El Comité de Inversiones establece la política de inversiones y supervisa la inversión de los activos del Fondo. El Fondo tiene un valor actual de unos \$30 millones de dólares, de los cuales unos \$10 millones representan activos de la Diócesis y sus instituciones relacionadas. El resto, unos \$20 millones de dólares, representa activos de parroquias, congregaciones y otras entidades que invierten en el Fondo.

Alrededor de 2010 comenzó a haber rotación en la membresía de los Fideicomisarios (es decir, el consejo de administración de la Corporación de Fideicomisarios) y, por lo tanto, en el Comité de Inversiones. Los nuevos miembros empezaron a empujar al Fondo a comprometerse más seriamente con la inversión social y ambientalmente responsable. Empezaron un esfuerzo de varios años para educarse al respecto y luego cambiar el enfoque de las inversiones del Fondo, modificar su cartera e informar a los partícipes del Fondo y la comunidad de la Diócesis acerca de lo que proponían y de sus actividades.

En 2016, con el paso formal más visible hacia ese nuevo enfoque, el Comité de Inversiones y los Fideicomisarios adoptaron una nueva Declaración de Política de Inversiones para el Fondo. Aproximadamente al mismo tiempo, el Comité de Inversiones se comprometió a contratar un asesor de inversiones específicamente para operar dentro del marco de la Declaración de Política de Inversión. Mediante estas medidas, los Fideicomisarios y el Comité de Inversiones introdujeron cambios sustanciales en la administración de los activos del Fondo. Desde 2016, el Comité de Inversiones y los Fideicomisarios han seguido desarrollando el enfoque del Fondo en materia de inversión responsable, y han actualizado la Declaración de Política de Inversión, según corresponda de acuerdo con las necesidades.

Nuestro Imperativo Evangélico

Un cambio que se introdujo por primera vez en 2016 y que no se ha modificado desde entonces fue la adopción por parte de los Fideicomisarios de una declaración de *Nuestro Imperativo Evangélico*. La Declaración de Política de Inversión incluye la siguiente declaración como única afirmación de su primera página:

Nuestro Imperativo Evangélico

Nosotros, los Fideicomisarios de la Diócesis Episcopal de Vermont, creemos que nuestro principal imperativo evangélico es ser sabios administradores de los recursos a nuestro cargo. Por lo tanto, nuestra primera prioridad es asegurar que las inversiones de la Diócesis proporcionen una fuente creciente y sustentable de fondos desembolsables a largo plazo. También creemos que los recursos diocesanos pueden ser una fuerza para el bien en nuestro mundo. Por medio de nuestras inversiones y actos, tratamos de fomentar la responsabilidad social de las empresas; a través de inversiones locales específicas, tratamos de cuidar de nuestros vecinos.

Luego, en su Declaración de Objetivos, la Declaración de Política de Inversión de 2016 estableció dos objetivos de inversión.

Primeramente, incluyó el siguiente objetivo: lograr “una tasa de rendimiento a largo plazo de los activos que genere ganancias para proporcionar un nivel sustentable y creciente de ingresos para apoyar los ministerios actuales y futuros de la Diócesis y sus coinversionistas, de acuerdo con los deseos de los donantes o propietarios de esos fondos, preservando al mismo tiempo el poder adquisitivo real (ajustado a la inflación) de los fondos”.

Inmediatamente después de lo anterior, vinculando explícitamente este objetivo con el imperativo evangélico, se incluyó lo siguiente en la Declaración de Política de Inversión: “seguir los principios de inversión medioambiental, social y de gobierno (ESG) como medio para cumplir nuestro imperativo evangélico”. En el planteamiento de este objetivo, la Declaración de Política de Inversión continuó diciendo que los “principios de inversión ESG que se utilizan para el Fondo se actualizarán siempre que la Iglesia Episcopal actualice sus propias directivas, con el fin de mantener los principios del Fondo alineados con los de la Iglesia Episcopal”.

En su sección de “Valores prohibidos”, la Declaración de Política de Inversión identificó como “prohibidos” los valores de las empresas que se encuentran en las listas de exclusión de compra que publica la DFMA de vez en cuando. La Declaración de Política de Inversión adjuntó la versión actual de esas listas de exclusión de compra en su Anexo B. En respuesta a una propuesta adoptada en la Convención Diocesana, la Declaración de Política de Inversión también incluyó lo siguiente en la sección de valores prohibidos: “Asimismo, el administrador de inversiones evitará las acciones de empresas que se dedican al suministro de agua potable o de saneamiento que abusen de sus monopolios u oligopolios sobre las fuentes o la distribución del agua, o ambas cosas”.

Las disposiciones mencionadas anteriormente se han mantenido en las actualizaciones posteriores de la Declaración de Política de Inversión.

Invertir positivamente para obtener resultados sociales y medioambientales sustentables

En 2019 los fideicomisarios aportaron una nueva sustancia afirmativa a la política de inversiones de la Diócesis. Como “aclaración” de la política de la Diócesis, los Fideicomisarios añadieron un nuevo anexo C a la Declaración de Política de Inversión.

En dicho anexo, los Fideicomisarios declararon que “El objetivo de la Diócesis Episcopal de Vermont es invertir de manera que no sólo se proporcione un crecimiento sostenido para el Fondo y las necesidades de la Iglesia Episcopal, sino que también se alinee con sus valores”. Los Fideicomisarios luego enuncian: “Para lograr este doble objetivo, hemos implementado el siguiente enfoque de inversión en tres vertientes”:

1. ***Inversión de impacto:*** Junto con el objetivo de obtener un rendimiento financiero, está nuestro deseo de promover una economía que recompense la sustentabilidad social y medioambiental. Eso significa invertir en empresas progresistas que centran sus esfuerzos en lograr un impacto positivo y que adoptan los seis Principios de la ONU para la Inversión Responsable. Al alinear los valores aspiracionales de la Iglesia con nuestra estrategia de inversión, podemos ayudar a fomentar una mentalidad de prácticas empresariales responsables, así como un futuro de prosperidad integral. Por ejemplo: Vivienda asequible, atención de la salud y agua potable, energías renovables y empresas propiedad de minorías.
2. ***Invertir en nuestra Comunidad:*** En la medida de lo posible, nuestra aspiración es invertir en aquellas empresas que además benefician a la comunidad local. Vermont es un estado progresista que da prioridad a la sustentabilidad medioambiental y social. Sin perder de vista los objetivos financieros que se establecen en la Declaración de Política de Inversión, el impulsar simultáneamente la economía local y las comunidades en las que vivimos nos da la oportunidad de acercarnos a alinear nuestros objetivos financieros con los valores de la Iglesia. Dos ejemplos son el Fondo de Préstamos Comunitarios de Vermont (Vermont Community Loan Fund) y la Fundación Comunitaria de Vermont (Vermont Community Foundation).
3. ***Voto por delegación:*** Después de invertir en una empresa o municipio, es imperativo ser propietarios activos y asegurarse de que sus operaciones se mantengan en línea con los valores de la Iglesia Episcopal. Para ayudarnos en este objetivo, recurriremos a los servicios del Church Pension Group, el cual facilitará una asociación con Glass Lewis & Co LLC, uno de los mayores y más respetados servicios de asesoramiento en materia de voto por delegación del mundo. Esa empresa desempeñará sus servicios bajo las directrices de una política de voto por delegación publicada por la Iglesia Episcopal.

El Comité de Inversiones podrá modificar los anexos A y B de la Declaración de Política de Inversión. Este Anexo C sólo puede ser modificado por el Consejo de Administración en pleno, es decir, los Fideicomisarios.

La Diócesis ya invirtió en el Fondo de Préstamos Comunitarios de Vermont, la cual concede préstamos a los propietarios de pequeñas empresas que no pueden acceder a créditos de fuentes tradicionales. La Diócesis está estudiando la posibilidad de realizar una inversión en la Vermont Community Foundation, la cual concede préstamos para viviendas asequibles en el estado.

En febrero de 2020, el Comité de Inversiones modificó el Anexo B de la Declaración de Política de Inversión para añadir la exclusión (o filtro) de los derechos humanos que adoptó el Consejo Ejecutivo en octubre de 2019 como requisito para la DFMS y como recomendación para otros inversionistas institucionales de la Iglesia en general. Con ello, el Comité de Inversiones adoptó esta recomendación del Consejo Ejecutivo como política de inversiones de la Diócesis. En el Anexo B figuran ahora tanto el filtro como los nombres de las empresas incluidas en la lista de exclusión de compras de la DFMS que elaboró el Consejo Ejecutivo. Por lo tanto, Vermont ha adoptado tanto el filtro del Consejo Ejecutivo como la lista de exclusión de compra:

Filtro de Inversión para los Derechos Humanos

Toda empresa que apoye o se beneficie de la denegación de los derechos humanos, en consonancia con la política adoptada por la Convención General o el Consejo Ejecutivo, en particular; toda empresa que apoye o se beneficie de la denegación de los derechos humanos en Cisjordania, Jerusalén Este o la Franja de Gaza o a través de su ocupación (los Territorios Palestinos Ocupados).

	CUSIP	SEDOL	PAÍS
Caterpillar Inc.	149123101	2180201	EE.UU.
Motorola Solutions, Inc.	149123101	B5BKPQ4	EE.UU.
Israel Discount Bank Ltd.	465074201	6451271	Israel

En adelante, los Fideicomisarios y el Comité de Inversiones seguirán educándose a sí mismos y a sus asesores de inversión para comprender mejor y llevar a cabo las políticas afirmativas que ambos se han esforzado en definir y adoptar durante la última década.

Contexto de la Iglesia Episcopal

Church Pension Fund

En respuesta a las medidas que tomó la Convención General en 1913 y 1916, 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 de Pensión del Clero del Church Pension Fund), un plan de prestaciones definidas. El Church Pension Fund también patrocina y administra planes de pensiones para empleados laicos que reúnen los requisitos, así como un plan de ahorro para la jubilación, a través del cual el clero y los empleados laicos pueden ahorrar para su propia jubilación. A través del Church Pension Fund y de sus afiliados se ofrecen otras prestaciones y programas y servicios al clero, a los empleados laicos y a las instituciones de la Iglesia.

Para cumplir con las obligaciones de los planes de pensiones y de jubilación que patrocina y administra el Church Pension Fund, este mantiene e invierte los activos aportados por los participantes en los planes de pensiones y de jubilación y sus empleadores. Al administrar estos activos de inversión agrupados, el Church Pension Fund busca activamente inversiones que ofrezcan oportunidades para obtener rendimientos atractivos ajustados al riesgo, al tiempo que se alcanzan importantes objetivos sociales y se apoyan los valores de la Iglesia Episcopal, de acuerdo con las obligaciones fiduciarias del fondo.

En sus esfuerzos por reflejar los valores de la Iglesia Episcopal en sus inversiones, el Church Pension Fund ha adoptado un enfoque proactivo para la inversión socialmente responsable, centrándose en una estrategia de tres partes:

- *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.

- *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 empresas, la trata de seres humanos y el cambio climático.

- *Líderes ideológicos*

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.

Además de las tres estrategias principales de inversión socialmente responsable, el Church Pension Fund se ha puesto en contacto con muchos de los administradores de activos de pensiones para evaluar en qué medida incorporan las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno ESG en sus análisis de inversión. Los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) pueden presentar oportunidades y riesgos importantes de inversión y forman parte del análisis fundamental de las inversiones. 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.

Contexto de la Iglesia Episcopal

Sociedad Misionera Nacional y Extranjera de la Iglesia Protestante Episcopal en los Estados Unidos

Invertir en Nombre de la Iglesia Episcopal para Apoyar y Llevar a Cabo su Misión

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 in the United States of America, DFMS) es la corporación sin fines de lucro de Nueva York que mantiene y administra los bienes muebles e inmuebles de la Iglesia Episcopal. En consecuencia, la DFMS mantiene y administra los activos de inversión de la Iglesia. (Como se describe en la nota al final de esta sección, la DFMS también mantiene, en relación de custodia, y administra activos de inversión que pertenecen a ciertas entidades específicas relacionadas con la Iglesia y con la DFMS, como las diócesis de la Iglesia).

Como indica su nombre original, bastante largo, la DFMS se constituyó para llevar a cabo programas o actividades “misioneras” en nombre de la Iglesia Episcopal, tanto dentro como fuera de Estados Unidos. Para ese amplio objetivo, y como complemento a la realización de dichos programas y actividades, se facultó a la DFMS para mantener y administrar los bienes de la Iglesia y de otros, tal y como hace en la actualidad.

En cuanto a las inversiones, la responsabilidad principal de la DFMS es mantener los activos para la Iglesia en nombre de la DFMS e invertirlos para apoyar los propósitos y programas de la Iglesia y llevar a cabo su misión. La Declaración de Política de Inversión de la DFMS, actualizada (en junio de 2020), establece el “objetivo” de las inversiones de la DFMS de la siguiente manera: “El objetivo de la inversión es lograr una tasa de rendimiento a largo plazo de los activos que genere ganancias para proporcionar un nivel sustentable y creciente de ingresos para *apoyar los ministerios actuales y futuros de la Iglesia Episcopal, de acuerdo con los deseos de los donantes o propietarios de esos fondos*, preservando al mismo tiempo el poder adquisitivo real (ajustado a la inflación) de los fondos”. (Énfasis del autor). Aunque la Declaración de Política de Inversión se enfoca principalmente en la cartera de la DFMS desde el punto de vista de la administración profesional tradicional de las inversiones para obtener un rendimiento financiero, la declaración también hace referencia a las políticas éticas de inversión establecidas por la Convención General y el Consejo Ejecutivo; véase el análisis, más adelante, de los anexos B y D de la Declaración de Política de Inversión.

Las disposiciones que adoptaron la Convención General y el Consejo Ejecutivo para que la DFMS desempeñe sus responsabilidades de inversión han evolucionado en el último medio siglo. Actualmente, dichas responsabilidades se reparten entre tres comités del Consejo Ejecutivo: el Comité de Inversiones, que gestiona la cartera de la DFMS, el Comité de Préstamos de Justicia

Económica, que administra un fondo de préstamos para el desarrollo de la comunidad en nombre de la DFMS, y el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, que se compromete con las empresas de la cartera de la DFMS en las preocupaciones éticas de la Iglesia. A continuación se analiza cada uno de los comités.

Administración de la Cartera: Comité de Inversiones

Hasta que el Consejo Ejecutivo modificó sus estatutos en 1997, el comité encargado de invertir los activos de la DFMS se denominaba “Comité de Fideicomisos”. Cuando los miembros del comité expresaron su preocupación por el hecho de que el nombre del comité y la descripción de su trabajo pudieran interpretarse como una responsabilidad legal fiduciaria, por sus acciones como miembros del comité, el Consejo acordó revisar sus estatutos. Las actualizaciones establecieron que el comité, recién renombrado, tenía responsabilidades y poderes apropiados para un comité de inversiones de una corporación sin fines de lucro de Nueva York, como es de hecho la DFMS, y que los miembros del mismo serían indemnizados por la DFMS de acuerdo con la ley con respecto a sus actos como tales. Desde entonces, el Comité ha funcionado con arreglo a los estatutos actualizados como un comité de inversiones corporativas.

Los activos de la DFMS, para los que el Comité de Inversiones supervisa las inversiones, tienen un valor de unos \$500 millones de dólares. El total tiene tres componentes: (1) activos pertenecientes, mantenidos y administrados por DFMS, que benefician a la DFMS, y que representan unos \$262 millones de dólares del total (activos propios de la DFMS); (2) activos pertenecientes, mantenidos y administrados por DFMS como fideicomisaria, que benefician a otras entidades episcopales o anglicanas, y que representan unos \$109 millones de dólares del total (activos en fideicomiso); y (3) activos pertenecientes, mantenidos y administrados por DFMS como custodia, pero que benefician a otras entidades episcopales o anglicanas, y que representan unos \$129 millones de dólares del total (activos en custodia). Un ejemplo de activos del segundo tipo serían los activos que posee la DFMS como fideicomisario de un fideicomiso creado en beneficio de una diócesis situada en Estados Unidos o en otro país. Los activos en custodia se analizan en la nota al final de esta sección.

Las distinciones mencionadas anteriormente son significativas para las instituciones implicadas y sus misiones, pero a efectos de inversión, todos estos activos se tratan por igual como un conjunto único. Como se indica en la cita extraída de la Declaración de Política de Inversión de la DFMS que figura en el tercer párrafo anterior, todos estos activos se invierten conjuntamente *“para apoyar los ministerios actuales y futuros de la Iglesia Episcopal de acuerdo con los deseos de los donantes o propietarios de esos fondos”*. Alrededor del 14 % de este fondo de \$500 millones de dólares está invertido en fondos de cobertura; el objetivo de los fondos de cobertura es el 16 %. El resto, más del 80 %, se mantiene en valores cotizados en bolsa. Esos activos no incluyen inversiones de impacto o comunitarias. El Comité de Préstamos de Justicia

Económica, del que se habla más adelante, administra un fondo separado de activos patrimoniales de la DFMS que se reservan para inversiones de impacto o comunitarias.

La Declaración de Política de Inversión de la DFMS hace referencia a las preocupaciones éticas de la Iglesia en dos documentos adjuntos que se incorporan en la misma. El Anexo B establece *las Directrices de Inversión en Combustibles Fósiles* y *las Directrices sobre los Derechos Humanos*. En el Anexo D figuran *las Empresas sujetas a restricciones de exclusión de compra para la cartera de inversión*. Los dos anexos se solapan un poco. Su contenido se deriva de las decisiones sobre cuestiones éticas que se expresaron en las resoluciones adoptadas por la Convención General y el Consejo Ejecutivo.

Como se comenta más adelante en relación con el Comité de Responsabilidad Social Corporativa, la DFMS tiene ahora en vigor restricciones de cartera, o políticas de desinversión, que fueron adoptadas por la Convención y el Consejo con respecto a la propiedad de acciones en empresas implicadas en cinco cuestiones que preocupan a la Iglesia. Se trata de los contratos de defensa, prisiones con fines de lucro, fabricación y venta de productos del tabaco, combustibles fósiles y el apoyo o beneficio proveniente de la negación de los derechos humanos. El Anexo D de la Declaración de Política de Inversión presenta resúmenes de estas decisiones políticas de la Convención y el Consejo, e identifica las empresas y los valores que componen las listas de exclusión de compra que se elaboren dentro del marco de estas políticas.

El Anexo B, como se indicó anteriormente, sólo analiza dos de estos cinco temas de la política de desinversión, los relativos a los combustibles fósiles y a los derechos humanos. Ese anexo proporciona una declaración de las decisiones políticas del Comité de Inversiones en respuesta a las medidas de la Convención General y del Consejo Ejecutivo que establecen la política de desinversión en cuestión. Este debate sobre la política de derechos humanos refleja en gran medida las decisiones que tomó el Consejo Ejecutivo en 2019 para implementar una resolución de la Convención General de 2018 sobre la adopción de un “filtro” sobre los derechos humanos para las inversiones.

El planteamiento sobre la política de combustibles fósiles del Anexo B identifica las decisiones del Comité de Inversiones que se tomaron para implementar las directivas de la resolución 2015-C045 de la Convención General (que pide la desinversión en combustibles fósiles por parte de la DFMS). El anexo hace algo más que hablar de la desinversión.

Bajo el título *Directrices de inversión en combustibles fósiles*, este es el único lugar de la Declaración de Política de Inversión que hace referencia a los ESG, la aplicación de *factores ambientales, sociales y de gobierno* en las decisiones de administración de inversiones. Con respecto a los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), el documento dice que el Comité de Inversiones “supervisará las participaciones del fondo para que se cumplan” las

calificaciones de ESG promulgadas por el consultor de inversiones de la DFMS, Mercer Investment Consulting LLC. El planteamiento luego indica que el Comité permitirá inversiones de la DFMS en empresas y vehículos de inversión que cumplan con las calificaciones “ESG1 y ESG2 de Mercer sin dudarlo; ESG3 con aprobación; y ESG4 sólo si se justifica después de una evaluación exhaustiva”. A primera vista, esta parte del debate no se refiere en absoluto a la desinversión en combustibles fósiles.

Asimismo, en esta sección el Anexo B también dice que el Comité de Inversiones “continuará evaluando a los administradores de inversiones que ofrezcan temas de ESG y de energía alternativa”. De hecho, la resolución 2015-C045 de la Convención General hizo algo más que pedir la desinversión. Dicha resolución indica que la DFMS debe “desprenderse de las empresas de combustibles fósiles y *reinvertir en energías renovables limpias*”. (Énfasis añadido). Por lo tanto, parece que, al decidir cómo cumplir con la directiva de reinvertir en energía renovable, el Comité decidió considerar que se aplicaran los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

En conjunto, estas dos referencias a los ESG dentro del Anexo B sugieren que ese documento es algo más que las directrices de inversión en combustibles fósiles y derechos humanos. Las referencias sugieren que el Comité de Inversiones puede llevar a cabo una aplicación más general de los factores ESG cuando elabore una cartera o considere la contratación de nuevos administradores de inversiones.

Dado que los tres componentes (los activos propios de la DFMS, los activos de fideicomisos y los activos en custodia) que conforman los activos administrados por el Comité de Inversiones se invierten en un solo conjunto, las políticas de inversión plasmadas en el Anexo B y el Anexo D se aplican a todos ellos sin distinción. Por lo tanto, las políticas de desinversión o las restricciones de la cartera se aplican a todos esos activos. Además, en la medida en que el Comité de Inversión pueda tratar de aplicar los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) al administrar el conjunto de las inversiones, el uso de los factores ESG se aplicará de manera obligatoria a los tres componentes.

Invertir para la Justicia Económica: Comité de Préstamos de Justicia Económica

Hace más de tres décadas, por actos separados de la Convención General en 1988 y del Consejo Ejecutivo en 1989, la Iglesia Episcopal reservó dos cantidades de activos patrimoniales para apoyar la inversión en temas de justicia económica. En 1997 el Consejo Ejecutivo unió estos dos esfuerzos en uno solo y creó el Comité de Préstamos de la Justicia Económica (Economic Justice Loan Committee, EJLC) para supervisar el programa combinado.

La Iglesia Episcopal ha comprometido \$7 millones de dólares de sus activos para iniciativas de justicia económica en Estados Unidos y a nivel mundial. Al poner recursos financieros y apoyo técnico a disposición de las comunidades que tienen un acceso limitado o nulo al crédito y a los

servicios financieros y de educación relacionados, la Iglesia apoya los esfuerzos de esas comunidades por mejorar su bienestar económico y, al mismo tiempo, las ayuda a capacitarse para dirigir y controlar su propio desarrollo económico y organizacional.

En este tiempo, la Iglesia ha apoyado, a través de inversiones gestionadas por el Comité de Préstamos de la Justicia Económica, muchos tipos de programas y proyectos de desarrollo de justicia económica comunitaria. Entre ellos se encuentran la vivienda asequible, la creación y el crecimiento de pequeñas empresas y microempresas, proyectos de mejora de infraestructuras sociales y medioambientales, programas de creación de empleo y prestación de servicios sociales y de educación, incluidos los programas de cuidado de niños.

El Comité de Préstamos de la Justicia Económica administra estos \$7 millones de dólares de fondos patrimoniales de la DFMS 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 pagarlos a la DFMS, esta 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 DFMS.

En general, los préstamos Comité de Préstamos de la Justicia Económica varían en monto, que van desde \$100,000 a \$300,000 dólares, con la posibilidad de ascender hasta \$500,000. El Comité de Préstamos de la Justicia Económica no otorga ningún préstamo a menos que se cuente con la aprobación previa del Obispo de la diócesis.

El programa del Comité de Préstamos de la Justicia Económica 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 DFMS 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.

Repartir los préstamos del Comité de Préstamos de la Justicia Económica entre múltiples intermediarios tiene varias ventajas para la Iglesia. Las CDFI se dedican a conceder préstamos para el desarrollo de la comunidad y cuentan con personal profesional para apoyar a sus prestatarios finales; las CDFI suelen tener la escala necesaria para atender a un gran número de prestatarios. La Iglesia no está en ese negocio y no tiene ese personal ni la capacidad para hacerlo. Estos intermediarios también suelen proporcionar a sus prestatarios capacitación

financiera y asistencia técnica y administrativa junto con el capital financiero, todos ellos servicios que la Iglesia no está preparada para prestar. Por último, distribuir préstamos del Comité de Préstamos de la Justicia Económica entre varias CDFI experimentadas reduce bastante el riesgo de la cartera de préstamos de justicia económica de la DFMS. A través de años de llevar a cabo sus negocios, las CDFI desarrollan un historial que el Comité de Préstamos de la Justicia Económica puede evaluar. Las CDFI, y no la DFMS, soportan directamente el riesgo de pérdidas de los préstamos a usuarios finales de este capital, además de estar bien posicionadas, en general, para tomar medidas para intervenir y prevenir o reducir tales pérdidas.

Algunos ejemplos de inversiones realizadas por medio del programa que supervisa el Comité de Préstamos de la Justicia Económica incluyen los siguientes:

- Para apoyar el desarrollo económico comunitario en Tierra Santa, la DFMS hizo un depósito \$500 mil dólares con el Bank of Palestine (Banco de Palestina), que la Iglesia reserva para la creación y el apoyo a los pequeños negocios de la comunidad palestina, en especial negocios que son propiedad de mujeres.
- Para apoyar el desarrollo económico comunitario de los nativos americanos, la DFMS otorgó un préstamo de \$200 mil dólares 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.
- Para apoyar el desarrollo económico comunitario en Sudáfrica, la DFMS otorgó un préstamo de \$300 mil dólares 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.

La exposición a continuación sobre el Comité de Responsabilidad Social Corporativa informa de que en 1997 la Convención aprobó una resolución que animaba a las “corporaciones” a invertir en Sudáfrica, para ayudar a reconstruir la economía después del apartheid. Como se indicó anteriormente, el EJLC se constituyó en 1997. El primer préstamo que aprobó el EJLC fue un préstamo de \$500 mil dólares de la Iglesia Episcopal para apoyar el desarrollo económico de Sudáfrica.

Participación en Cuestiones de Fe con las Empresas de la Cartera de la DFMS: Comité de Responsabilidad Social Corporativa

En mayo de 1971, el Obispo Presidente John E. Hines se puso de pie en la reunión anual de General Motors para presentar la primera resolución de accionistas de un inversionista de fe. En nombre de la DFMS, el Obispo Hines pidió a GM que dejara de hacer negocios en Sudáfrica. Ese fue el primer movimiento de los inversionistas para apoyar el esfuerzo más amplio para acabar con el apartheid. El año 2021 marca el 50º aniversario de ese primer paso histórico en el ministerio público de la Iglesia para la responsabilidad corporativa.

La resolución de los accionistas de 1971 fue redactada para la Iglesia por el Comité de Criterios Sociales para las Inversiones, un comité del Consejo Ejecutivo que nombró al obispo Hines en 1970.

Ese comité es el antecesor directo del actual Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo.

El CCSR y sus predecesores han trabajado continuamente desde 1970 en nombre de la Iglesia utilizando las herramientas de promoción de derechos que los accionistas pueden utilizar en las empresas y que incluyen, participación a través de la correspondencia y las reuniones, el voto por delegación, y presentación de resoluciones de accionistas y apoyo a medidas que presenten otros inversionistas éticos. A través de esa labor solidaria, el CCSR afirma y aplica las enseñanzas éticas de la Iglesia que se expresan en las resoluciones relacionadas con los temas de justicia social y medioambiental que hayan sido adoptadas por la Convención General y el Consejo Ejecutivo. Desde el comienzo de este ministerio hasta la actualidad, el CCSR ha ayudado a moldear la defensa que realiza para la Iglesia, aunque este comité solo aplica las políticas de la misma sin generalas por su cuenta. Las empresas que se mantienen en la cartera son elegidas por los administradores de inversiones de acuerdo con las políticas adoptadas por el Comité de Inversiones, la Convención General o el Consejo Ejecutivo. El CCSR ha llevado a cabo su defensa únicamente basándose en los valores que se mantienen en la cartera de la DFMS de vez en cuando.

En 1973 la Iglesia Episcopal, a través del CCSR, fue miembro fundador del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa (Interfaith Center on Corporate Responsibility, ICCR). El ICCR se ha convertido en el principal grupo de defensa de inversionistas interreligiosos en Norteamérica: sus miembros presentan alrededor de 300 resoluciones de accionistas cada año. Desde su fundación, el ICCR y sus miembros han estado en el centro de la participación de inversionistas en todas las cuestiones sociales, medioambientales y de gobierno (ESG) que los inversionistas han tratado de abordar con las empresas que poseen: desde el apartheid hasta la igualdad de oportunidades de empleo, desde los derechos civiles y humanos hasta las armas (incluidas las armas militares y las ventas a particulares), desde el tabaco hasta los opioides,

desde el acceso a la atención médica hasta el tráfico sexual y la trata de personas, y desde los Objetivos de Desarrollo Sustentable de la ONU hasta el cambio climático.

El ministerio público de la Iglesia para la responsabilidad corporativa fue apoyado desde 1970 hasta 2009 por voluntarios, personal dedicado y consultores expertos externos. Sin embargo, durante la gran recesión, en 2009 el presupuesto del CCSR fue desfinanciado por completo. Desde entonces, y hasta 2016, todo el trabajo del CCSR se llevó a cabo únicamente con voluntarios. La Iglesia dejó de ser miembro del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, pero pudo seguir trabajando con este gracias a los esfuerzos de los voluntarios del CCSR y al acceso que proporcionó amablemente el Church Pension Group en el marco de su pertenencia al ICCR.

En 2016, el Presidente de la Cámara de Diputados señaló el declive de la labor del CCSR y designó a miembros con experiencia para ayudar a resucitarlo. Poco después, el Obispo Presidente actuó, con la ayuda del Tesorero, para encontrar financiación para que la DFMS contratara ayuda de consultoría para el CCSR. Posteriormente, la DFMS contrató a la muy profesional Mercy Investment Services, Inc. un ministerio de las Hermanas de la Misericordia de las Américas, una congregación católica romana de mujeres. Mercy Investment Services presta servicios de promoción de derechos de parte de accionistas para ayudar a sus diversos clientes a llevar a cabo los planes que estos desarrollan para aplicar sus propias políticas.

En la Convención General de 2018, el comité legislativo responsable de la inversión socialmente responsable, señalando la importancia del ministerio público de la Iglesia para la responsabilidad corporativa y actuando por su cuenta, propuso la resolución A296, que la Convención aprobó. La resolución A296 pidió que el Consejo Ejecutivo mantuviera su membresía independiente en el Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa y que “tratara los gastos asociados con esta membresía, así como los continuos honorarios de consultoría para la inversión socialmente responsable, como gastos de administración de inversiones, en lugar de gastos del programa”. En 2018 la Iglesia reanudó su pertenencia al Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa. El ICCR tomó nota y celebró el regreso de la Iglesia.

A lo largo de los 50 años del ministerio público de la Iglesia para la responsabilidad corporativa, con respecto a ciertos temas y empresas dedicadas a determinados negocios o actividades, la Convención General y el Consejo Ejecutivo han adoptado de vez en cuando la desinversión como política para la Iglesia y han ordenado a la DFMS que efectúe esa dinámica. La Iglesia comenzó su desinversión con Sudáfrica.

Trabajó desde los años setenta hasta los ochenta abogando ante empresas, gobiernos y otros inversionistas para que se adoptaran medidas para acabar con el apartheid. En la década de 1980 se impusieron sanciones internacionales al gobierno de Sudáfrica. En 1985 la Convención

General “ordenó” que la DFMS “desinvertiera todas las participaciones en empresas con negocios en Sudáfrica y Namibia”. En la década de 1990, se levantaron las sanciones internacionales con el fin del apartheid y una nueva constitución y gobierno en Sudáfrica. En 1997, la Convención General aprobó una resolución según la cual “la Iglesia aboga ahora por la reconstrucción de la infraestructura económica de Sudáfrica y Namibia y anima además a... las empresas a considerar la posibilidad de invertir allí en apoyo de las oportunidades económicas y en el contexto de la responsabilidad social”.

Tras su experiencia en la aplicación de la desinversión en el contexto del apartheid, la Convención General y el Consejo Ejecutivo han ido adoptando políticas de desinversión, o restricciones de cartera, con respecto a la propiedad de acciones en empresas implicadas en otros cinco asuntos preocupantes. Se trata de los contratos de defensa, prisiones con fines de lucro, fabricación y venta de productos del tabaco, combustibles fósiles y el apoyo o beneficio proveniente de la negación de los derechos humanos.

A medida que la Convención y el Consejo han ampliado el alcance de las declaraciones de política ética de la Iglesia, el CCSR ha ampliado su defensa en apoyo de esas políticas. Actualmente, el CCSR realiza actividades de promoción de derechos con las empresas en áreas de concentración que incluyen 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, el cuidado de la creación y el cambio climático. En respuesta a una medida de la Convención de 2018, en 2019 el Consejo hizo que la DFMS invirtiera en empresas que cotizan en bolsa de la industria de las armas y las municiones para tratar de inducir a las empresas a mejorar la seguridad de las armas.

Nota sobre la Inversión en Nombre de Otras Entidades de la Iglesia Episcopal

La DFMS ofrece la oportunidad para que cualquier entidad relacionada con la Iglesia Episcopal, incluida cualquier parroquia, diócesis, escuela u otra organización, entre en un acuerdo voluntario de custodia para invertir con esta organización en el conjunto de activos de inversión que esta administra. Este acuerdo o programa de inversión mancomunada (el Programa) está disponible sin costo alguno para cualquier entidad elegible, excepto por la parte proporcional que le corresponda a la entidad por concepto de comisiones de inversión y costos que de otro modo se le cobrarían a la cartera mancomunada en su conjunto.

Ninguna cantidad es demasiado pequeña (la DFMS tiene cuentas nuevas con \$500 dólares invertidos), ni demasiado grande. El sistema de base de datos de la DFMS también puede manejar múltiples cuentas y subcuentas de un solo propietario. Aparte de tener una relación reconocida con la Iglesia Episcopal, y de suscribir un acuerdo para respetar los términos del arreglo, el único requisito es que la entidad que desee participar en el Programa esté

reconocida como organización benéfica exenta de impuestos en los términos de la Sección 501(c)(3) del Código de Rentas Internas.

El Programa tiene por objeto ofrecer a las entidades de la Iglesia Episcopal que reúnan los requisitos necesarios, la posibilidad de colocar sus activos en un fondo común con los activos de inversión de los que la DFMS es titular y hacer que la DFMS administre la inversión de todos los activos mancomunados. El arreglo pretende ofrecer a las entidades participantes las ventajas de una administración profesional de las inversiones y de las economías de escala que se hacen posibles al invertir en un conjunto de activos.

Las entidades calificadas deben entender que el fondo común de la DFMS se administra para lograr los objetivos de inversión declarados por la DFMS, los cuales pueden no ser los mismos que los de la entidad, y que ni la DFMS ni el Programa pueden o intentarán cumplir los objetivos de inversión de ningún participante en particular.

Asimismo, las entidades calificadas deben entender que la DFMS administra el fondo común de acuerdo con las políticas de inversión ética que adopten la Convención General o el Consejo Ejecutivo, y no de acuerdo con ninguna otra política de inversión ética adoptada por cualquier otra entidad calificada o de otro tipo. Además, el fondo de la DFMS no incluye ahora ninguna inversión de impacto o comunitaria. Los activos patrimoniales que ha invertido el EJLC en préstamos para el desarrollo de la comunidad están en un fondo separado, no en la cartera, y las entidades que invierten a través del Programa no estarán invirtiendo en dicho fondo de inversiones para el desarrollo de la comunidad.

Las entidades que se interesen en considerar la participación en el Programa deben ponerse en contacto con el Director de Administración de Inversiones y Banca de la Oficina de Finanzas de la Iglesia Episcopal. [Haga clic aquí para la Oficina de Finanzas | Iglesia Episcopal](https://www.episcopalchurch.org/finance-office/) (<https://www.episcopalchurch.org/finance-office/>)

Contexto de la Iglesia Episcopal

Episcopal Church Foundation

La Fundación de la Iglesia Episcopal (Episcopal Church Foundation, ECF) fue fundada en 1949 bajo el liderazgo del Obispo Presidente Henry Knox Sherrill para ser una organización independiente dirigida por dedicada a apoyar a la Iglesia Episcopal y su trabajo. Desde 1969, la Fundación de la Iglesia Episcopal ha sido reconocida por el Servicio de Rentas Internas como una organización benéfica exenta de impuestos, tal como se describe en la Sección 501(c)(3) del Código de Rentas Internas. A lo largo de los años, el enfoque de sus programas ha evolucionado, pero la Fundación ha mantenido su compromiso con el liderazgo de los laicos y con el servicio a la Iglesia.

En 1995, la Fundación de la Iglesia Episcopal se convirtió en la entidad de la Iglesia Episcopal principalmente responsable de las donaciones planificadas de toda la Iglesia. En ese momento, la Fundación de la Iglesia Episcopal comenzó un nuevo compromiso con la mayordomía y la filantropía, con la obtención de recursos financieros para el ministerio, y con la planificación y el desarrollo del liderazgo para las iglesias episcopales, las diócesis, las escuelas y las organizaciones relacionadas con la iglesia. Además de proporcionar recursos y servicios para apoyar la planificación parroquial y la administración financiera y de inversiones, los programas de la Fundación de la Iglesia Episcopal incluyen recursos y servicios para la mayordomía, herramientas para campañas de donantes y de capital y donaciones planificadas. La Fundación de la Iglesia Episcopal también administra los patrimonios de las instituciones de la Iglesia, a través de un acuerdo con los asesores State Street Global Advisors (SSGA). Asimismo, organiza eventos educativos y de capacitación, participa en eventos organizados por otras entidades y publica recursos en formatos tradicionales y en línea.

Como parte de su misión de servir a la Iglesia Episcopal, la Fundación de la Iglesia Episcopal ofrece un programa completo de servicios de administración de inversiones para los inversionistas de la Iglesia. La Fundación de la Iglesia Episcopal asesora a los inversionistas institucionales en todos los aspectos de la administración patrimonial, incluida la estructura, las políticas operacionales y la gobernanza, así como las normas de gasto y las restricciones de los donantes. La Fundación de la Iglesia Episcopal colabora con una institución para ayudarla a resolver cualquier problema de inversión que pueda tener, por ejemplo, ayudándola a aclarar sus objetivos, a capacitar a los miembros de sus comités o a evaluar posibles carteras. La Fundación de la Iglesia Episcopal también ayuda a crear o actualizar las políticas de inversión y gasto, con el objetivo de ayudar a las instituciones de la Iglesia a utilizar sus activos a largo plazo, según lo previsto, para la misión y el ministerio. Asimismo, desde hace algunos años y a medida que el campo ha ido creciendo, la Fundación de la Iglesia Episcopal ha venido asesorando a los inversionistas institucionales acerca de la adopción de la inversión responsable

y la aplicación de un enfoque medioambiental, social y de gobierno (ESG) dentro de la administración de sus activos de inversión.

Recientemente, la Fundación de la Iglesia Episcopal llevó su experiencia en inversión responsable y ESG, así como la de la comunidad ecuménica, a un público más amplio. *Faithful Investing (Inversión con fe)*, editado por James W. Murphy del personal de la Fundación de la Iglesia Episcopal, y publicado en 2020 por Church Publishing, ha proporcionado a la Iglesia un valioso recurso en un formato ampliamente accesible. A través de una colección de ensayos de expertos y profesionales de la inversión de toda la comunidad ecuménica, *Faithful Investing* ofrece de forma clara y concisa información y conocimientos que pueden ayudar a la gente de la Iglesia a identificar, y también a responder, a preguntas importantes sobre la inversión responsable y el uso de los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG). Tanto si una institución tiene un conocimiento desarrollado como si acaba de empezar a abordar el tema, estos ensayos pueden proporcionar una orientación equilibrada para considerar si se debe emprender una inversión responsable y cómo hacerlo, y, si la institución decide hacerlo, cómo definir y adoptar una política y luego ejecutar un programa.

Como se indicó anteriormente, la Fundación de la Iglesia Episcopal contrata a State Street Global Advisors, uno de los mayores administradores de fondos institucionales del mundo, para ofrecer a las instituciones de la Iglesia Episcopal de todos los tamaños una variedad de opciones de inversión para sus fondos patrimoniales y permanentes. Este programa de inversión colectiva ofrece a los clientes de la Fundación de la Iglesia Episcopal opciones de inversión ampliamente diversificadas en todas las clases de activos, y a bajo costo. El tamaño mínimo de una cuenta de la Fundación de la Iglesia Episcopal administrada por SSGA con opciones socialmente responsables es de \$100 mil dólares; sin dichas opciones, el mínimo es de \$10 mil dólares. Los activos de las instituciones de la Iglesia que se invierten bajo la administración de SSGA a través de la Fundación de la Iglesia Episcopal ascienden a unos \$460 millones de dólares.

SSGA es signataria de los Principios de Inversión Responsable (PRI) de la ONU y trata de cumplir el compromiso de inversión responsable que ha asumido. La Fundación de la Iglesia Episcopal y SSGA ofrecen dos enfoques para la inversión responsable. Independientemente de que una organización inversionista desee que se aplique algún filtro positivo o negativo a la cartera en la que invierte, como signataria de los Principios de Inversión Responsable, SSGA cuenta con un programa integral, denominado *Asset Stewardship (Mayordomía de los Activos)*, para interactuar con las empresas de todas sus carteras. Aplicando una serie de herramientas, SSGA evalúa el rendimiento ESG de las empresas de la cartera y se compromete con ellas según considere apropiado para fomentar prácticas ESG sólidas. Cuando procede, SSGA vota sus delegaciones de voto sobre cuestiones relativas a los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG).

Asimismo, la Fundación de la Iglesia Episcopal y SSGA ofrecen tres opciones para las instituciones de la Iglesia que deseen invertir en carteras que se evalúen de manera específica. Los clientes de la Fundación de la Iglesia Episcopal pueden elegir entre carteras filtradas (i) más específicamente por los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) (a incluir la exclusión total del tabaco y de ciertas empresas de armas, armas de fuego y combustibles fósiles), (ii) para estar libres de reservas de combustibles fósiles, o (iii) para ciertas cuestiones sociales. La Fundación de la Iglesia Episcopal ECF y SSGA ayudarán a cualquier inversionista institucional de la Iglesia Episcopal a considerar la posibilidad de llevar a cabo dicha aplicación de filtros con el fin de entender los principios que se siguen en la aplicación de los mismos y el efecto de su uso.

Las instituciones de la Iglesia que se preocupan por la inversión responsable y los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), y que están considerando invertir con la Fundación de la Iglesia Episcopal y SSGA, deben entender que el programa de *Mayordomía de los Activos* de SSGA se basa en un sistema de puntuación según los Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), así como en las prioridades de participación y en las directrices de voto por delegación desarrolladas por los expertos en administración de activos de SSGA. Las carteras socialmente responsables se basan en filtros que desarrolla SSGA u otros administradores de activos. Se puede esperar que tales directrices y filtros aborden temas que haya considerado la Convención General o el Consejo Ejecutivo, pero no se basan en políticas o decisiones éticas que estos hayan adoptado. La Fundación de la Iglesia Episcopal puede proporcionar más información.

Las instituciones de la Iglesia interesadas en que la Fundación de la Iglesia Episcopal y SSGA administren sus patrimonios, deben ponerse en contacto con la Fundación de la Iglesia Episcopal en endowment@episcopalfoundation.org.

Contexto de la Comunión Anglicana

Iglesia de Inglaterra

Organismos Nacionales de Inversión

La Iglesia de Inglaterra tiene tres conjuntos de activos de inversión “nacionales” y tres entidades para mantenerlos y administrarlos. Se trata de los *Organismos Nacionales de Inversión (National Investment Bodies, NIB)*. Los tres Organismos Nacionales de Inversión mantienen e invierten un total de unos \$16,500 millones de dólares en activos para la Iglesia.

Cada uno gestiona los activos que posee de forma independiente. Para asegurar que se actúe de acuerdo con una comprensión común de cómo aplicar la fe de la Iglesia en la administración de las inversiones, cada Organismo Nacional de Inversión se compromete a adoptar y seguir las políticas éticas *que recomienda el Grupo Asesor de Inversiones Éticas* de la Iglesia de Inglaterra. Cada uno de los organismos nacionales de inversión tiene representación en el Grupo Asesor de Inversiones Éticas y participa en su labor.

A continuación se describen brevemente cada uno de los Organismos Nacionales de Inversión:

- *Los Comisionados de la Iglesia de Inglaterra (The Church Commissioners for England)* (Comisionados)

Los Comisionados mantienen e invierten un total de unos \$11,500 millones de dólares en activos.

El Parlamento creó los Comisionados en 1948 al combinar dos predecesores que existían desde hacía tiempo. Los Comisionados mantienen y administran activos que tuvieron su origen desde hace siglos, en el entonces amplísimo patrimonio inmobiliario de la Iglesia. (Uno de sus predecesores, el *Obsequio de la Reina Ana para el aumento del clero pobre (Bounty of Queen Anne for the Augmentation of the Poor Clergy)*, se formó en 1703, justo dos años antes de que la reina Ana concediera a Trinity Wall Street los 215 acres de terreno de la isla de Manhattan conocidos como King's Farm).

Desde 1948, los Comisionados han diversificado mucho su patrimonio y hoy en día, aunque siguen teniendo muchos bienes inmuebles, la mayor parte de sus posesiones son activos financieros como acciones y bonos.

Para apoyar el ministerio parroquial, los obispos y las catedrales, los Comisionados distribuyen subvenciones a la Iglesia por valor de unos \$300 millones de dólares anuales, lo que representa aproximadamente el 15 % de los ingresos anuales de la Iglesia. (Las parroquias aportan alrededor del 75 % de la financiación anual de la Iglesia de Inglaterra).

Como el nombre completo de *Obsequio de la Reina Ana (Queen Anne's Bounty)* puede sugerir, los Comisionados y sus predecesores han proporcionado estipendios y alojamiento al clero activo y jubilado de la Iglesia de Inglaterra a lo largo de la historia. En 1997, el Parlamento aprobó un nuevo régimen de pensiones que se financiaría, en adelante, con las contribuciones de las parroquias y otros empleadores. Los Comisionados siguen siendo responsables del pago de las pensiones del clero que se han devengado hasta 1997 y también de la vivienda del clero.

<https://www.churchofengland.org/about/leadership-and-governance/church-commissioners>

- *CBF Church of England Funds (Fondos de la Junta Central de Finanzas de los Fondos de la Iglesia de Inglaterra) (los Fondos)*

Los Fondos mantienen e invierten un total de unos \$2,000 millones de dólares en activos.

Se establecieron en 1958 para ofrecer un servicio de inversión integrado para parroquias, diócesis, catedrales y otros organismos de la Iglesia de Inglaterra que tuvieran sus propios activos de inversión. La Junta Central de Finanzas (Central Board of Finance, CBF) ha sido la fideicomisaria de los Fondos desde su creación. (La membresía de la Junta Central de Finanzas coincide con la del Consejo de Arzobispos; el Consejo, presidido por los dos Arzobispos, es el máximo organismo ejecutivo de la Iglesia de Inglaterra, destinado a dar a la Iglesia una dirección estratégica).

<https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2018-10/g1640-trusteeship%20of%20the%20cbf%20cofe%20funds.pdf>

- *Church of England Pensions Board (Junta de Pensiones de la Iglesia de Inglaterra, la Junta)*

La Junta mantiene e invierte un total de unos \$3,700 millones de dólares en activos.

La Junta administra el régimen de pensiones creado en 1997 y se encarga de pagar las pensiones devengadas después de ese año (financiadas por las parroquias y los empleadores), y de proporcionar viviendas al clero.

<https://www.churchofengland.org/about/leadership-and-governance/church-england-pensions-board>

Grupo Asesor de Inversiones Éticas

En 2018 los Organismos Nacionales de Inversión aprobaron un conjunto de *Términos de Referencia* para definir su relación con el Grupo Asesor de Inversiones Éticas:

EL Grupo Asesor de Inversiones Éticas es un grupo consultivo convocado y financiado por [los Organismos Nacionales de Inversión]. ...

El propósito del Grupo Asesor de Inversiones Éticas es apoyar a los Organismos Nacionales de Inversión para que inviertan éticamente de una manera claramente cristiana. Eso se logrará ofreciendo asesoramiento y apoyo oportunos y prácticos a dichos organismos, los cuales formularán las políticas. ...

Dicho asesoramiento se basará en la teología cristiana. ...

El Grupo Asesor de Inversiones Éticas no tendrá poderes de inversión y sólo podrá actuar en calidad de asesor de acuerdo con sus objetivos, tal y como se ha descrito anteriormente. El asesoramiento del Grupo Asesor de Inversiones Éticas no será vinculante para los Organismos Nacionales de Inversión, y la adopción de cualquier política elaborada como resultado del asesoramiento del mismo seguirá siendo responsabilidad de cada organismo.

<https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2019-02/EIAG%20Terms%20of%20Reference%20agreed%202018f.pdf>

En 2018, por recomendación del Grupo Asesor de Inversiones Éticas, los Organismos Nacionales de Inversión también adoptaron una *Declaración de Política de Inversión Ética* (Política Ética) que especifica aún más el marco de inversión ética de los mismos. La Política Ética describe la función del Grupo Asesor de Inversiones Éticas de la siguiente manera:

Los Organismos Nacionales de Inversión reciben asesoramiento y apoyo en materia de inversión ética por parte del

Grupo Asesor de Inversiones Éticas (EIAG). *El propósito del Grupo Asesor de Inversiones Éticas es permitir que los Organismos Nacionales de Inversión actúen como inversionistas institucionales distintivamente cristianos –y anglicanos.*

[Énfasis del autor].

El Grupo Asesor de Inversiones Éticas elabora recomendaciones de política de inversión ética las cuales, una vez acordadas por los Organismos Nacionales de Inversión, son adoptadas por estas, comunicadas a la Iglesia en general e implementadas.

El Grupo Asesor de Inversiones Éticas está formado por representantes de los Organismos Nacionales de Inversión, el Sínodo General [análogo a la Convención General], el Consejo de Arzobispos y el Consejo de Misión y Asuntos Públicos [véase la nota más abajo], y algunos miembros cooptados.

La responsabilidad legal de todas las decisiones de inversión recae exclusivamente en los Organismos Nacionales de Inversión.

En lo que respecta a dichos organismos, la Política Ética establece lo siguiente:

Los Organismos Nacionales de Inversión operan dentro del marco legal para la inversión de organizaciones benéficas y fondos de pensiones. Tienen ciertas obligaciones fiduciarias y de otro tipo para con sus beneficiarios. La mayordomía cristiana proporciona el contexto en el que se desarrollan estos deberes y los informa.

Los Organismos Nacionales de Inversión son signatarios de los Principios de Inversión Responsable de las Naciones Unidas, en virtud de los cuales los inversionistas institucionales se comprometen a incorporar las cuestiones medioambientales, sociales y de gobierno (ESG) en los procesos de análisis y toma de decisiones de inversión, y a ser propietarios activos, en todas las clases de bienes.

Los Organismos Nacionales de Inversión reconocen el cambio climático como un tema de inversión ética distintiva e invierten de acuerdo con una política de cambio climático. ...

Los Organismos Nacionales de Inversión esperan que las empresas en las que invierten manifiesten prácticas medioambientales sustentables, un trato justo a clientes y proveedores, prácticas laborales responsables, conciencia sobre los derechos humanos, sensibilidad hacia las comunidades en las que operan y las mejores prácticas de gobierno corporativo. Los Organismos Nacionales de Inversión se comprometen con las empresas participadas a buscar la mejora de las normas éticas en estos ámbitos. ...

Los Organismos Nacionales de Inversión no desean beneficiarse directamente de actividades materialmente incompatibles con los valores cristianos, ni aportar capital a las mismas, y también son conscientes del peligro de socavar la credibilidad, la eficacia y la unidad del testimonio de la Iglesia si lo hicieran. Por lo tanto, se mantiene una serie de exclusiones de inversión.

El Grupo Asesor de Inversiones Éticas puede, excepcionalmente, recomendar que se excluya la inversión en cualquier empresa individual de cualquier línea de negocio por motivos éticos; normalmente si, después de un diálogo sostenido, la empresa no responde positivamente a las preocupaciones del Grupo Asesor de Inversiones Éticas relacionadas con sus prácticas. En esos casos, los Organismos Nacionales de Inversión determinarán de manera individual si habrán de desinvertir si es que poseen valores emitidos por tal empresa.

<https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2019-01/Statement%20of%20Ethical%20Investment%20Policy%20-%20October%202018%5B1%5D.pdf>

El Grupo Asesor de Inversiones Éticas ha recomendado, y los Organismos Nacionales de Inversión han adoptado, varias políticas de inversión ética además de la Política Ética general

citada anteriormente. El sitio web del Grupo Asesor de Inversiones Éticas los describe de la siguiente forma: “Las políticas que recomendamos a los Organismos Nacionales de Inversión son la base de un enfoque claramente cristiano de la inversión que abarca la selección, administración activa y alineación con la enseñanza y los valores de la Iglesia. El enfoque general de los Organismos Nacionales de Inversión en materia de inversión ética se describe en su Declaración de Política de Inversión Ética [es decir, la Política Ética citada anteriormente]”.

Posteriormente, el sitio web del Grupo Asesor de Inversiones Éticas enumera y ofrece enlaces a 20 políticas de inversión ética distintas, que van desde la *política sobre el alcohol* hasta la *política sobre el cambio climático*, pasando por la *política sobre la remuneración de los ejecutivos*, la *política y el asesoramiento sobre las industrias extractivas*, y la *política sobre los préstamos de alto interés o el marco de participación en la cadena de suministro*.

<https://www.churchofengland.org/about/leadership-and-governance/ethical-investment-advisory-group/policies-and-reviews>

Por lo general, las declaraciones del Grupo Asesor de Inversiones Éticas que recomiendan tales políticas incluyen planteamientos en cuestiones de fe. Por ejemplo, el documento consultivo del Grupo Asesor de Inversiones Éticas en apoyo de la *política sobre el cambio climático* (que trata con cierta extensión un tema importante y polémico dentro de la Iglesia de Inglaterra) incluye cuatro páginas de “reflexiones” bíblicas, teológicas y eclesiológicas, en letra moderadamente pequeña.

<https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2017-11/Climate%20Change%20Policy%20.pdf>

Como se mencionó anteriormente, el Consejo de Misión y Asuntos Públicos de la Iglesia de Inglaterra (Mission and Public Affairs Council of the Church of England, M&PA Council) está representado en el Grupo Asesor de Inversiones Éticas. Al presentar sus comentarios para una investigación pública sobre la edición del genoma humano, dicho Consejo se describió así:

El Consejo de Misión y Asuntos Públicos de la Iglesia de Inglaterra es el organismo encargado de supervisar la investigación y los comentarios sobre cuestiones sociales y políticas en nombre de la Iglesia. El Consejo está formado por un grupo representativo de obispos, clérigos y laicos con interés y experiencia en las áreas pertinentes, e informa al Sínodo General a través del Consejo de Arzobispos. El Consejo de Misión y Asuntos Públicos presenta una ética cristiana, basándose en el testimonio de las Escrituras Cristianas y reflexionando sobre la tradición cristiana y el pensamiento contemporáneo. La creencia en Dios como Creador y Redentor, en el valor intrínseco de los seres humanos como criaturas hechas a imagen de Dios y en los imperativos del amor y la justicia, sustentan el enfoque del Consejo. El Consejo cree que los principios éticos y sociales desarrollados a partir de esta

fundación tienen un valor y una relevancia en la sociedad que pueden ser reconocidos por quienes tienen otras creencias o ninguna.

https://www.nuffieldbioethics.org/assets/pdfs/genome-editing-evidence-Mission-and-Public-Affairs-Council_Church-of-England.pdf

Epílogo:

Objetivos de Desarrollo Sustentable

No nos enfrentamos a dos crisis separadas, una medioambiental y otra social, sino a una crisis compleja que es a la vez social y medioambiental. Las estrategias de solución exigen un enfoque integrado para combatir la pobreza, devolver la dignidad a los excluidos y, al mismo tiempo, proteger la naturaleza.

Papa Francisco, *Laudato Si'*, Carta Encíclica del Santo Padre Francisco

Sobre el cuidado de nuestra casa común, ¶ 139 La Santa Sede, 24 de mayo de 2015

ODS adoptados por la Asamblea General de las Naciones Unidas, 25 de septiembre de 2015

ODS respaldados por la Convención General, Resolución 2018-B026, 12 de julio de 2018

- Objetivo 1: Poner fin a la pobreza en todas sus formas en todo el mundo.
- Objetivo 2: Poner fin al hambre; lograr la seguridad alimentaria y mejorar la nutrición y promover la agricultura sustentable.
- Objetivo 3: Garantizar una vida sana y promover el bienestar para todos en todas las edades.
- Objetivo 4: Garantizar una educación inclusiva, equitativa y de calidad y promover las oportunidades de aprendizaje durante toda la vida para todos.
- Objetivo 5: Lograr la igualdad entre los géneros y empoderar a todas las mujeres y las niñas.
- Objetivo 6: Garantizar la disponibilidad del agua y su administración sustentable y el saneamiento para todos.
- Objetivo 7: Garantizar el acceso a una energía asequible, segura, sustentable y moderna para todos.
- Objetivo 8: Promover el crecimiento económico sostenido, inclusivo y sustentable, el empleo pleno y productivo y el trabajo decente para todos.
- Objetivo 9: Construir infraestructuras resistentes, promover la industrialización inclusiva y sustentable y fomentar la innovación.
- Objetivo 10: Reducir la desigualdad dentro de los países y entre ellos.
- Objetivo 11: Lograr que las ciudades y los asentamientos humanos sean inclusivos, seguros, resistentes y sustentables.
- Objetivo 12: Garantizar modalidades de consumo y producción sustentables.
- Objetivo 13: Adoptar medidas urgentes para combatir el cambio climático y sus efectos.*
- Objetivo 14: Conservar y utilizar de forma sustentable los océanos, los mares y los recursos marinos para el desarrollo sustentable.

- Objetivo 15: Proteger, restaurar y promover el uso sustentable de los ecosistemas terrestres, gestionar de forma sostenible los bosques, luchar contra la desertificación y detener e invertir la degradación del suelo y frenar la pérdida de biodiversidad.
- Objetivo 16: Promover sociedades pacíficas e inclusivas para el desarrollo sustentable, proporcionar acceso a la justicia para todos y construir instituciones eficaces, responsables e inclusivas a todos los niveles.
- Objetivo 17: Fortalecer los medios de implementación y revitalizar la asociación mundial para el desarrollo sustentable.

*Reconociendo que la Convención Marco de las Naciones Unidas sobre el Cambio Climático es el principal foro internacional e intergubernamental para negociar la respuesta global al cambio climático.

Agradecimientos

Muchas personas han ayudado al Subcomité No 3 del Grupo de Trabajo sobre la Teología del Dinero a realizar su trabajo. Ninguna de ellas es responsable de lo que ha escrito el Subcomité. El Grupo de Trabajo y el Subcomité son los únicos responsables de este informe.

Las personas más importantes que hay que reconocer son los líderes y el personal de un sinnúmero de inversionistas institucionales que nos permitieron entrevistarlos y, a menudo, revisar sus documentos institucionales y hablar con sus asesores profesionales. Algunos eran clérigos. La mayoría fueron laicos. Muchos eran voluntarios que trabajan para ayudar a sus parroquias o diócesis a administrar fielmente sus inversiones. Hay más de los que podemos nombrar. Les agradecemos su ayuda, su compromiso con sus instituciones y su apoyo a la inversión fiel.

Tres personas y organizaciones merecen una mención especial.

El Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe y su personal de la Oficina de la Convención General proporcionaron el apoyo que hizo posible que un miembro del Grupo de Trabajo asistiera a la Reunión Anual 2020 de la Red del Consorcio de Parroquias Episcopales Dotadas.

Joseph Swimmer, Director Ejecutivo de dicho Consorcio, y su personal nos dieron la bienvenida y nos ayudaron con las reuniones y entrevistas, así como con el asesoramiento y las comunicaciones antes y después del encuentro.

JoAnn Hanson, Presidenta y Directora General del Church Investment Group, proporcionó presentaciones a los inversionistas de la Iglesia, así como información, documentos y sabios consejos.

Agradecemos a los presidentes del Comité de Préstamos de Justicia Económica del Consejo Ejecutivo, del Comité de Inversiones y del Comité de Responsabilidad Social Corporativa, que acogieron nuestras consultas y compartieron sus ideas. También agradecemos a los miembros del personal del Church Pension Fund, de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, de la Fundación de la Iglesia Episcopal y de la Junta de Pensiones de la Iglesia de Inglaterra, que nos brindaron pacientemente el beneficio de sus conocimientos y experiencia.

Por último, el convocante da las gracias personalmente a una vieja amiga, Amy Domini, quien, gracias a sus contactos en el ámbito de la inversión responsable, nos permitió entrar en contacto con tres instituciones que quizá no hubiéramos encontrado. Las historias de esos fieles inversionistas son partes vitales de nuestro informe.

Miembros del Comité

Los miembros del Subcomité No. 3 del Grupo de Trabajo son:

Rvda. Candice Frazer, Diócesis de Alabama,

Rvdma. Gayle Harris, Diócesis de Massachusetts,

W.B. McKeown, Diócesis de Nueva York, convocante, y

Douglas Walker, Diócesis de Florida

GRUPO DE TRABAJO SOBRE TEOLOGÍA EN DEFENSA DE LA JUSTICIA SOCIAL

Miembros

Sra. Sarah Lawton, <i>Presidenta</i>	California, VIII	2021
El Rvmo. Prince Singh, <i>Vicepresidente</i>	Rochester, II	2021
El Rvmo. Andrew Dietsche	New York, II	2021
Sra. Ruth Frey	New York, II	2021
La Rvma. Anne Hodges-Copple	North Carolina, IV	2021
Profesor Brant Lee	Ohio, V	2021
El Rvdo. Diácono Guy Leemhuis	Los Angeles, VIII	2021
Sra. Lallie Lloyd	Massachusetts, I	2021
Dra. Dora Mbuwayesango	North Carolina, IV	2021
El Rvdo. Jose Rodriguez-Sanjuro	Central Florida, IV	2021
Dr. Reuben Varghese	Washington, III	2021
La Rvda. Susanne Watson Epting	Iowa, VI	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-A056 Crear un Grupo de trabajo sobre teología en defensa de la justicia social como justicia cristiana

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de Diputados, Que la 79ª Convención General pida al Obispo Presidente y a la Presidenta de la Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal que conformen un Grupo de trabajo sobre teología en defensa de la justicia social como ministerio cristiano, constituido por tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos, que incluyan ambas órdenes, y seis (6) laicos que representen la diversidad de la Iglesia, con la encomienda, durante este trienio, de considerar las escrituras, los recursos litúrgicos aprobados, otros textos teológicos y las acciones anteriores de la Convención General, para resumir las maneras en que la Iglesia Episcopal entiende la labor en pro de la justicia social como una misión y un ministerio esenciales de la Iglesia Cristiana; y asimismo

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

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

Resumen del trabajo

El grupo de trabajo se reunió mensualmente vía Zoom entre enero de 2019 y enero de 2021. Después de revisar su mandato y establecer normas, el grupo acordó que cada miembro compartiría lo que informa su teología de la defensa de la justicia social. Contadas desde nuestras diferentes y mutuamente enriquecedoras perspectivas, estas preciosas historias revelaron entendimientos igualmente diferentes y enriquecedores de la teología de la justicia social. A través de este viaje de historias sagradas, que incluía referencias a las Escrituras, conceptos teológicos y una reflexión continua sobre los acontecimientos mundiales, quedó claro para el Grupo de Trabajo que la Iglesia Episcopal tiene mucho trabajo que hacer para reexaminar nuestra teología de la defensa de la justicia social.

El trabajo es urgente.

El sufrimiento producido por la injusticia está con nosotros ahora y no espera a que perfeccionemos nuestros conceptos y modifiquemos nuestros principios. Cuando estábamos compartiendo nuestras historias, nuestras deliberaciones se vieron interrumpidas por una pandemia mundial que perturbó nuestras vidas como no se había visto en un siglo. La enfermedad afectó en mayor medida a los ya perjudicados por la desigualdad sistémica, los más vulnerables de nuestra sociedad. Volvimos a ser interrumpidos cuando el mundo experimentó el impacto visceral de ver, en pantallas pequeñas y grandes, la muerte de George Floyd. La gente sintió el llamado a la acción y la Iglesia fue llamada con ellos.

Estas tragedias, vidas perdidas por la enfermedad y vidas perdidas por la violencia, fueron producidas o exacerbadas por la política gubernamental y por el comportamiento del público. El estado, por lo que hace y lo que deja de hacer, demuestra el poder de su influencia en la vida de las personas. La acción colectiva de las personas, al cumplir o negarse a cumplir las exhortaciones de los agentes públicos, demuestra el poder de los ciudadanos en una sociedad libre. No existe una posición neutral en este mundo. Callar es ser cómplice. La Iglesia no puede evitar una elección. Y la

Iglesia no puede evitar examinar cada aspecto de su vida, ya sea la teología, la liturgia o el gobierno, en cuanto a cómo perpetúa o alivia las cargas de la desigualdad. El trabajo es urgente.

Vemos el trabajo, de hecho el llamado a la justicia social, como un continuo que se manifiesta en el servicio directo, el apoyo económico, la defensa del cambio sistémico y la reforma de nuestras propias estructuras. Cada forma es importante ya que, colectiva y orgánicamente, buscamos ser el Cuerpo de Cristo, y todo el pueblo de Dios es importante para construir, reparar y fortalecer las relaciones y cambiar los sistemas.

Contexto:

Nuestros contextos individuales (incluidos, entre otros, la geografía, el estado socioeconómico, la raza, la etnia, la nacionalidad, la edad, la capacidad o discapacidad, el género, la orientación sexual) crean las lentes de percepción a través de las cuales vemos el mundo como individuos cristianos y como comunidad cristiana.

Nuestra identidad episcopal compartida afecta todos los aspectos de la labor del Grupo de Trabajo, y una de nuestras principales preocupaciones es situar nuestro trabajo en el contexto de lo que somos como Iglesia Episcopal: somos una iglesia principalmente blanca que se ha beneficiado de sistemas creados por hombres blancos ricos y privilegiados. Aunque nuestra iglesia incluye hermanos multirraciales y multiétnicos de países fuera de Estados Unidos, el noventa por ciento de los episcopales estadounidenses son blancos.⁽¹⁾ Además, la Iglesia Episcopal conserva activamente las estructuras institucionales de gobierno, la autoridad jerárquica y el procedimiento basado en reglas del siglo XVIII, construidas por y para una cultura dominante de patriarcado, clasismo, supremacía blanca, imperialismo y colonización.

Algunas implicaciones de esto fueron descritas elocuentemente por la Rvda. Gay Clark Jennings, Presidenta de la Cámara de Diputados:⁽²⁾

Con demasiada frecuencia, nos sentimos demasiado orgullosos de que once presidentes hayan sido episcopales, de que los presidentes, los miembros del Congreso y los jueces del Tribunal Supremo rindan culto en nuestras iglesias, y de que los entierremos con pompa y circunstancia cuando mueren. Estamos orgullosos de que, en las bancas episcopales de todo el país, se encuentren líderes cívicos y magnates de los negocios y superestrellas de los medios de comunicación. Nos sigue gustando nuestro acceso al poder y a la riqueza.

Ahora bien, hay muchos lugares en la iglesia donde la gran riqueza a la que tenemos acceso está siendo utilizada para un gran bien. Y estamos justificadamente orgullosos de que nuestra historia

incluya también a profetas como Absalom Jones, Pauli Murray, Thurgood Marshall y el mártir Jonathan Daniels. Pero en los últimos años, nuestra identidad como iglesia del establecimiento ha obstaculizado a veces nuestra voluntad colectiva de decir la verdad sobre las políticas y acciones racistas, xenófobas y antidemocráticas y las brutales acciones y prácticas policiales que las sustentan. Al igual que los anglicanos que se reunieron en Cape Coast Castle, hemos contribuido a normalizar la opresión y el racismo y a las personas que lo imponen, porque nos hemos sentido demasiado cómodos con nuestra relación con el poder temporal.

En nuestras reflexiones surgieron otros temas relacionados con la supremacía blanca y la cultura dominante, entre ellos:

- El cristianismo occidental ha evolucionado en una relación simbiótica con los motores del capitalismo, donde a menudo se valora más la preocupación por administrar y proteger los activos financieros que el cuidado y la protección de las personas y la creación.
- Nuestra narrativa socialmente construida es la del individualismo.
- Las distintas culturas ven y escuchan el Evangelio de manera diferente. Por ejemplo, los dalits de la India (y otras personas oprimidas) lo adoptan como un texto liberador. ¿Es así entre las personas más privilegiadas?
- Tenemos que reconocer el pasado de la Iglesia Episcopal por haberse confabulado, de forma constante y a menudo subliminal, con el Imperio. Este ajuste de cuentas nos llama a nombrar y lamentar humildemente las formas en que hemos sustentado los sistemas de privilegio y superioridad, abusando de las Escrituras para obtener una aprobación tácita.
- Tenemos que reconocer y lamentar el papel de la Iglesia, a veces activo y a veces como espectadora, en la construcción y perpetuación de sistemas económicos y sociales que coaccionaron a los nativoamericanos, afroamericanos, asiático americanos, latinoamericanos y otros grupos a un estado menos que humano y subalterno.
- Nos cuesta reconocer y criticar los sistemas de dominación tanto dentro de la Iglesia como en el mundo. Remitimos a la gente al gobierno secular para que se ocupe de muchos asuntos difíciles y a menudo, consciente o inconscientemente, no somos conscientes del impacto que nuestra falta de atención tiene en los más vulnerables. Esto incluye sistemas profundamente arraigados, que proporcionan un acceso desigual a los elementos materiales para una vida digna, como el acceso a una atención sanitaria adecuada, una buena educación y empleos con salario familiar, que no pueden resolverse con donaciones caritativas, por muy importantes que sean para satisfacer las necesidades inmediatas. Aunque muchas de nuestras congregaciones participan en programas de servicio y caridad

muy necesarios, no miramos tan a menudo “río arriba” para entender cuál es el origen de los problemas actuales que nuestros programas intentan resolver.

Teniendo en cuenta estos contextos, no podemos evitar la observación de que la lente a través de la cual muchos miran la justicia social está distorsionada.

Aunque este informe no es específicamente un estudio sobre la raza o la disparidad racial, un tema constante en nuestro trabajo ha sido la centralidad de la raza y la disparidad racial a la hora de abordar la defensa de la justicia social.

¿Cómo adquirimos la lente de Cristo cuando miramos la justicia social?

Reconocimiento de la historia:

Podemos empezar por mirar a los profetas y a los trabajadores de nuestra propia tradición que nos han precedido. Desde Absalom Jones, primer sacerdote afroamericano de nuestra iglesia, que predicó poderosos sermones y que publicó y presentó peticiones contra la esclavitud, hasta Edward Willis Rodman, teólogo, profesor y pastor que ayudó a fundar el Comité de Coordinación Estudiantil No Violenta y que dirigió el Caucus Urbano Episcopal para impulsar a la Iglesia Episcopal a centrarse en la imbricación de la pobreza y el racismo. Estamos justamente orgullosos de las contribuciones históricas de los laicos en el servicio público, en particular Francis Perkins, Secretario de Trabajo y arquitecto del New Deal; y Thurgood Marshall, abogado de derechos civiles y primer juez afroamericano del Tribunal Supremo, ambos fieles episcopales que citaron su fe como base de su trabajo por la justicia en la esfera política.

Reconocemos la labor de los pastores, predicadores y diáconos que han guiado a las comunidades en tiempos de terribles traumas: el primer sacerdote nativoamericano Enmegahbowh y el diácono David Pendleton Oakerhater durante la violenta expansión hacia el oeste de Estados Unidos en tierras indígenas en el siglo XIX. Recordamos al misionero laico y trabajador del ferrocarril Ah Foo, que ayudó a fundar la primera Iglesia Episcopal Asiática, en Carson City, Nevada. Nos fijamos en las primeras iglesias asiático americanas de San Francisco, Los Ángeles y Honolulu, que apoyaron a sus comunidades a través de los traumas de la Ley de Exclusión China y de la Orden Ejecutiva 9066 de Roosevelt que condujo al internamiento de los japoneses americanos. En una serie del Episcopal Cafe sobre la Iglesia Episcopal Asiática Americana, el Obispo Allen Shin, Sufragáneo de Nueva York, reflexionó que

Muchos de los asiáticos permanecieron en la iglesia, a pesar de los desafíos y la discriminación racial que experimentaron. De hecho, al igual que los afroamericanos, el cristianismo era en realidad su

salida. La iglesia era su centro comunitario. La iglesia era el centro de su vida comunitaria. La Iglesia desempeñó un importante papel como puente y vínculo de la comunidad.⁽³⁾

El informe del Libro Azul del Comité sobre el Estado de la Iglesia en 2018 describe una percepción del “alcance de la Iglesia a las personas de color en términos misioneros tradicionales de ministerio a esas personas: llevar el Evangelio de Jesucristo a estas comunidades y construir agencias e instituciones para proporcionar atención médica, educación y bienestar social”⁽⁴⁾ lo que seguramente implica un entendimiento de llegar desde un centro de blancura y privilegio. Como señala su informe, es una labor crucial para la Iglesia en su conjunto acoger las historias y las voces de estas comunidades en sus propias palabras, hechos y oraciones como algo central para la experiencia, la identidad y la teología de la Iglesia Episcopal.

Nos fijamos en las iniciativas locales de congregaciones y diócesis que han sido anclas para sus comunidades en medio de la agitación y el cambio, por nombrar solo algunos ejemplos: Iglesia de la Epifanía / La Iglesia de la Epifanía de Los Ángeles, que se convirtió en un centro del Movimiento Chicano en la década de 1960; y en tiempos más recientes, la Misión de Standing Rock en la Diócesis de Dakota del Sur, que izó la bandera episcopal en solidaridad con los defensores del agua en Standing Rock contra el oleoducto Dakota Access; el Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial, que surgió de varias décadas de trabajo dentro de la Diócesis de Atlanta y que ofrece un modelo de formación en la oración para la acción individual y colectiva, y la Diócesis de Puerto Rico, donde como parte de la respuesta de la diócesis al huracán María y con unos fondos de ayuda del gobierno de EE. UU. completamente inadecuados, los organizadores de la comunidad diocesana, que trabajan con la Misión San Bartolomé Apóstol en Bartolo, lideraron una iniciativa para ocupar y convertir una escuela agrícola en desuso en viviendas permanentes y un centro comunitario, presionando al gobierno local, que durante mucho tiempo había apoyado a los propietarios de las plantaciones y había sido menos receptivo a la comunidad, para que transfiriera la propiedad a la iglesia⁽⁵⁾.

El trabajo histórico de los miembros y organizaciones de la iglesia en la defensa de la justicia racial, desde el movimiento de la abolición, pasando por la Reconstrucción y luego Jim Crow, hasta el Movimiento por los Derechos Civiles y hasta el día de hoy, sigue siendo una importante piedra de toque para nuestro trabajo actual, desde el trabajo inicial de la Conferencia de Trabajadores de la Iglesia entre la Gente de Color (CCWACP), fundada en 1883, y su organización sucesora la Unión de Clérigos y Laicos Negros (1968), más tarde llamada Unión de Episcopales Negros (UBE). Su trabajo fue apoyado por grupos como la Sociedad Episcopal para la Unidad Cultural y Racial (ESCRU), fundada en 1959. Parte de este trabajo se centró en la participación en los eventos del movimiento más amplio de la época, como las diversas marchas en Selma en 1965 y las campañas por el derecho

al voto, y parte del trabajo se centró internamente en las instituciones segregadas de nuestra propia Iglesia, desde las congregaciones hasta los hospitales y los seminarios, tanto en el Sur como en el Norte.

En aquella época, el compromiso de la Iglesia con el Movimiento por los Derechos Civiles se presentaba a menudo como controvertido, divisivo y partidista, al igual que hoy se oye hablar de la participación de la Iglesia en las protestas de Black Lives Matter. Sin embargo, las consideraciones de los participantes de entonces estaban explícitamente vinculadas a su fe cristiana, especialmente en el misterio de la encarnación de Jesús, y nuestro bautismo, comunión y resurrección en Cristo. O como escribió el seminarista de la iglesia y mártir de los derechos civiles Jonathan Daniels: “Empecé a saber en lo más profundo de mi ser que había sido verdaderamente bautizado en la muerte y resurrección del Señor... con ellos, los negros y los blancos, con toda la vida, en aquel cuyo Nombre está por encima de todos los nombres que gritan las razas y las naciones... somos indeleble e indeciblemente uno.”⁽⁶⁾

La Iglesia Episcopal también ha tenido épocas de compromiso e inversión en la justicia económica, sobre todo en la financiación invertida en el Programa Especial de la Convención General y su Programa Urbano Conjunto de 1967 a 1983, y luego en el programa del Ministerio del Jubileo iniciado en 1982 para poner en marcha los Centros del Jubileo a nivel diocesano y local y proporcionar recursos para la formación, la creación de redes y la acción en un conjunto diverso de comunidades urbanas y rurales. La resolución del Jubileo se apoyó en una reflexión teológica y bíblica ofrecida por la Comisión Permanente sobre la Iglesia en las Áreas Metropolitanas en su informe del Libro Azul de 1982:

Creemos que en la doctrina de la Iglesia sobre la Encarnación nos encontramos cara a cara con nuestra misión. Cristo habita entre los más pequeños de nuestros hermanos...; Ciertamente, estamos llamados a atender el sufrimiento inmediato que aflige a las víctimas de la sociedad que vemos a nuestro alrededor; la distribución de alimentos, la atención médica, el alojamiento y otras necesidades inmediatas y primarias. Pero también sabemos que esos ministerios no son suficientes, porque no abordan la injusticia que causa el dolor en primer lugar. El Pueblo de Dios comparte la misión de cambiar lo que causa la opresión.

Desde la década de 1970 hasta el siglo XXI, la labor de defensa de un grupo cambiante de organizaciones, entre las que se encuentran la Misión Industrial Nacional, el Caucus Urbano Episcopal, la Unión de Episcopales Negros, la Red Episcopal para la Justicia Económica la Episcopal Peace Fellowship, el Episcopal Women's Caucus, los Ministerios Episcopales de Asia, Integrity / Episcopal Rainbow, Claiming the Blessing y TransEpiscopal, ha sido una fuerza clave para empujar a la

Iglesia a participar en la defensa pública. El boletín “Issues” se inició en el salón del teólogo episcopal William Stringfellow para llamar a la Iglesia a su testimonio en nombre de Cristo; *Issues* es ahora el boletín de La Consulta, una colaboración de organizaciones de justicia social en la Iglesia.

En el impulso de la ordenación de mujeres liderado por una serie de organizaciones y líderes, incluyendo el Caucus de Mujeres Episcopales y los Once de Filadelfia, y luego, el impulso para el acceso sacramental de gays, lesbianas, bisexuales, transexuales y personas queer - reconocemos aquí la visión de nuestro difunto hermano Louie Crew, fundador de Integrity - la Iglesia Episcopal también comenzó a tomar posiciones en la política pública relacionada con los derechos civiles de lesbianas y gays, y eventualmente, a partir de 2009, de transexuales: basándose en esas resoluciones, los líderes de nuestra iglesia han estado a la vanguardia entre las comunidades de fe en la defensa de los derechos civiles LGBTQ; en particular, los oficiales que presiden nuestra iglesia fueron los principales firmantes de un informe amicus de 2019 a la Corte Suprema relacionado con la discriminación en el lugar de trabajo contra los trabajadores LGBT, *Bostock v. Condado de Clayton, Georgia*; ⁽⁷⁾ además, el representante estatal Byron Rushing, también diputado principal de la Convención General, fue uno de los principales patrocinadores en 2011 del proyecto de ley de igualdad de derechos de los transexuales en Massachusetts.

En los últimos años, la justicia medioambiental y climática ha sido otro de los temas principales del trabajo político de la iglesia. El trabajo de las comunidades episcopales gwich'in en Alaska y de la Misión Episcopal de Standing Rock en Dakota del Sur han llamado a la Iglesia a responder a los efectos de los combustibles fósiles sobre la humanidad y la Tierra. Además, la Iglesia se ha centrado en el apoyo a los inmigrantes y refugiados, y ha llevado esa labor a la defensa de la política de refugiados e inmigración. Si bien el impulso del trabajo ha venido de las congregaciones de inmigrantes y del trabajo de solidaridad en las comunidades afectadas, ha sido asumido por la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la Iglesia Episcopal y la Red Episcopal de Políticas Públicas, con un importante tiempo del personal asignado a este trabajo.

Con el surgimiento de un nuevo levantamiento por la justicia racial a raíz de los asesinatos policiales de personas negras desde Ferguson a Staten Island a Louisville a Minneapolis (digamos sus nombres: Michael Brown, Eric Garner, Breonna Taylor, George Floyd) y los terribles asesinatos en la iglesia Emmanuel AME de Charleston, la Iglesia Episcopal ha comenzado a agitarse de nuevo. Dirigidas por el Obispo Presidente Curry y con el programa *Becoming Beloved Community*, el plan de estudios *Sacred Ground*, el Absalom Jones Center y los recursos locales, las congregaciones locales se están comprometiendo de nuevas maneras, aunque de forma desigual, con un nuevo reconocimiento de la participación y la complicidad de nuestra iglesia con el racismo. Algunas resoluciones recientes clave de la Convención General incluyen nuestro repudio de la Doctrina del Descubrimiento en 2009

[2009-D035]; el llamamiento a examinar nuestros vínculos históricos y el beneficio financiero derivado de la esclavitud en 2006 [2006-A123], posteriormente ampliado en 2009; y la resolución que pide la retirada de la bandera de batalla confederada de las iglesias, que fue ofrecida por toda la diputación de la Diócesis de Mississippi en 2015 en respuesta a los asesinatos en Charleston [2015-D044].

En este estudio (breve e incompleto) se pueden ver algunos temas importantes: uno es que el impulso para la participación de la Iglesia Episcopal en la defensa de la justicia social siempre ha surgido de las comunidades más afectadas por la injusticia, y que esas comunidades han entendido que nuestra fe cristiana y el amor de Cristo Jesús están en el centro de esta defensa. De hecho, aunque la Iglesia en general ha respondido, a menudo el peso ha recaído en esas comunidades para llamar la atención de los que hacen las políticas, establecen las prioridades y asignan los recursos. Contamos con maravillosos ejemplos y profetas, muchos de ellos consagrados ahora en Fiestas Menores y Fallas y sus compilaciones sucesoras. Sin embargo, nuestros esfuerzos no siempre han sido sustentados; hemos iniciado proyectos y luego hemos retirado la financiación y el personal. Nuestra estructura trienal contribuye a veces a que se produzcan finales abruptos de un trabajo que es para toda la vida, tanto para los individuos como para las organizaciones.

Hay que decir que la Oficina de Relaciones Gubernamentales y la Red Episcopal de Políticas Públicas hacen un trabajo admirable al conectar las resoluciones de la Convención General con el trabajo de defensa de las políticas públicas en Washington, DC, y el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo asume la responsabilidad de asegurarse de que la cartera de inversiones de nuestra Iglesia se alinea con nuestros valores declarados; pero estamos pidiendo a la Iglesia no solo que responda a las cuestiones planteadas por los grupos insuficientemente representados, sino que haga que esas cuestiones sean el centro de la forma en que tomamos las decisiones, incluyendo cómo invertimos en la formación y la oración para el discipulado a nivel local.

Estos temas históricos se confirmaron en nuestro segundo año de trabajo, al comprometernos con nuestros propios contextos y mientras el mundo experimentaba grandes crisis en 2020.

Temas emergentes:

Discordia. División. Ruptura. Necesidad de una reforma. Resistencia a la reforma. Frustración. Impotencia. Revelación. Posibilidad. ¿Esperanza?

Los temas que surgieron de nuestras historias y reflexiones, y sus teologías implícitas, fueron clave para guiar el segundo año de trabajo del grupo. Estos temas se identificaron antes de que llegara la pandemia de COVID-19 y se hicieron aún más evidentes tras la muerte de George Floyd en mayo de

2020. El hecho de que hayan surgido, no solo en el trabajo inicial de unirnos relacionadamente, sino aún más claramente a través de las crisis que nos rodean, nos ha obligado a compartirlas como marco para nuestras recomendaciones.

Aunque el Grupo de Trabajo sintió la inclinación familiar de asegurar que los términos se entendieran y definieran comúnmente, encontramos que algunos temas surgieron, una y otra vez, en nuestras historias y reflexiones sobre las pandemias gemelas del COVID-19 y el racismo, y lo que esas pandemias revelan sobre nuestros sistemas y estructuras fallidos.

Algunos temas encajan más o menos bien en una de las categorías de “social”, “justicia” o “defensa”, pero finalmente todos se cruzan. Estos temas proporcionaron una lente a través de la cual reexaminamos los conceptos de “justicia social” y “defensa”. Y el tema de la “distorsión” fue consistente e innegable.

Justicia Social

El término “social” puede referirse a la forma en que se organiza la sociedad, al compañerismo o a un evento en el que se reúnen las personas. Se trata de la interacción con los demás y, por tanto, siempre de las relaciones.

En la visión cristiana, el término “justicia” no solo se refiere a la ley, sino que tiene que ver con lo que es moralmente correcto: la equidad, la imparcialidad, la dignidad y la relación correcta.

Dado que la Iglesia Episcopal ha dedicado tiempo y recursos a profundizar y vivir en la construcción de nuestra comprensión de la visión del reverendo Dr. Martin Luther King, Jr. de “Convertirse en una comunidad amada”, su visión de la justicia es particularmente relevante. El Dr. King escribió a los líderes eclesiásticos blancos en 1963 en su Carta desde la cárcel de Birmingham que “la injusticia en cualquier lugar es una amenaza para la justicia en todas partes”. Enseñó que la justicia no podía repartirse entre individuos o grupos; es un derecho de nacimiento de todo ser humano.

Si la “objetividad” no es más que “subjetividad colectiva”⁽⁸⁾ entonces no existe la justicia “objetiva”, sino solo reglas configuradas por los miembros de la cultura dominante, que los benefician y los hacen cumplir. Por lo tanto, mirando a través de la lente de Cristo, la iglesia está llamada a resistir a la cultura dominante y a centrar la “justicia” no en la definición de las normas y la aplicación, sino en la experiencia. La diferencia está entre, por un lado, experimentar la justicia, la protección y la restitución o, por otro, experimentar la injusticia, el prejuicio, la devastación y, con demasiada frecuencia, la muerte.

El llamado a la justicia, la defensa de la justicia y la acción persistente por la justicia pueden ser el llamado más urgente para la iglesia, precisamente porque centra existencialmente la voz, la experiencia y la perspectiva de los vulnerables. ¿Quién de nosotros puede declarar que se ha logrado la justicia sino los oprimidos y marginados: el leproso, el huérfano, la viuda; el dalit, el BIPOC, el transexual?

La misión de la iglesia es restablecer la unión de toda la gente con Dios y de cada quien en Jesucristo [Libro de Oración Común, Catecismo, p. 855]. Por lo tanto, en la visión cristiana, la justicia social es la realidad vivida de una relación correcta entre todos y cada uno de nosotros: algo que anhelamos en nuestros corazones y por lo que nos esforzamos en nuestro mundo porque vemos a Dios en Cristo en cada persona. Esto está explícito en nuestro Pacto Bautismal: “¿Buscarás y servirás a Cristo en todas las personas, amando a tu prójimo como a ti mismo?” [Libro de Oración Común, Sagrado Bautismo, p. 305].

Esta es la creencia y el pacto que afirmamos, pero toleramos y vivimos con una profunda distorsión de esta visión. Un ejemplo vívido proviene de uno de los miembros de nuestro Grupo de Trabajo, que escribió:

En este Pentecostés, vi esto... al final de una reflexión: “Si quieres HACER algo para ayudar a dismantelar el racismo sistémico e institucional...” La reflexión hasta ese punto fue fenomenal para mí, como persona morena sentada en los bancos episcopales a lo largo de los años: escuchar por fin palabras que reconocen la opresión de la gente de color, sugiriendo que en el cumpleaños de la iglesia se predica, se pide, la transformación. La situación de los oprimidos era lo que se centraba. Me dio mucha esperanza.

Y luego, ver que [se presenta] como una opción (“Si quieres hacer algo...”) para los cristianos que recitan nuestro pacto bautismal; [escuchar que se predica] que nuestra profesión de fe tiene componentes opcionales, eso refleja una vez más un privilegio para elegir, que permite a los cristianos blancos la opción que los cristianos de color no tienen. La lucha por la justicia y la paz es una cuestión que respira para los hermanos negros y marrones, como ha demostrado la historia de Estados Unidos pasada y presente.⁽⁹⁾

Defensa

La defensa se ha descrito como “un proceso de cambio social que afecta a las actitudes, las relaciones sociales y las relaciones de poder, que fortalece la sociedad civil y abre espacios democráticos”⁽¹⁰⁾ Consiste en la coordinación, el pensamiento estratégico, la información, la comunicación, la divulgación y la movilización. Puede ser tan sencillo como hablar en favor de otro.

Puede haber un aspecto político en la defensa, pero no siempre lo hay. De hecho, del latín “*advocare*” significa “pedir apoyo”. Al igual que la justicia social, la defensa es un continuo: trabajar para cambiar las políticas públicas en pro del bien común⁽¹¹⁾, la defensa puede cambiar la opinión pública y, del mismo modo, afectar a la opinión pública puede llevar a un cambio de política.

Además de tener una definición muy amplia, la defensa está rodeada de varios mitos e ideas erróneas persistentes. Algunos de los conceptos erróneos más comunes son:

- La defensa es solo para los grupos de presión profesionales: En realidad, la defensa es una actividad pública, mientras que el cabildeo requiere actividades “entre bastidores”.
- La defensa de los derechos es caminar por la calle con un megáfono o alborotar en una manifestación o concentración de protesta: En realidad, las concentraciones son activismo, que puede ser útil como parte de una estrategia más amplia, pero no siempre es eficaz como defensa en términos de esfuerzo sustentado para cambiar la política. Los disturbios son violencia.
- La defensa es lo mismo que la recaudación de fondos o las donaciones a organizaciones benéficas: En realidad, la defensa consiste en iniciar un cambio social, que no puede producirse únicamente mediante la recaudación de dinero. El cambio social se consigue a menudo con poco o casi nada de fondos. Al mismo tiempo, la reorientación de los recursos públicos y privados puede ser un componente eficaz de la defensa.
- La defensa consume mucho tiempo: En realidad, la defensa no tiene por qué ser complicada ni requerir mucho tiempo: una campaña bien planificada y organizada requiere pequeñas acciones de muchas personas en lugar de grandes acciones de unas pocas.
- La defensa es toda “política” (en una connotación negativa): En realidad, aunque la defensa puede ser política (es decir, ejercer presión para que se apruebe una legislación específica), es más a menudo social e intelectual: se centra en elevar, amplificar y destacar las voces y los rostros de las personas afectadas, así como en hablar en nombre de aquellos que no tienen voz o cuya voz es suprimida o ignorada

(Agradecemos y damos crédito a Anush Begloian por el marco y los conceptos de esta sección)⁽¹²⁾.

Política

A su vez, la palabra “político” se confunde a menudo con “partidista”. “Político” viene del griego (“*polis*”, que significa “asuntos de las ciudades”), y no equivale a partidista. La política es el conjunto de actividades para gobernar un área. Nuestra iglesia participa en la política cuando aportamos

nuestros puntos de vista éticos y morales a las conversaciones y deliberaciones públicas sobre cómo se gobiernan nuestras ciudades, pueblos, naciones e instituciones. Hacemos política cuando preguntamos: ¿Quién se beneficia de las cosas tal y como están? ¿Quién se queda fuera? ¿Cómo se ven afectados los marginados y los más vulnerables por la acción que estamos considerando o por la inacción que estamos tolerando y que perpetúa las cosas como están?

La defensa de la justicia social es fundamental para la misión de la iglesia

El Grupo de Trabajo afirma que la defensa de la justicia social es distinta del partidismo (aunque puede incluir el apoyo a candidatos o causas respaldadas por un partido político). La defensa de la justicia social está enraizada en nuestra tradición moral y en nuestra experiencia de la muerte de Cristo con nosotros al pecado y nuestra esperanza de una vida resucitada con él. La defensa de la justicia social es dar un testimonio público, de palabra y de obra, de nuestro imperativo bíblico de demostrar nuestro amor al prójimo.

Por lo tanto, la defensa de la justicia social es una manifestación central, no periférica u opcional, del discipulado cristiano.

Encuesta:

En el otoño de 2020, el Grupo de Trabajo envió una encuesta a los obispos, diputados y otros líderes de la iglesia para recoger historias y perspectivas para informar nuestro trabajo. La encuesta se puso a disposición en inglés, español y francés y se distribuyó con la ayuda de la oficina de comunicación del Episcopado y del Presidente de la Cámara de Diputados.

Demografía

La encuesta recibió respuestas de 113 personas. Como reflejo de la composición racial actual de la Iglesia, la mayoría de los encuestados se identificaron como blancos (82%), mientras que las minorías se identificaron como negros/afroamericanos (5%), asiáticos/isleños del Pacífico (2%), hispanos/latinos (1%) y nativoamericanos (1%). El diez por ciento de los encuestados optó por no identificarse, o prefirió no hacerlo, con las categorías indicadas. Las mujeres representan el 66% de los encuestados, los hombres el 29%, mientras que el 9% optó por no identificarse, o prefirió no hacerlo, con las categorías indicadas. En cuanto a los grupos de edad, el 16% de los encuestados tenía menos de 50 años, y la mayoría de los encuestados tenía 50 años o más (50 años 18%; 60 años 23%, 70 años 32%, 80 años 10%; 90 años 1%). En cuanto a la orientación sexual, la mayoría se identificó como heterosexual (69%), el 16% como homosexual, el 2% como bisexual y el 13% optó por no identificarse o prefirió no hacerlo.

Generalidades

Aunque los resultados de la encuesta no deben entenderse como exhaustivos, los resultados ofrecen temas para una mayor exploración y una amplia variedad de perspectivas sobre la teología de la defensa de la justicia social en la Iglesia Episcopal.

Muchos encuestados afirmaron que la defensa de la justicia social está en el centro del Evangelio. Una y otra vez, los encuestados citaron las Escrituras, la tradición, la oración y la liturgia, especialmente el Pacto Bautismal, como fundamento.

Todo lo relacionado con la Iglesia Episcopal y su búsqueda de la dignidad en todas las personas ha influido en mi sentido del llamado a trabajar por la justicia social. Al vivir mi bautismo, me doy cuenta de que se produce de maneras pequeñas y grandes, a menudo a través de experiencias no planificadas y de personas encontradas por casualidad o por la gracia de Dios. Cada uno de nosotros está llamado a formar parte de la comunidad amada de Cristo, y sin la justicia social, eso realmente tiene poco significado. Trabajar hacia lo que la iglesia enseña y hacia lo que Jesús llama la comunidad amada, requiere trabajo y sobre todo amor. En eso consiste la justicia social: en el amor y en el amor en acción.

Muchos encuestados se sintieron apoyados y animados en su discipulado y por el ministerio de la iglesia:

Es poderoso, más allá de toda medida, ejercer la fe rezando con los pies en compañía de otros que anhelan que la Comunidad Amada venga a la tierra como está en el cielo. La confianza que se construye, la responsabilidad que se fomenta, la verdad que se dice, son inconmensurablemente más reales, necesarias y sustentables, que lo que he experimentado [en otros lugares].

Los recursos eclesiásticos que fomentan la defensa de la justicia social fueron nombrados como el apoyo del clero y los obispos, los grupos de apoyo mutuo, la Red Episcopal de Políticas Públicas (EPPN), Becoming the Beloved Community, Sacred Ground, el plan de estudios ChurchNext, los principios de organización comunitaria y la formación, la formación en desarrollo comunitario basado en activos y la participación de la Iglesia Episcopal en grupos de organización comunitaria como Faith in Action.

Las personas de la iglesia que respondieron a la encuesta describieron su trabajo en una variedad de áreas, incluyendo el ministerio de prisiones, la reforma policial, la detención de inmigrantes, la vivienda/sin hogar, la pena de muerte, la inseguridad alimentaria y la educación pública. Las actividades abarcan la caridad, la atención pastoral, la educación y la defensa. Muchos ejercieron su

ministerio a través de organizaciones ecuménicas o interreligiosas, o a través de organizaciones laicas.

A través de un grupo regional de organización interreligiosa, he tenido la oportunidad de trabajar codo con codo con personas diferentes a mí en, por ejemplo, conseguir que las escuelas locales se comprometan a enseñar historias más completas y verdaderas sobre la raza en nuestra nación y región; ayudar a conseguir que la policía local se alinee mejor con los valores de la comunidad: apoyar a los inmigrantes, incluso acompañándolos a las citas con ICE y los tribunales de migración; y desarrollar un programa de conductores voluntarios para ayudar a llevar a los vecinos sin coche a las actividades relacionadas con la salud.

Cuando se les preguntó qué o quiénes habían influido en su comprensión de la relación entre la defensa de la justicia social y la vocación cristiana, los mentores, incluidos los padres, los profesores y el clero, fueron una respuesta frecuente. También se citaron los encuentros con personas de diferentes países o culturas. Creemos que un encuestado captó el sentimiento de muchos al responder “¡Jesús!”. Algunos relataron que fue su experiencia vivida de marginación e injusticia la que formó sus primeras ideas sobre justicia social y defensa. Otros mencionaron que los programas de formación, como la Educación para el Ministerio y otros grupos de alianza, desempeñaron un papel en la formación de teologías de defensa de la justicia social. La participación en los movimientos de los Derechos Civiles y de Black Lives Matter (Las Vidas Negras Importan) también ayudó a establecer esta conexión.

Los encuestados encontraron la base teológica para la defensa de la justicia social en la teología de la creación y la encarnación, la *Imago Dei* y el mandato de amar al prójimo como a uno mismo. Un encuestado escribió:

Todos nuestros textos sagrados tratan de una cosa: el amor de Dios por nosotros, y nuestra responsabilidad de modelar ese amor con los demás, incluidos nosotros mismos, para ser buenos administradores de toda la creación de Dios: la tierra y todo lo que en ella habita. No se puede afirmar que se ama a Dios y no ser la voz de los sin voz.

Retos

Cuando se les preguntó qué era lo más difícil en la defensa de la justicia social en la iglesia y qué podría hacer mejor la iglesia, algunos citaron a la propia iglesia como un desafío. Escribió uno: “convencer a otros episcopales de que no basta con ser una comunidad agradable y reunida de gente buena y liberal”. Otro escribió: “No tendría iglesia si predicara [la justicia social] desde mi

púlpito. A menudo me siento entre la espada y la pared... El obispo Curry y otros obispos animan a hacer sitio a todas las personas en la mesa. ¿Cómo hago para dar cabida a las dos voces?”

Un encuestado señaló:

Un buen comienzo sería proporcionar formación a los rectores y al personal clave de las parroquias sobre la base teológica de la justicia social, y enseñarla a sus congregaciones. También sería útil una formación básica sobre cómo discernir las necesidades de sus comunidades y cómo trabajar con los recursos existentes.

Otros informaron de que la iglesia desalentaba activamente el debate o las actividades relacionadas con la justicia social. Y otros expresaron su decepción por las formas en que la Iglesia no defiende sus propios llamamientos a la justicia social en su vida institucional o señalaron las formas en que nuestra visión está distorsionada por nuestra visión principalmente occidental, blanca y colonial.

Me gustaría que hiciéramos más y pensáramos menos en las consecuencias dentro de nuestras propias parroquias. [En una iglesia a la que asistí] no podíamos hacer nada que pudiera molestar a alguien. Como resultado, parecía que todo el mundo, excepto un pequeño porcentaje, estaba molesto.

Y otra, sobre las instituciones eclesíásticas más amplias:

Todo el proceso de formación de líderes y de gobierno de la iglesia necesita... evaluación. Por ejemplo, la Convención General promueve y perpetúa la existencia de múltiples obstáculos institucionalizados para que las personas de color participen en los procesos del PB&F, creando y presentando resoluciones, y para que encuentren espacio para su voz en todos los aspectos de nuestro gobierno. Todavía se piensa que las personas de color son invitadas a los espacios de los blancos, lo que debe cambiar por sí mismo. También es nuestra Iglesia. Si realmente quieres acogernos, déjanos entrar y déjanos cambiarte.

Críticas y precauciones

Antes de enviar la encuesta, el grupo de trabajo consultó a varios líderes de la Iglesia para conocer sus opiniones y comentarios. Estos líderes señalaron que para algunas comunidades religiosas la única teología es la de la justicia social. Se nos advirtió que algunos encuestados podrían sentirse confundidos o desanimados por la encuesta porque aborda “la teología de la justicia social como un complemento”. Aunque no es la intención de esta encuesta, el grupo de trabajo es consciente de esta carencia y de que es probable que la encuesta contenga o perpetúe los prejuicios inconscientes de la mayoría de los encuestados (blancos, de clase media/media alta, heterosexuales) y que puede

no captar las muchas teologías que guían a las comunidades de la iglesia. También reconocemos que la encuesta ha sido larga y ha requerido mucho tiempo; agradecemos la riqueza de las respuestas de todos los que se tomaron el tiempo de compartir sus historias y reflexiones.

Próximos pasos

En este informe, solo hemos empezado a rascar la superficie en la extracción de la información de esta encuesta. Recomendamos que esta encuesta se ponga a disposición de otras comunidades, seminarios y grupos de investigación, incluyendo las traducciones, para seguir explorando las ricas experiencias y perspectivas que se recogen en ella. Creemos que puede proporcionar información importante para la vida de la congregación, la formación y la educación, así como para la evangelización y la estrategia misionera.

Comienzo de las implicaciones teológicas:

Dentro de la tradición anglicana, nuestra forma de hacer teología no se rige principalmente por las doctrinas heredadas de los gigantes teológicos del pasado. En cambio, rezamos para llegar a nuestra teología a través de los caminos de la praxis o la experiencia. Por lo tanto, nuestra metodología al hacer teología es propicia para perseguir la defensa de la justicia social, y más, siempre que evitemos la connivencia con el Imperio. Las palabras de John Keble, un sacerdote rural, “y ayúdanos, este y cada día, a vivir más cerca de la oración” [The Hymnal 1982, #10] articulan con sencillez nuestra metodología teológica y ética como pueblo de oración común.

Una de las líneas de la Escritura, desde el Deuteronomio hasta los Hechos, es el Año Jubilar, un llamado a reequilibrar y compartir nuestra vida comunitaria para que todos puedan participar en nuestra vida común. La iglesia participa en la misión de Dios buscando la reconciliación del mundo entre sí, con la creación y con Dios.

La justicia social tiene que ver con las relaciones correctas entre todos nosotros, centrando la voz y la experiencia de los marginados (como leemos en Mateo 25), y estas son las relaciones que han sido, y siguen siendo, perjudicadas por la distribución sistémica e injusta de la riqueza, las oportunidades y los privilegios.

Por lo tanto, defender y trabajar por la justicia social es una expresión central de la misión de la iglesia. Como hemos dicho anteriormente, la justicia social incluye los actos de misericordia o caridad. También incluye el desmantelamiento de las instituciones, las estructuras y las políticas que causan daño y nos dividen unos de otros; e incluye la reparación de la brecha mediante la reconstrucción de los sistemas de justicia, imparcialidad y equidad (Isaías 58).

Aunque esta observación pueda parecer una conclusión, en realidad es solo el principio. Nos lleva al principio de nuestro viaje, no al final; repite lo que muchos hemos conocido y otros se han resistido a conocer. En cualquier caso, no nos indica las posibles vías para lograr un progreso significativo. Lo que tenemos que hablar, explorar, descubrir y practicar dentro de la iglesia en general es cómo vamos a dismantlar las estructuras que perpetúan la desigualdad de poder.

También tenemos que reconocer el abismo que existe entre la comprensión del Grupo de Trabajo de nuestro llamado cristiano a la justicia social y el pietismo privado que se vuelve hacia el interior, alineando la propia vida interior con la percepción de la voluntad de Dios, tal vez con la expectativa de una recompensa, y sobre el alejamiento del compromiso y las maquinaciones mundanas, como la defensa, por ser inapropiado, carente de virtud, o incluso, tal vez, “no cristiano”.

Por el contrario, el Grupo de Trabajo se siente llamado a asomarse al mundo, y a la desesperación que produce la injusticia, para pedir un cambio. Invitamos a los demás a hacer lo mismo.

No estamos subrayando una dualidad común, y falsa, entre acción y contemplación. Por el contrario, la oración debe llevarnos a acercarnos al sufrimiento de nuestro prójimo, y el sufrimiento de nuestro prójimo debe llevarnos a la oración.

Notas finales

- (1) “Religious Landscape Study”, Pew Research Center, 2014. <http://pewrsr.ch/1KtFGxx>, consultado el 13 de octubre de 2020.
- (2) Presidenta de la Cámara de Diputados Gay Clark Jennings, “How long, white Episcopalians, how long?”, discurso de apertura del Consejo Ejecutivo, 8 de junio de 2020. <https://houseofdeputies.org/2020/06/08/how-long-white-episcopalians-how-long-executive-council-opening-remarks/>, consultado el 18 de enero de 2021.
- (3) Como se cita en “Asian Americans in the Episcopal Church, Part 1”, por Kelly Wilson, Episcopal Cafe, 21 de marzo de 2019. <https://www.episcopalcafe.com/asian-americans-in-the-episcopal-church-part-1/>, consultado el 14 de enero de 2021.
- (4) “La Iglesia Episcopal de Puerto Rico implementa una estrategia de recuperación a largo plazo después de María”, por Lynnette Wilson, Episcopal News Service, 25 de septiembre de 2018.
- (5) Informe del Comité de la Cámara de Diputados sobre el Estado de la Iglesia ante la 79ª Convención General, p. 4. https://www.episcopalarchives.org/e-archives/gc_reports/reports/2018/bb_2018-R026.pdf, consultado el 14 de enero de 2021.

- (6) Jonathan Daniels, 1939-1965. *The Church Awakens: African Americans and the Struggle for Justice* (edición 2017). <https://episcopalarchives.org/church-awakens/exhibits/show/escru/jonathan-daniels>, consultado el 14 de enero de 2021.
- (7) Escrito de los amici curiae: el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados de la Iglesia Episcopal; la Sinagoga Unida del Judaísmo Conservador; el Sínodo General de la Iglesia Unida de Cristo; la Conferencia Central de Rabinos Americanos; más de 700 líderes religiosos individuales, et al. en apoyo de los litigantes empleados https://www.supremecourt.gov/DocketPDF/17/17-1618/107139/20190703161241692_38129.pdf Moff br pdfa.pdf, como se informó en el Blog TransEpiscopal, el 15 de junio de 2020: <http://www.transepiscopal.org/blog/in-the-struggle-together>, consultado el 18 de enero de 2021.
- (8) Molefi Kete Asante, atribuido por Ama Mazama, según Ibrim X. Kendi, *How to Be an Antiracist*, publicado por One World, 2019, p. 167.
- (9) Reuben Varghese, MD, MPH, y miembro del Grupo de Trabajo, “A Pentecost Lamentation”, respuesta a la homilía predicada en Pentecostés, el 31 de mayo de 2020, en la Iglesia Episcopal de San Juan, Georgetown, en la Diócesis de Washington; reimpresso en el sitio web de la Cámara de Diputados en <https://houseofdeputies.org/2020/06/02/a-pentecost-lamentation/>, consultado el 18 de enero de 2021.
- (10) Manual de Save the Children Fund, citado en el Programa de Cultura y Creatividad de la Unión Europea. <https://www.culturepartnership.eu/en/publishing/advocacy-course/what-is-advocacy>, consultado el 4 de enero de 2021.
- (11) Aquí, como en otros lugares, ponemos a la luz el propio concepto de “bien público”: ¿quién lo define? ¿Quiénes constituyen el “público”? ¿Quién decide lo que es “bueno”?
- (12) Anush Begloian, experto internacional en defensa y comunicación del programa “Cultura y creatividad” de la Unión Europea y la Asociación Oriental en Ucrania, Bielorrusia y Moldavia, 2016-2017, videoconferencia, “What Is Advocacy and How Can It Help?”, <https://www.culturepartnership.eu/en/publishing/advocacy-course/what-is-advocacy>, consultado el 4 de enero de 2021.

Resoluciones propuestas

A078 Imaginar una Iglesia basada en la justicia social como ministerio cristiano

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General afirme:

- 1) Que la defensa de la justicia social es un ministerio primordial de la Iglesia; es nuestro testimonio corporativo y público de la Misión de Dios de “restaurar a todos los pueblos a la unidad de Dios y de los demás en Cristo” [Libro de Oración Común, Catecismo, página 855];
- 2) Que la justicia social tiene que ver con las relaciones correctas entre todos nosotros, centrando la voz y la experiencia de los marginados (como leemos en Mateo 25), y estas son las relaciones que han sido, y siguen siendo, perjudicadas por la distribución sistémica e injusta de la riqueza, las oportunidades y los privilegios;
- 3) Que el ministerio de la justicia social incluye actos de misericordia o caridad, pero también debe incluir el desmantelamiento de instituciones, estructuras y políticas que causan daño y nos dividen unos de otros; e incluye la reparación de la brecha mediante la reconstrucción de sistemas de justicia, imparcialidad y equidad (Isaías 58);
- 4) En este último trienio, (2018-2021) la pandemia mundial, los levantamientos por la justicia racial y la escalada de la crisis climática, incluidos los incendios forestales y las tormentas extremas, así como las fisuras sociales y los fallos institucionales que estos acontecimientos han puesto de manifiesto, exigen que entendamos que este es un momento revolucionario de responsabilidad, arrepentimiento y compromisos renovados con la misión de Dios. Estamos llamados a dar cuenta de nuestros fracasos en vivir las palabras que predicamos y rezamos. Reconocemos que las prácticas históricas, las políticas y las estructuras de la iglesia institucional han desempeñado un papel en la persistencia de la desigualdad sistémica y pedimos una reparación inmediata, urgente y duradera;

y asimismo

Se resuelve, Que todas las diócesis y congregaciones sean llamadas a ofrecer, como práctica normativa en cualquier reunión importante o pública, un reconocimiento a los ancestros y pueblos nativos e indígenas que han vivido y amado la tierra en la que ahora vivimos y trabajamos, desde la antigüedad hasta el día de hoy; así como, sobre la base de la historia y el contexto locales, a los afrodescendientes que trabajaron en la esclavitud y cuyo trabajo coaccionado y no remunerado

construyó nuestras iglesias y contribuyó a nuestros activos financieros, como se pide en las resoluciones de la Convención General 2006-A123 y 2009-A143; y asimismo

Se resuelve, Que todas las diócesis y congregaciones sean llamadas a fundamentar cada reunión de planificación o de negocios o convención con oraciones que inviten a un examen de conciencia en relación con el impacto específico de las decisiones de tales reuniones sobre los pobres, desposeídos, desfavorecidos o marginados, y a proporcionar y modelar formularios para dicho examen de conciencia; y asimismo

Se resuelve, Que todas las diócesis sean llamadas a ofrecer, al menos una vez al año, un evento o programa y liturgia a nivel diocesano para comprometer a nuestras congregaciones y miembros a escuchar y comprender la historia y el contexto actual de nuestras diversas comunidades locales, prestando atención a aquellos que han sido históricamente desposeídos o desfavorecidos; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General ordene la creación de un Grupo de Trabajo sobre la Imaginación de una Iglesia Basada en la Justicia Social como Ministerio Cristiano sea formado como un grupo diverso que incluya a 2 obispos, 2 sacerdotes, 2 diáconos y 10 laicos, con el fin de a) considerar cómo debe ser la iglesia si ponemos nuestra vocación de amar al prójimo y ser reparadores de la brecha en el centro de nuestro trabajo; b) acercarse a los grupos locales y diocesanos que realizan un trabajo de justicia social y reconciliación racial centrado en el cambio sistémico, para comprender con qué recursos y dones contamos ya en este trabajo y dónde están las lagunas; c) que se ponga en contacto con la Comisión Permanente de Liturgia y Música y con la Comisión Permanente de Gobierno, Estructura, Constitución y Cánones, con el Grupo Asesor de la Mesa Directiva sobre la Implementación de la Comunidad Amada (si se amplía en el próximo trienio), y con otros organismos provisionales pertinentes, para examinar estas cuestiones y la forma de abordar los obstáculos institucionales al cambio en la iglesia y d) se encargue de hacer recomendaciones a la 81ª Convención General para el cambio institucional que apoye la justicia social como ministerio cristiano en las áreas de gobierno y estructura, oración y liturgia, catequesis y formación permanente para el discipulado, especialmente con los laicos y en consonancia con una política equitativa e inclusiva; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de \$55,000 para llevar a cabo esta resolución.

EXPLICACIÓN

El informe del Libro Azul 2021 del Grupo de Trabajo sobre Teología en Defensa de la Justicia Social para la 80ª Convención General proporciona los antecedentes de esta resolución; favor de leer el informe en su totalidad. Como decimos en el informe, esta resolución no es una conclusión, sino solo un comienzo.

Se solicitan US\$55,000 para financiar esta resolución:

- Una reunión presencial (US\$27,200, estimada en US\$1,700 x 16 miembros) del Grupo de Trabajo sobre la Imaginación de una Iglesia Basada en la Justicia Social como Ministerio Cristiano;
- Fondos adicionales para que los miembros del grupo de trabajo, en equipos más pequeños, realicen visitas locales a congregaciones y diócesis que realicen un trabajo ejemplar en materia de formación, capacitación e implementación de la pastoral de justicia social; y para que sirvan de enlace con otros organismos interinos, tal y como se describe en el mandato (US\$27,800 en total: se estima en US\$1,390 por reunión (suponiendo que el grupo de trabajo se esfuerce por ser eficiente con los viajes locales) x 2 miembros por equipo, x 10 reuniones).

GRUPO DE TRABAJO SOBRE LA MUJER, LA VERDAD Y LA RECONCILIACIÓN

Miembros

Sra. Alexizendria Link, <i>Presidenta</i>	Western Massachusetts, I	2021
La Rvma. Susan Goff, <i>Vicepresidenta</i>	Virginia, III	2021
Sr. Neel Lane, <i>Secretario</i>	West Texas, VII	2021
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2021
La Rvda. Laurie Brock	Lexington, IV	2021
Dra. Damaris De Jesus	Puerto Rico, IX	2021
El Rvmo. Ian Douglas	Connecticut, I	2021
La Muy Rvda. Dra. Kelly Brown Douglas	New York, II	2021
La Rvma. Dra. DeDe Duncan-Probe	Central New York, II	2021
Sra. Robin Hammeal-Urban	Connecticut, I	2021
El Rvmo. Craig Loya	Minnesota, VI	2021
La Rvma. Dra. Shannon MacVean-Brown	Vermont, I	2021
Sr. Alan Murray	Oregon, VIII	2021
El Rvmo. Kurt Wiesner	Utah, VIII	2021
La Rvda. Diácona Carolyn Woodall	San Joaquin, VIII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Mandato

2018-D016 Buscar la Verdad, Reconciliación y Restauración

Se resuelve, Que la 79ª Convención General, como miembros del Cuerpo de Cristo, confiese nuestros pecados de discriminación basada en género, acoso y violencia contra las mujeres y niñas en cualquiera de sus expresiones según lo que concebimos como pecado, incluidos, entre otros, el acoso sexual o basado en género, el ataque sexual, el comportamiento física, espiritual o emocionalmente abusivo, y la opresión basada en género, en particular porque estos pecados han denigrado y devaluado a las mujeres y a sus ministerios; que reconozca que dentro de nuestra cultura patriarcal, los hombres son quienes principalmente abusan de su poder y autoridad, y una vasta mayoría de las víctimas son mujeres; que se ha creado una cultura de excusas, justificaciones, aprobaciones y deshonestidad en torno a la violencia y la discriminación basada en género; que no se

han prestado oídos a las experiencias de las mujeres con el fin de hacer justicia por medio de actos de contrición, reparación y reconciliación; que declare que nosotros, siendo la Iglesia, buscamos cambiar los sistemas de opresión, patriarcado, capacitismo, heteronormatividad, supremacía blanca y legado colonial, entre otros, y buscamos involucrarnos en la reparación de la dignidad de las mujeres y la reconciliación con los actos del pasado, comenzando por la confesión de la verdad ante Dios y ante el prójimo, que es que no hemos amado a Dios con todo nuestro corazón, mente y fuerza, y que no hemos amado, respetado y honrado la presencia, los dones, la igualdad y el ministerio de las mujeres, viendo en ellas la presencia de Cristo; y que declare que hemos adoptado el poder del patriarcado, y con ello, hemos explotado a las mujeres y sido ciegos ante la injusticia y el prejuicio; y declare que buscamos arrepentirnos y restaurarnos ante Cristo y ante el prójimo, para lo cual la Iglesia y todas las diócesis declararán un periodo de ayuno y arrepentimiento por este pecado; y asimismo,

Se resuelve, Que la 79ª Convención General autorice el establecimiento de un Grupo de Trabajo para Mujeres, Verdad y Reconciliación con el fin de ayudar a que la Iglesia se comprometa a decir la verdad, confesarse y reconciliarse por la discriminación basada en género, el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, cometidas por quienes tienen el poder dentro de la Iglesia, contabilizando lo que se ha llevado a cabo y lo que se ha dejado sin hacer en pensamiento, palabra y obra, intentando enmendar la vida y buscando asesoría, dirección y absolución al tiempo que nos reparamos en amor, gracia y confianza entre todos y por medio de Cristo; y asimismo,

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo sea nombrado de manera conjunta por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente, con 15 miembros: 6 laicos (al menos 4 de ellos identificados como mujeres), 6 presbíteros o diáconos (al menos 4 de ellos identificados como mujeres) y 3 obispos (al menos 2 de ellos identificados como mujeres). En términos generales, la composición de este grupo de trabajo incluirá miembros de la comunidad LGBTQ y personas de color, y reflejará diversidad regional. La composición general de este grupo de trabajo incluirá al menos a 5 miembros que hayan padecido discriminación basada en género, acoso y violencia hacia las mujeres y las niñas, y al menos 3 miembros que tengan experiencia personal y reciente (dentro de los pasados 5 años) en trabajar con quejas dentro de la Iglesia general o la comunidad secular en materia de discriminación basada en género, acoso y violencia hacia las mujeres y las niñas. Este Grupo de Trabajo informará sobre sus avances al Consejo Ejecutivo, presentará un calendario público, un resumen del trabajo en curso que sea de fácil acceso para los miembros de la Iglesia Episcopal, e informará a la 80ª Convención General sobre las siguientes actividades:

- Crear una encuesta sobre la discriminación basada en género, el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones según concebimos estos pecados, que incluyen, entre otros, el acoso sexual y por género, la agresión sexual, el comportamiento física, espiritual y emocionalmente abusivo, y la opresión basada en género. Esta encuesta se modelará con base en la encuesta empleada para reunir información y conformar el informe de 2017 “Sexual Misconduct in the United Methodist Church: US Update”; el grupo de trabajo creará dicha encuesta a más tardar

para diciembre de 2019 y colaborará con las organizaciones de la Iglesia en general, las diócesis y los líderes eclesiológicos, laicos y clérigos correspondientes para distribuirla ampliamente en la Iglesia Episcopal, con acceso para los laicos y los clérigos, a más tardar en la primavera de 2020, y dicha encuesta estará disponible principalmente en línea y con las adaptaciones que determine el grupo de trabajo para permitir que puedan responder aquellos miembros de la Iglesia general que quizá no tengan acceso fácil e inmediato a Internet;

- Llevar a cabo una revisión de las respuestas y los datos de la encuesta relacionados con la discriminación, el acoso y el comportamiento violento que han padecido aquellas que se identifican como mujeres en nuestra iglesia y presentar esta información de maneras accesibles, públicas e informativas como una realidad veraz del tratamiento que reciben las mujeres y el impacto que este tiene sobre mujeres y niñas tanto laicas como ordenadas, sus ministerios y el ministerio de la Iglesia; dicha información será entregada a los siguientes organismos y organizaciones de la Iglesia Episcopal Protestante en los Estados Unidos de América: La Cámara de Obispos, el Consejo Ejecutivo, la Asociación Nacional de Escuelas Episcopales, todos los Seminarios Episcopales (incluidos los programas de formación diocesana para la ordenación); los Campamentos y Centros de Conferencia Episcopales; los Directores de Programas Juveniles Diocesanos; todos los Canónigos de lo Ordinario, todos los Funcionarios de Transición; todos los Cancilleres diocesanos; y cualquier otra agencia, organización o comité que el Presidente de la Cámara de Diputados o el Obispo Presidente juzgue necesario;

- Coordinar y recibir los informes de parte de las personas y organizaciones mencionadas a más tardar seis meses después de haberse publicado el informe de los resultados de la encuesta por escrito junto con las siguientes respuestas al informe, con copia de las mismas respuestas al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados: Cómo su agencia o institución ha contribuido a una cultura eclesiológica de discriminación basada en género, acoso y violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, incluyendo, cuando sea apropiado, ejemplos detallados y específicos de esta cultura que ha aprobado dicho comportamiento, cómo lo ha ignorado o excusado, y cómo ha dañado a la agencia o institución; su plan de acción dentro de la agencia o institución para poder generar una cultura de veracidad, arrepentimiento, reconciliación y justicia en nuestra iglesia, incluyendo un calendario para dicho plan de acción; y cualquier otra pregunta que el grupo de trabajo, habiendo consultado al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados, considere útil y necesaria para que la Iglesia en general confiese la verdad del impacto que tiene el pecado de la discriminación basada en género, el acoso y la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, y que participe en el proceso de restauración y reconciliación;

- Crear un proceso de Verdad y Reconciliación para guiar a iglesias, diócesis, provincias y a la Iglesia en general a medida que desarrollan sus propias vías para la reconciliación y restauración, con énfasis en el discernimiento de las *cualidades* de los métodos que las iglesias, las diócesis, las provincias y la Iglesia en general pueden implementar para dar testimonio de la verdad y buscar justicia, restauración y reconciliación; reconociendo que tener un proceso igual para todos no será de ayuda debido a la diversidad de nuestra Iglesia, y que identificar las cualidades para un proceso invita a las

iglesias, las diócesis, las provincias y a la Iglesia en general a trazar sus caminos para hacer avanzar hacia la justicia, la restauración y la reconciliación con orientación;

- Llevar a cabo una auditoria y análisis detallados e integrales de las estructuras internas de toda la iglesia que ya existen o son necesarias para educar e informar a la Iglesia sobre las realidades y las consecuencias de la discriminación basada en género, así como el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones; desarrollar programas para reducir proactivamente la incidencia de discriminación basada en género, acoso y violencia en el interior de la iglesia; así como desarrollar recursos que aumenten la capacidad de la Iglesia para ofrecer a las víctimas atención pastoral informada sobre el trauma;

- Supervisar la auditoria que lleve a cabo un auditor externo sobre la cultura en el interior de las estructuras de toda la iglesia, con el fin de identificar expresiones sistémicas de poder y liderazgo que crean o continúan promoviendo la discriminación basada en género, el acoso y la violencia hacia las mujeres y las niñas en todas sus expresiones, particularmente el impacto que tiene este sistema sobre la forma en que se manifiesta en el acceso al liderazgo, la desigualdad de la paga, los desequilibrios de poder, la desigualdad en el liderazgo, la discriminación basada en género, el acoso y la violencia sexual, y la aprobación de la violencia por género de parte de quienes se encuentran en puestos de poder en toda la iglesia que menosprecia, excusa y subestima la discriminación, el abuso y el acoso, en contraposición al Evangelio de Cristo;

Se resuelve, Que la Convención General solicite que el Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas considere una partida presupuestaria de US\$320,000 para la implementación de esta resolución, la cual facilitará los fondos para las reuniones regulares, incluidas las reuniones presenciales bianuales a lo largo del trienio (US\$150,000); los costos relacionados con la creación y la distribución de la encuesta y los informes posteriores (US\$40,000); el contrato con la empresa externa para llevar a cabo una auditoría cultural (US\$65,000); las comunicaciones a través del sitio web y el personal de apoyo (US\$50,000); y los gastos relacionados con las presentaciones presenciales de los hallazgos ante grupos estratégicos, entre los que se encuentran el Consejo Ejecutivo, la Cámara de Obispos y otros grupos, según lo determinen el Grupo de Trabajo, el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados (US\$15,000).

Resumen del Trabajo

I. Reuniones y alcance del trabajo

El Grupo de Trabajo se reunió inicialmente en persona durante dos días en noviembre de 2018 en Linthicum Heights, Maryland, como parte de una reunión más amplia de comités, comisiones, agencias y grupos de trabajo de toda la iglesia. Durante la reunión presencial, el Grupo de Trabajo mantuvo una conversación detallada sobre su creación, incluidas las preocupaciones que llevaron a la Resolución 2018-Do16 de la 79ª Convención General. Tras el servicio de Liturgia de Escucha desarrollado por la Obispa DeDe Duncan-Probe y los miembros de la Cámara de Obispos, el cual se ofreció a los miembros de la iglesia, la realidad de la discriminación, el acoso y la violencia de género en nuestra cultura y en nuestra iglesia ya no pudo ser ignorada ni excusada como un comportamiento atípico. El servicio incluyó historias de mujeres y hombres que fueron víctimas de conductas sexuales inapropiadas perpetradas por alguien de la iglesia. Sin embargo, la mera revelación de la realidad de estos pecados de la iglesia basados en el género no es donde podemos descansar como cristianos. Hemos sido llamados a rendir cuentas de nuestros pecados sin temor y con honestidad, para luego hacer la labor de reconciliación. Este trabajo incluye asumir la responsabilidad de una larga historia de discriminación, acoso y violencia de género; reflexionar sobre cómo la discriminación, el acoso y la violencia de género se han arraigado tan profundamente en la cultura de la iglesia; y reparar el daño que se ha hecho. Un aspecto importante de la conversación sobre la reparación del daño llevó a nuestro grupo a considerar cómo sería un resultado justo para quienes han experimentado la desigualdad, el acoso y otras formas de opresión basadas en el género (particularmente quienes se identifican como mujeres).

Nos coordinamos con la Oficina de la Convención General para programar futuras reuniones. Estas reuniones se produjeron en 2019, en las siguientes fechas: 18 y 31 de enero, 10 de septiembre, 19 de noviembre y 19 de diciembre. Todas las reuniones de 2020 se celebraron en línea a través de Zoom en enero, marzo, abril, octubre y diciembre (18 de enero, 6 de marzo, 2 de abril, 22 y 23 de abril, 1 al 3 de octubre y 17 de diciembre). Los miembros del Grupo de Trabajo con conocimientos y experiencia particulares en áreas específicas estuvieron en contacto regularmente, especialmente durante la creación y distribución de la encuesta. También utilizamos con regularidad el tablero de mensajes y la Extranet de la Convención General para poner al día a los miembros sobre las acciones realizadas, las ideas adicionales obtenidas y otra información relevante en relación con el trabajo que se nos asignó.

Dadas las enormes tareas que la Convención General encomendó a este Grupo de Trabajo, y después de una honesta evaluación de lo que razonablemente podría lograrse bien en el trienio, el Grupo de Trabajo centró aún más nuestro trabajo al creando 3 subcomités: un subcomité para preparar, distribuir y revisar la encuesta; un subcomité para examinar, implementar y supervisar una auditoría sistémica de la violencia y la discriminación de género; y un subcomité para crear un proceso de verdad y reconciliación.

Nos dimos cuenta de que gran parte del trabajo de los subcomités para la auditoría y el proceso de verdad y reconciliación dependería de los resultados de la encuesta y de las respuestas de diversos líderes e instituciones de la Iglesia en relación con los resultados de la encuesta. Sin embargo, todos los subcomités avanzaron en sus áreas asignadas.

El subcomité para la auditoría trabajó en la definición de los términos justicia, verdad, reconciliación y abuso de poder para que, como iglesia, podamos empezar con un lenguaje común de términos clave para permitir una conversación común. Además, los términos definidos por este subcomité y el grupo de trabajo se incorporarán a los resultados de la encuesta cuando se compartan con la iglesia. El subcomité de la encuesta identificó y trabajó con un consultor antes y durante el proceso de la encuesta para desarrollar, distribuir y examinar los resultados de la misma. Más información sobre este proceso en la sección de encuestas de este informe. El subcomité para el proceso de la verdad y la reconciliación comenzó a explorar las diversas formas en que estos procesos se han utilizado a nivel institucional y los métodos, prácticas, enfoques y recursos que están disponibles a medida que avanzamos como iglesia. También hablamos de los diversos modelos de verdad y reconciliación que se han utilizado dentro de la Iglesia Episcopal, particularmente en las diversas diócesis, en relación con la discriminación, el acoso y la violencia de género.

El Grupo de Trabajo revisó y discutió en detalle el Informe sobre Conducta Sexual Inapropiada que se utiliza en la Iglesia Metodista Unida. Tras debatir varias opciones, el grupo de trabajo decidió realizar una encuesta similar, contratando al investigador profesional que elaboró y recopiló los resultados de la encuesta de la Iglesia Metodista Unida. Entre las áreas de preocupación que el Grupo de Trabajo destacó fueron: asegurar que los resultados de la encuesta fueran lo más anónimos posible; hacer preguntas que abordaran las muchas formas en que se inflige discriminación, violencia y acoso por razón de género contra las víctimas; y asegurarse de que la encuesta estuviera disponible para el mayor número posible de personas que quisieran compartir sus experiencias, incluidos quienes que ya no son miembros activos de la Iglesia Episcopal debido a su experiencia con la discriminación, el acoso y el abuso por razón de género.

El Grupo de Trabajo reconoció que los mandatos de la D-016 también pueden ser abordados adecuadamente por otros organismos provisionales durante este trienio. Los miembros acordaron que los mandatos que se adaptan más correctamente a los de otros organismos provisionales se remitirán a dichos organismos para evitar la duplicación de tareas y utilizar eficazmente el tiempo y la creatividad de dichos organismos. Nuestro grupo de trabajo acordó por unanimidad que el ámbito de trabajo se centraría en la creación, distribución y revisión de los resultados de la encuesta exhaustiva y en el desarrollo de directrices para que los resultados de la encuesta se distribuyan a los organismos eclesiales apropiados mientras establecemos un proceso para una revisión y auditoría sistemática, así como un proceso de verdad y reconciliación.

El Grupo de Trabajo debatió sus avances y preocupaciones con los presidentes de la Mesa en una reunión virtual efectuada en abril de 2020. Además, durante la reunión de dos días de abril, el Grupo de Trabajo se reunió con otros organismos interinos, incluido el Grupo de Trabajo para Estudiar el

Sexismo y Desarrollar Capacitación contra el Sexismo y el Grupo de Trabajo sobre Teología y Defensa de la Justicia Social, con el fin de compartir recursos y determinar cuál de ellos puede ser más adecuado para los mandatos de la Convención General en relación con 2018-D016. Los miembros del Grupo de Trabajo también se reunieron con el Reverendo Lester V. Mackenzie, quien compartió su experiencia, pensamientos y orientación en las prácticas de verdad y reconciliación tanto nacionales como locales. El Rvdo. Mackenzie aportó su visión de cuando vivió en Sudáfrica durante el apartheid y el posterior proceso sanador de la verdad y la reconciliación.

II. Encuesta

A. Creación de la encuesta

En la Resolución D016, la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal resolvió tomar medidas concretas para hacer frente a “los pecados de la discriminación, el acoso y la violencia de género contra mujeres y niñas en todas sus formas”. Parte de la resolución ordenaba un estudio de las experiencias del pasado, para que la iglesia y sus miembros tuvieran pruebas concretas del alcance y el impacto de la discriminación, el acoso y la violencia de género en quienes son víctimas, en quienes son victimarios y en la iglesia en su conjunto. Como se ha dicho anteriormente en este informe, el Grupo de Trabajo acordó por unanimidad que esta encuesta era el primer paso importante para el trabajo de la verdad. Admitimos que no podíamos saber cómo abordar este insidioso pecado en nuestra iglesia sin conocer su alcance en ella.

En consulta con el Grupo de Trabajo, la encuesta fue creada por la Rvda. Dra. Gail Murphy-Geiss, Ph.D., ministra ordenada en la Iglesia Metodista Unida y profesora de Sociología del Colorado College de Colorado Springs, Colorado. La Dra. Murphy-Geiss ayudó a la Iglesia Metodista Unida cuando esta quiso obtener información sobre la experiencia de su iglesia con la discriminación por razón de género mediante una encuesta cuantitativa. La Dra. Murphy-Geiss consultó a los miembros del Grupo de Trabajo sobre el alcance de la encuesta para la Iglesia Episcopal. La Dra. Murphy-Geiss creó la encuesta utilizando el software Qualtrics. La encuesta se creó tanto en inglés como en español, y se distribuyó electrónicamente en el invierno de 2020 a través del Departamento de Comunicaciones de la Iglesia Episcopal y de los Directores de Comunicaciones de diversas diócesis. La encuesta se ofreció en formato electrónico y en formato impreso para quienes no tuvieran acceso a Internet. El plazo inicial para que la encuesta permaneciera abierta se amplió para responder al impacto del Coronavirus. La encuesta permaneció abierta durante la primavera y el verano de 2020.

Cabe destacar que el Grupo de Trabajo expresó su preocupación por el hecho de que pedir a las personas que recuerden y compartan, aunque sea de forma anónima, uno o varios sucesos de acoso, discriminación y violencia podría resultar traumático para quienes completen la encuesta. El Grupo de Trabajo planeó ofrecer capellanes episcopales laicos y ordenados, contratados específicamente para este fin, como un recurso. Tras largas conversaciones con los dirigentes de la Iglesia Episcopal y

la Oficina de la Convención General, se decidió durante la reunión de abril de 2020 del Grupo de Trabajo que este plan no era viable si la encuesta debía distribuirse a mediados de 2020.

Otro factor a la hora de desarrollar la encuesta fue el deber muy real de denunciar, por parte del clero, de acuerdo con el Título IV (el canon de disciplina del clero) de la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal. El mandato de 2018-Do16 implica, por necesidad, escuchar las historias de las víctimas de discriminación de género, abuso, acoso y conducta inapropiada, todo lo cual requeriría una denuncia obligatoria según el Título IV. Tras repetidas consultas con los Cancilleres del Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, pudimos desarrollar preguntas para la encuesta y un proceso de resumen de las respuestas a la encuesta que alivió la mayoría de las preocupaciones de los Cancilleres.

B. Resultados de la encuesta

Los resultados y datos de nuestra encuesta titulada *Conducta sexual y de género inapropiada en la Iglesia Episcopal* se detallan en un informe de 29 páginas con tablas al final de este informe. Las categorías de datos incluyeron tablas para 1) Datos demográficos, 2) Conocimiento y concientización, 3) Experiencias de conducta inapropiada, 4) Respuestas a la conducta inapropiada, 5) Impacto de las respuestas a la conducta inapropiada, 6) Impacto de la conducta inapropiada en la vida, y 7) Ser testigo de la conducta inapropiada de otros. La última pregunta de la encuesta permitió a los encuestados añadir cualquier otra cosa importante para ellos, incluidas las historias personales.

Tras una revisión inicial del informe, los miembros del grupo de trabajo se reunieron con el consultor para analizar en profundidad y aclarar los resultados de los datos. Esta reunión se grabó y se puso a disposición de los miembros del Grupo de Trabajo que no pudieron asistir a la reunión, ya que el debate se consideró vital para nuestra próxima fase de trabajo.

III. Procesamiento de la información inicial de la encuesta

A. Consulta sobre los resultados de la encuesta

La pandemia ha creado complejidades para obtener y comunicar información, una realidad que no ha sido inesperada para nuestro Grupo de Trabajo. Sin embargo, uno de los mandatos de 2018-Do16 es compartir la información recopilada en esta encuesta con los líderes y organismos de la iglesia. Para ello, el grupo de trabajo ha tomado medidas para presentar el informe de la encuesta en abril de 2021 ante el comité de la Misión dentro de la Iglesia del Consejo Ejecutivo para que este reflexione y responda.

Aunque la Convención General se reprogramó para 2022 debido a los efectos de la pandemia del Coronavirus, el Grupo de Trabajo planea trabajar con diligencia para presentar los resultados de la encuesta a otros organismos interinos para su conocimiento y trabajo, incluido el Grupo de Trabajo

para el Estudio del Sexismo y el Desarrollo de la Formación contra el Sexismo, y el Grupo de Trabajo sobre Teología y Defensa de la Justicia Social.

Nos gustaría que los resultados de la encuesta se compartieran con todas las diócesis, escuelas, campamentos y centros de conferencias, así como otras agencias y organizaciones afiliadas a la Iglesia Episcopal, incluida la Cámara de Obispos. Dado que el informe final se completó en diciembre de 2020, la planificación para presentar los resultados de la encuesta sigue desarrollándose mientras consultamos con varios líderes de la iglesia.

B. Áreas de atención inmediata

Si bien la recopilación de información objetiva sobre el acoso, el abuso y la violencia de género es un paso inicial importante a la hora de afrontar la historia y el legado de este pecado en la Iglesia, esta información debe conducir a una reflexión seria sobre por qué se ha permitido e incluso fomentado este comportamiento, su daño duradero al cuerpo de la Iglesia y a sus miembros, y los pasos que el liderazgo de la Iglesia y sus organismos pueden dar para reparar y restaurar el daño causado por el acoso, el abuso y la violencia de género y asegurar un nuevo camino hacia la reconciliación.

Sobre la base de los resultados de la encuesta, el Grupo de Trabajo identificó tres áreas principales que están listas para el trabajo de reparación, restauración y reconciliación. Se trata de: 1) desarrollar un proceso útil y seguro para denunciar e investigar los abusos, 2) desarrollar más formación en toda la iglesia que incluya al clero y a los laicos, y 3) actualizar los materiales para reflejar una nueva conciencia de la violencia de género, incluido el trabajo para desarrollar una comprensión común de lo que constituye el acoso, la discriminación, la conducta inapropiada y la violencia de género, así como para poner fin a la tolerancia silenciosa de dichos comportamientos dentro de la iglesia, en particular entre la demografía masculina cisgénero.

1. Desarrollar un proceso útil, provechoso y seguro para denunciar e investigar los abusos

Los procedimientos actuales para denunciar e investigar el acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género se limitan a la conducta inapropiada del clero, según la guía del Título IV de la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal. También pueden existir vías penales y civiles a nivel estatal y federal. Sin embargo, desde hace tiempo existe la preocupación de que los procedimientos existentes no permiten ninguna revisión o investigación de las faltas de género perpetradas por los laicos, así como una larga historia de faltas del clero que son excusadas o ignoradas, mientras que la víctima es a menudo el foco de las represalias. Los clérigos y los empleados expresaron especialmente su temor a que cualquier denuncia se utilice en su contra, lo que podría dar lugar a represalias por parte del autor, a la destitución del proceso de ordenación, a la eliminación de un puesto en la iglesia o a ser calificados como “clérigos problemáticos” por los obispos y otras autoridades. La encuesta sugiere que nuestros procedimientos actuales carecen de protección, tanto a corto como a largo plazo, para las víctimas, y siguen asociados a prácticas del pasado en las que se ignoran, se excusan o, en algunos casos, se alientan las conductas inapropiadas por razón de género, mientras que se desacredita a las víctimas. Es necesario examinar seriamente el

proceso actual de conducta inapropiada del clero y los laicos para denunciar el acoso, la conducta inapropiada y la violencia de género.

Si bien los procedimientos para denunciar e investigar las conductas indebidas son necesarios, igual de importante es la concientización que evite que se produzca una situación de acoso, conducta indebida o abuso por razón de género en primer lugar. Esta concientización proviene, en parte, de la formación tanto del clero como de los laicos sobre lo que constituye el acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género, y del conocimiento de las políticas y los procedimientos de la Iglesia en este ámbito. En particular, los datos revelaron que la mayoría de los agresores son hombres cisgénero laicos. Por lo tanto, la ausencia de orientación y concientización para los laicos es importante, y los laicos cisgénero deberían ser objeto de especial atención.

Al mismo tiempo, deben desarrollarse estructuras de apoyo para las víctimas y supervivientes más comunes de este acoso, conducta inapropiada y abuso: las mujeres del clero y el clero transgénero o no binario. Las personas que han sido víctimas deben conocer las vías de restitución y justicia que tienen a su disposición.

2. Desarrollar más formación en toda la iglesia, que incluya al clero y a los laicos

Aunque la capacitación anterior ha recibido críticas positivas en general, la conciencia de lo que constituye el acoso, la conducta inapropiada y la violencia de género está cambiando. Los comentarios que hace 25 años las nuevas presbíteras jóvenes consideraban “simpáticos” en relación con su aspecto o su cuerpo, se reconocen ahora como lo que son: una conducta inapropiada basada en el género. La capacitación debe prestar especial atención a las microagresiones por razón de género, que a menudo son sutiles pero siguen siendo perjudiciales. Una de las realidades es que los hombres y las mujeres, sobre todo de ciertos grupos demográficos, no tienen un lenguaje común de lo que entendemos por acoso, conducta inapropiada y violencia de género. Una capacitación generalizada ayudaría a tener un lenguaje común y una comprensión de toda la iglesia de los comportamientos que constituyen acoso y violencia.

La atención debe centrarse no solo en la discriminación de las mujeres cisgénero, sino también en la de las personas transgénero y no binarias, que tienen muchas probabilidades de sufrir abusos en la iglesia mientras se ignora, se excusa o se fomenta dicha conducta inapropiada.

Uno de los retos de cualquier capacitación es garantizar que los programas de formación y capacitación cuenten con una amplia participación. La asistencia obligatoria es ciertamente más fácil para el clero y los empleados laicos. En nuestra encuesta se observó que la mayoría de los agresores son laicos, colegas de trabajo y compañeros de estudios, lo que hace más difícil la participación requerida. Una contrapartida es que la capacitación incluye una sección sobre las tácticas utilizadas para responder cuando una persona es testigo de un incidente. Esto puede ayudar a empezar a crear una cultura en la que el acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género no solo son inaceptables en las políticas, sino que también son inaceptables por parte de los colegas y compañeros de la propia congregación.

Otro enfoque no es solo limitar la capacitación a los diferenciales típicos de poder de que los obispos, rectores, supervisores y profesores son los típicos infractores (aunque un enfoque en estos diferenciales de poder es ciertamente necesario), sino también explorar las dinámicas más comunes en torno al acoso de los proveedores de servicios y los compañeros.

3. Actualizar los materiales para reflejar una nueva conciencia sobre la violencia de género

Las realidades demográficas de la Iglesia Episcopal presentan desafíos para cualquier cambio sustancial en la cultura respecto al acoso, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género. Lo más notable de estos datos demográficos es la edad y el género. El miembro promedio de la Iglesia Episcopal es mayor que el ciudadano promedio de Estados Unidos. A medida que los cambios sociales sacan a la luz las normas y comportamientos del pasado, y los grupos a los que antes se les advertía que debían permanecer en silencio hablan, aquellos que se beneficiaron y disfrutaron de la libertad de menospreciar y abusar de las mujeres, de utilizar los rasgos femeninos como insultos, que han disfrutado de los beneficios económicos de la disparidad salarial y de las muchas otras formas en que los pecados basados en el género han sido legitimados por nuestra cultura, podrían resistirse a los cambios y a la nueva conciencia. Ciertos grupos podrían querer descartar cualquier intento de restaurar y reparar el daño, y podrían sabotear nuestro trabajo colectivo por crear una cultura en la iglesia que respete y valore todos los géneros, garantice su seguridad y proteja su dignidad.

C. Crear un proceso de verdad y reconciliación

Junto con las tareas que se han enumerado en la sección anterior, el Grupo de Trabajo se toma en serio el proceso de decir la verdad como algo necesario para la reconciliación en nuestra iglesia. Continuamos este trabajo examinando más a fondo los resultados de la encuesta para comprender mejor la escala y el impacto de la injusticia pasada dentro de la iglesia antes de iniciar el proceso. La base del proceso de verdad y reconciliación son las historias personales. Las historias personales obtenidas a través de la encuesta, que son confidenciales, pueden demostrar que son un recurso valioso. También estamos explorando una vía para que se cuenten otras historias personales, así como un camino para que quienes han sido perpetradores y facilitadores escuchen el impacto de sus acciones o falta de acción, y ofrezcan su arrepentimiento. Este proceso de verdad y reconciliación no ha hecho más que empezar en lo que respecta a la violencia de género.

IV. Acciones ante otros organismos

Los miembros del Grupo de Trabajo estuvieron de acuerdo en que el amplio mandato de la Resolución 2018-Do16 supera la capacidad y el presupuesto de un solo Grupo de Trabajo para cumplir con el tiempo necesario para informar a la 80ª Convención General. Hemos consultado con otros organismos provisionales y comisiones permanentes para determinar cuáles pueden estar mejor equipados para abordar determinadas secciones de la Resolución. Un área de particular preocupación fue el mandato de “supervisar una auditoría hecha por un auditor externo de la cultura

dentro de las estructuras de toda la iglesia” para los fines descritos en el sexto punto de la tercera solución de la Resolución 2018-Do16.

La esperanza de esta auditoría es descubrir los retos de adaptación a los que se enfrenta la iglesia en relación con el acoso, la discriminación, la conducta inapropiada y el abuso por razón de género. Una realidad es que el abuso de género y la conducta inapropiada han funcionado para los hombres en la iglesia durante siglos, y la simple creación de módulos de capacitación y un procedimiento más sensible para abordar la conducta inapropiada no puede desenterrar las creencias, actitudes y temores arraigados desde hace tiempo que conducen a la discriminación y al abuso de género. Estas auditorías requieren la cooperación y la colaboración de quienes ocupan puestos de liderazgo, así como la confianza de todos los involucrados para responder a la información y a los conocimientos descubiertos por la auditoría. Después de un discernimiento y deliberación reflexivos, el Grupo de Trabajo recomienda que es mejor que la parte de la auditoría de la resolución 2018-Do16 sea manejada por el Consejo Ejecutivo u otros organismos dentro de la Iglesia.

V. Permitir la continuidad del trabajo

La amplitud y el alcance de los trabajos encomendados en la Resolución 2018-Do16 son sustanciales. Junto con el importante trastorno causado por la pandemia del coronavirus, el Grupo de Trabajo reconoce que los mandatos de la resolución 2018-Do16 son más de lo que puede lograrse en el actual trienio. Cumplir con todos los mandatos requerirá varios trienios, si no es que décadas, de trabajo y esfuerzo para lograr avances significativos en la creación de nuevos enfoques y sistemas que valoren la igualdad de género dentro de la iglesia. La paridad de género en las oportunidades de liderazgo, la igualdad de salarios y la atención a las estructuras y culturas que valoran a las mujeres son objetivos importantes que llevarán tiempo.

Sin embargo, hemos iniciado el camino y nuestra fe en Jesucristo nos llama a realizar este trabajo, y a luchar por la justicia y la dignidad entre todos los géneros en la Iglesia Episcopal, así como a ser testigos de la igualdad en nuestra sociedad en general.

Nuestro Grupo de Trabajo solicita que se nos permita continuar nuestro trabajo como Grupo de Trabajo de la Convención General durante los próximos 2 trienios, reconociendo los continuos desafíos que la actual pandemia ha creado para el mundo entero. Pedimos que se asigne un presupuesto de US\$157,000 a nuestro trabajo para el próximo trienio. Esto permitirá realizar tres reuniones en persona durante el próximo trienio, pagar los honorarios de consultoría mientras desarrollamos los módulos de formación y solventar los costos asociados con el inicio del trabajo por la verdad y la reconciliación.

También señalamos que nosotros, como grupo de trabajo y como iglesia en general, necesitamos tiempo para seguir analizando y evaluando los resultados de la encuesta. Si se concede un trienio más para que el Grupo de Trabajo realice su labor, tenemos previsto compartir los resultados con los siguientes miembros y organizaciones de la Iglesia Episcopal: la Cámara de Obispos, el Consejo

Ejecutivo, la Asociación Nacional de Escuelas Episcopales, todos los Seminarios Episcopales (incluidos los programas de formación diocesana para la ordenación), los Campos y los Centros de Conferencia Episcopales, todos los Canónigos de lo Ordinario, todos los Funcionarios de Transición, y cualquier otro organismo, organización o comité que el Presidente de la Cámara de Diputados o el Obispo Presidente juzgues necesario. Posteriormente continuaríamos con nuestra labor, tal y como se declara en la resolución 2018-D016, de recibir respuestas de estas organizaciones y miembros, reflexionando sobre la información de la encuesta. Estas reflexiones incluyen, entre otras:

- Cómo los organismos o instituciones eclesíásticas específicas han contribuido a una cultura eclesíástica de discriminación, acoso y violencia de género contra las mujeres y las niñas en todas sus formas, detallando, cuando proceda, ejemplos específicos de esta cultura que ha aprobado dicha conducta, que la ignorado o excusado, y cómo esta cultura ha dañado al organismo o institución.
- El plan de acción del organismo o institución que puede dar lugar a una cultura de la verdad, al arrepentimiento, la reconciliación y la justicia en nuestra iglesia; incluido un calendario de dicho plan de acción.
- Cualquier otro asunto que el Grupo de Trabajo, en consulta con el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados, considere útil y necesario para que la Iglesia en general confiese la verdad del impacto del pecado de la discriminación, el acoso y la violencia de género contra las mujeres y las niñas en todas sus formas, y para que emprenda el proceso de restauración y reconciliación.

Una vez recibida esta información, el Grupo de Trabajo puede empezar a formar las directrices del proceso de verdad y reconciliación. El Grupo de Trabajo buscaría, como se dijo en la resolución 2018-D016, no crear un proceso igual para todos, sino un proceso que invite y guíe a las iglesias, diócesis, provincias y a la iglesia en general a trazar sus caminos hacia la justicia, la restauración y la reconciliación.

El grupo de trabajo presentará una resolución en la próxima Convención General en la que informará sobre los mandatos cumplidos hasta el momento y pedirá a la Convención General que apruebe la continuación de su trabajo para los próximos dos trienios.

Informe sobre la conducta sexual y de género inapropiada en la Iglesia Episcopal para el Grupo de Trabajo para las Mujeres, la Verdad y la Reconciliación

Diciembre de 2020

Preparado por:

La Rvda. Gail Murphy-Geiss, doctora

Profesora de Sociología

Colorado College

Colorado Springs, CO

INTRODUCCIÓN

En 2018, la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal aprobó una resolución para dar pasos concretos hacia el abordaje de “los pecados de la discriminación de género, el acoso y la violencia contra las mujeres y las niñas en todas sus formas”. Parte de esa resolución ordenaba un estudio de las experiencias del pasado, así como una auditoría de las estructuras institucionales actualmente en vigor y la identificación de las necesarias para abordar el problema en el futuro. Este documento es un informe de los resultados de la encuesta, con análisis y recomendaciones basados en los datos. Dado que la conducta inapropiada sexual y de género no solo la sufren las mujeres y las niñas, sino también los hombres, las personas transgénero y las personas no binarias, esta encuesta incluyó preguntas para personas de todos los géneros de la Iglesia Episcopal. La encuesta se centró en el conocimiento del problema, las opiniones sobre los programas de formación de la Iglesia y los procesos de denuncia y, quizás lo más importante, en la comunicación de experiencias personales de conducta inapropiada, así como en los intentos de apoyar a otras personas que son víctimas o sobrevivientes. Este estudio pretende informar el proceso más largo de búsqueda de justicia, reconciliación y restauración en todos los niveles de la Iglesia: iglesias locales, diócesis, provincias y la denominación en su totalidad.

MÉTODOS

La encuesta (véase el Apéndice A) fue creada por la reverenda Gail Murphy-Geiss, doctora, clériga de la Iglesia Metodista Unida y profesora de sociología del Colorado College, en consulta con un subcomité del Grupo de Trabajo para las Mujeres, la Verdad y la Reconciliación. Siguiendo el modelo de una encuesta similar realizada en la Iglesia Metodista Unida, el cual se centraba en la conducta sexual inapropiada, esta encuesta se amplió para incluir también preguntas relacionadas con la conducta de género inapropiada, y el lenguaje se adaptó más a las estructuras y la cultura de la Iglesia Episcopal. La encuesta se creó utilizando el software Qualtrics, tanto en inglés como en español, y se distribuyó electrónicamente en el invierno de 2020 a través de los directores de comunicación de todas las diócesis. Se dejó abierta durante la primavera y hasta principios del verano de 2020.

Como la encuesta no se distribuyó a una muestra aleatoria de episcopales, es estadísticamente imposible generalizar estos datos para toda la Iglesia. Por ejemplo, poco más de 40% de los encuestados indicaron que habían experimentado algún tipo de conducta sexual o de género inapropiada en un entorno de la Iglesia Episcopal, pero como es más probable que las víctimas o sobrevivientes completen una encuesta sobre este tema, ese porcentaje es seguramente más alto de lo que sería si todos los episcopales hubieran participado. Aun así, las cifras pueden ser útiles para delinear los tipos de experiencias que ha tenido la gente, así como algunas medidas de conocimiento y opinión, especialmente si se comparan entre grupos demográficos. De nuevo, un ejemplo: se esperaba que los clérigos conocieran mejor los procedimientos de denuncia que los laicos, lo que se confirma aquí. En resumen, los lectores deben utilizar estas cifras con cautela, sabiendo que es posible que no representen a todos los integrantes de la denominación, pero como la muestra es muy grande, estos encuestados seguramente representan a **muchos** de la Iglesia.

DEMOGRAFÍA

Hubo 2415 respuestas utilizables, definidas como aquellas que llenaron más que unos pocos elementos demográficos, de manera que fue posible analizar sus experiencias y opiniones. Las tablas 1a a 1c enumeran los datos demográficos pertinentes examinados, junto con el número (N) y el porcentaje de encuestados en cada categoría. La tabla 1a describe específicamente el desglose demográfico de los encuestados por edad, identidad de género, orientación sexual y raza o etnia.

Tabla 1a: edad, sexo, orientación sexual y raza o etnia de todos los encuestados

Variables	N	%
Edad por década		
Adolescentes y veinteañeros	77	3.3
30s	205	8.7
40s	253	10.7
50s	452	19.1
60s	731	30.9
70s	538	22.8
A partir de 80 años	106	4.5
TOTAL:	2362	100.0
Identidad de género		
Mujer cisgénero	1608	67.3
Hombre cisgénero	740	31.0
No binario	26	1.1
Hombre transgénero	8	0.3
Mujer transgénero	7	0.3
TOTAL:	2389	100.0
Orientación sexual		

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

VARIABLES	N	%
Heterosexual	1822	76.4
Gay	209	8.8
Bisexual	135	5.7
Lesbiana	105	4.4
Asexual	76	3.2
Todos los demás	38	1.6
TOTAL:	2385	100.0
Raza o etnia		
Blanco	2235	93.3
Negro	46	1.9
Hispano o latinx	42	1.8
Nativo de Asia y Oceanía	35	1.5
Nativoamericanos	30	1.3
Otros	7	0.3
TOTAL:	2395	100.0

Es de observar que la gran mayoría (58.2%) de los participantes tenía 60 años o más, y de hecho, casi la mitad de ese grupo tenía 70 años o más. Mientras que el estadounidense promedio tiene 37 años, el episcopaliano promedio tiene 57, por lo que es probable que esta muestra sea bastante representativa de los miembros por edad (Smith, 2019). Del mismo modo, los encuestados son mayoritariamente blancos (93.3%), lo que también se acerca a la cifra de la denominación del 87% (Smith, 2019). Es probable que la cifra del 1.3% de nativos americanos sea elevada, ya que, según sus respuestas a otras preguntas, algunos encuestados interpretan claramente la pregunta en términos de su nacimiento o ciudadanía como americanos, en lugar de su raza.

Las encuestas sobre conducta sexual inapropiada siempre atraen a más mujeres cisgénero que hombres cisgénero, y a un buen número de personas no binarias y transgénero, a menudo porque es más probable que hayan tenido experiencias como víctimas o sobrevivientes. Lo mismo ocurre con la orientación sexual: las personas lesbianas, gays y bisexuales (LGB) sufren violencia sexual en tasas iguales o superiores a las heterosexuales, mientras que las tasas de violencia denunciadas por las personas transgénero son aún más altas, hasta el 47% en algunos estudios (Human Rights Campaign, 2015). Así que, aunque estas cifras no indiquen la prevalencia de la conducta inapropiada en la denominación, sí señalan a las personas que más se preocupan por el tema, y muchas que probablemente sean el centro de los esfuerzos de reconciliación.

La tabla 1b muestra un segundo conjunto de datos demográficos: ingresos, nivel de educación y función en la Iglesia. Entre estos encuestados hay más personas de ingresos medios (46.1%) que la denominación en general (34.0%) (Masci, 2014), y alrededor de un 19% menos de cada una de las otras categorías, tanto de los grupos más jóvenes como de los de mayor edad. Los niveles de educación se

relacionan en gran medida con el estado de clero y laicos, ya que la gran mayoría de los clérigos han completado estudios de postgrado, mientras que la educación de postgrado es mucho más rara para los laicos. La función desempeñada en la iglesia se reportó en la encuesta en muchas subcategorías más detalladas, en particular para el clero (obispos, rectores, presbíteros, diáconos, etc.), pero muchos grupos pequeños no son viables para el análisis estadístico, por lo que los subgrupos se combinaron según lo apropiado para cada área examinada. Además, dado que los encuestados informaron de incidentes en la Iglesia principalmente, pero también en escuelas (incluido el seminario) y en lugares de trabajo (incluidas las oficinas relacionadas con la Iglesia), estos dos últimos grupos podrían incluir también algunos incidentes fuera de la Iglesia Episcopal por completo.

Tabla 1b: ingresos, nivel educativo y función eclesiástica de todos los encuestados

Variables	N	%
Grupo de ingresos		
\$0-\$25,000	188	8.0
\$25,001-\$50,000	406	17.3
\$50,001-\$75,000	537	22.9
\$75,001-\$100,000	545	23.2
\$100,001-\$150,000	427	18.2
A partir de \$150,001	245	10.4
TOTAL:	2348	100.0
Nivel de educación		
Algo de preparatoria, preparatoria, GED	75	3.2
Título de asociado o certificado de vocacional	170	7.1
Licenciatura	507	21.1
Postgrado	1646	68.6
TOTAL:	2398	100.0
Papel de la Iglesia		
Clérigo	924	39.3
En preparación para la Ordenación	47	2.0
Empleados	306	13.0
Laicos	1075	45.7
TOTAL:	2352	100.0

Una última tabla demográfica (Tabla 1c) muestra las provincias de las que proceden los encuestados y el tamaño de las iglesias a las que sirven o asisten. Los índices de respuesta variaron en toda la Iglesia, probablemente en función de la eficacia de los esfuerzos de difusión de los responsables de Comunicación de cada diócesis. La inmensa mayoría de los encuestados eran de Estados Unidos (solo 9 procedían de fuera del país), y entre ellos hubo participantes de todos los estados, excepto de

Nuevo México. Por lo tanto, estos datos deben considerarse como una evaluación de la Iglesia estadounidense únicamente, ya que las experiencias de los episcopales fuera de Estados Unidos probablemente sean muy diferentes. En cuanto al tamaño de la iglesia, el 5% señaló que no asiste a ninguna iglesia episcopal. Esto puede deberse a que responden como empleados que trabajan para la Iglesia pero que no asisten a ella, o a que dejaron la Iglesia y encontraron la encuesta en Internet.

Tabla 1c: provincia (se indican los estados, regiones y naciones de los participantes) y tamaño de la iglesia de todos los encuestados

Variables	N	%
Provincia		
I (CT, ME, MA, NH, RI, VT)	335	14.1
II (Europa, NJ, NY, VI's)	204	8.6
III (DE, MD, PA, VA, DC, WV)	294	12.4
IV (AL, GA, FL, KY, E. LA, MS, NC, SC, TN)	361	15.2
V (IL, IN, MI, E. MO, OH WI)	287	12.1
VI (CO, IA, MN, MT, NE, ND, SD, WY)	101	4.3
VII (AR, KS, W. LA, W. MO, TX, OK)	166	7.0
VIII (AK, AZ, CA, HI, ID, NV, OR, UT, WA)	592	25.0
IX (República Dominicana, PR)	5	0.2
No sabe o no respondió	29	1.2
TOTAL	2374	100.0
Tamaño de la iglesia		
1-49	466	19.8
50-149	1076	45.8
150-349	530	22.6
350	158	6.7
No asiste	118	5.0
TOTAL:	2348	100.0

CONOCIMIENTOS Y CONCIENTIZACIÓN

La primera serie de preguntas sustantivas se refería al conocimiento de las políticas y de los procesos de notificación de incidentes, así como a cualquier capacitación a la que habían asistido los encuestados. Dado que la concientización, conocimiento y capacitación a menudo difieren entre el clero y los profesionales (para los que son obligatorios) y los laicos, la Tabla 2 muestra las respuestas en función de la función desempeñada en la Iglesia por porcentaje (número). Como era de esperar, para cada medida, el nivel de conocimiento es significativamente mayor para el clero, los candidatos a la ordenación y los empleados (combinados para el análisis x2) que para los laicos ($p < 0.0001$). Poco menos de la mitad de los laicos ha asistido a capacitación, y son menos los que conocen las

políticas de la Iglesia o dónde denunciar un incidente. En el caso del clero, que es el que tiene la mayor concientización, conocimiento y capacitación, todavía hay muchos que no están adecuadamente informados; por ejemplo, un 20% dice que no sabría dónde denunciar un incidente.

Los que indicaron que sabían dónde denunciar fueron invitados a identificar ese recurso en un cuadro de captura de texto. Alrededor de dos tercios (63.5%) nombraron al obispo o al gestor. Otro 6.8% nombró al canónigo de lo ordinario, que a menudo se identificaba como el gestor. Una pequeña cantidad (14.2%) dijo que se lo diría a un presbítero y una cantidad aún menor se refirió al coadjutor, a la junta parroquial (1.4%) o a la policía (1.8%). Evidentemente, la naturaleza del incidente y las personas implicadas llevarán a las personas por diferentes caminos de denuncia. Una notable minoría (9.0%) reconoció esa complejidad, dijo que “dependería” y nombró a las personas a las que acudiría en situaciones concretas.

También se preguntó a los encuestados si conocían algún “organismo” de la Iglesia que prestara apoyo a las víctimas. Solo el 9.2% (205) dijo que sí. A continuación se pidió a los encuestados que nombraran ese organismo, y 125 personas lo hicieron. Más de la mitad (52%; n = 65) de los encuestados nombraron algo relacionado con su diócesis. La siguiente respuesta más común fue un proveedor de servicios de orientación (14.4%; n = 18), seguido de un organismo local (12.0%; n = 15), más comúnmente un refugio para víctimas de la violencia intrafamiliar.

Para los que asistieron a un evento educativo o de capacitación (n = 1476), la gran mayoría lo consideró algo (44.8%) o muy (43.7%) útil. Entre los que identificaron la capacitación de forma más específica, la más citada fue Safeguarding God’s Children/People (Salvaguardar a los Niños y Personas de Dios) (37.2%; n = 515), seguida de Safe Church (Iglesia Segura) (24.3%; n = 335). Un número menor identificó varias capacitaciones sin citar sus nombres, simplemente como “en línea” o “en persona” o “en la diócesis”.

Tabla 2: porcentaje (n) de encuestados que conocen las políticas, saben dónde denunciar y han participado en la educación o formación por su función en la iglesia

Variables			
Conocimiento de las políticas	Las conoce bien	Sabe que existen	No/No está seguro
Clero (910)	77.0 (701)	21.5 (196)	1.4 (13)
Candidatos a la ordenación (44)	50.0 (22)	45.5 (20)	4.5 (2)
Empleados (303)	59.7 (181)	35.0 (106)	5.3 (16)
Laicos (1053)	34.4 (361)	54.6 (575)	11.1 (117)
Sabe dónde denunciar	Sí	No/No está seguro	
Clero (909)	79.9 (726)	20.1 (183)	
Candidatos (44)	59.1 (26)	40.9 (18)	
Empleados (303)	59.4 (180)	40.6 (123)	
Laicos (1053)	43.8 (461)	56.2 (592)	
Asistió a capacitación	Sí	No	

Variables

Clero (885)	84.6 (749)	15.4 (136)
Candidatos (42)	71.4 (30)	28.6 (12)
Empleados (296)	70.6 (209)	29.4 (87)
Laicos (1016)	48.0 (488)	52.0 (528)

También se les hizo una pregunta abierta sobre qué habría mejorado la capacitación a la que asistieron. El grupo más numeroso (15.8%; n = 78) dijo que la información estaba anticuada, mientras que otro 10.3% (51) dijo que era repetitiva de programas o capacitaciones anteriores ya realizados, a menudo en el trabajo o en la escuela. Bastantes encuestados (17.2%; n = 85) mencionaron varios temas que deberían incluirse o tratarse más a fondo, siendo los más comunes: 1. los límites, 2. la dinámica del poder, 3. las definiciones y las normas, y 4. los procesos de denuncia y su aplicación. Unos pocos (9.3%; n = 46) esperaban ver más estudios de casos y obtener folletos, mientras que otros (8.1%; n = 40) querían tener más interacción y actividades de grupo. Una notable minoría (6.7%; n = 33) señaló la mala calidad del facilitador.

EXPERIENCIAS DE CONDUCTA INAPROPIADA

La Tabla 3 muestra los porcentajes (números) de los encuestados que declararon haber experimentado alguna conducta inapropiada, así como los que experimentaron conducta inapropiada en un entorno de la Iglesia Episcopal, desglosados en múltiples subcategorías. Las categorías de variables se enumeran por número de encuestados, de mayor a menor. Las puntuaciones de la V de Cramer para la fuerza de la asociación se señalan cuando son estadísticamente significativas. Obsérvese que, en algunos casos, hubo que combinar categorías de variables para el análisis. Cuando no hay asociación, aparece “no significativo” (n.s.).

Tabla 3: porcentaje (n) de encuestados que experimentaron conducta inapropiada en un entorno de la Iglesia Episcopal, por grupos demográficos

Variables	En general	En el entorno de la iglesia
Identidad de género		
Mujer cisgénero (1608)	90.2 (1451)	45.7 (735)
Hombre cisgénero (740)	85.4 (632)	31.9 (236)
No binario (26)	84.6 (22)	61.5 (16)
Hombre transgénero (11)	87.5 (7)	50.0 (4)
Mujer transgénero (7)	71.4 (5)	71.4 (5)
V/p para MC v. HC v. NB/HT/MT	.071/0.0008	.151/<.0001

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Variables	En general	En el entorno de la iglesia
Orientación sexual		
Heterosexuales (1822)	88.4 (1610)	39.5 (720)
Gays (224)	87.9 (197)	44.6 (100)
Lesbianas (111)	90.1 (100)	58.6 (65)
Bisexuales (143)	91.6 (131)	55.9 (80)
Queer (17)	100.0 (17)	94.1 (16)
V/p para H v. GLBQ	n.s.	.101/<.0001
Raza		
Blanco (2287)	88.9 (2033)	41.8 (957)
Negro (47)	87.2 (41)	42.6 (20)
Hispano o latinx (45)	86.7 (39)	51.1 (23)
Asiático (34)	79.4 (27)	32.4 (11)
Nativoamericano (32)	87.5 (28)	46.9 (15)
V/p para blancos v. personas de color (POC)	n.s.	n.s.
Grupo de edad		
60 (1373)	57.7 (792)	34.7 (476)
40-59 (705)	88.5 (624)	50.1 (353)
18-39 (282)	86.2 (243)	56.0 (158)
V/p	.210/<.0001	.175/<.0001
Función en la Iglesia		
Laicos (1075)	88.5 (951)	24.6 (264)
Clero (924)	89.7 (829)	61.5 (568)
Empleados (306)	89.2 (273)	44.4 (136)
Candidatos (47)	87.2 (41)	57.4 (27)
V/p	n.s.	.347/.000

Obsérvese que no hay diferencias por raza en ninguna de las dos categorías, y en cuanto a la orientación sexual y la función en la Iglesia, solo existen diferencias en cuanto a la experiencia de conducta inapropiada en el entorno eclesiástico. En los casos en los que hay diferencias, las mujeres cisgénero son las que tienen más probabilidades de haber sufrido algún tipo de conducta inapropiada, pero las personas transgénero o no binarias tienen más probabilidades de haberla sufrido en un entorno eclesiástico. Las personas mayores son menos propensas que los otros dos grupos de edad a haber experimentado conductas indebidas en cualquiera de las dos condiciones, pero es difícil saber si dichos informes indican menos experiencias o menos concientización en épocas anteriores. Los clérigos y los candidatos a la ordenación son mucho más propensos a la conducta inapropiada en la Iglesia que los laicos, y los empleados se sitúan en un punto intermedio.

Otro análisis de interés es el de los diferentes índices de conducta inapropiada experimentada en la intersección del género y la función en un entorno eclesiástico, en particular por la preocupación por las clérigas cisgénero, transgénero y no binarias. La tabla 4 muestra los porcentajes (números) de esos subgrupos, con la fuerza estadísticamente significativa de las asociaciones señaladas como puntuaciones V de Cramer o valores de p. Las clérigas cisgénero y los clérigos transgénero o no binarios tienen tasas de denuncia similares y muy altas en comparación con los clérigos cisgénero, con una puntuación V bastante alta de 0.324 que indica una fuerte correlación entre el género y haber experimentado una conducta inapropiada. Asimismo, los laicos transgénero o no binarios tienen tasas más altas que las laicas cisgénero, que tienen tasas algo más altas que los laicos. Sin embargo, la mayoría de estos laicos cisgénero no han experimentado conductas inapropiadas, mientras que la mitad de los 14 encuestados trans o no binarios sí lo han hecho. En el caso de los empleados, los hombres cisgénero son los más propensos a denunciar conductas indebidas, pero no son estadísticamente diferentes de las mujeres cisgénero. La diferencia en el caso de los empleados solo es notable si se compara con los encuestados trans o no binarios. Sin embargo, solo cinco personas, el 100% de estos empleados trans o no binarios, denunciaron algún tipo de conducta inapropiada.

Tabla 4: porcentaje (n) de personas que han experimentado una conducta inapropiada en un entorno eclesiástico, por género y función en la Iglesia

Función e identidad de género	Sí	No	V/p
Clérigas cisgénero (595)	73.1 (435)	26.9 (160)	.324/.000
Clérigos cisgénero (308)	39.6 (122)	60.4 (186)	
Clérigos trans/no binarios (7)	71.4 (5)	28.6 (2)	
Empleadas cisgénero (195)	42.6 (83)	57.4 (112)	.148/.036
Empleados cisgénero (106)	45.3 (48)	54.7 (58)	
Empleados trans/no binarios (5)	100.0 (5)	0	
Laicas cisgénero (753)	25.9 (195)	74.1 (558)	.092/.011
Laicos cisgénero (301)	19.9 (60)	80.1 (214)	
Laicos trans o no binarios (14)	50.0 (7)	50.0 (7)	

Se proporcionaron conductas específicas y los encuestados indicaron si habían experimentado dichas conductas y dónde: en una iglesia local, en la escuela o en el lugar de trabajo. La tabla 5a recoge estos porcentajes (números), ordenados de mayor a menor frecuencia en el ámbito eclesiástico. Los porcentajes se tomaron de los 2415 encuestados; hay que tener en cuenta que se les invitó a marcar todo lo que correspondiera, tanto para la conducta como para la ubicación.

Tabla 5a: porcentaje (n) de quienes reportaron conductas específicas por ubicación (N = 2415)

Conductas	Iglesia	Escuela	Lugar de trabajo
Comentarios, bromas o chistes	31.8 (767)	9.9 (238)	18.2 (439)
Tocamientos o acercamiento	23.9 (577)	4.4 (107)	8.5 (205)
Miradas o miradas lascivas	22.3 (539)	6.0 (144)	10.1 (243)
Presión para participar en los comentarios	16.5 (399)	5.9 (143)	10.5 (253)
Intentar acariciar o besar	11.1 (268)	2.6 (62)	4.3 (104)
Presión para tener citas o actividades sexuales	7.8 (189)	3.1 (76)	4.1 (100)
Correos electrónicos, textos o cartas	6.3 (152)	1.6 (39)	4.0 (96)
Intento de agresión sexual o violación	2.9 (71)	1.6 (38)	1.4 (34)
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales	2.1 (51)	0.6 (15)	1.9 (47)
Agresión sexual o violación consumada	1.9 (47)	0.9 (22)	0.7 (17)

Obsérvese que los comentarios, las bromas y los chistes son los tipos más frecuentes de conducta inapropiada en los tres entornos, pero el número 2 en el entorno de la Iglesia son los tocamientos y la cercanía, en comparación con la escuela o el lugar de trabajo, donde ocupan el número 4. Debido a que el contacto, a través del ritual del saludo de la paz o de un saludo o abrazo más informal, es común en muchas iglesias, estas conductas pueden volverse problemáticas más fácilmente que en entornos profesionales. Una clériga escribió: “Un hombre convirtió el saludo de la paz en un ataque rutinario”. A veces, la conducta inapropiada es intencionadamente inapropiada, pero a menudo, aunque se ofrezca inocentemente, se recibe con incomodidad. Un encuestado escribió: “La iglesia, por su propia naturaleza, fomenta las relaciones emocionalmente íntimas. Como hombre blanco heterosexual cisgénero, naturalmente asumo lo mejor sobre una situación que otros podrían encontrar potencialmente problemática, así que solo necesito ser consciente”.

Otra forma de ver estas conductas es en función del grupo demográfico. La tabla 5b muestra los porcentajes de cada asociación de conducta estadísticamente significativa por identidad de género, con las puntuaciones estadísticamente significativas indicadas. Las diferencias estadísticamente significativas se observan solo en las conductas más frecuentes y menos atroces. En cuanto a las conductas no enumeradas, no hubo diferencias por género.

Tabla 5b: porcentajes de quienes reportan conductas específicas por identidad de género

Conductas	Mujer cisgénero (1608)	Hombre cisgénero (740)	Trans/N-B (41)	V
Comentarios, bromas o chistes	36.8	19.9	56.1	.181***
Tocamientos o acercamiento	27.2	16.4	39.0	.126***
Miradas o miradas lascivas	26.4	13.5	34.1	.146***
Presión para participar en los comentarios	18.5	11.9	31.7	.097***
Intentar acariciar o besar	12.9	7.4	14.6	.077***

La tabla 5c muestra las mismas conductas en cuanto a la orientación sexual. De nuevo, solo se incluyen las asociaciones estadísticamente significativas, pero en este caso, todas las conductas muestran diferencias por orientación sexual, excepto la “agresión sexual consumada”, y todas son más comúnmente reportadas por las personas LGBTQ que por otras.

Tabla 5c: porcentajes de quienes declaran conductas específicas por orientación sexual

Conductas	Heterosexuales (1822)	LGBQ (475)	V
Comentarios, bromas o chistes	30.3	39.8	.082***
Tocamientos o acercamiento	22.7	29.9	.068**
Miradas o miradas lascivas	21.3	28.8	.073***
Presión para participar en los comentarios	15.7	21.3	.136***
Intentar acariciar o besar	10.3	14.9	.059**
Presión para tener citas o actividades sexuales	6.5	12.8	.095***
Correos electrónicos, textos o cartas	5.6	9.7	.067**
Intento de agresión sexual o violación	2.4	5.3	.068**
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales	1.8	3.8	.056*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

La tabla 5d muestra las mismas conductas en respecto a la función en la Iglesia. Todas las conductas se experimentan de forma diferente según la función, siendo los laicos quienes menos experimentan cada tipo y los clérigos los que más experimentan cada tipo, excepto la agresión consumada, que fue ligeramente más frecuente entre los empleados.

Tabla 5d: porcentajes de quienes reportan conductas específicas por función en la Iglesia

Conductas	Clero (924)	Empleados (306)	Laicos (1075)	V
Comentarios, bromas o chistes	50.3	31.4	16.5	.337***
Tocamientos o acercamiento	39.6	25.2	10.9	.311***
Miradas o miradas lascivas	36.0	23.9	10.8	.280***
Presión para participar en los comentarios	28.5	17.6	6.1	.279***
Intentar acariciar o besar	18.8	10.8	4.7	.207***
Presión para tener citas o actividades sexuales	12.7	9.1	3.7	.154***
Correos electrónicos, textos o cartas	11.6	6.5	1.8	.187***
Intento de agresión sexual o violación	4.9	3.2	1.4	.094***
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales	3.7	2.6	0.6	.098***
Agresión sexual o violación consumada	2.7	2.9	1.2	.055*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Una última comparación de conductas que se debe tener en cuenta es por estado del clero. Había muchos subgrupos, pero la mayoría de las diferencias entre los presbíteros fueron insignificantes. La diferencia entre los presbíteros, incluidos los obispos, y los diáconos fue estadísticamente significativa, y por lo tanto notable, como se observa en la tabla 5e. En todas las conductas enumeradas, los sacerdotes fueron más propensos a denunciar conductas indebidas que los diáconos.

Tabla 5e: porcentajes de clérigos que reportan conductas específicas por estado de ordenación

Conductas	Presbíteros (573)	Diáconos (84)	V
Comentarios, bromas o chistes	59.5	30.9	.192***
Tocamientos o acercamiento	55.3	20.2	.166***
Miradas o miradas lascivas	43.6	13.1	.208***
Presión para participar en los comentarios	34.7	14.3	.146***
Intentar acariciar o besar	21.5	5.9	.131**
Presión para tener citas o actividades sexuales	13.3	8.3	.821***
Correos electrónicos, textos o cartas	14.6	5.9	.085*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Otro conjunto de preguntas se centró en el acoso específicamente basado en el género; en ellas se indagó acerca de las conductas que no utilizan el sexo como arma, sino los insultos, las burlas, los estereotipos o incluso las amenazas de violencia basadas en el género percibido (véase la redacción completa de las preguntas en el Apéndice A). La tabla 6 muestra el primer conjunto de conductas

examinadas para todos los encuestados. En este caso, la respuesta de “no estoy seguro” es importante porque muchas de estas conductas son sutiles y a menudo difíciles de identificar como basadas en el género, y aún más difíciles de denunciar o investigar.

Tabla 6: porcentaje (n) de quienes denuncian conductas de acoso basado en el género

Conductas	Sí	No estoy seguro	No
Reglas específicas	9.6 (202)	14.1 (296)	76.3 (1603)
Trato descortés	41.7 (878)	7.3 (154)	50.9 (1071)
Contribuciones que se pasan por alto	31.8 (670)	13.4 (282)	54.8 (1154)
Participación desalentada	23.1 (486)	11.7 (246)	65.2 (1373)

El siguiente conjunto de conductas que aparece en la Tabla 7, es el que con mayor probabilidad experimentan las personas transgénero y no binarias. Aunque se trata de una muestra pequeña en general, cabe destacar que la mayoría de las personas trans o no binarias declararon haber experimentado muchas de estas conductas.

Tabla 7: porcentaje (n) de quienes denuncian conductas específicas de acoso por razón de sexo, por identidad de género

Conductas	Mujer trans (7)	Hombre trans (8)	No binario (26)
Género asignado incorrectamente	57.1 (4)	75.0 (6)	23.1 (6)
Rechazo u ostracismo	57.1 (4)	50.0 (4)	19.2 (5)
No reconocer su género	42.9 (3)	62.5 (5)	34.6 (9)
Excluidos de las actividades	14.3 (1)	37.4 (3)	34.6 (9)
Restricciones en los baños	0	50.0 (4)	11.5 (3)
Insultos	25.6 (2)	12.5 (1)	11.5 (3)
Violencia o amenazas de violencia	14.3 (1)	12.5 (1)	0
Uso de un nombre anterior	25.6 (2)	62.5 (5)	7.7 (2)

Como se esperaba, la gran mayoría (83.1%; n = 2004) de los autores de todas las conductas problemáticas (sexuales y de género) fueron hombres cisgénero, con un 16.2% (n = 390) de mujeres cisgénero y menos del 1% (n = 18) transgénero o no binario ($\chi^2 = 2772.63$; $p < .0001$).

En los entornos eclesiásticos, los agresores más comunes fueron los miembros de la iglesia (38.8%; n = 446), seguidos por los presbíteros de las iglesias locales (28.8%; n = 331); en los entornos laborales, los agresores más comunes fueron los colegas (44.2%; n = 168), seguidos de los supervisores (33.9%; n = 129); en los seminarios, los agresores más comunes fueron los compañeros de estudios (48.0%; n = 84), seguidos de los profesores y administradores (34.9%; n = 61). En particular, los agresores más comunes en los tres entornos no fueron las personas tradicionalmente más poderosas. Los

miembros de la iglesia, los colegas de trabajo y los compañeros de estudios han sido más problemáticos que los presbíteros, los supervisores y los profesores. Tal vez los líderes con credenciales han recibido una capacitación que ayuda a minimizar las posibilidades de que sean agresores, mientras que los miembros ordinarios de la comunidad no necesariamente reciben esa capacitación.

Entre las 673 personas que respondieron a la pregunta sobre su conocimiento de otras víctimas o sobrevivientes de ese agresor, el 43.6% dijo tener conocimiento de otras. También es probable que otros agresores tuvieran otras víctimas o sobrevivientes desconocidos por los encuestados. No es de extrañar que muchos agresores, desde los más inocentes hasta los más atroces, se comporten inapropiadamente con regularidad, por lo que la mayoría tiene múltiples víctimas o sobrevivientes.

RESPUESTAS A LA CONDUCTA INAPROPIADA

A los encuestados que fueron víctimas de una conducta inapropiada se les proporcionó una lista de posibles reacciones.

Las respuestas difieren en función de la identidad de género como se muestra en la Tabla 8, ordenada por porcentaje de mayor a menor, de todos los encuestados.

Tabla 8: porcentaje (n) de quienes reportan reacciones específicas a la conducta inapropiada por identidad de género

Reacciones	Todos	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Trans/N-B	V
Lo ignoró o no dijo nada	28.7 (694)	35.5 (539)	18.6 (138)	41.5 (17)	.156***
Evitó a la persona	27.1 (654)	31.4 (505)	17.7 (131)	43.9 (18)	.152***
Le dijo a un colega o amigo	19.4 (468)	23.6 (379)	9.9 (73)	39.0 (16)	.178***
Le dijo a la persona que se detuviera	18.6 (449)	21.9 (352)	12.2 (90)	17.1 (7)	.112***
Le dijo a un supervisor	11.1 (268)	13.9 (224)	5.1 (38)	14.6 (6)	.131***
Se transfirió o renunció	4.7 (114)	5.7 (92)	2.4 (18)	9.7 (4)	.079**
Amenazó con denunciar	2.3 (55)	2.9 (46)	1.1 (8)	2.4 (1)	.055*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

La mayoría de los encuestados tomó la vía de menor resistencia e ignoró la conducta o evitó a la persona. El siguiente grupo más numeroso, que buscó apoyo, se lo contó a un colega o amigo. Solo después de eso, los encuestados indicaron que habían dado el difícil paso de decirle al agresor que para o de denunciarlo a un supervisor.

A los encuestados que indicaron que lo reportaron a un supervisor también se les preguntó cómo les fue. ¿Se les creyó y apoyó, o se les despidió, o incluso se les disciplinó? La tabla 9 presenta todas las

opciones de respuesta con las pocas variables demográficas que arrojaron asociaciones estadísticamente significativas: raza, identidad de género y orientación sexual. Las respuestas se enumeran por orden de porcentaje seleccionado por todos los encuestados. Obsérvese que las personas de color tenían más probabilidades de ser trivializadas, y los hombres cisgénero y las personas LGBTQ más probabilidades de que se les creyera. No hubo diferencias por función en la Iglesia y las demás respuestas de los supervisores no difirieron por ningún grupo.

Tabla 9: porcentaje (n) de respuestas de los supervisores por raza, género y orientación sexual

Respuestas	Todos	Blancos	Personas de color	Hetero- sexuales	LGBQ	M cisgénero	H cisgénero
Trivializado	51.1 (137)	16.7 (42)	38.9 (7)				
		V =	.1434*				
Se le creyó	39.9 (107)			36.8 (77)	54.0 (27)	36.2 (81)	55.3 (21)
Muy poco importante para proseguir	24.2 (65)			V =	.138*	V =	.138*
No le creyeron	20.5 (55)						
Se investigó	18.3 (49)						
Se descartó	10.8 (29)						

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

La encuesta reconoció que hay muchas buenas razones para NO denunciar, lo que en realidad es mucho más común. Las siguientes tablas muestran las razones por las que las personas dijeron que no denunciaron un incidente, con las variables demográficas de diferencia y las puntuaciones de la V de Cramer para la fuerza de la asociación. El gran número de asociaciones estadísticamente significativas justifica la elaboración de tablas separadas para cada análisis demográfico, pero solo se incluyen los motivos con dicha correlación. En cada tabla, las razones se enumeran en el orden seleccionado por todos los encuestados; la primera tabla incluye todas las razones, aunque no haya diferencias por grupos demográficos.

Tabla 10a: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no denunciar por identidad de género

Razones	Todos	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Trans/N-B	V
Demasiado poco importante	18.3 (338)	19.8 (243)	15.0 (89)	21.4 (6)	.059*
No se haría nada	17.0 (314)	19.4 (238)	10.8 (64)	42.8 (12)	.137***
Se usaría en mi contra	16.2 (300)	17.8 (219)	11.8 (70)	39.3 (11)	.109***
Demasiada vergüenza	9.0 (167)	9.8 (120)	6.6 (39)	28.6 (8)	.099***
No me creerían	7.6 (141)	9.0 (110)	4.2 (25)	21.4 (6)	.105***
Se me culparía a mí	7.5 (139)	9.0 (110)	3.7 (22)	25.0 (7)	.124***
No conocía el proceso	6.9 (127)	7.3 (90)	5.4 (32)	17.8 (5)	.064***
No dañar a la persona	6.3 (117)	6.3 (77)	5.7 (34)	21.4 (6)	.078**
Pérdida de ingresos	3.6 (66)	3.8 (47)	2.9 (17)	7.1 (2)	n.s.
Amenaza de represalias	2.0 (38)	1.9 (24)	2.0 (12)	7.1 (2)	n.s.

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En cuanto a las diferencias de género, cabe destacar que la primera y segunda opción para todos los encuestados cisgénero fue que el incidente fue demasiado leve, o que temieron que no se hiciera nada. Para los encuestados transgénero o no binarios, las dos razones principales fueron el temor a que no se hiciera nada, seguido del temor a que se usara en su contra. Para este último grupo, la idea de que el incidente fue demasiado leve estaba mucho más abajo en la lista, en la quinta posición, después de temer la vergüenza y la culpa. Obsérvese también que las dos últimas razones de la tabla 10a no muestran diferencias entre los hombres y las mujeres cisgénero, pero hay una gran diferencia entre esos grupos y las personas transgénero o no binarias, siendo estas últimas mucho más propensas a no conocer el proceso y a no querer hacer daño a la persona.

Tabla 10b: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no denunciar por orientación sexual

Razones	Todos	Heterosexuales	LGBQ	V
No se haría nada	17.7 (315)	14.8 (207)	24.8 (93)	.109***
Se usaría en mi contra	16.8 (299)	13.4 (188)	25.6 (96)	.136***
Demasiada vergüenza	9.4 (168)	7.6 (106)	15.2 (57)	.108***
No me creerían	7.9 (141)	6.8 (96)	10.4 (39)	.055*
Se me culparía a mí	7.8 (139)	6.6 (92)	10.9 (41)	.068**
Pérdida económica	3.7 (66)	2.7 (38)	6.4 (24)	.082***

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En el caso de la orientación sexual, las personas LGBQ fueron más propensas que los encuestados heterosexuales a identificar cada una de las razones enumeradas en la Tabla 10b. Obsérvese que la respuesta más común de la tabla anterior, la de considerar el incidente como demasiado leve, no estaba entre las que diferían por orientación sexual: los encuestados LGBQ y heterosexuales tuvieron la misma probabilidad de seleccionarla.

Tabla 10c: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no denunciar por grupo de edad

Razones	Todos	18-39	40-59	60	V
Demasiado poco importante	18.3 (336)	25.1 (51)	23.5 (119)	14.7 (166)	.116***
No se haría nada	16.9 (310)	22.7 (46)	21.3 (108)	13.8 (156)	.102***
Se usaría en mi contra	16.1 (295)	27.1 (55)	19.9 (101)	12.3 (139)	.139***
Demasiada vergüenza	9.1 (167)	14.3 (29)	11.2 (57)	7.2 (81)	.166***
Se me culparía a mí	7.5 (137)	12.3 (25)	10.0 (51)	5.4 (61)	.101***
No dañar a la persona	6.2 (113)	9.8 (20)	7.1 (36)	5.1 (57)	.066*
Pérdida económica	3.5 (65)	7.9 (16)	3.7 (19)	2.7 (30)	.087***

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En cuanto a las diferencias de edad, los encuestados más jóvenes son más propensos a identificar todas las razones enumeradas en la Tabla 10c, los mayores son menos propensos y los de mediana edad se sitúan en un punto intermedio. Obsérvese que, para las dos razones más citadas, las diferencias entre las personas más jóvenes y las de mediana edad son insignificantes. Pero, sorprendentemente, los encuestados de mayor edad fueron mucho menos propensos a pensar que un incidente fue menor o que no se haría nada que el resto de los encuestados. Si las normas en torno a estas conductas han ido cambiando, cabría esperar que los encuestados de mayor edad fueran más tolerantes con las infracciones “menores”. Las diferencias por grupos de edad para los demás motivos están distribuidas de manera más uniforme.

La tabla 10d muestra las diferencias en las razones según los ingresos. No es de extrañar que los encuestados con menores ingresos sean los que más temen que se les culpe, mientras que los encuestados con mayores ingresos son los que menos temen que no se haga nada.

Tabla 10d: porcentaje (n) de quienes declaran reacciones específicas para no denunciar por grupo de ingresos

Razones	Todos	0-\$50,000	\$51,000-\$100,000	\$101,000	V
No se haría nada	17.0 (309)	16.1 (75)	19.4 (158)	14.1 (76)	.061*
No me creerían	7.6 (139)	10.3 (48)	6.9 (56)	6.5 (35)	.059*
Se me culparía a mí	7.5 (136)	9.4 (44)	7.8 (64)	5.2 (28)	.061*
No conocía el proceso	6.9 (125)	6.9 (32)	8.3 (68)	4.6 (25)	.062*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

El último análisis de las razones para no denunciar considera la función desempeñada en la Iglesia. Los empleados son los que más temen las pérdidas económicas, lo cual tiene sentido si se tiene en cuenta que la conducta inapropiada se produjo en su lugar de trabajo. Por lo demás, los clérigos fueron los que más citaron cada una de las razones enumeradas en la tabla 10e. También cabe destacar la puntuación V más alta, de 0.224, en relación con el temor a que la denuncia se utilizara en su contra. Esta fue una preocupación importante para el clero y un poco menos para los empleados, que podrían estar preocupados por sus empleos y sus posibilidades de ascenso.

Tabla 10e: porcentaje (n) de quienes reportaron reacciones específicas para no informar, por función en la Iglesia

Razones	Todos	Clérigos	Empleados	Laicos	V
Demasiado poco importante	18.5 (339)	26.8 (173)	23.1 (53)	11.4 (105)	.188***
No se haría nada	17.1 (313)	23.8 (154)	18.8 (43)	11.8 (108)	.149***
Se usaría en mi contra	16.4 (299)	26.5 (171)	21.8 (50)	7.5 (69)	.244***
Demasiada vergüenza	9.1 (166)	12.4 (80)	8.3 (19)	6.5 (60)	.095***
No me creerían	7.7 (140)	9.6 (62)	7.4 (17)	6.2 (57)	.059*
Se me culparía a mí	7.5 (138)	9.7 (63)	10.5 (24)	5.2 (48)	.090***
No dañar a la persona	6.3 (116)	9.0 (58)	7.9 (16)	3.9 (36)	.098***

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Hubo muy pocas diferencias por raza en toda la encuesta, pero hubo una asociación estadísticamente significativa en el caso de los motivos para no denunciar: la amenaza de represalias. Las personas de color fueron más propensas (5.9%; n = 7) a reportar una amenaza de este tipo que los blancos (1.8%; n = 31; V = .071**).

Un recuadro de texto permitía a las personas nombrar otras razones para no informar. De las 55 respuestas, 38.2% (21) dijeron que lo resolvieron ellos mismos, seguidos del 20.0% (11) que dijeron que dejaron la iglesia local o la diócesis. Otro 12% (7) de los encuestados dijo que había acudido a un

terapeuta. Los pocos restantes dijeron que estuvieron demasiado conmocionados para hacer algo durante mucho tiempo, o que eran niños cuando ocurrió el incidente.

IMPACTO DE LAS RESPUESTAS A LA CONDUCTA INAPROPIADA

A continuación, se les preguntó a los participantes de qué manera sus respuestas afectaron su vida. Al igual que en la sección anterior, las siguientes tablas muestran los distintos efectos en los que hubo diferencias demográficas. El mayor número de diferencias (8) se basó en la función desempeñada en la Iglesia, como se ve en la Tabla 11a. En esta primera tabla se enumeran todas las opciones, incluida una (las cosas empeoraron) que no mostró ninguna diferencia por función.

Los laicos fueron los menos propensos a reportar que las cosas mejoraron, mientras que los clérigos fueron los más propensos a decir que las cosas mejoraron para los demás, pero no para ellos mismos. Los clérigos también fueron los más propensos a decir que nada había cambiado o que habían perdido ingresos. Los empleados fueron los más propensos a decir que fue difícil encontrar otro puesto o que la conducta inapropiada se siguió produciendo.

Tabla 11a: porcentaje (n) de quienes reportaron los efectos específicos de sus respuestas por función en la Iglesia

Efectos	Todos	Clérigos	Empleados	Laicos	V
Poco o ningún cambio	17.9 (383)	24.6 (204)	18.7 (51)	12.3 (117)	.185***
Las cosas mejoraron	11.1 (238)	16.4 (136)	12.4 (34)	6.5 (62)	.146***
Resultados variables (múltiples incidentes)	10.7 (228)	16.6 (138)	13.2 (36)	4.8 (46)	.180***
Mejor para mí/El sistema igual	9.6 (205)	15.9 (132)	7.7 (21)	5.0 (48)	.172***
Me fui	9.3 (198)	13.7 (114)	8.8 (24)	5.6 (53)	.131***
Las cosas empeoraron	3.9 (83)	5.1 (42)	5.5 (15)	2.4 (23)	n.s.
Pérdida de ingresos	3.6 (77)	6.4 (53)	4.0 (11)	1.3 (12)	.126***
Sigue ocurriendo	1.5 (33)	0.7 (6)	4.0 (11)	1.4 (13)	.087***
Difícil encontrar un nuevo puesto	1.3 (29)	1.8 (15)	2.2 (6)	0.6 (6)	.057*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Las tablas 11b y 11c muestran los datos demográficos con el siguiente mayor número de diferencias (6), la identidad de género y el grupo de edad. Es de observar que cuando los encuestados indicaron resultados variados, esto se debió a múltiples incidentes.

Tabla 11b: porcentaje (n) de quienes reportaron efectos específicos de sus respuestas por identidad de género

Efectos	Todos	Mujer cisgénero	Hombre cisgénero	Trans/N-B	V
Poco o ningún cambio	17.9 (383)	19.4 (281)	14.2 (90)	29.4 (10)	.072**
Resultados variados	10.7 (228)	12.8 (186)	4.7 (30)	29.4 (10)	.142***
Mejor para mí/El sistema igual	9.6 (205)	11.1 (162)	5.4 (34)	26.4 (9)	.115***
Me fui	9.3 (198)	10.7 (155)	5.4 (34)	20.6 (7)	.097***
Las cosas empeoraron	3.9 (83)	4.8 (70)	1.9 (12)	2.9 (1)	.069**
Pérdida de ingresos	3.6 (77)	4.3 (62)	2.4 (15)	0	.046*

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

Aunque son pocas en general, las mujeres cisgénero fueron las más propensas a decir que las cosas empeoraron o que perdieron ingresos, mientras que los encuestados transgénero o no binarios fueron los más propensos a reportar que apenas hubo cambios, que no hubo cambios en el sistema o que dejaron la situación (iglesia, trabajo, escuela).

Tabla 11c: porcentaje (n) de quienes reportaron efectos específicos de sus respuestas por grupo de edad

Efectos	Todos	18-39	40-59	60	V
Poco o ningún cambio	17.9 (383)	26.7 (65)	22.2 (139)	14.1 (174)	.125***
Las cosas mejoraron	11.1 (238)	9.9 (24)	13.8 (86)	10.1 (125)	.053*
Resultados variados	10.7 (228)	20.6 (50)	14.7 (92)	6.8 (84)	.161***
Me fui	9.3 (198)	14.4 (35)	11.4 (71)	7.2 (89)	.090***
Sigue ocurriendo	1.5 (33)	5.3 (13)	2.2 (14)	0.5 (6)	.126***
Difícil encontrar un nuevo puesto	1.3 (29)	2.5 (6)	2.2 (14)	0.6 (8)	.071**

*p ≤ .05. **p ≤ .01. ***p ≤ .001

En el caso de la edad, los encuestados más jóvenes fueron más propensos a reportar que hubo poco o ningún cambio o que abandonaron la situación. Esto puede ser un efecto de cohorte. Es decir, es posible que la mayor concientización a lo largo de los años haya hecho menos tolerable la conducta sexual y de género inapropiada, por lo que es posible que los encuestados más jóvenes tengan un estándar más alto en cuanto a las respuestas que esperan de la iglesia, lugar de trabajo o escuela. Es decir, quizás no es que el cambio no se produzca para los más jóvenes, o más recientemente, sino que los cambios menores eran más aceptables en el pasado. Otra posibilidad es que los más jóvenes se sientan con menos poder para realizar los cambios que desean.

En cuanto a los grupos de ingresos, solo hay dos diferencias destacables. Como era de esperar, los encuestados con ingresos más bajos fueron más propensos a decir que habían perdido ingresos (5.5%; n = 29) que los de los grupos de ingresos más altos (3.1%; n = 48; $V = .015^*$), y más propensos a decir que fue difícil encontrar un nuevo puesto (2.5%; n = 13) que los demás (1.0%; n = 16; $V = .054^*$). En cuanto a la raza, las personas de color fueron más propensas a decir que las cosas habían mejorado para ellos, pero que el sistema no había cambiado (3.6%; n = 5) que los blancos (0.9%; n = 19; $V = .063^*$).

IMPACTO DE LA CONDUCTA INAPROPIADA EN LA VIDA

La siguiente serie de preguntas se refería al impacto en la propia vida, centrándose en la participación en la iglesia, trabajo o escuela, y también en la salud personal. La tabla 12a muestra la lista completa de opciones, con las puntuaciones de todos los encuestados, tanto en porcentaje (n) en cada categoría, como las puntuaciones medias (m) de 1 a 3, donde 1 indica que las cosas han empeorado y 3 que han mejorado. Las opciones se enumeran en el orden en que aparecen en la encuesta, según el tema.

Como se observa en amarillo, la respuesta más común a casi todas las opciones fue que no hubo ningún cambio, aunque los sentimientos sobre el trabajo, la salud mental y la salud emocional fueron más propensos a empeorar, la salud emocional por mucho. Según los medios, las opciones que obtuvieron los mejores resultados (señalados en verde) fueron la asistencia a la escuela, la relación con Dios y también las prácticas espirituales. La asistencia a la escuela es probablemente necesaria, pero la relación con Dios y las prácticas espirituales son más personales. Los medios resaltados en púrpura son las opciones con peores resultados: salud emocional y sentimientos sobre el trabajo de nuevo, y también sentimientos sobre la propia iglesia local. Parece que incluso cuando los sentimientos personales hacia una iglesia local específica se ven perjudicados, sus prácticas espirituales y su relación con Dios no sufren de manera similar.

Tabla 12a: porcentaje (n) y medias en una escala de 1 a 3 sobre el impacto en la vida propia

Impactos	Empeoró	No hubo cambio	Mejoró	m
Asistencia al culto (757)	22.1 (167)	75.6 (572)	2.4 (18)	1,81
Participación en la iglesia (780)	28.2 (220)	68.1 (531)	3.7 (29)	1.76
Sentimientos sobre la Iglesia local (838)	47.3 (396)	49.8 (417)	3.0 (25)	1.56
Asistencia al culto (655)	11.5 (75)	88.1 (577)	0.5 (3)	1.89
Calidad del trabajo (698)	20.1 (140)	75.8 (529)	4.2 (29)	1.84
Sentimientos sobre el trabajo (752)	49.5 (372)	47.1 (354)	1.1 (26)	1.54
Asistencia a la escuela (374)	9.4 (35)	88.5 (331)	2.1 (8)	1.93
Calidad del trabajo escolar (374)	16.3 (61)	81.6 (305)	2.1 (8)	1.86
Sentimientos sobre la escuela (373)	25.7 (96)	72.9 (272)	1.3 (5)	1.76
Opiniones sobre la Iglesia Episcopal (862)	42.3 (365)	54.9 (473)	2.8 (24)	1.60

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Impactos	Empeoró	No hubo cambio	Mejoró	m
Relación con Dios (1546)	21.1 (183)	64.2 (558)	14.7 (128)	1.93
Prácticas espirituales (1542)	24.5 (214)	59.8 (522)	15.7 (137)	1.91
Sentimientos sobre uno mismo (1513)	43.6 (393)	48.3 (436)	8.1 (73)	1.65
Salud física (1563)	28.3 (241)	67.3 (573)	4.5 (38)	1.76
Salud mental (1511)	46.9 (424)	46.5 (420)	6.6 (60)	1.60
Salud emocional (1487)	56.3 (522)	36.1 (335)	7.7 (71)	1.52
Salud económica (1644)	21.3 (164)	76.4 (589)	2.3 (18)	1.81

La tabla 12b muestra las puntuaciones medias, indicando los mismos impactos en diversos datos demográficos de interés en los que hubo diferencias estadísticamente significativas entre los grupos. En cuanto a la identidad de género, los hombres cisgénero reportaron una media más alta que los demás. Es decir, los hombres cisgénero son más propensos a reportar una mejora que una disminución en comparación con el resto de los encuestados. Por otro lado, la evaluación de que las cosas empeoraron varió por elemento entre las mujeres cisgénero y las encuestadas transgénero o no binarias. Lo mismo ocurrió con los heterosexuales en comparación con los encuestados LGBQ: la media de los heterosexuales fue sistemáticamente más alta, aunque solo hubo diferencias en cuatro elementos. Los resultados variaron más según el papel desempeñado en la Iglesia, siendo los laicos los que reportaron las medias más altas en las tres medidas de salud enumeradas, y los clérigos los que reportaron las medias más altas en las medidas relacionadas con la iglesia local y la vida espiritual.

Tabla 12b: medias en una escala de 1 a 3 sobre el impacto en la propia vida por datos demográficos

Impactos	M Cis	H Cis	TrNB	p	Het	LGBQ	p	Clérigos	Emp	Laico	P
Asistencia al culto	1.78	1.89	1.85	.02	--	--	n.s.	1.86	1.80	1.73	.002
Particip Iglesia	--	--	--	n.s.	--	--	n.s.	1.83	1.73	1.66	.000
Sent en Igl loc	1.51	1.70	1.36	.000	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Cal Trbjo	--	--	--	n.s.	1.86	1.78	.05	--	--	--	n.s.
Sent en Trbjo	1.48	1.69	1.57	.000	1.57	1.47	.04	1.50	1.47	1.71	.000
Asist Esc	1.93	1.95	1.67	.05	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Cal de Trbjo en Esc	1.83	1.95	1.50	.002	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Sent en Esc	1.72	1.88	1.44	.002	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Sent en TEC	1.58	1.69	1.59	.04	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Relación con Dios	--	--	--	n.s.	1.97	1.85	.02	1.98	1.80	1.94	.01
Práct Espirituales	--	--	--	n.s.	1.94	1.82	.02	1.95	1.79	1.90	.05

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCION GENERAL

Impactos	M Cis	H Cis	TrNB	p	Het	LGBQ	p	Clérigos	Emp	Laicos	p
Sent propio	1.61	1.77	1.46	.002	--	--	n.s.	--	--	--	n.s.
Salud física	1.72	1.90	1.64	.000	--	--	n.s.	1.73	1.75	1.90	.05
Salud mental	1.55	1.74	1.52	.000	--	--	n.s.	1.57	1.54	1.68	.03
Salud emocional	1.46	1.68	1.56	.000	--	--	n.s.	1.49	1.42	1.63	.002

También se examinaron la edad por grupo y la raza, no incluidos en la tabla. Hubo nueve resultados que mostraron diferencias por grupo de edad; en todos los casos, los encuestados de mayor edad reportaron medias más altas y mayores mejoras que los más jóvenes, y los de mediana edad se sitúan en un punto intermedio. No hubo diferencias en ningún resultado por raza.

También se incluyó un cuadro de texto para que la gente escribiera otros efectos o comentarios sobre cualquier impacto en sus vidas; las respuestas fueron muy variadas. De los 127 encuestados que escribieron algo ahí, 34.6% (44) reportaron un impacto positivo, como que la persona se disculpó o que ellos desarrollaron límites sólidos como resultado de la experiencia. Sin embargo, la mayoría (57.5%; n = 73) declaró algo negativo, como la pérdida de oportunidades o la disminución de la autoestima. El resto (15.0%; n = 19) dijo algo más neutro, como que el agresor se mudó o se jubiló.

PRESENCIAR LA CONDUCTA INAPROPIADA DE OTROS

Casi la mitad de los encuestados (42.5%) dijo haber sido testigo de que otra persona fue objeto de una conducta sexual inapropiada o basada en el género y a una persona le informó a otro 31.2% acerca de un incidente, ya fuera la víctima, el sobreviviente u otro testigo. Esto significa que un 73.7% (812) supo de un incidente, tanto si lo vivió como si no. A continuación, se les preguntó a estos encuestados cómo respondieron a esa información.

Con la opción “marque todas las que correspondan”, la respuesta más común fue hablar con otra persona al respecto (58.2%), seguida de hablar directamente con la víctima (48.4%). El resto de las respuestas se seleccionaron más o menos por igual: lo ignoró (14.2%), habló con el agresor (12.4%), inició el proceso de conducta inapropiada (12.1%) y reflexionó sobre la conducta propia (15.9%).

Se observaron algunas diferencias notables por grupo demográfico en relación con esas respuestas. Los laicos fueron los más propensos a ignorar la conducta (22.6%; n = 42), mientras que los clérigos fueron los menos propensos a hacerlo (10.2%; n = 50), y los empleados se situaron en un punto intermedio (17.3%; n = 19; $V = .152^{***}$). Los encuestados más jóvenes fueron los más propensos a hablar con la víctima (60.4%; n = 67), mientras que los encuestados de mayor edad fueron los menos propensos a hacerlo (39.4%; n = 157), y las personas de mediana edad se situaron en un punto intermedio, pero más cerca de la tasa de respuesta de los más jóvenes (55.6%; n = 163; $V = .177^{***}$). Dado que los hombres cisgénero son los más propensos a ser autores de conductas inapropiadas, es bueno ver que son los más propensos a reflexionar sobre su propia conducta (25.5%; n = 49) si son

testigos o se enteran de un incidente, mientras que las mujeres cisgénero (12.7%; n = 76) y los encuestados transgénero (10.0%; n = 2; $V = .151^{***}$) son menos propensos a hacerlo.

Muchas personas responden a los acontecimientos posteriores de forma diferente que a los anteriores, basándose en la capacitación, el desarrollo de su sabiduría o el valor que llega con la edad, o simplemente gracia al beneficio de la experiencia en general. Uno de los mayores problemas de la conducta sexual inapropiada en particular es el retraso en la denuncia, cuando un incidente se ignora durante un tiempo, pero se denuncia, a veces años después, a menudo con un resultado insatisfactorio porque los testigos y las pruebas han desaparecido con el tiempo. Para captar algo de esto, se hizo una pregunta abierta sobre lo que harían los encuestados si fueran testigos de un incidente similar en la actualidad. De los 312 participantes que escribieron una respuesta, el 59.6% dijo que lo denunciaría. La siguiente respuesta más común fue algo relacionado con intervenir en la conducta (39.1%), ya sea en el momento o poco después, algunos al hablar con el agresor, otros con la víctima o sobreviviente. Es imposible predecir las reacciones futuras a partir de una situación hipotética e indeterminada, pero al menos la intención de interceder de forma más productiva es prometedora.

CUALQUIER OTRA COSA QUE QUIERA QUE LA IGLESIA EPISCOPAL SEPA

La última pregunta de la encuesta permitía a los encuestados añadir cualquier otra cosa que pudiera ser importante para ellos. Más de una cuarta parte (27.9%) de los participantes en la encuesta lo hicieron, y se identificaron siete temas principales: historias personales, agradecimientos, experiencias positivas, contexto social más amplio, diferencias entre laicos y clérigos, críticas al proceso y microagresiones relacionadas con la identidad de género.

Las anécdotas personales constituyen el 19.7% (133) de los comentarios y son muy variadas. Algunos hablaron de las agresiones sexuales sufridas cuando eran niños, otros de la dinámica específica que rodeó su experiencia, como una iglesia pequeña y con problemas económicos para la cual, presentar una denuncia habría supuesto demasiadas pérdidas. Una mujer contó que años después descubrió que diez mujeres habían sido acosadas por el mismo obispo. Otro habló de una historia de múltiples incidentes, desde una violación en una parroquia de la infancia, hasta la conducta inapropiada de los profesores del seminario, pasando por diversos prejuicios contra él por ser un presbítero gay. La jubilación le ha traído por fin una sensación de alivio y la posibilidad de buscar una comunidad espiritual “segura”.

También destaca el 16.9% (114) que dio algún mensaje de agradecimiento: por la encuesta e investigación, y la oportunidad de contar su historia, por los esfuerzos de reconciliación que se están llevando a cabo, por los eventos educativos y otras formas en que la Iglesia está tratando de mejorar. Una persona dijo simplemente: “Gracias por no evitar este tema”.

Otra gran minoría (12.7%; n = 86) quiso asegurarse de expresar que sus experiencias han sido positivas, incluso “sumamente maravillosas”, en palabras de una persona. Muchos dijeron que no habían experimentado ningún daño en la iglesia, aunque sí en otros lugares. Otros señalaron que la

Iglesia ha sido uno de los lugares más seguros de su vida. Otro dijo: “Estoy orgulloso de que la Iglesia Episcopal se tome estas cosas en serio”. Algunos minimizaron el problema, diciendo que no es un problema en la Iglesia, que piensan que la Iglesia hace un gran trabajo o que está impresionantemente abierta a todas las personas, o que simplemente nunca han oído hablar de un incidente, pero esos comentarios fueron pocos. Por supuesto, las encuestas sobre la conducta sexual y de género inapropiada interesan mucho más a las personas que son conscientes del problema que a las demás, por lo que esos pocos comentarios podrían ser más comunes si se le preguntara a la persona promedio que asiste a la iglesia.

El siguiente grupo más numeroso fue el 10.2% (69) que se refirió a cuestiones sociales más amplias, como el patriarcado, el paternalismo, la homofobia y la discriminación laboral relacionada con los ascensos y las desigualdades salariales, todas ellas existentes fuera de la Iglesia Episcopal. Estos encuestados no parecen querer culpar a la Iglesia de ser especialmente problemática, sino que la ven simplemente como una parte de la sociedad más amplia en la que estos problemas son de larga duración y aparentemente insolubles.

Otro grupo pequeño, pero notable (6.5%; n = 44) hizo referencia a algún elemento de la división entre el clero y los laicos, la mayoría (30) preocupados por los perpetradores laicos y la incapacidad de responsabilizarlos. Se han realizado estudios sobre la dificultad que tienen las personas que trabajan en el ámbito de los servicios para responsabilizar a los clientes de su conducta por miedo a perder su trabajo (Good y Cooper, 2016), lo cual se aplica en este caso. La mayor parte de este tipo de acoso nunca se denuncia, por lo que los trabajadores de los servicios tienen que manejar las situaciones por sí mismos o con colegas cercanos. Dado que muchos clérigos trabajan solos, con pocos o ningún colega cerca, esto puede ser especialmente difícil. Además, ningún clérigo quiere que nadie se vaya de la Iglesia, pero permitir que la conducta inapropiada continúe a menudo sirve para alejar a otros, que llegan esperando una comunidad espiritual segura. Aun así, un clérigo preguntó directamente: “¿Cómo se denuncia a un feligrés propio?” Los otros 14 comentarios se centraron en el problema más conocido del poder del clero, y en la incapacidad de muchos laicos para resistirse eficazmente. Hay problemas en ambas direcciones de la división entre clérigos y laicos, aunque la dinámica difiere: en un caso, el poder del cliente, en el otro, el poder del líder.

Las críticas a diversos procesos eclesiásticos se mencionaron en el 5.5% (37) de los comentarios. El proceso de denuncia se describió como “ineficaz” y “humillante”; algunos simplemente dijeron que los infractores no rinden cuentas en absoluto. Uno de ellos señaló que los presuntos autores han sido ascendidos o que no se ha hecho nada, por lo que han tenido que abandonar su diócesis para alejarse. Los encuestados dijeron que los clérigos no confían en el sistema, en parte porque está dirigido por hombres. Más de uno señaló que la eficacia del “sistema” en realidad no depende de nada sistemático, sino de quién sea el obispo de turno, y algunos obispos fueron nombrados como infractores ellos mismos.

Por último, algunos encuestados señalaron elementos muy específicos de la conducta inapropiada que son difíciles de abordar; la mayoría hizo referencia a microagresiones relacionadas con la

desigualdad de género. Los comentarios incluyeron referencias al “club de los muchachos”, a los hombres que ocupan altos cargos y que carecen de la capacitación adecuada, y a la cantidad relativamente pequeña de mujeres del clero que ocupan cargos directivos en las iglesias más grandes. Una clériga escribió en términos generales que “necesitamos modelos para que los hombres se relacionen con las mujeres como líderes espirituales, consejeras o mentoras, que no se limiten a que la mujer sea mamá o novia”. Otra persona expresó su frustración, diciendo: “He tenido miedo de expresar mis preocupaciones con los colegas porque al hacerlo atraigo la ira y la hostilidad. Después de cierto punto, es agotador”. Una clériga señaló la atención no deseada relacionada con su aspecto: “Me han dicho que soy demasiado hermosa para ser presbítera. Que mi pelo es precioso y me piden que lo arregle de una determinada manera. Me han dicho que soy un ‘atractivo visual para el espíritu’. Alguien me dijo que tendría que ‘tener cuidado’ al trabajar conmigo porque tenía un problema con los límites y ‘no podemos simplemente c***’. Pocas o ninguna clériga de cualquier denominación se sorprendería con alguno de estos comentarios. Repitiendo la preocupación citada anteriormente: “¿Cómo se denuncia a un feligrés propio?”

Esta pregunta y otras inspiraron a algunos a incluir sugerencias específicas de mejoras: algunas relacionadas con las políticas, los procesos y las estructuras, otras relativas a la formación y algunos asuntos diversos. Estos aparecen en el Apéndice B.

RESUMEN DE RECOMENDACIONES

- Las realidades demográficas de la Iglesia Episcopal presentan algunos desafíos; el más notable relacionado con estas cuestiones es la edad. La edad promedio de los miembros de la iglesia es mayor que la de otros estadounidenses. Los problemas de conducta sexual y de género no se limitan a ningún grupo de edad, pero los movimientos de cambio social suelen ser impulsados y sustentados por personas más jóvenes, y la tolerancia hacia este tipo de conductas era más común en décadas anteriores. Depender principalmente de los miembros que tienen entre 50 y 60 años podría dificultar el progreso.
- Se necesita más capacitación, sobre todo para los laicos, aunque el conocimiento de las políticas y procedimientos por parte del clero también debería aumentar, idealmente hasta el 100%. De hecho, todos los esfuerzos de formación podrían ampliarse. Sin embargo, estos datos revelan que la mayoría de los agresores son laicos cisgénero, por lo que ellos deberían ser el objetivo principal de los programas de capacitación. Al mismo tiempo, deben desarrollarse estructuras de apoyo para sus víctimas y sobrevivientes más comunes: las clérigas y el clero transgénero o no binario. Si hubo un tema que predominó en todos los comentarios, fue que los clérigos no saben cómo responder al acoso contra ellos mismos sin alejar a los feligreses.
- Aunque las capacitaciones anteriores recibieron críticas positivas en general, también podrían mejorarse con materiales actualizados. El reto es asegurarse de que todo el mundo asista a la capacitación, lo cual más fácil de exigir al clero que al laicado. Dado que la mayoría de los agresores son laicos, colegas de trabajo y compañeros de estudios, será especialmente importante asegurarse de que las capacitaciones se centren no solo en las típicas diferencias de

poder que llevan a los presbíteros, supervisores y profesores a delinquir, sino también en la dinámica en torno al acoso de los proveedores de servicios y los compañeros.

- La capacitación debe prestar especial atención a las microagresiones de género, que a menudo son sutiles. La atención debe centrarse no solo en la discriminación contra las mujeres cisgénero, sino también contra las personas transgénero y no binarias, que parecen ser muy propensas a sufrir conductas indebidas en la Iglesia. También hay que capacitar a las personas en las tácticas para responder cuando son testigos de un incidente, ya que los encuestados indicaron su deseo de actuar en esas situaciones. Saber lo que hay que decir o hacer con antelación aumentará mucho las probabilidades de una intervención.
- Hay que revisar los procesos de denuncia e investigación para asegurarse de que sean eficaces, de modo que puedan confiar en ellos quienes actualmente dudan en hacer denuncias. Los clérigos y los empleados temen especialmente que se haga una denuncia en su contra, por lo que los denunciantes deben ser protegidos de las represalias de los supervisores en su camino hacia la ordenación, así como de los obispos y otras autoridades. Muchos sugirieron que hubiera más uniformidad en las diócesis o que las denuncias fueran atendidas por personas ajenas a los despachos de los obispos, incluso fuera de las estructuras del clero, donde la gente percibe que hay un intento de protegerse mutuamente, un “club de los muchachos”. Algunos obispos han manejado bien los casos, mientras que otros no.

OBRAS CITADAS

Bien, Laura y Rae Cooper. 2016. “But it's Your Job to be Friendly”: empleados que enfrentan e impugnan el acoso sexual de los clientes en empleos de servicio. Género, trabajo y organización. 23: 448469. <https://doi.org/10.1111/gwao.12117>.

Human Rights Campaign. 2015. “Sexual Assault and the LGBTQ Community” Washington, DC: Human Rights Campaign. Recuperado el 26/11/2020 de <https://www.hrc.org/resources/sexual-assault-and-the-lgbt-community>.

Masci, David. 2014. “U.S. Religious Landscape Survey” Washington, DC: Pew Research Center. Recuperado el 26/11/2020 de <https://www.pewresearch.org/fact-tank/2016/10/11/how-income-varies-among-u-s-religious-groups/>.

Smith, Greg. 2019. “Another Decade of Major Decline in The Episcopal Church” Recuperado el 26/11/20 de <http://sowhatfaith.com/2019/09/07/another-decade-of-major-decline-in-the-episcopal-church/>.

Recomendación de continuidad

Nuestro Grupo de Trabajo solicita que se nos permita continuar nuestro trabajo como Grupo de Trabajo de la Convención General durante los próximos 2 trienios, reconociendo los continuos desafíos que la actual pandemia ha creado para el mundo entero. Pedimos que se asigne un presupuesto de US\$157,000 a nuestro trabajo para el próximo trienio. Esto permitirá realizar tres reuniones en persona durante el próximo trienio, pagar los honorarios de consultoría mientras desarrollamos los módulos de formación y solventar los costos asociados con el inicio del trabajo por la verdad y la reconciliación. En el resumen de los trabajos se explica la necesidad de que este grupo de trabajo continúe.

Materiales complementarios

Índice:

1. [APÉNDICE A - INSTRUMENTO DE ENCUESTA](#)
2. [APÉNDICE B - SUGERENCIAS CONCRETAS DE MEJORA](#)

APÉNDICE A: INSTRUMENTO DE ENCUESTA

La versión en línea de la encuesta que figura a continuación también incluía una lógica de exclusión, programada para trasladar a los encuestados a las preguntas siguientes en función de sus respuestas a las preguntas anteriores. La lógica de exclusión no aparece aquí.

Esta primera sección nos permitirá identificar patrones en los datos en base a la demografía.

1. ¿En qué año nació?

2. ¿Cuál es su identidad de género?

- Mujer cisgénero (mujer cuya identidad de género corresponde con la de su sexo asignado)
- Mujer transgénero (mujer cuya identidad de género difiere de la de su sexo asignado o que no es exclusivamente de sexo masculino o femenino)
- Hombre cisgénero (hombre cuya identidad de género corresponde con la de su sexo asignado)
- Hombre transgénero (hombre cuya identidad de género difiere de la de su sexo asignado o que no es exclusivamente de sexo masculino o femenino)
- No binario (una persona que puede expresar su género mediante una combinación de masculinidad y feminidad o ninguna de ellas; también conocido como genderqueer)

3. ¿Cuál es su orientación sexual (seleccione todas las que correspondan)?

- Asexual
- Bisexual
- Gay
- Heterosexual
- Lesbiana
- Pansexual
- Otra (especifique): _____

4. ¿Cuál es su raza o etnia? (seleccione todas las que correspondan)

- Asiático o isleño del Pacífico
- Negro o afroamericano
- Hispano o latinx
- Nativo americano o nativo de Alaska
- Blanco o caucásico
- Otra (especifique): _____

5. ¿Cuál es el nivel educativo más alto que ha completado?

- Menos que la educación secundaria
- Escuela secundaria incompleta
- Bachillerato o GED
- Título de asociado o certificado de vocacional
- Licenciatura
- Postgrado

6. ¿En qué rango se encuentran sus ingresos brutos anuales?

- 0 - US\$25,000
- \$25,001 - \$50,000
- \$50,001 - \$75,000
- \$75,001 - \$100,000
- \$100,001 - \$150,000
- \$150,001 - \$250,000
- Más de \$250,000

7. ¿Cuál es su función en la Iglesia Episcopal (seleccione todas las que correspondan)?

- Clérigo a tiempo completo
- Clérigo a tiempo parcial
- Clérigo no remunerado o voluntario
- Clérigo jubilado
- Miembro de una orden religiosa.
- Postulante o candidato a las Sagradas Órdenes
- Laico
- Empleado de una iglesia local
- Empleado de una institución u organismo de la Iglesia Episcopal (como una oficina diocesana, un campamento o centro de retiro, un capellán universitario)
- Empleado de una institución educativa
- Estudiante del Seminario
- Estudiante de un programa local de capacitación para la ordenación

8. Soy un (seleccione todas las que correspondan):

- Obispo
- Obispo Sufragáneo

- Decano de la Catedral
- Rector con personal del clero (sacerdotes o diáconos)
- Presbítero encargado o interino con personal del clero (sacerdotes o diáconos)
- Rector en solitario
- Presbítero encargado o interino en solitario
- Presbítero Asociado
- Presbítero en la Iglesia
- Presbítero del personal no eclesiástico
- Diácono del personal de la iglesia
- Diácono del personal no eclesiástico
- Canónigo o personal diocesano
- Capellán militar
- Capellán de hospital
- Capellán de escuela
- Otra (especifique): _____

9. Esa institución educativa es

- un Seminario Episcopal
- un Colegio Episcopal
- una Escuela Episcopal
- un programa de formación para diáconos o ministros locales

10. Si asiste o presta servicios en una iglesia, ¿aproximadamente cuántas personas asisten en un domingo normal? Si un diácono o sacerdote presta servicios en varias iglesias, calcule el total de todas las iglesias.

- 1 - 49
- 50 - 149
- 150 - 349
- 350 o más
- No asisto ni presto servicio en una Iglesia Episcopal.

11. Mi provincia o diócesis episcopal (desglosada con más detalle de lo que aparece aquí) es:

- I (CT, ME, MA, NH, RI, VT)
- II (Cuba, Europa, Haití, NJ, NY, Islas Vírgenes)
- III (DE, MD, PA, VA, Washington DC, WV)
- IV (AL, GA, FL, KY, LA oriental, MS, NC, SC, TN)

- V (IL, IN, MI, MO oriental, OH, WI)
- VI (CO, IA, MN, MT, NE, ND, SD, WY)
- VII (AR, KS, NM, LA occidental, MO occidental, TX, OK)
- VIII (AK, AZ, CA, HI, ID, Micronesia, NV, OR, Taiwán, UT, WA)
- IX (Colombia, República Dominicana, Ecuador, Honduras, Puerto Rico, Venezuela)
- No está seguro o no corresponde

Las siguientes preguntas se refieren a su conocimiento de las políticas y programas de la Iglesia Episcopal.

12. ¿Conoce las políticas sobre conducta sexual inapropiada de la Iglesia Episcopal? ¿O sabe que tenemos políticas sobre conducta sexual inapropiada?

- Sí, conozco las políticas bastante bien.
- No conozco las políticas exactas, pero sé que existen.
- No estoy seguro.
- No, realmente no sé nada de esas políticas.

13a. ¿Sabría usted dónde, dentro de la Iglesia Episcopal, denunciar un incidente de conducta sexual inapropiada?

- Sí
- No estoy seguro
- No

13b. ¿Dónde denunciaría un incidente de este tipo?

14. ¿Conoce algún programa educativo patrocinado por la Iglesia Episcopal que trate sobre la conducta sexual inapropiada?

- Sí
- No estoy seguro
- No

15a. ¿Ha asistido alguna vez a un evento de este tipo?

- Sí
- No

15b. ¿A qué evento asistió?

15c. ¿Le ha resultado útil este evento?

- Mucho
- Más o menos
- En forma mínima
- Para nada

15d. ¿Qué lo habría hecho mejor?

16a. ¿Conoce algún organismo relacionado con la Iglesia Episcopal que preste servicios a las víctimas de la conducta sexual inapropiada?

- Sí
- No estoy seguro
- No
- 16b. ¿Qué organismos conoce y qué servicios prestan?

En la siguiente sección se pregunta sobre sus experiencias con la conducta sexual o de género inapropiada en la Iglesia Episcopal.

17a. ¿Ha recibido alguna vez alguno de los siguientes tipos de atención sexual no deseada, agresión o discriminación por razón de género en una Iglesia Episcopal?

	Iglesia	Escuela	Oficina	No en un lugar de la Iglesia Episcopal
Miradas y miradas lascivas				
Toques o acercamiento				
Intentar acariciar o besar				
Comentarios, burlas o bromas basadas en el género				
Presión para realizar comentarios, burlas o bromas basadas en el género				

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	Iglesia	Escuela	Oficina	No en un lugar de la Iglesia Episcopal
Correos electrónicos, textos o cartas de carácter sexual				
Presión para tener citas o actividades sexuales				
Ofrecimiento de influencias a cambio de favores sexuales				
Intento de agresión sexual o violación				
Agresión sexual o violación consumada				

17b. ¿En qué aspecto de su identidad se centró la conducta inapropiada (seleccione todas las que correspondan)?

- Género
- Orientación sexual
- Raza o etnia
- Orden
- Algo más
- No estoy seguro

17c. El o los comportamientos no deseados fueron iniciados por (seleccione toda las que correspondan):

	Estado		Sexo		
	Clérigo	Laico	Femenino	Masculino	Trans o no binario
Líder denominacional (obispo, personal diocesano, etc.)					
Presbítero de la iglesia local					
Diácono de la iglesia local					

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	Estado		Sexo		
	Clérigo	Laico	Femenino	Masculino	Trans o no binario
Otro líder de la iglesia local					
Miembro de la iglesia local					
Supervisor del lugar de trabajo					
Colega en el lugar de trabajo					
Cliente en el lugar de trabajo					
Instructor o administrador del seminario o programa de formación					
Supervisor de Educación de Campo					
Estudiante Colega del Seminario o Programa de Formación					
Otros					

17d. ¿Sabe de alguien más que haya sufrido una conducta sexual inapropiada o de género por parte de esta persona o personas?

- Sí
- En algunos casos, sí, pero no en todos
- No
- No estoy seguro

18. ¿Alguna vez se han establecido reglas en su iglesia, escuela o lugar de trabajo dirigidas a usted, o aplicadas a usted y no a otros, debido a su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

19. ¿Le han tratado con menos cortesía o respeto que a otras personas por su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

20. ¿Se han pasado por alto sus contribuciones, o se le han atribuido a otra persona debido a su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

21. ¿Alguna vez le han desanimado o expulsado de un puesto o de la participación en una iglesia o programa a causa de su sexo, género, identidad de género u orientación sexual?

- Sí
- No estoy seguro
- No

22. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones debido a su género o identidad de género (seleccione todas las que correspondan)?

- Asignación errónea del género
- Rechazo u ostracismo
- Que la gente no reconozca mi identidad de género
- Exclusión de las actividades específicas de género
- Restricciones en los baños
- Insultos
- Violencia o amenazas de violencia
- Uso de un nombre anterior
- Otros (describalos brevemente): _____
- No

23. ¿Ha experimentado alguna de las siguientes situaciones debido a su orientación sexual? (seleccione toda las que correspondan)?[1]

- Rechazo u ostracismo
- No reconocer mi orientación como legítima
- No reconocer a mi pareja o cónyuge como legítimo

- Insultos
- Otros (describalos brevemente): _____
- No

24. ¿En qué década(s) (de haberlas), tuvo alguna experiencia de conducta sexual inapropiada o basada en el género (seleccione todas las que correspondan)?

- Antes de 1970
- 1970s
- 1980s
- 1990s
- 2000s
- 2010s
- Nunca he experimentado una conducta sexual inapropiada o basada en el género en un entorno de la Iglesia Episcopal.

25. ¿Cómo respondió a los comportamientos no deseados (seleccione todas las que correspondan)?

- Lo ignoró, le siguió la corriente, lo minimizó o lo convirtió en una broma
- Evitó a la persona
- Les dijo a las personas que se detuvieran
- Amenazó con contarlo a otros
- Se lo dijo a un colega, amigo o miembro de la iglesia
- Le dijo a un supervisor
- Solicitó un traslado o renunció
- Otros (describalos brevemente): _____

26. ¿Cómo respondió su supervisor (seleccione todos los que correspondan)?

- Se hizo una investigación
- Me creyó y me apoyó, y se tomaron las medidas correctoras adecuadas
- Mi queja fue trivializada, minimizada o desestimada
- Se me descontó y se tomaron medidas disciplinarias contra mí
- Me dijeron que el comportamiento no cumple los requisitos mínimos para una investigación
- No me creyeron
- Otros (describalos brevemente): _____

27. La gente decide no presentar una queja formal por muchas buenas razones. ¿Cuáles fueron las razones por las que no se presentó ante un supervisor (seleccione todas las que correspondan)?

- No conocía el proceso de denuncia.
- Consideré que el comportamiento era menor y no vi la necesidad de denunciarlo.
- No quería hacer daño a la persona.
- Sentía demasiada vergüenza.
- No creí que nadie me creyera.
- No creí que se hiciera nada.
- Temía que se me echara en cara o que afectara mi futuro.
- Tenía miedo de perder ingresos.
- Temía que me culparan.
- Me amenazaron con tomar represalias si denunciaba.
- Algo más (describalo brevemente): _____

28. En general, ¿qué diferencia supuso su respuesta o respuestas (seleccione todas las que correspondan)?

- En general, las cosas mejoraron.
- Los incidentes fueron múltiples y los resultados variaron.
- En general, las cosas empeoraron.
- Poco o ningún cambio.
- Las cosas mejoraron para mí, pero nada cambió en el sistema.
- Las cosas mejoraron para otros, pero no para mí.
- Tuve que irme para ayudarme a mí mismo.
- Todavía estoy en la situación.
- He perdido ingresos.
- Me está costando encontrar un nuevo puesto.
- Algo más: _____

29. ¿Cómo le afectó su experiencia?

	Empeoró	Ningún impacto	Mejóro	No corresponde
Mi asistencia al culto				
Mi participación en la iglesia local				

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

	Empeoró	Ningún impacto	Mejóro	No corresponde
Mis sentimientos hacia mi iglesia local				
Mi asistencia al trabajo				
La calidad de mi trabajo				
Mis sentimientos sobre mi trabajo				
Mi asistencia a la escuela				
La calidad de mi trabajo escolar				
Mis sentimientos sobre la escuela				
Mis sentimientos en la Iglesia Episcopal				
Mis sentimientos sobre mí mismo				
Mi relación con Dios				
Mis prácticas espirituales				
Mi salud física				
Mi salud mental				
Mi salud emocional				
Mi salud financiera				

30. ¿Hubo algún otro impacto en su vida?

- No
- No estoy seguro
- Sí (describa brevemente): _____

31a. ¿Ha sido testigo de alguno de los comportamientos señalados en las preguntas anteriores en un entorno de la Iglesia Episcopal?

- Sí, he sido testigo de uno o algunos.
- Yo no he sido testigo de ninguno, pero me lo ha denunciado la víctima.

- Yo no he sido testigo de ninguno, pero me lo ha denunciado alguien que no es la víctima.
- No, nunca he sido testigo de ninguno de los comportamientos anteriores.
- No estoy seguro.

31b. ¿Cuál fue su respuesta al presenciar o recibir información de este comportamiento (seleccione todas las que correspondan)?

- Lo ignoré o no hice nada
- Solo hablé con la víctima
- Solo hablé con el agresor
- Inicé un procedimiento por conducta inapropiada
- Reflexioné sobre mis propios comportamientos que pueden ser similares
- Compartí mis preocupaciones con otra persona (obispo, rector o colega)
- Algo más (describalo brevemente):

31c. Dada la mayor concientización sobre la conducta sexual inapropiada en la actualidad, ¿cuál sería su respuesta si viera el mismo comportamiento en la actualidad?

- La misma
- Diferente (describa brevemente) _____
- No estoy seguro

32. ¿Hay algo más que le gustaría decir sobre la conducta sexual inapropiada y de género en la Iglesia Episcopal, en relación con sus propias experiencias, o en general?

APÉNDICE B: SUGERENCIAS CONCRETAS DE MEJORA

- No hay ningún recurso contra la mala conducta de un miembro **laico** de la iglesia, y eso es un problema. Tenemos que hacer más segura la denuncia de los laicos, sobre todo de los grandes donadores; es una lástima que no se exija a los miembros laicos la capacitación previa a la confirmación.
- Hay que prestar atención a quienes hemos sido agredidos por **los laicos**. Hay que actuar, no hablar. Es necesario hacer cambios en el derecho canónico de toda la Iglesia para protegernos. Necesitamos que nos crean y nos tomen en serio. Necesitamos tener los mismos procedimientos y protecciones que reciben las víctimas de abusos por parte del clero. Decirnos simplemente que vayamos a los tribunales no es ni útil ni amable.
- Podría ser útil tener **programas de capacitación separados** para hombres y mujeres, para que los hombres sean realmente honestos sobre su comportamiento, incluso sobre las cosas aparentemente inocentes, y para que las mujeres se preparen mejor para protegerse, reconozcan los primeros signos de manipulación, y reciban un verdadero apoyo y herramientas para denunciar.
- ¿Qué política de conducta sexual inapropiada se aplica en **los seminarios?** Título IX o Título IV. Esto es confuso y no está claro para los seminaristas.
- Creo que hay que dejar claras las vías para que **los asociados, asistentes y vicarios** hagan denuncias contra los rectores de manera que protejan a la víctima. Tal y como está configurada nuestra política, da mucho miedo denunciar cualquier cosa contra un rector porque actualmente parece más probable que la víctima (asociado o vicario) sea quien pierda su trabajo y sufra consecuencias a largo plazo por el incidente. Conozco a muchos asociados (en su mayoría mujeres) que han experimentado este comportamiento.
- A menudo, **depende enteramente del obispo** si se les da apoyo o no. Los obispos están en deuda con la parroquia por sus cheques de sueldo, y no muchos, en mi experiencia, se sienten cómodos al desafiar a las personas que pagan sus salarios. A menos que se produzca un cambio real, tangible y sistémico (más que liturgias simbólicas, sino en procedimientos transparentes de mala conducta que no dependan del personal de la Diócesis para que actúen como gestores mientras no estén dispuestos a desafiar a su empleador, o que también tengan un comportamiento inadecuado), no habrá responsabilidad y la capacidad para desafiar el status quo será mínima.
- La **cultura del alcohol** en las reuniones de la iglesia da lugar a muchos incidentes inapropiados.
- Sería estupendo **incluir folletos en los boletines** con anuncios de capacitación.
- Ojalá que pudiéramos tener una **capacitación obligatoria en materia de mala conducta que tuviera más fuerza**. El **proceso de denuncia debería ser el mismo en todas las diócesis**, y las **víctimas deberían poder ver la copia final de sus propios informes**. Se trata de un acontecimiento demasiado delicado como para que simplemente lo transcriba alguien que no

estuvo ahí, después de una entrevista, sin que la víctima lo revise para asegurarse de que es correcto.

- Una cosa que me encantaría es que el canónigo del ordinario o el designado hiciera una verificación después de 6 meses o un año para confirmar cómo está la persona, y ver si hay algo que pueda hacer para ayudar. Cuando un sacerdote hace algo así, el canónigo es la primera línea de la iglesia. Habría agradecido una mayor **comunicación** sobre el avance y el final de la investigación que se derivó de mi incidente.
- La información sobre nuestros procesos de Título IV es todavía muy irregular, dependiendo de la diócesis. La gente sigue sufriendo innecesariamente. No parece haber una manera de asegurarse de **que nuestros obispos hagan su propia debida diligencia** en relación con nuestros canónicos.
- Nuestros cánones actuales, que solo tienen mecanismos muy punitivos, siguen dejando espacio para que muchas **conductas queden sin control**. Hay muchas **conductas que no deberían llegar al nivel de “expulsión del ministerio” y que deberían ser abordables**. También deberíamos contar con mejores mecanismos para pedir cuentas a los laicos e invitarlos a cambiar.
- Publicación de **nuevos materiales**. Háganlo en línea en YouTube, y ampliamente disponibles. Que sea súper fácil de aprender para cualquiera. Hagan viñetas. Videos de 7 minutos sobre un tema. Necesitarán 20 videos, no uno o dos.
- Mi único consejo importante es que hagan una gran **revisión de la protección**. Como alguien que experimentó una agresión sexual NO en la Iglesia Episcopal cuando era joven, creo que el programa está mal hecho y es disparatado. También debería haber programas disponibles para ofrecer orientación a cualquier persona que pase por la protección y que pueda necesitar apoyo adicional después. Aunque yo me sentí mentalmente bien después de las sesiones, un compañero de mi cohorte abandonó el programa evidentemente angustiado. Era obvio que tuvo un impacto en varias personas de la clase, y creo que la capacitación podría hacerse con más tacto.
- Me gustaría que las iglesias **publicaran los salarios** de los puestos vacantes (clérigos y laicos) y se ciñeran a ellos, en lugar de permitir un “margen de negociación” (que siempre penaliza a las candidatas y POC) y un lugar al que acudir cuando una denuncia del Título IV se esfuma tranquilamente porque el sacerdote en cuestión es amigo del obispo.
- Sería útil contar con un **esquema sencillo y claro** de las infracciones aplicables y los procedimientos de denuncia.

GRUPO DE TRABAJO PARA AYUDAR A LA OFICINA DE DESARROLLO PASTORAL

Miembros

Canóniga Jill Mathis, <i>Presidenta</i>	Pennsylvania, III	2021
La Rvma. Audrey Scanlan, <i>Vicepresidenta</i>	Central Pennsylvania, III	2021
Sr. Robert Ambrogi, <i>Secretario</i>	New Hampshire, I	2021
Canóniga Lynn Bates	Vermont, I	2021
El Rvdo. Canónigo Joseph Chambers	Texas, VII	2021
El Rvdo. Percy Grant	Ohio, V	2021
Prof. Lawrence Hitt, II	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Mark Hollingsworth	Ohio, V	2021
El Rvdo. Canónigo Gregory A. Jacobs	Newark, II	2021
La Rvma. Chilton Knudsen	Maryland, III	2021
El Rvmo. Brian Seage	Mississippi, IV	2021
La Rvda. Canóniga Nora Smith	New York, II	2021
El Muy Rvdo. Dr. Steven Thomason	Olympia, VIII	2021
Sra. Mary T. Yeiser	Lexington, 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

El Rvdo. Canónigo Rafael Zorilla, 2018

Agradecimientos

Dra. Alexandra (Sasha) Killewald, PhD, Profesora de Sociología, Universidad de Harvard

Mandato

Resoluciones 2018-A147 y 2018-A189

2018-A147 Junta Piloto para Transiciones Episcopales

Se resuelve, Que se nombre un Grupo de Trabajo para ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral por un periodo inicial tres años a partir de la conclusión de la 79a Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo se componga de hasta doce personas designadas conjuntamente por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados en consulta con el Obispo para el Desarrollo Pastoral. Los miembros del Grupo de Trabajo representarán la diversidad de todos los bautizados de la Iglesia y tendrá en cuenta los dones y experiencias particulares que serán beneficiosos para el trabajo del Grupo; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo concentrará su trabajo en ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral en:

- revisar los recursos existentes y crear recursos nuevos para asistir a las diócesis en los procesos de discernimiento, nominación, búsqueda, elección y transición durante transiciones episcopales;
- facilitar a través de redes digitales y de fuente abierta, la variedad de materiales para el uso por individuos, diócesis y consultores en los procesos de discernimiento, nominación, búsqueda, elección y transición para las elecciones episcopales;
- establecer un proceso y desarrollar recursos mediante los cuales las personas puedan pedir apoyo para discernir acerca de un posible llamado al episcopado;
- reunir y analizar datos con respecto a la diversidad en las transiciones episcopales, desarrollar procesos y recursos para alentar la diversidad en el episcopado;
- reclutar, capacitar y evaluar los Consultores de Transición y a los consultores de revisión misional;
- alentar a las diócesis en elección a que contraten los servicios de un Consultor de Transición durante toda la búsqueda episcopal y el proceso de elección;
- formalizar y expandir el reclutamiento y la capacitación de los Consultores de Transición;
- estandarizar y monitorear los contratos usados por los Consultores de Transición al elegir diócesis;
- establecer un proceso para revisar el desempeño de cada Consultor de Transición, lo cual incluye el uso de expedientes individuales de desempeño para cada uno y establecer que se recolecten y analicen.
- establecer un proceso para que las diócesis en elección lleven a cabo evaluaciones de desempeño individual basadas en estándares objetivos para el Consultor o los Consultores de Transición que le sirvieron a la diócesis y a partir de las cuales se pueda evaluar la labor de cada Consultor.

- proveer maneras en las que uno o más de los Consultores de Transición puedan participar en el mantenimiento de Raising Up of Episcopal Leadership - A Manual for Dioceses in Transition (La Elevación del Liderazgo Episcopal: un Manual para Diócesis en Transición) y en la evaluación de la eficacia del proceso episcopal de elección.
- desarrollar directrices para verificar las referencias, los antecedentes, el estado de salud y el estado psicológico de las personas que se estén considerando para nominación a las elecciones episcopales y directrices para diseminar, evaluar y mantener los expedientes de información obtenidos; y asimismo

Se resuelve, Que el Obispo para Desarrollo Pastoral rinda un informe semianual al Consejo Ejecutivo y cada tres años a la siguiente Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que se asigne la cantidad de \$250,000 dólares para organizar y conseguir los recursos iniciales del Grupo de Trabajo, que incluyen dos reuniones al año.

2018-A189 Crear un Grupo de Trabajo para Desarrollar Procesos de Detección de Abuso de Substancias

Se resuelve, con la autorización de la Cámara de Diputados, Que se forme un Grupo de Trabajo u organismo similar para desarrollar un proceso estandarizado para hacer un escrutinio de las personas que solicitan ordenación, en lo que respecta a sus antecedentes y experiencias con el abuso de alcohol y substancias; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo identifique las mejores prácticas para que las diócesis las sigan al momento de evaluar asuntos relacionados con el abuso de alcohol y substancias, incluyendo capacitación para los Comités Permanentes, Comisiones de Ministerio y otros involucrados en el proceso de ordenación, al igual que en la capacitación de personas sobre el proceso de ordenación; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo prepare un informe para la 80ª Convención General con recomendaciones referentes al abuso de alcohol y substancias para (1) procesos de escrutinio que emplearán las diócesis en el proceso de ordenación, incluido cómo evaluar mejor a los solicitantes que tienen antecedentes de adicciones y viven en recuperación, (2) capacitación para Comités Permanentes, Comisiones de Ministerio y otros involucrados en el proceso de ordenación, incluido el personal diocesano, y (3) capacitación y otras recomendaciones apropiadas para personas en el proceso de ordenación; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo esté compuesto por tres Obispos nombrados por el Obispo Presidente, por lo menos dos de ellos con experiencia en tratar con clérigos con antecedentes de abuso de alcohol o substancias, y seis presbíteros, diáconos o laicos nombrados por el Presidente de la Cámara de Diputados, por lo menos 3 de ellos con experiencia importante en la evaluación y tratamiento de personas con antecedentes de abuso de alcohol y substancias, y por lo menos uno de ellos que sea Funcionario de Transición Diocesana con experiencia en tratar con clérigos que tienen antecedentes de abuso de alcohol y substancias. Al menos tres miembros del Grupo de Trabajo serán personas que viven en recuperación; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo también examine un proceso para identificar otras formas de adicción y su posible impacto sobre el ministerio; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que asigne US\$25,000 al presupuesto para facilitar la labor del Grupo de Trabajo.

Resumen del Trabajo

CONTEXTO TEOLÓGICO Y ECLESIAÍSTICO

El principal reto a la hora de proporcionar apoyo confesional a las diócesis en transición episcopal puede ser el sistema de gobierno. Aunque la Iglesia en general tiene experiencia y sabiduría que ofrecer y tiene un interés sustancial en el resultado, la responsabilidad de determinar y llevar a cabo el proceso y, en última instancia, seleccionar a un obispo, recae en la diócesis en transición. Lograr un compañerismo entre la diócesis y la iglesia en general que dé cabida a la autonomía de la primera, a las expectativas razonables de la segunda y a la responsabilidad de ambas, es esencial para la salud y la vitalidad de la Iglesia. La carga de atender esa relación recae predominantemente en la Oficina de Desarrollo Pastoral y en la persona que la dirige, el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral.

La Oficina de Desarrollo Pastoral supervisa además la aplicación de los cánones y procesos disciplinarios cuando los obispos son demandados en procedimientos del Título IV. Al igual que con las transiciones episcopales, eso implica guiar tanto a los obispos como a las diócesis a las que sirven a través de caminos a menudo complejos e inevitablemente dolorosos hacia la resolución y, la iglesia espera, la recuperación. Las relaciones entre los denunciantes, los denunciados, las parroquias, las diócesis, la propia denominación y la comunidad en general se enmarcan en la vocación de la iglesia de proporcionar atención pastoral, así como responsabilidad, cuidado y sanación, siempre que sea posible.

Por último, la responsabilidad del Obispo Presidente de proporcionar atención pastoral a los obispos, a sus cónyuges y a sus familias es apoyada en gran parte por la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Un ministerio episcopal sano es el objetivo y la responsabilidad de todos en la iglesia, tanto de los ordenados como de los laicos. Las estructuras con las que se discierne, identifica, apoya y responsabiliza la vocación episcopal deben implicar también a todo el cuerpo de Cristo. La Oficina de Desarrollo Pastoral desempeña un papel importante en la invitación, el fomento y el apoyo de esa responsabilidad corporativa.

Para entender la dinámica de colaboración que pretende nuestra teología y eclesiología, puede ser útil distinguir entre la autoridad y la responsabilidad. Nuestra política, la forma en que acordamos organizarnos y gobernarnos como organismo, presupone que la autoridad bautismal es la única autoridad humana en la iglesia, y que todos los miembros, en virtud de su bautismo, son receptores de la misma en igual medida. Nadie tiene más o menos autoridad como consecuencia de un cargo

electo, de las órdenes sagradas, del sexo, de la raza, de la orientación o de cualquier otro atributo definitorio (salvo la edad, hasta cumplir los 16 años). Como bautizados, cada uno de nosotros está igualmente dotado de autoridad.

Mediante los procesos definidos en el canon general, los cánones diocesanos y los estatutos parroquiales, invertimos parte de nuestra autoridad bautismal en unos y otros para tareas específicas, eligiendo a los miembros de juntas parroquiales y mayordomos; a delegados y diputados para convenciones diocesanas y generales, respectivamente; a los miembros de comités y comisiones de las congregaciones, las diócesis y la iglesia en general; y al ordenar diáconos, presbíteros y obispos. Asimismo, en el misterio de Dios, la autoridad bautismal que invertimos unos en otros se recibe no como autoridad, sino como responsabilidad. Se recibe no como poder sobre, sino como responsabilidad de o por.

De este modo, todos entramos en una dinámica continua de renunciar parte de nuestra autoridad individual a los demás, y de asumir responsabilidades específicas por y para el conjunto. Esto es para nosotros, como cristianos y episcopales, una disciplina espiritual para dejar de lado la voluntad propia y asumir la responsabilidad del cuerpo de Cristo. Sirve de calistenia para entregarnos a Dios y hacer del camino de Jesús nuestro camino.

El Grupo de Trabajo para Ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral tiene el cargo de explorar, comprender y articular el alcance de las transiciones episcopales, las elecciones y el servicio. Se ha esforzado por ofrecer recursos prácticos a las diócesis en transición y a las personas que discernen una vocación al episcopado. Asimismo, se ha comprometido a investigar posibles vehículos para ayudar al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral en las desafiantes responsabilidades pastorales y disciplinarias de dicho Cargo. Nuestro trabajo es la continuación de los organismos provisionales anteriores, en particular el Grupo de Trabajo sobre el Episcopado y la Comisión sobre Impedimento y Liderazgo.

La eficacia y la fidelidad de nuestra vida en común como cristianos y episcopales depende de la confianza: nuestra confianza mutua y nuestra confianza en Dios. Este Grupo de Trabajo tiene claro que la confianza es fundamental para el discernimiento y la identificación eficaces de los líderes de la iglesia, laicos y ordenados, y para los ministerios que esperamos de ellos. Si bien esa confianza no puede ser legislada, puede ser anticipada por los cánones, inspirada por la práctica y apoyada por las estructuras y las mejores prácticas de nuestra iglesia. En última instancia, su realización práctica es relacional, depende siempre de las interacciones entre individuos y grupos definidos, cristianos abiertos a los dones que cada uno aporta y dispuestos tanto a invertir autoridad en los demás como a recibir responsabilidad a cambio.

Son esa confianza e interdependencia las que hemos buscado en las estructuras y recursos que hemos explorado y desarrollado en nuestro trabajo como grupo de trabajo y que reconocemos como esencial para levantar y sostener un liderazgo fiel y vibrante en la iglesia.

-Obispo Mark Hollingsworth

RESUMEN DE LAS ACTIVIDADES

Debido al trabajo descrito en el último punto de la resolución 2018-A147, “mejorar las directrices para la detección de referencias, antecedentes, médicos y psicológicos, etc...”, se determinó que el trabajo de este grupo de trabajo también incluiría la Resolución 2018-A189 Crear un Grupo de Trabajo para Desarrollar un Proceso de Detección de Abuso de Substancias. Además, el trabajo encomendado en el cuarto punto, sugería que dicho Grupo de Trabajo se ocupara también de abordar los asuntos de la resolución 2018-A138 Transmisión de Datos Demográficos de las Elecciones Episcopales y la 2018-A145 Pidiendo la Adopción de Cánones Locales Relacionados con las Elecciones Episcopales.

Durante nuestra primera reunión, en noviembre de 2018, se determinó que el papel de este Grupo de Trabajo sería trabajar con el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral, el Rvdm. Todd Ousley, para ayudar a identificar las áreas que necesitan mejora y actualización, ya sea directamente, o señalando a expertos externos. El objetivo sería condensar y actualizar los materiales (por ejemplo, el actual Manual para las Elecciones Episcopales se actualizó por última vez en 2012) para hacerlos más accesibles a la Iglesia y más fáciles de “digerir” y permitir que las mejores prácticas recomendadas se puedan “personalizar” a las necesidades de cada diócesis que busque un obispo; y desarrollar un portal web para que los materiales de búsqueda sean accesibles a una gama más amplia de usuarios.

Determinamos que el trabajo especificado en los puntos de la 2018-A147, y el conjunto de las resoluciones 2018-A189 y 2018-A138, así como 2018-A145 y 2018-A146, se abordaría mejor dividiéndolo entre grupos de tareas. En colaboración con el Obispo Ousley de la Oficina de Desarrollo Pastoral, priorizamos nuestro trabajo de la siguiente manera:

- Base de Datos de las Mejores Prácticas: actualizada y condensada.
- Reclutar, capacitar y reequipar a los consultores de transición y sus materiales.
- Mejorar las directrices para la comprobación de referencias y los recursos médicos y psicológicos.
- Desarrollar un portal web accesible para líderes diocesanos.

BASE DE DATOS DE MEJORES PRÁCTICAS ACTUALIZADA Y CONDENSADA

Los consultores de búsqueda episcopal que utilizan la mayoría de las diócesis que celebran elecciones para obispos han recopilado, a lo largo de los años, muchos documentos relacionados con todos los aspectos de una búsqueda y elección episcopal. Tales documentos se encuentran en una base de datos electrónica y necesitan ser revisados, organizados, seleccionados y actualizados.

A lo largo del trienio, un grupo de trabajo revisó aproximadamente 600 documentos de la base de datos en línea. Cada miembro del grupo revisó aproximadamente 150 documentos e identificó los que eran especialmente valiosos, algo útiles, duplicados o que ya no reflejaban las “mejores prácticas”.

Los múltiples recursos de la base de datos se indexaron lo mejor posible. El grupo de trabajo llegó a la conclusión de que también era necesario que participaran los consultores de búsqueda para

avanzar en esta tarea concreta, por lo que esta labor continuará. El Obispo Ousley está identificando a consultores que trabajarían con el grupo, pero la pandemia presentó desafíos logísticos y el trabajo con los consultores aún está por hacer.

El objetivo es poner los mejores materiales públicamente disponibles en manos de los comités de búsqueda y nominación, así como para los comités permanentes que participan en las búsquedas episcopales.

CONTRATAR, CAPACITAR Y REEQUIPAR A LOS CONSULTORES DE TRANSICIÓN Y SUS MATERIALES

En respuesta a los temas que se identificaron en la Resolución 2018-A147 relacionados con el reclutamiento, la selección, la capacitación y la evaluación de los “Consultores de Transición y los consultores de evaluación de la misión”, un grupo de tareas del Grupo de Trabajo llevó a cabo una serie de entrevistas y conversaciones con el Obispo Ousley de la Oficina de Desarrollo Pastoral, así como con consultores de transición actuales y pasados con experiencia en elecciones episcopales. El objetivo de nuestro trabajo fue, en primer lugar, conocer y comprender el actual proceso de consulta y, a continuación, formular una serie de recomendaciones para su futura aplicación por parte de la Oficina de Desarrollo Pastoral. Cabe señalar que compartimos nuestras recomendaciones con el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral; estas recibieron su pleno respaldo con la expectativa de que muchas de ellas se apliquen antes del final de este trienio.

Hallazgos

- El proceso actual de identificación, selección y capacitación de consultores en las elecciones episcopales ha estado en vigor sin modificaciones significativas durante más de 10 años.
- El Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral, en gran medida solo, identifica, recluta, selecciona, asigna, capacita y supervisa el trabajo de los consultores de búsqueda episcopal.
- Los consultores potenciales se identifican de forma rutinaria en gran medida por auto-selección, expresión de interés o recomendación de otros. Muchos de ellos habían sido personal de transición de alguna diócesis o tenían experiencia similar como consultores de búsqueda para parroquias. Actualmente hay entre 8 y 10 consultores de búsqueda activos.
- No existe un proceso de solicitud formal para consultores, ni una descripción de trabajo específica para ellos.
- La capacitación periódica de los consultores suele estar a cargo del Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral y de uno o dos consultores con experiencia. No parece que se haya seguido un programa regular de capacitación formal o de capacitación continua para estos consultores. La última capacitación integral se celebró en 2016.
- Actualmente, uno de los consultores convoca trimestralmente a los consultores en sesiones de teleconferencia de 90 minutos. Los temas suelen incluir la exploración de problemas y retos comunes y el intercambio de mejores prácticas y materiales de búsqueda.
- Entre los principales materiales de capacitación se encuentra “The Raising Up of Episcopal Leadership: A Manual for Dioceses in Transition” (La Elevación del Liderazgo Episcopal: un

Manual para Diócesis en Transición”) (2007, última actualización de 2012), así como los materiales de búsqueda acumulados creados por consultores, que actualmente obran en una base de datos común en línea accesible para los consultores. Muchos de estos materiales son considerablemente anticuados y es necesario revisarlos, actualizarlos y completarlos con recursos de búsqueda pertinentes y fáciles de usar.

- No existe un proceso ni material común para evaluar el trabajo de los consultores. Algunos crearon un formulario de evaluación que debe llenar el comité de búsqueda episcopal.
- Actualmente no existe una evaluación sistemática de los consultores de búsqueda por parte de la Oficina de Desarrollo Pastoral, ni un proceso de recertificación obligatoria para consultores.

Llegamos a la conclusión de que debería haber un compromiso y una estrategia por parte de la Oficina de Desarrollo Pastoral para reajustar, reimaginar y reorientar el proceso de consultores de búsqueda episcopal con el fin de abordar eficazmente ciertas deficiencias del programa actual.

Recomendaciones

Identificación, contratación y selección de consultores.

- La tarea de identificar, reclutar, seleccionar, capacitar, supervisar y evaluar a los consultores de búsqueda episcopal es fundamental para la integridad y eficacia del proceso de transición episcopal. Los comités permanentes, los comités de búsqueda y transición de obispos, los obispos diocesanos actuales y el personal, y los propios postulantes al cargo de obispo, deben tener la seguridad de que se ponen a su disposición consultores bien cualificados y deliberadamente capacitados a través de la Oficina de Desarrollo Pastoral. Para ello, recomendamos que la Oficina de Desarrollo Pastoral se fije como objetivo seleccionar, capacitar y certificar a un grupo de por lo menos 15 consultores cualificados a más tardar al final de este trienio (es decir, en julio de 2021).
- Dado que el trabajo de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de los posibles consultores se beneficiaría de los dones y la experiencia de personas con conocimientos, objetividad y perspicacia particulares en estas áreas, debería crearse un consejo asesor dedicado a ayudar al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral con el desempeño de estas responsabilidades.
- Dicho consejo debería estar formado por no más de 5 personas con experiencia colectiva en recursos humanos, administración organizacional, derecho, gobierno eclesiástico, discernimiento de liderazgo, ministerio de transición, sistemas familiares y psicología conductual. El Consejo debe contar con representación del clero (obispo, presbítero, diácono), del canciller y de laicos, con el fin de que estos asesoren activamente al Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral en todas las etapas (iniciales y continuas) de la reimaginación y la implementación de un nuevo proceso de reclutamiento, solicitud, entrevista y selección de consultores.
- Con el fin de establecer un proceso abierto, uniforme e imparcial que permita generar candidatos bien cualificados con la experiencia y el temperamento adecuados,

recomendamos que todos los posibles consultores se sometan a un proceso formal de solicitud, entrevista e escrutinio, independientemente de su condición actual o anterior de consultores de búsqueda episcopal.

- Se debe prestar especial atención a la creación de una descripción del puesto de consultor de búsqueda que hable de la experiencia, los dones, el temperamento y el carácter, así como de los requisitos específicos del cargo. En el material complementario que figura al final de este informe (DESCRIPCIÓN DEL CARGO DE CONSULTOR DE BÚSQUEDA EPISCOPAL) se encuentra una propuesta de descripción de este cargo.
- También animamos a la Oficina de Desarrollo Pastoral a conseguir y contratar los servicios de personas y organizaciones que puedan ayudar a identificar y reclutar a personas de grupos poco representados (tradicional y actualmente).
- En el curso de su trabajo, el consejo también debe considerar la creación de normas y requisitos para la certificación y recertificación de los consultores. Las aportaciones de los formadores consultores serían beneficiosas para este proceso.

Capacitación de Consultores de Búsqueda

- Con el fin de abordar las cuestiones relativas al contenido, la adecuación y la frecuencia de la capacitación, la Oficina de Desarrollo Pastoral debería considerar seriamente la creación de un equipo consultor para diseño de planes de estudio y capacitación.
- A este equipo, formado por 5 ó 6 personas, se le encomendaría, en conversación con el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral, la creación y puesta en práctica de un programa de capacitación formal para consultores de búsqueda. Los miembros del equipo deben tener experiencia y conocimientos colectivos demostrados en sistemas familiares, gobierno eclesial, teología, procesos de consultoría, dinámicas de coaching y mentoría, diseño e implementación de planes de estudio, capacitación de consultores y evaluación de consultores.
- El equipo se encargaría de crear un programa inicial de capacitación de consultores, previsto para una sesión de capacitación de tres (3) días, que sería dirigida por el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral y los instructores del equipo asesor. El equipo también se encargaría de diseñar módulos de capacitación para la futura capacitación periódica de los consultores, así como de diseñar un proceso de evaluación continua de la eficacia y los requisitos de la capacitación de los consultores, incluida la recertificación de los mismos.
- Para subrayar la importancia de la capacitación de los consultores, recomendamos que una pequeña parte de los gastos de capacitación inicial y continua corra a cargo de los propios consultores.
- Al reconocer que es necesario proporcionar a los consultores la oportunidad de reunirse en colaboración con el fin de apoyarse mutuamente, compartir recursos e identificar las mejores prácticas, las reuniones trimestrales de consultores deben continuar. Animamos al Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral, a los miembros del Consejo Asesor. y a los miembros del

equipo del plan de estudios y capacitación, a participar en estas sesiones cuando sea apropiado.

- Nuestras conversaciones también nos han informado de la necesidad de que se lleve a cabo una capacitación continua anual y de crear un proceso de recertificación para los consultores actuales. Sugerimos una certificación inicial para los consultores de no más de tres (3) años con expectativas y requisitos apropiados para la capacitación continua periódica y la participación en reuniones trimestrales de consultores.

Evaluación de los Consultores de Búsqueda Episcopal

En primer lugar, hay que decir que el motivo de evaluar a los consultores es una parte educativa y de capacitación de este proceso global. La evaluación identificará lo que se debe enfatizar en las capacitaciones, así como los dones y fortalezas que un consultor puede compartir con el grupo. La evaluación da voz a los participantes y orienta el proceso en curso. Se realizará una evaluación de cada transición y se compartirá la información pertinente con el consultor.

Para que la evaluación sea lo más completa posible, es importante que las personas de los diferentes puntos de contacto durante el proceso de búsqueda episcopal con las que trabaja el consultor aporten su opinión. Por lo tanto, el Presidente del Comité Permanente, el Obispo Diocesano, el Presidente del Comité de Búsqueda, los solicitantes, el Presidente del Comité de Transición y el Obispo Electo se deben considerar como contactos principales durante el proceso de evaluación. Se debe invitar a cada una de estas personas a completar una evaluación al final del proceso de búsqueda en el que han participado, con el fin de obtener una nueva perspectiva acerca del trabajo del consultor.

Teniendo en cuenta el número de participantes que probablemente intervengan, un método de evaluación de 360 grados ofrecería el proceso más completo y justo. En un proceso de evaluación de 360 grados, tanto el consultor como los participantes llenan el mismo formulario de evaluación. Eso permite que el consultor reciba comentarios de varias fuentes para permitir una comparación con la propia autoevaluación del consultor. El modelo de evaluación de 360 grados ofrecería la oportunidad de que el consultor se viera a sí mismo como lo perciben los demás, además de orientación y conocimientos de parte de las experiencias de quienes participen en el proceso de búsqueda.

Al finalizar la consulta, la Oficina de Desarrollo Pastoral cotejaría cada una de las evaluaciones del proceso de 360 grados que se hayan realizado. Las evaluaciones de los consultores serían leídas por el Obispo de Desarrollo Pastoral, así como por un miembro del Consejero Asesor del Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral, un consultor activo o retirado, el consultor de búsqueda. En este punto se podrán efectuar los procesos de reflexión, educación y asesoramiento, de manera que se conviertan en la norma dentro del sistema.

Recomendaciones para Actividades Futuras

- Identificar un Grupo de Consultores de Búsqueda Certificados. Recomendar a la Oficina de Desarrollo Pastoral que se fije como objetivo la selección, capacitación y certificación de un grupo de por lo menos 15 consultores cualificados a más tardar al final de este trienio.
- Consejo Asesor. Debería crearse un Consejo Asesor dedicado a ayudar al Obispo para el Desarrollo Pastoral en el trabajo de reclutamiento, selección, capacitación y evaluación de los posibles consultores. El Consejo Asesor, con el asesoramiento y consentimiento del Obispo Presidente, debe estar formado por no más de 5 personas con experiencia colectiva en recursos humanos, administración organizacional, derecho, gobierno eclesiástico, discernimiento de liderazgo, ministerio de transición, sistemas familiares, psicología conductual. El Consejo debe contar con representación del clero (obispo, presbítero, diácono), el canciller, y laicos, con el objetivo de que estos asesoren activamente al Obispo para el Desarrollo Pastoral en todas las etapas (iniciales y continuas) en la reimaginación e implementación de un nuevo proceso de reclutamiento, solicitud, entrevista y selección de consultores.
- Establecer un proceso formal de solicitud y evaluación de los consultores de búsqueda. En aras de establecer un proceso abierto, uniforme e imparcial que produzca candidatos bien cualificados con la experiencia y el temperamento adecuados, recomendamos que todos los posibles consultores se sometan a un proceso formal de solicitud, entrevista y escrutinio, independientemente de su estatus actual o anterior como consultores de búsqueda episcopal.
- Crear la Descripción del Cargo de Consultor de Búsqueda. Se debe prestar especial atención a crear una descripción del cargo de consultor de búsqueda que hable de la experiencia, los dones, el temperamento y el carácter, así como de los requisitos específicos del cargo, tal como se sugiere en la descripción que se encuentra en los materiales complementarios.
- Crear Normas para la Certificación y Recertificación de los Consultores de Búsqueda.
- En el curso de su trabajo, el Consejo Asesor también debe considerar la creación de normas y requisitos para la certificación y recertificación de los consultores.
- Identificar un Equipo Asesor de Diseño de Planes de Estudio y Capacitación para abordar los temas relacionados con el contenido, la adecuación y la frecuencia de la capacitación. A este equipo, formado por 5 ó 6 personas, se le encomendaría, en conversación con el Obispo para el Desarrollo Pastoral, la creación y puesta en práctica de un programa de capacitación formal para los consultores de búsqueda.
- Crear un Proceso de Evaluación de Consultores de Búsqueda para evaluar el desempeño y la eficacia del trabajo del consultor de búsqueda después realizarse la búsqueda y elección de un obispo.

DESARROLLAR RECURSOS DE CAPACITACIÓN PARA LOS COMITÉS PERMANENTES, LAS COMISIONES SOBRE EL MINISTERIO Y LOS OBISPOS RE: PROBLEMAS DE IMPEDIMENTO

Un grupo de tareas del Grupo de Trabajo se encargó de elaborar materiales de capacitación relacionados con temas de impedimento. Eso se logró después de investigar las mejores prácticas de toda la Iglesia y en áreas relacionadas. Se creó una lista de competencias básicas junto con una guía de recursos escrita por la Rvda. Canóniga Nancy Van Dyke Platt, el Rvdo. Dr. David Moss, III y Elizabeth Platt Hamblin titulada *Adicción: Preguntas para la Entrevista de los Aspirantes a la Ordenación*. Los recursos mencionados proporcionan una comprensión básica para los líderes del clero y laicos que participan en el discernimiento en todos los niveles.

Estas competencias se encuentran en el material complementario que figura al final de este informe (COMPETENCIAS PRINCIPALES PARA LOS MINISTROS DE CLERO Y PASTORALES QUE ABORDEN LA DEPENDENCIA DEL ALCOHOL Y LAS DROGAS Y OTRAS CONDUCTAS ADICTIVAS). Se presentan como una guía específica de los conocimientos, las habilidades y los preconceptos centrales y esenciales para que todos los líderes de transición diocesanos sean capaces de ejercer sus responsabilidades con respecto a las personas que padezcan de trastornos por consumo de sustancias y cualquier otra conducta adictiva.

MEJORAR LAS DIRECTRICES PARA LA VERIFICACIÓN DE REFERENCIAS, LOS RECURSOS MÉDICOS Y PSICOLÓGICOS, ETC. PARA LAS ELECCIONES EPISCOPALES

Un grupo de tareas dedicó un tiempo considerable a enfocarse en el último punto de la resolución 2018-A147:

“ ... mejorar las directrices para verificar las referencias, los antecedentes, el estado de salud y el estado psicológico de las personas que se estén considerando para nominación a las elecciones episcopales y las directrices para diseminar, evaluar y mantener los expedientes de información obtenidos”.

Se enfocó específicamente en la verificación que se lleva a cabo durante las transiciones episcopales. Aunque las prácticas que se describen en esta sección no fueron abordadas en conjunto por el grupo de tareas y el Grupo de Trabajo, estas se podrían reducir para que fueran más adecuadas durante la selección de candidatos de órdenes clericales diacónicas o presbiterales, tal como se ordena en 2018-A189.

A nivel general, en la Iglesia no existe una práctica que se reconozca como la mejor, ni un enfoque constante dentro de los procesos de búsqueda episcopal en lo que respecta a la información que se recopila acerca de los posibles candidatos, quién la ve, cómo se evalúa y cómo se toman las decisiones correspondientes.

La finalidad de recabar cualquier tipo de información durante un proceso de elección episcopal tiene varias vertientes. El propósito principal es ayudar a los diversos grupos a discernir quién debe y quién no debe ser considerado como posible candidato a obispo en las diversas etapas del proceso. El objetivo principal es identificar a las personas que mejor se ajustan al perfil que la diócesis ha desarrollado en cuanto al tipo de persona y los dones y habilidades que se necesitan en esa diócesis

en ese momento. Otro propósito es determinar si hay personas que, por diversas razones, no deberían ser consideradas como posibles candidatos.

El Grupo de Trabajo propone la Resolución A079, *Enmendar el Canon III.11.1 Sobre la Verificación de Candidatos para las Elecciones Episcopales*, que dice, en parte:

(c) Antes de que se inscriba el nombre de persona alguna en la nominación para elección como Obispo en una diócesis, bien sea por el cuerpo de nominación o por petición, nominación del pleno o por cualquier otro medio, la diócesis tendrá que:

(1) haber llevado a cabo una verificación exhaustiva de antecedentes de cada candidato de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité Permanente. Dicha verificación de antecedentes incluye, entre otros, antecedentes penales, verificaciones de crédito, verificaciones de referencias, registro de delincuentes sexuales, verificación de educación, empleo y ordenación y revisión de todas las quejas, cargos y acusaciones de la persona ordenada;

...

Todas las verificaciones de antecedentes y evaluaciones se efectuarán específicamente para la elección que se está llevando a cabo y no para ninguna elección anterior u otro proceso o propósito.

PASOS DEL PROCESO DE DISCERNIMIENTO EN RELACIÓN CON LA VERIFICACIÓN DE ANTECEDENTES Y EVALUACIONES

A continuación se enumeran los pasos típicos que se llevan a cabo para recopilar e utilizar información y tomar decisiones relacionadas con los solicitantes de búsquedas episcopales.

- Obtener toda la información que desee saber acerca de él/ella para ayudar en el proceso de discernimiento, preguntando primero al candidato.
 - Eso no significa que toda la información se obtenga de la misma manera o por las mismas personas o medios o que sea revisada por las mismas personas.
- Cotejar la información importante que se haya obtenido del solicitante con la fuente original (institución educativa, Registro de Ordenaciones, expedientes públicos, etc.).
 - Esta puede ser una parte del proceso tediosa y potencialmente costosa; a menudo no se entiende su propósito y las decisiones acerca de la cantidad de información que se debe verificar no se toman conscientemente.
- Conseguir información que no se puede obtener directamente del solicitante, generalmente de parte de expertos.
 - Aquí es donde corresponden las evaluaciones médicas, psicológicas, de abuso de sustancias y conductuales. Aunque los evaluadores reciben cierta información (información autodeclarada y verificada) del solicitante, las opiniones y conclusiones de los evaluadores son las que se convierten en nuevos conocimientos que se añaden al creciente cuerpo de información relacionada con el solicitante.
- Evaluar la información recopilada.

- Dependiendo del tipo de información que se haya recopilado (médica, penal, crediticia, psicológica, conductual, etc.), a menudo es difícil saber quién está más cualificado para evaluar y/o interpretar o explicar la información a los responsables de la toma de decisiones.
- Tomar decisiones acerca del solicitante a la luz de la información recopilada.
 - En los procesos de elección episcopal no siempre es claro quién tiene o debe tener acceso a la información recopilada y a las evaluaciones que hayan hecho los expertos acerca de la información. Del mismo modo, no siempre es claro quién tiene la autoridad para tomar decisiones acerca del solicitante basándose en la información y las evaluaciones recopiladas.
- Conservar los archivos de este proceso para su posible uso o referencia en el futuro.
 - Existen importantes diferencias de opinión en la Iglesia acerca de qué información relativa a los solicitantes o un Obispo electo debe conservarse y por quién.

En la Resolución A079, Modificar el Canon III.11.1 Acerca de la Verificación de Candidatos para las Elecciones Episcopales, el Grupo de Trabajo establece qué información debe conservarse, acerca de quién y en qué lugar:

(d) ... Después de la consagración y ordenación del obispo electo, el Presidente del Comité Permanente o del organismo de la nominación, según el Canon III.11.1(b)(1), entregará sin demora a los Archivos de la Iglesia Episcopal una copia de todos los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas y alcohol, así como de otros patrones de adicción, que se hayan obtenido durante el proceso de retención permanente. El Presidente del Comité Permanente o del organismo de la nominación, según el Canon III.11.1(b)(1), destruirá todas las demás copias de los informes que se hayan entregado a la diócesis electora, o que se hayan creado en esta, salvo una copia para los archivos permanentes de la diócesis.

En los materiales complementarios de este informe se describe el proceso de recopilación de información que el Grupo de Trabajo recomienda seguir para cada solicitante que se encuentre en la fase semifinal para determinar quién será nominado. Incluye una lista de las áreas temáticas importantes sobre las cuales se debe recabar información. (PROCESO DE RECOPIACIÓN DE INFORMACIÓN RELACIONADA CON LOS SOLICITANTES DE LOS PROCESOS DE BÚSQUEDA EPISCOPAL)

El material complementario también incluye el proceso que se recomienda para el retiro de discernimiento y posteriormente en lo que respecta a la investigación de antecedentes y las diversas evaluaciones. (EL PROCESO DE SELECCIÓN - EL RETIRO DE DISCERNIMIENTO Y PROCESOS POSTERIORES)

NECESIDAD DE AMPLIAR LAS EVALUACIONES PSICOLÓGICAS Y LA DETECCIÓN DE CONDUCTAS ADICTIVAS

El Grupo de Trabajo recibió la responsabilidad de la Resolución 2018-A189 ya que no se creó un Grupo de Trabajo centrado únicamente en el abuso de sustancias.

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo prepare un informe para la 80ª Convención General con recomendaciones referentes al abuso de alcohol y sustancias para (1) procesos de escrutinio que emplearán las diócesis en el proceso de ordenación, incluido cómo evaluar mejor a los solicitantes que tienen antecedentes de adicciones y viven en recuperación, (2) capacitación para Comités Permanentes, Comisiones de Ministerio y otros involucrados en el proceso de ordenación, incluido el personal diocesano, y (3) capacitación y otras recomendaciones apropiadas para personas en el proceso de ordenación; y asimismo

Dado que el enfoque principal del Grupo de Trabajo es ayudar a la Oficina de Desarrollo Pastoral, el mismo grupo que trabajó en otros aspectos de la selección para las elecciones episcopales examinó la resolución de 2018-A189 y el tema de ampliar la evaluación psicológica para los obispos electos y los nominados para obispo. El grupo investigó los procesos típicos que se utilizan para la evaluación psicológica de los solicitantes en los procesos de búsqueda episcopal, así como el protocolo actual para la evaluación de los Obispos electos que lleva a cabo el Obispo Presidente a través de la Oficina de Desarrollo Pastoral. El Grupo de Trabajo está proponiendo enmiendas a los Cánones que ampliarían los requisitos de evaluación psicológica y psiquiátrica que se exigen desde hace tiempo a quienes solicitan la ordenación al diaconado y al presbiterio, a los presbíteros y diáconos que se reciben de otras iglesias, así como a los nominados a obispos, a los obispos electos y a los obispos de otras provincias de la Comunión Anglicana que servirán como Obispos Asistentes en esta Iglesia, para incluir la evaluación de:

“... uso y abuso de sustancias, productos químicos y alcohol y otros patrones adictivos ...”.

Tales propuestas se incluyen en la Resolución A083, *Enmendar Varios Cánones Relacionados con la Verificación Previa a la Ordenación o Recepción* para el diaconado, el presbiterio y la recepción, y para Obispos electos, y los candidatos a Obispo y Obispos Asistentes, según la Resolución A079, *Enmendar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales*.

El Grupo de Trabajo cree que sería muy beneficioso hacer la evaluación psicológica más rigurosa, utilizando centros regionales de excelencia con experiencia en la evaluación de profesionales; tener un enfoque más uniforme para dichos exámenes; y, requerir, por canon, que se completen antes de que cualquier persona sea puesta en la nominación para la elección como obispo de una diócesis.

Al final de este informe se incluyen las áreas de evaluación psicológica, así como las recomendaciones adicionales acerca del proceso de evaluación psicológica. (EVALUACIÓN PSICOLÓGICA)

En el material complementario también se incluye el calendario y el contenido típicos de un proceso riguroso de evaluación psicológica. (DETALLES DEL EXAMEN DE EVALUACIÓN PSICOLÓGICA)

PRÁCTICAS DE RECOPIACIÓN Y DISTRIBUCIÓN DE INFORMACIÓN OBTENIDA DURANTE LOS PROCESOS DE BÚSQUEDA EPISCOPAL

Una de las grandes problemáticas de los procesos de búsqueda episcopal en la Iglesia es quién debe ver y/o tener acceso a la diversa información que se recopila durante el proceso de búsqueda y nominación. Actualmente, ninguno de los cánones de la Iglesia incluye pautas acerca de esta cuestión: ni qué información debe recogerse, ni quién debe tener acceso a ella durante el proceso, ni si dicha información debe conservarse o dónde. Los cánones de toda la Iglesia son claros en cuanto a que es la diócesis la que lleva a cabo cualquier proceso de discernimiento que elija para seleccionar a los candidatos a la elección de obispo para servir en esa diócesis. No existe ninguna función canónica para ningún otro organismo o cargo de la Iglesia sino hasta después de la elección de un obispo.

Sin embargo, como todos sabemos, durante los últimos 30 años aproximadamente, la Oficina de Desarrollo Pastoral del Obispo Presidente ha estado muy involucrada en brindar asesoramiento, experiencia y asistencia en los procesos de elección episcopal. En parte, eso se ha llevado a cabo debido a que, después de la elección, por canon, el Obispo electo debe someterse a un examen médico y psicológico mediante formularios y procesos y un examinador que seleccione el Obispo Presidente. La Oficina de Desarrollo Pastoral ha recibido rutinariamente información relativa a las evaluaciones médicas y psicológicas que se hayan efectuado para los solicitantes de obispo antes de la elección (en su caso), y ha recibido rutinariamente información acerca de los antecedentes penales y el historial crediticio de los solicitantes y/o obispos electos.

A veces, no ha quedado claro bajo qué autoridad se ha proporcionado dicha información a la Oficina de Desarrollo Pastoral y/o hasta qué punto la Oficina de Desarrollo Pastoral ha ordenado o recomendado que un solicitante o un obispo electo deba seguir estando o no estando en algún proceso. Normativamente, la Oficina de Desarrollo Pastoral consulta a los expertos en la materia acerca de la información concerniente y pone a los expertos a disposición de la búsqueda y/o del Comité Permanente.

El Grupo de Trabajo recomienda que el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral tenga una autorización expresa y explícita:

- aclarar que está dentro del alcance de la autoridad de la Oficina de Desarrollo Pastoral compartir información de la que tenga conocimiento en relación con un posible candidato e involucrar al posible candidato y a la estructura diocesana apropiada (como el comité de búsqueda, el Comité Permanente, el Obispo Diocesano); y
- consultar con expertos acerca de la información y la situación y compartir los expertos y/o sus reflexiones con la estructura diocesana correspondiente.

Muchos en la Iglesia se resisten a que los comités de búsqueda y/o los Comités Permanentes reciban y/o evalúen directamente la información de las evaluaciones médicas y psicológicas previas a la elección así como la investigación de antecedentes, penales y crediticios, por ejemplo, a menudo por inquietudes relacionadas con la privacidad del solicitante y la preocupación de que la información no

permanezca confidencial (a pesar de que no hay ningún derecho real de confidencialidad una vez que el solicitante firma un documento de autorización).

El Grupo de Trabajo recomienda las prácticas que se exponen en los materiales complementarios al final de este informe para el manejo de la información que se obtiene en la investigación de antecedentes y las diversas evaluaciones de los procesos de búsqueda episcopal. (MANEJO DE LA INFORMACIÓN OBTENIDA EN LA EVALUACIÓN PSICOLÓGICA Y OTRAS INVESTIGACIONES)

El Grupo de Trabajo recomienda el siguiente proceso y procedimiento para recopilar la información relevante para el proceso de búsqueda y elección episcopal:

- Al comienzo del proceso de búsqueda, cada solicitante firma un formulario de exención y renuncia que otorga expresamente a los comités de búsqueda, a los comités permanentes, a la Oficina de Desarrollo Pastoral y a otras personas con “necesidad de saber”, el derecho a ver toda la información que se recopile acerca de un solicitante, la cual incluye, sin limitación, expedientes públicos, evaluaciones médicas, evaluaciones psicológicas, evaluaciones de salud conductual y evaluaciones de abuso de sustancias. Asimismo se concede a todas esas personas el derecho de consultar con evaluadores y expertos.
- Otras personas que podrían incluirse en la categoría de personas no especificadas pero que “necesitan saber” serían:
 - Canciller de la diócesis electora.
 - Canciller del Obispo Presidente.
 - Obispo de la diócesis electora.
 - Obispo de la diócesis en la que reside canónicamente el solicitante.
 - Obispo de la diócesis en la que el solicitante tiene licencia y sirve.

La práctica habitual sería la siguiente:

- Toda la información de la investigación de antecedentes, incluida la comprobación de los expedientes públicos y el conjunto completo de evaluaciones médicas, psicológicas, conductuales, de abuso de sustancias, que se le proporcionen al Presidente del comité de búsqueda de la diócesis electora y a la Oficina de Desarrollo Pastoral simultáneamente.
- Si hay alguna información negativa o cuestionable, la información de la investigación de antecedentes y los expedientes o evaluaciones, en su totalidad, se comparten con todo el comité de búsqueda.
- Si después de proporcionar la información al comité de búsqueda, éste recomienda al solicitante al Comité Permanente como posible candidato, la información de la investigación de antecedentes y los expedientes o evaluaciones, en su totalidad, se proporcionan a todo el Comité Permanente.
- Dependiendo de la gravedad de la información preocupante, el Comité Permanente la divulga a la convención electoral con suficiente antelación.
- Nada en la lista anterior pretende excluir o prohibir las consultas adicionales en todas y cada una de las etapas del proceso con aquellos que el Presidente del Comité Permanente, el

Presidente del comité de búsqueda, la Oficina de Desarrollo Pastoral, el comité de búsqueda, en su conjunto; o, el Comité Permanente en su conjunto consideren útiles para el proceso de discernimiento.

- Del mismo modo, nada en la lista anterior pretende impedir o prohibir que se informe o consulte al solicitante acerca de la información preocupante.

El Grupo de Trabajo propone que algunos de estos pasos se añadan a los Cánones en la Resolución A079, *Modificar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales*, concretamente de la siguiente manera:

... (d) Los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas o alcohol se proporcionarán inicialmente de forma simultánea al Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora o del organismo de nominación, según el Canon III.11.1(b)(1) y al Obispo Presidente. ...

RESOLUCIONES RELATIVAS A LA INVESTIGACIÓN DE ANTECEDENTES Y A LAS EVALUACIONES MÉDICAS, PSICOLÓGICAS Y DE OTRO TIPO EN LAS ELECCIONES EPISCOPALES

Como se mencionó anteriormente, los cánones no exigen ninguna investigación de antecedentes, ni evaluaciones médicas, psicológicas o de otro tipo para los candidatos a obispo antes de la elección. Sólo después de la elección, el Obispo electo debe someterse a una evaluación médica, psiquiátrica y psicológica en virtud del Canon III.11.3(a)(2). Por el contrario, la investigación de antecedentes y la evaluación psicológica se requieren antes de la ordenación para ser Diácono, antes de la ordenación para ser Presbítero (si han pasado más de 36 meses desde la investigación y evaluación para la ordenación al diaconado), de los Presbíteros y Diáconos que se reciben en la Iglesia Episcopal de otras provincias de la Comunión Anglicana y otras denominaciones, y de los Obispos de otras provincias de la Comunión Anglicana que servirán como Obispos Asistentes en esta Iglesia.

Sin embargo, es una práctica casi universal que casi todas las diócesis electoras realicen una investigación de antecedentes antes de que una persona sea incluida como candidato en la lista. Muchas diócesis electoras también han adoptado la práctica de exigir evaluaciones médicas y psicológicas y/o psiquiátricas antes de incluir a una persona en la lista de candidatos a obispo.

Asimismo, muchas diócesis, tanto en sus procesos de ordenación al diaconado y al presbiterio, como en sus procesos de elección episcopal, exigen evaluaciones acerca de el uso y abuso de sustancias y otras conductas adictivas.

Con el fin de dar coherencia al tratamiento de los diversos procesos de ordenación, recepción y elección, reconocer la necesidad e importancia de que los candidatos a obispo sean sometidos a una investigación de antecedentes y a una evaluación exhaustiva, y actualizar las mejores prácticas para que las evaluaciones incluyan el abuso de sustancias y otras conductas adictivas, el Grupo de Trabajo propone la Resolución A079, *Modificar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales*, para cumplir con estos pasos críticos durante el proceso de discernimiento para los obispos.

Además, el Grupo de Trabajo, con la aprobación y el consentimiento del Church Pension Fund, propone la Resolución A082, *Modificar Varios Cánones Relativos a la Preparación de Evaluaciones Médicas y Psicológicas en los Procesos Episcopales de Ordenación, Elección y Recepción*. Si se aprueban, las enmiendas canónicas trasladarían la responsabilidad de preparar los formularios para evaluaciones médicas, psicológicas y/o psiquiátricas de los procesos de ordenación, recepción y elección del Church Pension Fund a un organismo de toda la Iglesia, en reconocimiento de las realidades del papel cambiante y la experiencia del Church Pension Fund y los propósitos ampliados para tales evaluaciones. La Resolución también establece que desarrollar los formularios es trabajo de toda la Iglesia, y no sólo de una agencia de la misma, con la participación de todas las órdenes del ministerio, así como de expertos. La Resolución está redactada de tal manera que será una nueva Comisión Permanente sobre Ministerio y Formación, propuesta por la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones, la que tendrá la responsabilidad de esta importante tarea. Si la Convención General opta por no crear dicha Comisión Permanente, la Resolución prevé que un Grupo de Trabajo o un subcomité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno y Constitución y Cánones tenga esa responsabilidad.

DESARROLLAR PROCESOS Y RECURSOS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD EN EL EPISCOPADO

Reconocemos que la parte de la Resolución 2018-A147 que pide la recopilación y el análisis de datos acerca de las elecciones episcopales, y la parte de la Resolución 2018-A138 que pide la contratación de expertos para analizar dichos datos relativos a las elecciones e informar al Consejo Ejecutivo y, trienalmente, a la Convención General, no se ha podido realizar este trienio. La escasez de datos disponibles dificulta el análisis, y señala la necesidad de desarrollar un instrumento y un proceso para recopilar información. En colaboración con la doctora Sasha Killewald, PhD., profesora de sociología de la Universidad de Harvard, se determinó que es necesario dedicar más tiempo a la creación de un cuestionario de investigación para la recopilación de datos, un mecanismo para recopilarlos y un depósito para estos datos. Se requerirá un profesional capacitado para analizar esta información. Una vez que realicemos ese trabajo inicial, podremos hacer un análisis significativo y saber qué podemos poner en marcha para aumentar y fomentar la diversidad en el proceso de búsqueda y elección episcopal. Algunas de las cosas por las que sentimos curiosidad son :

- ¿Cuál fue el punto de inflexión que llevó a la elección de más mujeres?
- ¿Cómo se refleja en la lista de candidatos la diversidad de la diócesis?
- De las mujeres y personas de color elegidas, ¿quiénes participaron en un grupo de cohorte?
- ¿Los comités de búsqueda cursaron una capacitación antiprejuicios?
- ¿Ha habido procesos de búsqueda no tradicionales que hayan dado lugar a listas más diversas?

Esta es una labor que queremos continuar durante el próximo trienio y que requerirá que se diseñen mecanismos de recopilación y análisis de información.

El Grupo de Trabajo reafirma la recomendación de que la Sección III (Diversidad) del Informe del Libro Azul del Grupo de Trabajo sobre el Episcopado (2018) se proporcione a las diócesis al comienzo de su proceso de búsqueda junto con otra información referente a la diversidad según lo estime conveniente la Oficina de Desarrollo Pastoral, con la ayuda del Grupo de Trabajo para Ayudar la Oficina de Desarrollo Pastoral, y que esa información se actualice por lo menos trienalmente. Este también es un trabajo que debe continuar en el próximo trienio junto con las actividades específicas de la Resolución 2018-A145 para:

- Fomentar un grupo diverso de candidatos y seguir un proceso de búsqueda y elección que reduzca la probabilidad de discriminación por motivos de raza, sobre la base del Canon III.1.2.
- Asegurar que el proceso sea transparente durante todo el proceso de búsqueda y elección.
- Exigir responsabilidad a todos los involucrados en el proceso de búsqueda y elección.
- Exigir, antes de la nominación, la recopilación de datos pertinentes para todos los solicitantes que se consideren para la nominación utilizando los medios más modernos disponibles para verificaciones de antecedentes, información económica y entrevistas de todos los obispos y funcionarios de transición con conocimiento de una persona que se considera para la nominación.

RECURSOS PARA FOMENTAR LA DIVERSIDAD DE CANDIDATOS

Desde la convocatoria para formar este grupo de trabajo (2018) la Iglesia ha disfrutado de un aumento significativo en la diversidad de los elegidos para el cargo de obispo. Las estadísticas de las dos últimas décadas, que se adjuntan como material complementario a este informe, revelan una tendencia hacia una mayor inclusión de las mujeres, un mayor número de obispos de color y un mayor número de obispos que se identifican como LGBTQI. Esta tendencia es alentadora y señala un cambio en los corazones de las personas de los organismos electorales de la Iglesia para reflejar más claramente los valores de la Iglesia Episcopal y el Movimiento de Jesús que reconocen a todos los hijos de Dios como dignos, que respetamos la dignidad de cada ser humano (BCP pág. 305), y que las barreras de género, raza o expresión sexual no deben ser obstáculos a la hora de buscar líderes para la iglesia. (CONSAGRACIONES DE OBISPOS POR GÉNERO DESDE EL AÑO 2000)

El aumento de la diversidad dentro de la Cámara de Obispos no se podría haber logrado sin el buen trabajo de las muchas personas que han contribuido de muchas maneras; mediante la creación de cohortes y conferencias de discernimiento, entrenadores individuales, y la creación de la caja de herramientas virtual conocida como “Cast Wide the Net” (Arroja una Amplia Red). Esa caja de herramientas pretendía concienciar acerca de las continuas brechas de género en el liderazgo y la remuneración de las iglesias. Su objetivo fue proporcionar a los comités de búsqueda, y a las personas que buscan desarrollo profesional, ideas y mejores prácticas para disminuir tales desigualdades de género. “Cast Wide the Net” se enfoca particularmente en las mujeres en el proceso de búsqueda y transición, y sigue siendo un recurso importante para fomentar la diversidad en el presbiterio, y sin duda ayudó a hacer posible las tendencias actuales de la elección episcopal. Desde 2018, el 50 % de las personas elegidas para el episcopado son mujeres.

Discernir, Aprender, Liderar y Vivir el Llamado al Episcopado

En 2019-20, se invitó a varios obispos y cónyuges a contribuir con videos cortos acerca de las preguntas particulares como, “¿cómo discerniste tu llamado?”, “¿qué has aprendido desde que te convertiste en obispo (o tu cónyuge se convirtió en obispo?)”, “¿cuál ha sido tu estilo de liderazgo?”, y finalmente, “¿cómo es la vida de un obispo (y su cónyuge)?”. Debido a que la pandemia cambió nuestros planes de grabar estos videos profesionalmente, estos se crearon de manera informal y, al momento de redactar el presente informe, se planea publicarlos en el sitio web de la Iglesia Episcopal bajo la categoría de “Discernimiento de las Órdenes Sagradas”. Su propósito es que cualquier persona que tuviera curiosidad acerca del llamado al episcopado pueda explorar, de una manera accesible, algunas de sus propias preguntas antes de embarcarse en un proceso de discernimiento formal. Como hemos señalado, el trabajo de los grupos de cohortes y de los entrenadores ha contribuido a aumentar la diversidad de los que buscan el llamado al episcopado, y el Grupo de Trabajo cree que este recurso adicional de la Iglesia podría permitir que alguien que no haya tenido acceso a los grupos de cohortes o a los asesores comience a explorar sus propias preguntas acerca dicho llamado.

El trabajo relacionado con los diversos mandatos de la Resolución 2018-A145 ha ayudado a identificar la necesidad de una forma más accesible de conocer y discernir sobre el episcopado. Para muchos, el acceso a las oportunidades para entablar una conversación con compañeros y líderes eclesiásticos acerca del sentir personal sobre el llamado al episcopado ha sido demasiado limitado. Creemos que toda la iglesia estará bien servida al poder disponer de recursos para desmitificar el llamado, el proceso y la realidad de vivir en el episcopado. Para ello, el Grupo de Trabajo siguió un curso de acción para actualizar y ampliar los materiales que se ofrecen a través de “Cast Wide the Net” y para desarrollar un nuevo sitio web, “Diversidad en las Órdenes Sagradas” (Diversity in Holy Orders), que albergará no sólo este recurso, sino otros materiales, algunos aún en proceso, que requieren trabajarse durante el próximo trienio.

Presupuesto

El Grupo de Trabajo para Ayudar la Oficina de Desarrollo Pastoral planea tener por lo menos una (1) reunión presencial en 2021. Asimismo, esperamos iniciar el proceso de contratación, capacitación y evaluación de consultores de búsqueda, un componente necesario de nuestro trabajo. Los costos relacionados con las reuniones, los viajes, las comidas y los formadores requieren el resto de nuestra financiación. Disponemos de un saldo de \$89,000 dólares y solicitamos autorización para dichos gastos.

Resoluciones propuestas

A079 Modificar el canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que por la presente se enmiende el Canon III.11.1 agregando nuevos incisos (d) y (e) de la siguiente manera:

III.11.1

Sec. 1

a. El discernimiento de la vocación de ser Obispo ocurre mediante un proceso de elección de conformidad con las reglas prescritas por la Convención de la Diócesis y conforme a las disposiciones de la Constitución y Cánones de esta Iglesia. Con respecto a la elección de un Obispo Sufragáneo, la Diócesis deberá establecer un proceso de nombramiento ya sea por los Cánones o por la aprobación de reglas y procedimientos para la elección de un Obispo Sufragáneo en una Convención Diocesana ordinaria o especial, con suficiente anticipación a la elección del Obispo Sufragáneo.

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

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

2. Si se escogiera cualquiera de las opciones de la Sección I.b, la prueba de la elección será un certificado firmado por el Presidente y el Secretario del organismo electoral, con una carta de recomendación firmada por una mayoría constitucional del organismo, de la manera dispuesta en el Canon III.11.3, la cual será enviada al Comité Permanente de la Diócesis en cuyo nombre se realizó la elección. El Comité Permanente procederá como se dispone en el Canon III.11.3 o 4.

c. Antes de que se inscriba el nombre de persona alguna en la nominación para elección como Obispo en una diócesis, bien sea por el cuerpo de nominación o por petición, nominación del pleno o por cualquier otro medio, la diócesis tendrá que:

1. Haber llevado a cabo una verificación exhaustiva de antecedentes de cada candidato de acuerdo con los criterios establecidos por el Comité Permanente. Dicha verificación de antecedentes incluye, entre otros, antecedentes penales, verificaciones de crédito, verificaciones de referencias, registro de delincuentes sexuales, verificación de educación, empleo y ordenación y revisión de todas las quejas, cargos y acusaciones de la persona ordenada;
2. Evaluar a cada candidato a través de un médico certificado autorizado por el Comité Permanente.
3. Evaluar a cada candidato a través de un psicólogo autorizado aprobado por el Comité Permanente, con referencia a un psiquiatra si se desea o es necesario.
4. Que cada candidato sea evaluado en cuanto al uso y abuso de sustancias, químicos y alcohol ya sea como parte del examen médico, el examen psicológico o por otro medio por profesionales aprobados por el Comité Permanente.

Todas las verificaciones de antecedentes y evaluaciones se efectuarán específicamente para la elección que se está llevando a cabo y no para ninguna elección anterior u otro proceso o propósito.

d. Los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas o alcohol se proporcionarán inicialmente de forma simultánea al Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora o del organismo nominador según el Canon III.11.1.b.1 y al Obispo Presidente. Después de la consagración y ordenación del obispo elegido, el Presidente del Comité Permanente o del organismo de nominación, según el Canon III.11.1.b.1, entregará sin demora a los Archivos de la Iglesia Episcopal una copia de todos los informes de todas las verificaciones de antecedentes, evaluaciones médicas, psicológicas y de uso y abuso de sustancias, sustancias químicas y alcohol, así como de otros patrones de adicción que se obtengan durante el proceso, para su retención permanente. El Presidente del Comité Permanente o del organismo de nominación, según el canon III.11.1.b.1, destruirá todas las demás copias de los informes que se hayan entregado a la diócesis electora, o que se hayan creado en ella, salvo una copia para los expedientes permanentes de la diócesis.

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

f. Ninguna diócesis elegirá un Obispo en el plazo de los treinta días previos a una reunión de la Convención General.

EXPLICACIÓN

Esta Resolución tiene varios objetivos. Uno de ellos es aportar cierto grado de constancia a la selección y las evaluaciones de discernimiento que se llevan a cabo para los que están en proceso de discernimiento (o recepción) para convertirse en Presbítero o Diácono y las que se utilizan cuando se elige a un Obispo. En la actualidad, se llevan a cabo investigaciones de antecedentes y evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas antes de la ordenación o recepción de otra denominación o Provincia de la Comunión Anglicana para los Presbíteros, Diáconos y Obispos de otras Provincias de la Comunión Anglicana que servirán como Obispos Asistentes. Actualmente los cánones no exigen ninguna investigación de antecedentes ni evaluaciones antes de elegir a un Obispo para una Diócesis. Sólo después de la elección, el obispo electo debe someterse a evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas, aunque el proceso recomendado y la práctica generalizada es llevar a cabo una investigación de antecedentes y evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas de todo candidato. La presente Resolución convertiría esa buena práctica en un requisito.

Otro propósito es ampliar las actuales evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas en los procesos de discernimiento de los Obispos para incluir las evaluaciones de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos. La experiencia ha demostrado que estos problemas no se identifican necesariamente en las evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas de rutina, y que no hacerlo puede conducir a graves consecuencias tanto para la Diócesis electora y como para el Obispo y su familia.

Otro propósito es abordar la cuestión de quién debe recibir inicialmente los resultados de la investigación de antecedentes y las evaluaciones. En la actualidad, los cánones no dicen nada y no existe una práctica óptima generalmente acordada. Esta carencia ha provocado confusión y algunos malentendidos en relación con la pertenencia de la información y quién debe revisarla y tomar decisiones con respecto a esta. Dado que es la diócesis electora la que hace la selección y las evaluaciones y es la diócesis electora la que tiene que hacer el discernimiento de quién es apropiado y apto para servir como su Obispo, y es la diócesis electora la que incurrirá en la mayoría de las consecuencias de cualquier problema o cuestión con el nuevo Obispo, la diócesis electora necesita tener toda la información de las investigaciones y las evaluaciones para ayudarla en su discernimiento. La Resolución pretende equilibrar los intereses de la Diócesis electora para tener la información que necesita para su proceso de discernimiento, con el interés que tiene un nominado en que la información sensible sea manejada y compartida apropiadamente con el interés del Obispo Presidente en la salud y aptitud general de las personas que servirán como Obispos. El canon propuesto no prohíbe compartir información más allá del Presidente del Comité Permanente y la mejor práctica sería que el Presidente consultara con el Obispo Presidente (a través de la Oficina de Desarrollo Pastoral), y tal vez con los Cancilleres, los expertos en la materia y el candidato antes de compartir la información más allá de estas personas.

Asimismo, la Resolución prevé que se destruyan adecuadamente las evaluaciones y la información de la investigación de antecedentes y que se almacene adecuadamente la información de la persona electa a Obispo, sólo en caso de que la información sea relevante en el futuro.

Ao8o Modificar el canon III.11.3 y 4, para reducir el plazo de Consentimiento para las Elecciones de Obispos de 120 a 90 días

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que el Canon III.11.3 se enmiende como sigue:

Canon III.11.3

Sec. 3

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

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina autorizado para ejercer y un psiquiatra también autorizado para ejercer, autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a sus estado de salud física, psicológica y psiquiátrica y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund para estos fines; y
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.

(Fecha) _____

(Firmado) _____

El Obispo Presidente, sin dilatación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia con jurisdicción de que ha recibido los certificados mencionados en esta Sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobaciónse remitirá al Obispo Presidente en un plazo de no más de noventa días. Cada Comité Permanente, en no más de ~~cientos veinte~~ *noventa* días después de que el cuerpo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la

Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo el testimonial de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo (b) de esta Sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros documentos necesarios en la Sección (documentos descritos en la Sección 3.a.2 de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de ~~esos~~ los Obispos con *jurisdicción* consienten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

b. El comprobante del consentimiento de cada uno de los Comités Permanentes será una carta de recomendación, firmada por la mayoría de los miembros de cada Comité, en los siguientes términos:

Nosotros, siendo una mayoría de todos los miembros del Comité Permanente de _____, y habiéndonos congregado debidamente, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar testimonio, en esta solemne ocasión, testificamos imparcialmente, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. En testimonio de lo cual, ponemos nuestra firma en este día _____ del mes de _____, del año de nuestro Señor _____.

(Firmado)

c. Las cartas de recomendación que requiere el Comité Permanente de conformidad con este Artículo deben ser firmadas por una mayoría del Comité, en una reunión debidamente congregada, salvo que las cartas de recomendación sean formalizadas en contrapartidas, de las cuales cualquiera puede ser entregada por facsímil u otro medio de transmisión electrónica y cada una de las cuales se considerará como original.

Y asimismo.

Se resuelve, Se resuelveQue el Canon III.11.4 se modifique de la siguiente manera:

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

EXPLICACIÓN

El tiempo que transcurre entre la elección de un obispo para una diócesis y la ordenación del Obispo electo debe ser lo suficientemente largo como para obtener los consentimientos necesarios de la mayoría de los obispos con jurisdicción y de los Comités Permanentes, lo suficientemente largo como para permitir la finalización de cualquier función que el Obispo electo tenga actualmente, lo suficientemente largo como para que el Obispo electo y su familia puedan trasladarse, si es necesario, y lo suficientemente largo como para hacer los preparativos necesarios para la ordenación y la celebración. Sin embargo, si ese período es demasiado largo, el Obispo electo y su familia, la gente del lugar donde el Obispo electo sirve actualmente, la diócesis que lo eligió y el Obispo saliente y su familia quedarían en un estado de limbo en el que nadie puede avanzar hacia lo siguiente. Es necesario equilibrar estas preocupaciones para determinar la cantidad de tiempo adecuada.

El mundo y su uso de la tecnología han cambiado significativamente desde 1901, cuando la Iglesia fijó el plazo para tener listos los consentimientos para las elecciones de obispos, tres meses para los obispos y seis meses para los Comités Permanentes. En 1994, el plazo para los consentimientos, tanto de los obispos como de los Comités Permanentes, pasó a ser de cuatro meses (y de 120 días en 1997). La recopilación de los consentimientos y las certificaciones requeridas antes de la ordenación de un Obispo electo es responsabilidad del Obispo Presidente y del Comité Permanente de la Diócesis Electora, y es facilitada por la Oficina de la Convención General. A partir de 2019 los obispos han podido dar sus consentimientos en línea a través de un módulo de software que desarrolló la Oficina de la Convención General. Actualmente, los consentimientos de los obispos se reciben en unos sesenta días (dos meses), aproximadamente. Desde de agosto de 2019, los Comités Permanentes pueden presentar la información acerca de los consentimientos de forma electrónica, eliminando así la necesidad de presentarlos por correo o servicio de entrega desde todo Estados Unidos y desde los demás países en los que se encuentran las diócesis. El Grupo de Trabajo recomienda que la razón para no acortar el periodo de los Comités Permanentes a menos de noventa días (tres meses) es que algunos Comités Permanentes no se reúnen cada mes, sobre todo durante los meses de verano.

El Grupo de Trabajo cree que con la capacidad de proporcionar consentimientos electrónicamente, la reducción del tiempo en el que los obispos con jurisdicción y los Comités Permanentes deben proporcionar sus consentimientos de 120 días (cuatro meses) a noventa días (tres meses) permitirá un tiempo suficiente para los obispos y los Comités Permanentes, a la vez que reducirá el tiempo en que todos están en el limbo.

A081 Modificar el Canon III.11.1.a sobre el Papel del Comité Permanente en las Elecciones Episcopales

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que el Canon III.11.1 se enmiende como sigue:

Canon III.11

Sec. 1

a. El discernimiento de la vocación para ser Obispo *Diocesano, Coadjutor o Sufragáneo* se produce a través de un proceso de elección de acuerdo con ~~las reglas prescritas por la Convención de la Diócesis y de acuerdo con las disposiciones de las Constituciones y Cánones de esta Iglesia y de la Diócesis electa y cualquier regla especial adoptada por la Convención de esa Diócesis.~~ *A menos que la Constitución o los Cánones de la Diócesis Electora dispongan otra cosa el Comité Permanente tendrá la supervisión y la responsabilidad de cualquier proceso de búsqueda, nominación, transición y elección. Con respecto a la elección de un Obispo Sufragáneo, la La Diócesis deberá establecer un proceso de nombramiento ya sea por los Cánones o por la aprobación de reglas y procedimientos para la elección de un Obispo Sufragáneo en una reunión ordinaria o especial de la Convención Diocesana de la Diócesis*, con suficiente anticipación a la elección del Obispo ~~Sufragáneo~~.

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

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

2. Si se escogiera cualquiera de las opciones de la Sección I.b, la prueba de la elección será un certificado firmado por el Presidente y el Secretario del organismo electoral, con una carta de recomendación firmada por una mayoría constitucional del organismo, de la manera dispuesta en el Canon III.11.3, la cual será enviada al Comité Permanente de la Diócesis en cuyo nombre se realizó la elección. El Comité Permanente procederá como se dispone en el Canon III.11.3 o 4.

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

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

EXPLICACIÓN

En general, se entiende en toda la Iglesia que cuando una diócesis va a elegir a un obispo, el Comité Permanente de la diócesis electora es responsable del proceso, de conformidad con la Constitución y los Cánones de toda la Iglesia y con la Constitución y los Cánones y cualquier norma adoptada por la Convención de la diócesis electora. Esta enmienda simplemente establecería el entendimiento general de quién tiene la responsabilidad del proceso en general, permitiendo aún, de manera explícita, que una diócesis ponga algún otro organismo a cargo de parte o todo el proceso al especificarlo en su constitución o cánones.

A082 Modificar Varios Cánones Acerca de la Preparación de la Evaluación Médica y Psicológica en los Procesos Episcopales de Ordenación, Elección y Recepción

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que los formularios prescritos por los Cánones para utilizarse en las evaluaciones médicas y psicológicas de las personas antes de su ordenación como diácono, presbítero y obispo, o de las personas ya ordenadas en otra iglesia antes de su recepción en esta Iglesia, requieren revisión y actualización; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General esté de acuerdo con el Church Pension Fund en que, dado que los propósitos y las necesidades de los formularios han cambiado con el tiempo, se debe nombrar a un grupo más apropiado para preparar formularios que satisfagan todas las necesidades de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que al desarrollar los formularios descritos en los Cánones III.6.5.j.2, III.8.5.k.2, III.10.1.b, y III.11.3.a.2 la Comisión Permanente de Ministerio y Formación (o el comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones; o el grupo de trabajo especialmente designado por la Convención General) consultará con (i) por lo menos dos expertos en el campo de la medicina; (ii) por lo menos dos expertos en el campo de la psicología; (iii) personas de todas las órdenes concedoras e involucradas en los procesos de ordenación diocesana, tales como personas que sirven en las Comisiones de Ministerio u otros organismos de discernimiento, Comités Permanentes, obispos y otras personas que sirvan en funciones relacionadas con el discernimiento; y (iv) la Oficina de Desarrollo Pastoral en relación con los formularios que se diseñen para personas que se estén evaluando para el cargo de obispo, obispo electo o candidato para obispo; y asimismo

Se resuelve, Que, si se crea una Comisión Permanente de Ministerio y Formación, se modifiquen los cánones III.6.5.j.2, III.8.5.k.2, III.10.1.b y III.11.3.a.2 como sigue:

Canon III.6.5.j

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

j. En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, la Comisión Permanente de Ministerio y Formación, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General y, si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

Canon III.8.5.k.2

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

a. El Obispo y la Comisión colaborarán con el Postulante o Candidato para desarrollar y monitorear un programa de preparación para la ordenación al Presbiterado y para asegurar que a través del período de preparación se le facilite orientación pastoral.

b. Si el Postulante o Candidato no ha obtenido previamente un grado de bachillerato, la Comisión, el Obispo y el Postulante o Candidato habrán de diseñar un programa de trabajo académico adicional en la medida que sea necesario para preparar al Postulante o Candidato para llevar a cabo el programa de educación teológica.

c. La Formación deberá considerar la cultura local y los antecedentes de cada Postulante o Candidato, la edad, ocupación y ministerio.

d. Antes que la educación y el aprendizaje de la vida, se debe considerar la experiencia como una parte de la formación requerida el Presbiterado.

e. Siempre que sea posible, la formación para el Presbiterado tendrá lugar dentro de la comunidad, lo que incluye a otras personas en preparación para el Presbiterado u otras personas que se preparan para el ministerio.

f. La formación incluirá capacitación teológica, experiencia práctica, desarrollo emocional y formación espiritual.

g. Las disciplinas de estudio durante este programa de preparación deberán incluir:

1. Las Sagradas Escrituras.
2. Historia de la Iglesia Cristiana.
3. Teología Cristiana.

4. Ética Cristiana y Moral Teológica

5. Culto cristiano y música de conformidad con el contenido y uso del Libro de Oración Común y el libro de Himnos y otros libros complementarios autorizados.

6. La Práctica del Ministerio en la sociedad contemporánea, incluidos liderazgo, evangelismo, mayordomía, ecumenismo, relaciones interreligiosas, teología de la misión y la experiencia histórica y contemporánea de los grupos raciales y minoritarios.

h. La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada contra niños y adultos.

2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.

3. la Constitución y los Cánones de La Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos, que utilice, entre otros, el sitio web de capacitación sobre el Título IV de La Iglesia Episcopal.

4. las enseñanzas de la Iglesia sobre el racismo.

i. Cada Postulante o Candidato para la ordenación al Presbiterado deberá comunicarse con el Obispo en persona o por medio de una carta, cuatro veces al año, durante las Témperas para reflejar la experiencia académica del Candidato y su desarrollo personal y espiritual.

j. El seminario u otro programa de capacitación proporcionará el monitoreo y el informe del desempeño académico y de las calificaciones personales del Candidato o Postulante para la ordenación. Estos informes se harán a pedido del Obispo y de la Comisión por lo menos una vez al año.

k. En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono en virtud de este Canon, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.

2. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, *la Comisión Permanente de Ministerio y Formación, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General* y, si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

l. Los informes de todas las investigaciones y reconocimientos se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

Canon III.10.1.b

Sec. 1. Antes de la recepción u ordenación, de dispondrá lo siguiente

b. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, *la Comisión Permanente de Ministerio*

y Formación, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General y, si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de 36 meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse. Todas estas verificaciones de antecedentes y evaluaciones se llevarán a cabo específicamente para la ordenación o recepción en virtud de este Canon y no para ningún otro proceso o propósito.

Canon III.11.3.a.2

Sec. 3

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

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina autorizado para ejercer y un psiquiatra también autorizado para ejercer, autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a sus estado de salud física, psicológica y psiquiátrica y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Los formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund, la Comisión Permanente de Ministerio y Formación de acuerdo con los principios y directrices adoptados que adoptados por la Convención General deberán utilizarse para este fin; y
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.

(Fecha) _____

(Firmado) _____

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

Y asimismo;

Se resuelve, Que, si NO se crea una Comisión Permanente de Ministerio y Formación, se modifiquen los Cánones III.6.5.j.2, III.8.5.k.2, III.10.1.b y III.11.3.a.2 como sigue:

Canon III.6.5.j

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

j. En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones o un grupo de trabajo asignado por la Convención General, de acuerdo con los principios y directrices adoptados por la Convención General, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

Canon III.10.1.b

Sec. 1. Antes de la recepción u ordenación, se proporcionará siguiente:

b. evaluación médica y psicológica por parte de profesionales aprobados por el Obispo, utilizando los formularios preparados a tal efecto por ~~el Church Pension Fund~~, un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones o un grupo de trabajo asignado por la Convención General, de acuerdo con los principios y directrices adoptados por la Convención General, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de treinta y seis meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse.

Canon III.11.3.a.2

Sec. 3

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

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina autorizado para ejercer y un psiquiatra también autorizado para ejercer, autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a sus estado de salud física, psicológica y psiquiátrica y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y ~~el Church Pension Fund~~), un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones o un grupo de trabajo asignado por la Convención General, de acuerdo con los principios y las directrices adoptados por la Convención General; y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de treinta y seis meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse.
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como

maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.

(Fecha)_____

(Firmado)_____

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

EXPLICACIÓN

Los Cánones de la Iglesia Episcopal exigen evaluaciones médicas y psicológicas antes de la ordenación de diáconos (Canon III.6.5.j.2), presbíteros (Canon III.8.5.k.2) y obispos (Canon III.11.3.a.2), así como de personas ordenadas en otras iglesias que sean recibidas en la Iglesia Episcopal (Canon III.10.1.b). Cada uno de estos Cánones prescribe que esas evaluaciones se realicen utilizando los formularios preparados por el Church Pension Fund.

Hace tiempo que es necesario actualizar estos formularios. Al iniciar el proceso para esta actualización, el Church Pension Group reconoció que sería mejor que los nuevos formularios fueran preparados por un grupo con un mandato más alineado con las necesidades de la Iglesia de hoy, un punto con el que estamos de acuerdo. Los objetivos de los formularios han evolucionado a lo largo de los años. El Church Pension Group se involucró originalmente en esta tarea a principios del siglo veinte, cuando observó un número desmesurado de clérigos relativamente recién ordenados que tomaban licencia por discapacidad de largo plazo. Como principal proveedor de prestaciones de la Iglesia, el Church Pension Group tenía interés en evitar esa situación, al igual que la Iglesia. Más tarde, cuando las entidades de Church Insurance se convirtieron también en proveedoras de seguros de responsabilidad civil para gran parte de la Iglesia, el Church Pension Group adquirió un interés adicional, el de protegerse contra posibles responsabilidades. La Iglesia también comparte ese interés. Sin embargo, por muy importantes que sean estas dos preocupaciones, los intereses de la

Iglesia en el examen médico y psicológico de las personas en los procesos episcopales de ordenación, discernimiento y recepción son mucho más amplios, e incluyen una serie de temas que exploran la aptitud para el ministerio.

Por lo tanto, el Grupo de Trabajo propone que se modifiquen los Cánones para que la preparación de los formularios sea llevada a cabo por una Comisión Permanente de Ministerio y Formación nueva y propuesta por la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones; o bien, si no se crea dicha Comisión Permanente, por un comité de la Comisión Permanente de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones, a menos que la Convención General cree un grupo de trabajo especialmente para ese fin. Asimismo, proponemos que, sea cual sea el organismo que asuma la tarea, se encargue de consultar a los profesionales de la medicina y la psicología, así como a personas con diversas funciones en el proceso de discernimiento. Hemos confirmado con el Director General del Church Pension Fund que está de acuerdo en que otro organismo de la Iglesia se encargue de preparar estos formularios.

A083 Modificar Varios Cánones Relacionados con la Investigación de Antecedentes Previa a la Ordenación o Recepción

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que el Canon III.6.5.j.2 se enmiende como sigue:

III.6.

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

- a.** El Obispo y la Comisión colaborarán con el Postulante o Candidato para desarrollar y monitorear un programa de preparación para la ordenación al Diaconado de conformidad con este Canon y para asegurar que a través del período de preparación se le facilite orientación pastoral.
- b.** El Obispo puede asignar al Postulante o Candidato a cualquier congregación de la Diócesis u otra comunidad de fe una vez que se le haya consultado al Clérigo encargado o a otro líder que supervise.
- c.** La Formación deberá considerar la cultura local y los antecedentes de cada Postulante o Candidato, la edad, ocupación y ministerio.
- d.** Antes que la educación y el aprendizaje de la vida, se debe considerar la experiencia como una parte de la formación requerida para la ordenación.
- e.** Toda vez que sea posible, la formación para el Diaconado tendrá lugar dentro de la comunidad, lo que incluye a otras personas en preparación para el Diaconado u otras personas que se preparan para el ministerio.
- f.** Antes de la ordenación, cada Candidato se preparará y demostrará competencia básica en cinco áreas generales:
 - 1. Estudios académicos, entre ellos las Sagradas Escrituras, teología y la tradición de la Iglesia.

2. Diaconía y diaconado.
3. Conocimiento y comprensión del ser humano.
4. Desarrollo y disciplina espirituales.
5. Capacitación y experiencia prácticas.

g. La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada contra niños y adultos.
2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

h. Cada Candidato para ordenación al Diaconado deberá comunicarse con el Obispo personalmente o por medio de una carta, cuatro veces al año, durante las Témperas para reflejar el desarrollo académico, diaconal, humano, espiritual y práctico del Candidato.

i. Durante la Candidatura el progreso de cada Candidato será evaluado periódicamente y habrá un informe escrito acerca de la evaluación proveniente de aquellas personas autorizadas por la Comisión que habrán de estar a cargo del programa de evaluación. Tras la certificación proveniente de aquellos a cargo del programa de preparación del Candidato que asegura que el candidato ha completado de manera exitosa su preparación y que está listo para su ordenación, habrá de prepararse una evaluación escrita de la disposición para la ordenación al diaconado, según lo determine el Obispo en consulta con la Comisión. Dicho informe incluirá una recomendación de la Comisión sobre la preparación del Candidato para la ordenación. Se mantendrá un expediente con todas las apreciaciones, evaluaciones y recomendaciones y éste se pondrá a disposición del Comité Permanente.

j. En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluaciones médicas, y psicológicas, y *de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos* realizadas por profesionales aprobados por el Obispo, utilizando formularios preparados para ese fin por el Church Pension Fund, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

k. Los informes de todas las investigaciones y reconocimientos se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.8.5.k.2 se enmiende como sigue:

III.8.

Sec. 5. Preparación para la Ordenación

a. El Obispo y la Comisión colaborarán con el Postulante o Candidato para desarrollar y monitorear un programa de preparación para la ordenación al Presbiterado y para asegurar que a través del período de preparación se le facilite orientación pastoral.

b. Si el Postulante o Candidato no ha obtenido previamente un grado de bachillerato, la Comisión, el Obispo y el Postulante o Candidato habrán de diseñar un programa de trabajo académico adicional en la medida que sea necesario para preparar al Postulante o Candidato para llevar a cabo el programa de educación teológica.

c. La Formación deberá considerar la cultura local y los antecedentes de cada Postulante o Candidato, la edad, ocupación y ministerio.

d. Antes que la educación y el aprendizaje de la vida, se debe considerar la experiencia como una parte de la formación requerida el Presbiterado.

e. Siempre que sea posible, la formación para el Presbiterado tendrá lugar dentro de la comunidad, lo que incluye a otras personas en preparación para el Presbiterado u otras personas que se preparan para el ministerio.

f. La formación incluirá capacitación teológica, experiencia práctica, desarrollo emocional y formación espiritual.

g. Las disciplinas de estudio durante este programa de preparación deberán incluir:

1. Las Sagradas Escrituras.
2. Historia de la Iglesia Cristiana.
3. Teología Cristiana.
4. Ética Cristiana y Moral Teológica
5. Culto cristiano y música de conformidad con el contenido y uso del Libro de Oración Común y el libro de Himnos y otros libros complementarios autorizados.
6. La Práctica del Ministerio en la sociedad contemporánea, incluidos liderazgo, evangelismo, mayordomía, ecumenismo, relaciones interreligiosas, teología de la misión y la experiencia histórica y contemporánea de los grupos raciales y minoritarios.

h. La preparación para la ordenación incluirá capacitación sobre los siguientes temas:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada contra niños y adultos.
2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.

3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos, que utilice, entre otros, el sitio web de capacitación sobre el Título IV de la Iglesia Episcopal.

4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

i. Cada Postulante o Candidato para la ordenación al Presbiterado deberá comunicarse con el Obispo en persona o por medio de una carta, cuatro veces al año, durante las Témperas para reflejar la experiencia académica del Candidato y su desarrollo personal y espiritual.

j. El seminario u otro programa de capacitación proporcionará el monitoreo y el informe del desempeño académico y de las calificaciones personales del Candidato o Postulante para la ordenación. Estos informes se harán a pedido del Obispo y de la Comisión por lo menos una vez al año.

k. En un plazo que no excederá treinta y seis meses antes de la ordenación como Diácono en virtud de este Canon, se deberá hacer lo siguiente:

1. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente.
2. evaluaciones médicas, y psicológicas, y de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos realizadas por profesionales aprobados por el Obispo, utilizando formularios preparados para ese fin por el Church Pension Fund, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica.

l. Los informes de todas las investigaciones y reconocimientos se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.8.7.a.3 se enmiende como sigue:

Sec. 7. Ordenación al Sacerdocio

a. Una persona puede ser ordenada Presbítero:

1. después de por lo menos seis meses de la ordenación como Diácono en virtud de este Canon y dieciocho meses a partir del momento de la aceptación escrita del nombramiento por parte del Nominado como se dispone en III.8.2.b, y
2. después de haber cumplido los veinticuatro años de edad y
3. si la evaluación médica, la evaluación psicológica, la *evaluación de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos*, y la verificación de antecedentes han tenido lugar o se hayan actualizado dentro de los treinta y seis meses anteriores a la ordenación como Presbítero.

b. El Obispo obtendrá por escrito y proporcionará al Comité Permanente lo siguiente:

1. una postulación del Diácono que solicita la ordenación como Presbítero, que incluya las fechas de admisión al Postulantado y a la Candidatura del Diácono y la ordenación como Diácono conforme a este canon,
2. una certificación de apoyo otorgada por la congregación del Diácono u otra comunidad de fe, firmada y fechada como mínimo por dos tercios de la Junta Parroquial y el Clérigo encargado o algún otro líder que supervise,
3. pruebas de admisión al Postulantado y a la Candidatura que incluyan las fechas de admisión y ordenación al Diaconado,
4. un certificado del seminario o de otro programa de preparación, redactado en el momento de completar el programa de preparación, que muestre los registros académicos del Diácono en las materias requeridas por los Cánones y que facilite una evaluación con una recomendación a modo de otras calificaciones personales del Diácono para la ordenación junto con una recomendación respecto de la ordenación al Presbiterado y
5. una declaración emanada de la Comisión que consigne la conclusión satisfactoria del programa de formación designado durante el Postulantado de conformidad con el Canon III.8.5 y aptitud en las áreas obligatorias de estudio y que recomiende al Diácono para la ordenación al Presbiterado.

c. Al recibo de las certificaciones, el Comité Permanente, cuya mayoría de miembros haya dado su consentimiento, certificará que se han cumplido los requisitos canónicos para la ordenación al Presbiterado y que no hay objeciones por motivos médicos, psicológicos, morales, doctrinarios, o espirituales y que se recomienda la ordenación, por medio de una carta de recomendación dirigida al Obispo en la forma que se especifica a continuación y firmada por los miembros del Comité Permanente que autorizan.

Al Reverendísimo, Obispo de : Nosotros, el Comité Permanente de, habiéndonos reunido debidamente en , damos fe de que A.B., quien desea ser ordenado al Presbiterado, nos ha presentado los certificados conforme a lo requerido por los Cánones que indican la preparación de A.B. para la ordenación al Presbiterado y certificamos que se han cumplido todos los requisitos canónicos para la ordenación al Presbiterado y que no encontramos objeciones para la ordenación. Por lo tanto, recomendamos a A.B. para la ordenación. En fe de lo cual, hemos puesto nuestras firmas este día de del año de nuestro Señor .

(Firmado)_____

d. Una vez que se haya presentado la carta de recomendación al Obispo y no habiendo objeciones por motivos médicos, psicológicos, morales, o espirituales, el Obispo puede ordenar al Diácono al Presbiterado; y al momento de la ordenación el Diácono deberá públicamente, en presencia del Obispo, firmar y hacer la declaración que se dispone en el Artículo VIII de la Constitución.

e. A ningún Diácono se le ordenará como Presbítero antes de haber sido designado a servir en algún Curato Parroquial dentro de la jurisdicción de esta Iglesia, o como Misionero sujeto a la Autoridad

Eclesiástica de alguna Diócesis, o como funcionario de alguna Sociedad Misionera reconocida por la Convención General, o como Capellán de las Fuerzas Armadas de Estado Unidos, o como Capellán de algún hospital reconocido u otra institución asistencial, o como Capellán o instructor de alguna escuela, universidad u otro seminario, o con alguna otra oportunidad para el ejercicio del oficio de Presbítero dentro de la Iglesia que el Obispo juzgue apropiada.

f. Una persona ordenada al Diaconado en virtud del Canon III.6 que posteriormente exprese un llamado al Presbiterado presentará su solicitud al Obispo Diocesano y a la Comisión sobre el Ministerio. La Comisión sobre el Ministerio y el Obispo Diocesano se asegurarán de que el Diácono cumpla con los requisitos formativos establecidos en III.8.5.g y recomendarán los pasos adicionales que sean necesarios y requeridos. Una vez completados estos requisitos y aquellos requeridos para el Postulantado y la Candidatura como se establece en este el Canon III.8 Diácono puede ser ordenado al Presbiterado.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.10.1.b se enmiende como sigue:

Sec. 1. Antes de la recepción u ordenación, se proporcionará siguiente:

a. una investigación de antecedentes, de conformidad con los criterios establecidos por el Obispo y el Comité Permanente, y

b. evaluaciones médicas, y psicológicas, y *de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y de otros patrones adictivos*, realizadas por profesionales aprobados por el Obispo, utilizando formularios preparados para ese fin por el Church Pension Fund, y si se desea o es necesario, una remisión psiquiátrica. Si el examen médico y psicológico o la indagación de antecedentes tuvieron lugar más de treinta y seis meses antes de la recepción u ordenación, deberán actualizarse.

c. comprobantes de capacitación sobre:

1. prevención de la conducta sexual inapropiada.
2. requisitos civiles de denuncia y las oportunidades pastorales de responder a las pruebas de abuso.
3. la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, en particular el Título IV de los mismos.
4. las enseñanzas de la Iglesia sobre racismo.

d. Los informes de todas las investigaciones y evaluaciones se conservarán de manera definitiva en los archivos del Obispo y pasarán a formar parte del expediente diocesano permanente.

e. Antes de la recepción y ordenación, el Obispo le asignará a cada clérigo un Presbítero mentor previa consulta con la Comisión sobre el Ministerio. El mentor y el clérigo se reunirán periódicamente con el fin de que el clérigo tenga la oportunidad de orientación, información y diálogo sobre el ministerio en la Iglesia Episcopal.

y asimismo;

Se resuelve, Que el Canon III.11.3.a.2 se enmiende como sigue:

Sec. 3

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

1. prueba de que el Obispo electo ha sido debidamente ordenado Diácono y Presbítero;
2. certificaciones de un doctor en medicina y un psiquiatra con licencia y autorizados el Obispo Presidente, en las que se indique que han examinado rigurosamente al Obispo electo en cuanto a su estado físico y psicológico, y psiquiátrico y a su uso y abuso de sustancias, productos químicos y alcohol y otros patrones y adictivos y no han descubierto ninguna razón por la cual no sería prudente que emprendiera la obra para la cual ha sido escogido. Formularios y procedimientos acordados por el Obispo Presidente y el Church Pension Fund para estos fines; y
3. prueba de que una carta de recomendación en el siguiente formato ha sido firmada por una mayoría constitucional de la Convención:

Nosotros, los suscritos, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar recomendación imparcial en esta solemne ocasión, testificamos, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. Declaramos, además, mancomunada y solidariamente, que creemos que el Reverendo A.B. ha sido elegido de manera legítima y legal y que posee suficientes conocimientos y firmeza en la fe, así como maneras virtuosas y puras y un carácter piadoso como para poder ejercer el cargo de Obispo en honor a Dios y en edificación de su Iglesia, y para ser un ejemplo íntegro para el rebaño de Cristo.

(Fecha) _____

(Firmado) _____

El Obispo Presidente, sin dilación, notificará a todos los Obispos de esta Iglesia con jurisdicción de que ha recibido los certificados mencionados en esta sección y solicitará una declaración de aprobación o desaprobación. Cada Comité Permanente, en no más de 120 días después de que el organismo elector haya enviado el certificado de elección, deberá responder enviando al Comité Permanente de la Diócesis para la cual se ha elegido el Obispo la carta de recomendación de consentimiento en el formato dispuesto en el párrafo (b) de esta sección o un aviso escrito de su negación a dar el consentimiento. Si una mayoría de los Comités Permanentes de todas las Diócesis están de acuerdo con la ordenación del Obispo electo, el Comité Permanente de la Diócesis electora enviará entonces al Obispo Presidente el comprobante del consentimiento, junto con los otros

documentos necesarios en la Sección (documentos descritos en la Sección 3.a.2 de este Canon), al Obispo Presidente. Si el Obispo Presidente recibiere suficientes declaraciones para indicar que una mayoría de los Obispos consienten con la ordenación, deberá, sin dilación, notificar al Comité Permanente de la Diócesis electora y al Obispo electo, acerca de la aprobación.

b. El comprobante del consentimiento de cada uno de los Comités Permanentes será una carta de recomendación, firmada por la mayoría de los miembros de cada Comité, en los siguientes términos:

Nosotros, siendo una mayoría de todos los miembros del Comité Permanente de , y habiéndonos congregado debidamente, plenamente conscientes de lo importante que es que la Orden Sagrada y el Cargo de Obispo no se confieran indignamente, y firmemente convencidos de que es nuestro deber dar testimonio, en esta solemne ocasión, testificamos imparcialmente, en presencia de Dios Todopoderoso, que no conocemos de ningún impedimento debido al cual el Reverendo A.B. no deba ser ordenado a dicho Cargo Sagrado. En fe de lo cual, hemos puesto nuestras firmas este día de del año de nuestro Señor .

(Firmado) _____

c. Las cartas de recomendación requeridas por el Comité Permanente de conformidad con este Artículo deben ser firmadas por una mayoría del Comité, en una reunión debidamente congregada, salvo que las cartas de recomendación sean formalizadas en contrapartidas, de las cuales cualquiera puede ser entregada por facsímil u otro medio de transmisión electrónica y cada una de las cuales se considerará como original.

EXPLICACIÓN

Esta Resolución tiene varios objetivos. Uno de ellos es aportar cierto grado de constancia a la selección y las evaluaciones de discernimiento que se llevan a cabo para los que están en proceso de discernimiento (o recepción) para convertirse en Presbítero o Diácono y las que se utilizan cuando se elige a un Obispo. El Grupo de Trabajo para Ayudar la Oficina de Desarrollo Pastoral propone una enmienda al Canon III.11.1(a) en una Resolución titulada *Enmendar el Canon III.11.1 Relacionado con la Verificación de los Candidatos para las Elecciones Episcopales* para exigir la investigación de antecedentes y evaluación de todas las personas que sean candidatas a Obispo antes de la elección. En dicha Resolución, el Grupo de Trabajo propone que se amplíen las evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas para incluir evaluaciones de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos. Esta Resolución haría que el alcance de las evaluaciones para aquellos en procesos de discernimiento o recepción para Presbítero, Diácono y Obispo sea el mismo.

Asimismo, la Resolución permitiría recopilar información más rigurosa y pertinente en el marco de los procesos de discernimiento. La experiencia ha demostrado que los problemas de uso y abuso de sustancias químicas y alcohol y otros patrones adictivos no necesariamente se identifican en las evaluaciones médicas, psicológicas y psiquiátricas de rutina, y que no hacerlo puede conducir a graves consecuencias para las congregaciones y las diócesis en las que sirve el clero.

Continuidad recomendada

Recomendamos que continúe el trabajo del grupo de trabajo. La configuración de los miembros puede cambiar, es decir, Consejo Asesor y/o Grupo de Trabajo, pero pedimos sinceramente más tiempo para completar el trabajo. Parte del trabajo puede ser continua, por ejemplo la actualización del manual de recursos para las diócesis. En nuestro informe utilizamos el término “en tiempo real”, pero el año 2020 nos ha llevado a definir el ministerio en “tiempo de covid” o en un tiempo futuro que aún no conocemos. Ante esta realidad, tenemos mucho trabajo que realizar durante el próximo trienio.

Otro de nuestros mandatos fue ofrecer recursos virtuales en el sitio web de la Iglesia Episcopal para ayudar a equipar a quienes están discerniendo un llamado al episcopado. Uno de nuestros grupos de tareas preparó muy eficazmente los recursos (videos), pero no se han pulido debido a las limitaciones de personal que se dieron durante la crisis de COVID-19.

También necesitamos proporcionar más datos acerca de la diversidad en el proceso de elección y cómo y por qué las diócesis tienen éxito cuando tienen un grupo diverso de candidatos.

Para el próximo trienio solicitamos \$150,000 dólares.

1. Eso incluye por lo menos dos reuniones presenciales, y gastos de viaje y alojamiento.
2. Tenemos que contratar a un consultor para la captación de datos.
3. Capacitación y evaluación de los consultores de búsqueda, junto con alojamiento para las capacitaciones presenciales.

Estamos agradecidos de que se nos haya confiado la oportunidad de servir al pueblo de Dios.

Materiales Complementarios

1. [Consagraciones de Obispos](#)
2. [Descripción del Cargo de Consultores de Búsqueda Episcopal](#)
3. [Competencias Básicas para Clérigos y Ministros Pastorales que Aborden la Dependencia del Alcohol y las Drogas y otras Conductas Adictivas](#)
4. [Proceso de Recopilación de Información acerca de los Candidatos de los Procesos de Búsqueda Episcopal](#)
5. [El Proceso de Selección - El Retiro de Discernimiento y Más Allá](#)
6. [Evaluación Psicológica](#)
7. [Detalles del Examen Psicológico](#)
8. [Manejo de la Información Obtenida en la Evaluación Psicológica y otras Verificaciones](#)

Consagraciones de Obispos

Desde el año 2000 hasta el 2020 hubo 177 consagraciones de obispos, de las cuales el 18 % fueron mujeres y el 82 % hombres. Observamos un aumento en la proporción de mujeres consagradas como obispos en los últimos tres trienios. En el trienio 2012-2014, las mujeres representaron el 13 % de las consagraciones, mientras que los hombres fueron el 87 %. En el trienio 2015-2017, el porcentaje de consagraciones de mujeres aumentó al 25 %, mientras que el de hombres disminuyó al 75 %. En el más reciente trienio 2018-2020, el 56 % de las consagraciones pertenecieron a mujeres, mientras que el porcentaje de hombres disminuyó al 44 %. Actualmente, la proporción de género de todos los obispos activos es de un 26 % de mujeres y un 74 % de hombres. Durante el segundo semestre de 2021 el Church Pension Fund publicará un nuevo análisis de las tendencias del clero con información acerca de las tres órdenes ministeriales.

Descripción del Cargo de Consultores de Búsqueda Episcopal

Función y Responsabilidades

- Ayudar a los Comités Permanentes Diocesanos, al obispo actual y a los comités de búsqueda, nominación y transición durante una búsqueda episcopal, proporcionando educación y orientación en cuanto a las mejores prácticas y opciones según lo establecido en el manual, los materiales y la capacitación de transición aprobados por la Oficina de Desarrollo Pastoral
- Asistir a todas las sesiones de capacitación y educación continua que requiera la Oficina de Desarrollo Pastoral
- Participar en la evaluación del desempeño del consultor al finalizar el proceso de búsqueda

Aptitudes, Dones y Habilidades

- Familiaridad con el sistema de gobierno de la Iglesia Episcopal, las políticas y procesos de búsqueda y transición, y los cánones de la Iglesia Episcopal relacionados con las elecciones episcopales.
- Experiencia como funcionario de transición diocesana, consultor de búsqueda durante transiciones y/o especialista en recursos humanos.
- Experiencia/capacitación previa como consultor.
- Autodiferenciación.
- Estilo de liderazgo colaborativo.
- Capacidad de comunicación clara y concisa.
- Buena capacidad de escucha y análisis y conocimiento de dinámicas de grupo.
- Dominio en sistemas familiares.
- Experiencia/capacitación en manejo de conflictos.
- Capacidad para facilitar y guiar procesos de grupo sin interponer preferencias/agendas personales.
- Capacidad para trabajar con los procedimientos/prácticas establecidos con apertura y flexibilidad para adaptarlos a las costumbres y prácticas locales.
- Formación y conciencia demostradas en el tema de la diversidad.

Competencias Básicas para Clérigos y Ministros Pastorales que Aborden la Dependencia del Alcohol y las Drogas y otras Conductas Adictivas

Conocimiento

Comprensión amplia y completa de la dependencia del alcohol y las drogas y de otras conductas adictivas, así como de los efectos de estos en la persona, su familia, sus amigos, sus compañeros de trabajo y la comunidad. Incluye las señales de la dependencia, los posibles indicadores de la enfermedad, intervención, características de la abstinencia, las etapas de la recuperación, conocimiento sobre los grupos de apoyo y otros recursos disponibles para la persona adicta y el sistema familiar, competencia para comprender y reconocer la codependencia.

Conocer la definición generalmente aceptada del trastorno por consumo de sustancias y otras conductas adictivas.

Conocer los signos de los trastornos por consumo de sustancias y otras conductas adictivas.

Conocimientos y Habilidades Pastorales

Capacidad para reconocer y abordar sus propios valores, problemas y actitudes en relación con la conducta adictiva y la dependencia.

Conciencia de la necesidad de tener una comprensión pastoral adecuada y de interactuar con la persona adicta, el sistema familiar y los niños. Conocer cuáles son las interacciones adecuadas.

Capacidad para comunicar y sustentar los mensajes de esperanza y cuidado con un nivel de preocupación adecuado.

Comprender que la adicción erosiona y bloquea el desarrollo religioso y espiritual; y ser capaz de comunicar eficazmente la importancia de la espiritualidad y la práctica de la religión en la recuperación, utilizando las escrituras, las tradiciones y los rituales de la comunidad religiosa.

Capacidad para formar, capacitar y educar a un equipo que acoja y apoye a las personas afectadas por las dependencias, y educar a la comunidad acerca de cómo las estrategias de prevención pueden beneficiar a la comunidad en general.

Adaptado de: Preventing and Addressing Alcohol and Drug Problems: A Handbook for Clergy, National Association for Children of Addiction (Prevención y tratamiento de los problemas de alcohol y drogas. Un manual para el clero, Asociación Nacional para Niños con Adicción), 2019

Proceso de Recopilación de Información acerca de los Candidatos de los Procesos de Búsqueda Episcopal

- Obtener información del solicitante.
 - Se deben obtener los formularios debidamente redactados de autorización e indemnización de parte del solicitante.
- Solicitud que incluya el historial de educación, empleo, militar, etc.
 - Algún tipo de cuestionario conductual.
 - Historial médico.
 - Historial de mala conducta, incluido el Título IV.
 - Historial de salud mental, salud conductual y abuso de sustancias.
 - Historial penal, crediticio, de cambios de nombre, de vehículos de motor y de procedimientos judiciales, incluidos los domésticos y de bancarrota.
 - Presencia en redes sociales.
- Entrevistas exhaustivas con el solicitante
- Las “Diez preguntas difíciles” (en realidad son muchas más) que suele hacer el canciller o alguna otra persona en un retiro de discernimiento.
- ¿Otros?
- Verificar la información que se obtenga del solicitante.
 - Obtener los expedientes de educación para todo lo que no sea la licenciatura y el “seminario” inicial u otra educación teológica que se haya utilizado para obtener la ordenación al diaconado y al presbiterio.
 - Verificar el empleo en la Iglesia Episcopal con el Registro de Ordenaciones.
 - Verificar cualquier otro empleo posterior a la ordenación fuera de la Iglesia Episcopal.
- Obtener información de expertos y otros.
 - Evaluación médica.
 - Evaluación psicológica.
 - Evaluación conductual.
 - Evaluación sobre el abuso de sustancias.
 - Comprobación de las referencias, tanto de las proporcionadas por el solicitante como de las referencias anónimas que no proporcione el solicitante.
- Evaluar la Información.
 - Consultar acerca del significado de los antecedentes penales, judiciales, crediticios y otros expedientes públicos.
- Tomar decisiones acerca del solicitante a la luz de la información recopilada.

El Proceso de Selección - El Retiro de Discernimiento y Más Allá

Todos los invitados al retiro de discernimiento (semifinalistas) llenan el Cuestionario de Historia de Vida (LHQ) y el Cuestionario de Evaluación Conductual (BSQ) y los entregan directamente a la Oficina de Desarrollo Pastoral antes de asistir al retiro.

Todos los invitados al retiro también completan un examen médico, utilizando los formularios requeridos, y los entregan directamente al Presidente del Comité Permanente y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Se aconseja a los invitados al retiro de discernimiento que estén dispuestos a despejar sus calendarios para fechas específicas en la semana o dos después de que el comité de búsqueda se reúna, en el caso de que sean seleccionados para la lista y necesiten someterse a un examen psicológico.

Inmediatamente después de la reunión del comité de búsqueda, se contacta a las personas que no estén invitadas a la terna y se les agradece su participación. Recomendamos que se desarrolle una práctica uniforme en torno a la comunicación de información a los solicitantes que no sean invitados a la lista.

Las personas que serán invitadas a la nominación recibirán una notificación inmediatamente después de que el comité de búsqueda y el Comité Permanente tomen su decisión. Las personas que pretenden ser nominadas se ponen en contacto con el examinador psicológico para obtener una de las plazas abiertas para tal efecto. El examen psicológico se realiza ANTES de que se anuncie la lista de candidatos. Los resultados del examen psicológico (certificado) se envían por correo electrónico o por teléfono inmediatamente después de su finalización y simultáneamente al Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Si no hay absolutamente ninguna información preocupante, el Presidente del Comité Permanente, después de consultar con la Oficina de Desarrollo Pastoral, avisa al Presidente del Comité de Búsqueda de que el posible candidato completó con éxito las evaluaciones psicológicas, conductuales y de sustancias. En ese caso no se proporcionan detalles acerca de ninguna de las evaluaciones. Sólo entonces el Comité Permanente anuncia la lista de candidatos. Lo ideal es que el tiempo que transcurra desde el retiro de discernimiento hasta el anuncio de la lista de candidatos sea de unas 2-3 semanas. Se avisa a los solicitantes de este plazo.

Si el examen psicológico o de antecedentes es negativo, los candidatos pueden retirarse del proceso antes de que se les anuncie públicamente como candidatos.

Si hay indicios en las evaluaciones psicológicas o de otro tipo, o en la investigación de antecedentes, que necesiten seguimiento adicional, este se lleva a cabo lo antes posible, reconociendo que completarlo podría retrasar el anuncio de la lista de candidatos.

Ese proceso da lugar a que no se incluya a ningún candidato en la lista de candidatos antes de que se haya completado el examen médico, las evaluaciones psicológicas y de otro tipo, así como la comprobación de los antecedentes, para así evitar problemas de relaciones públicas para la diócesis electora y para el candidato o los candidatos en caso de que sea necesario retirar a un candidato de la lista de nominados debido a los resultados de las diversas evaluaciones y comprobaciones.

Evaluación Psicológica

La finalidad de la evaluación psicológica en los procesos de elección episcopal es asegurar la aptitud mental y emocional para el liderazgo episcopal. La evaluación psicológica es una pieza de un “paquete” de exámenes y evaluaciones de un solicitante. La evaluación psicológica busca evaluar la vulnerabilidad y fragilidad susceptibles al estrés del ministerio episcopal e identificar la resiliencia y capacidad mental. En particular, la evaluación psicológica tiene que poner de manifiesto los siguientes trastornos alarmantes que probablemente descalificarían a un candidato al episcopado:

- Trastornos de personalidad/carácter.
- Doble diagnóstico.
- Trastornos conductuales.

Además, la evaluación psicológica debe exponer los siguientes trastornos que pueden no descalificar a un candidato, pero que requerirían una evaluación específica que proporcionaría información para el discernimiento del comité de búsqueda.

- Trastornos depresivos y de ansiedad.
- Adicción/Adicciones.

El grupo de trabajo consultó a varios clínicos, de los que surgieron tres puntos consensuados:

1. Las evaluaciones psicológicas suelen tener demasiado peso. No son más que un elemento de un proceso global de selección.
2. Las evaluaciones psicológicas son falibles en sí mismas. La gente puede hacerlas mal.
3. Es valioso que una parte preliminar de la evaluación psicológica sea realizada por un trabajador social con capacitación en la elaboración de historias psicosociales, y que se proporcione un resumen al psicólogo examinador.

El grupo de trabajo formuló los siguientes comentarios, preocupaciones y preguntas acerca de este proceso, los cuales deberán ser abordados con más detalle en el futuro.

- Lo ideal sería que se desarrollaran recursos psicológicos para exámenes con carácter regional, todos ellos con los mismos protocolos, por comodidad para varios lugares y en aras de la diversidad, por ejemplo, la costa este, el centro de EE.UU. y la costa oeste.
- Este proceso requiere un tiempo muy ajustado para la evaluación psicológica, especialmente en el caso de los candidatos a una petición.
- El proceso requiere un tiempo de respuesta ajustado cuando la evaluación psicológica indica la necesidad de una evaluación adicional.
- La segmentación del proceso de discernimiento sugiere la necesidad de que una sola persona sea el punto de contacto tanto para la diócesis electora como para la Iglesia en general. El Presidente del Comité Permanente de la diócesis electora y la Oficina de Desarrollo Pastoral son los lugares lógicos para esta función.

Detalles del Examen Psicológico

Antes de la cita de evaluación psicológica:

- Obtener una autorización del solicitante para que el evaluador se ponga en contacto con los proveedores de tratamientos anteriores, especialmente hospitalizaciones, dobles diagnósticos, tendencias suicidas.
- Explicar que el documento de autorización se enviará por correo electrónico, que debe ser firmado y llevado a la cita.
- El evaluador revisa el Cuestionario de Historia de Vida y el Cuestionario de Evaluación Conductual que se obtiene del Presidente del Comité Permanente o de la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El evaluador lee todos los materiales de los candidatos que se presenten al comité de búsqueda. Esto no es lo que se practica actualmente.
- Un Trabajador Social realiza una entrevista de historial social y envía el resumen al evaluador. La entrevista incluye:

Mención de los elementos del Cuestionario de Evaluación Conductual.

Exploración preliminar de los antecedentes psicológicos y de abuso de sustancias. El proceso de evaluación psicológica dura 2 días.

Primer día:

- Realización de las pruebas (Día 1 por la mañana).
- Calificación electrónica de las pruebas. Envío de las estadísticas al psicólogo examinador.
- Comida y hora libre.
- Reunión con el especialista en abuso de sustancias para la evaluación (2.5 horas) sobre el uso del alcohol, las drogas y otras adicciones. Se exploran los antecedentes familiares relativos al alcohol y las drogas. Envío del resumen al psicólogo examinador.

Segundo día:

- Examen neurocognitivo (NC) [memoria, capacidad de razonamiento, lógica].
- Revisión de los examen neurocognitivo (incluir informe en el expediente).
- Entrevista clínica No. 1 - Psicólogo (60 minutos).
- Revisión de los elementos del Cuestionario de Historia de Vida y del Cuestionario de Evaluación Conductual.
- Examen sobre la depresión.
- Estabilidad de ánimo.
- Exploración del autoconocimiento.
- Manejo del estrés.
- Revisión del historial de medicamentos, historial médico relevante.
- Comida y descanso.
- Entrevista clínica No. 2 - Psicólogo (90 minutos).
- Pruebas proyectivas (¿TAT? Hay opiniones mixtas en cuanto a su utilidad).
- Historia sexual y ajuste sexual actual.
- Estructura de la personalidad.
- Profundizar en la familia de origen.
- Resumen y recomendaciones sobre la evaluación psicológica al solicitante.

Manejo de la Información Obtenida en la Evaluación Psicológica y otras Verificaciones

La claridad y la constancia en torno a este paso del proceso de discernimiento son vitales. Las estadísticas nos dicen que este es uno de los puntos de confusión, que han dado lugar a que haya personas inadecuadas en la lista de postulantes.

Principios generales:

- [¿Firman los candidatos una autorización al principio del proceso para aceptar que su información personal, a medida que surge durante este proceso, se comparta con las partes apropiadas en función de la necesidad de conocerla? Privacidad vs. Confidencialidad].
- El obispo en funciones no tiene acceso a los resultados de la evaluación psicológica y no participa en el trabajo de discernimiento del comité de búsqueda.
- Todos los costos y gastos de la evaluación psicológica y de otras evaluaciones (si procede) corren a cargo de la diócesis electora.
- Los nombres de la lista de candidatos no se anuncian hasta que se hayan completado todas las proyecciones y evaluaciones y estén en orden.
- La decisión de no mantener a un candidato en la lista de candidatos debido a los resultados de la evaluación psicológica se toma mediante una consulta entre por lo menos dos partes. Las decisiones no las toma una persona actuando por sí sola.
- Si la evaluación psicológica revela aspectos preocupantes, nosotros (la Iglesia) nos debemos al solicitante para aconsejarle de manera correspondiente.

Fundamentalmente, podemos prever tres amplios resultados de la evaluación psicológica:

Todo en orden (luz verde).

- El solicitante pasa a la lista de candidatos, según su discernimiento personal.
- Comunicarlo: Presidente del comité de búsqueda.
- Expediente clínico en manos del Presidente del Comité Permanente y de la Oficina del Obispo Presidente, generalmente en la Oficina de Desarrollo Pastoral.

Área(s) de preocupación (luz amarilla).

- El solicitante es remitido a un proveedor adecuado para que realice una evaluación adicional.
- El solicitante debe proseguir la evaluación si el discernimiento continúa.

- Comunicarlo: Presidente del Comité Permanente o el Obispo para la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El expediente clínico se mantiene abierto a la espera de los resultados de una nueva evaluación.
- Expediente se conserva en última instancia en los expedientes permanentes de la diócesis electora y en los Archivos de la Iglesia Episcopal.

La continuación en el discernimiento está contraindicada (luz roja).

- El solicitante recibe información acerca de los resultados de la evaluación psicológica.
- Comunicarlo: Presidente del Comité Permanente o el Obispo de la Oficina de Desarrollo Pastoral, idealmente por teléfono.
- Nota: según el proceso propuesto, no se prevé la posibilidad de apelar o de obtener una segunda opinión.
- Si la persona es elegida a obispo, una copia del expediente se coloca en los expedientes permanentes de la diócesis y otra copia se coloca en los Archivos de la Iglesia Episcopal.

Varias partes pueden participar en la evaluación y la toma de medidas relacionadas con los resultados de la evaluación psicológica:

- Presidente del Comité Permanente de la Diócesis Electora
- Presidente(a) de la Búsqueda Diocesana
- Oficina del Obispo Presidente
- Oficina de Desarrollo Pastoral
- Candidato y su Familia
- Todo el comité de búsqueda
- Todo el Comité Permanente
- Canciller de la diócesis electora

Flujo de información específico del proceso propuesto

- El solicitante firma los documentos de autorización.
- El solicitante llena el Cuestionario de Historia de Vida (Life History Questionnaire, LHQ) y el Cuestionario de Evaluación Conductual (Behavioral Screening Questionnaire, BSQ) (¿formato digital? ¿encriptado?).

- Dichos cuestionarios (LHQ y BSQ) se transmiten al psicólogo examinador.
- Envío del formulario de examen médico completado al psicólogo examinador.
- Los informes de verificación de antecedentes se envían simultáneamente al Presidente del Comité Permanente y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El Trabajador Social realiza (Zoom, Skype, etc.) una entrevista de 60 minutos para captar la historia social.
- El Trabajador Social transmite el resumen de la historia social al psicólogo examinador.
- Reunión presencial entre el solicitante y el psicólogo examinador.
- El psicólogo examinador presenta el certificado canónico y la evaluación simultáneamente al Presidente del Comité Permanente y a la Oficina de Desarrollo Pastoral.
- El Presidente del Comité Permanente o la Oficina de Desarrollo Pastoral notifican al Presidente del Comité de Búsqueda acerca de los resultados de la evaluación psicológica.

Conservación y Destrucción de la Investigación de Antecedentes y Diversas Evaluaciones.

- Para todos los solicitantes no electos ni ordenados como obispos como resultado del proceso de elección episcopal particular, el Presidente del Comité Permanente se encarga de recoger y destruir todas las copias de la investigación de antecedentes y las diversas evaluaciones.
- Para el solicitante electo y ordenado como obispo como resultado del proceso de elección episcopal particular, una copia de toda la información de la investigación de antecedentes y toda la información relativa a los diversos exámenes y evaluaciones se coloca en los expedientes permanentes de la diócesis electora.
- Para el solicitante electo y ordenado como obispo como resultado del proceso de elección episcopal particular, una copia de toda la información de investigación de antecedentes y toda la información relativa a los diversos exámenes y evaluaciones se envía a los Archivos de la Iglesia Episcopal donde queda almacenada.
- En el caso del solicitante electo y ordenado como obispo como resultado del proceso de elección episcopal particular, todas las copias de la investigación de antecedentes y de las diversas evaluaciones que no sean las dos copias descritas anteriormente, se entregan al Presidente del Comité Permanente quien queda a cargo de destruirlas.

GRUPO DE TRABAJO PARA COORDINAR EL TRABAJO ECUMÉNICO E INTERRELIGIOSO

Miembros

El Rvmo. R. William Franklin, <i>Presidente</i>	Western New York, II	2024
La Rvda. Canóniga Dra. C. Denise Yarbrough, <i>Vicepresidenta</i>	Rochester, II	2024
La Rvda. Canóniga Sharon Alexander	West Tennessee, IV	2021
El Ven. Dr. Walter Baer	Convocation of Episcopal Churches in Europe, II	2024
La Rvda. Canóniga Valerie Balling	New Jersey, II	2021
Sra. Kate Bellam	Connecticut, I	2024
El Rvdo. Jaime Briceño	Chicago, V	2024
El Rvmo. Scott Hayashi	Utah, VIII	2024
Dra. Lucinda Mosher	Florida, IV	2024
El Rvdo. David Simmons	Milwaukee, V	2024
El Rvmo. Eugene Sutton	Maryland, III	2024
La Rvda. Marisa Tabizon Thompson	Nebraska, VI	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

La Rev. Luz Cabrera (2019-2020), sustituida por la Rev. Valerie Balling (2020-actualidad)

Agradecimientos

Margaret Rose; Chuck Robertson, Richard Mammana (TEC), Hank Jeannel (interno del TEC EIR); Kyle Tau (UMC);

Mandato

2018-D055 Coordinación de Trabajo Ecuménico e Interreligioso

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79ª Convención General, de conformidad con la Regla IX.22, cree un Grupo de Trabajo nombrado por el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados para informar anualmente a la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones (SCSGCC) sobre su trabajo en responder a asuntos de importancia ecuménica e interreligiosa, entre otros: responder a cuestiones ecuménicas e interreligiosas que puedan surgir entre las reuniones de la Convención General; tener la principal responsabilidad de crear respuestas ecuménicas e interreligiosas; y siempre que cualquier otra ayuda y consejo para SCSGC con respecto a asuntos que se presenten ante SCSGCC de importancia ecuménica e interreligiosa en colaboración con el Diputado para Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas y funcionarios Episcopales Diocesanos Ecuménicos Episcopales e Interreligiosos; y asimismo

Se resuelve, Que el grupo de trabajo comience el 1 de enero de 2019 y termine al final de la 81ª Convención General, a menos que su mandato sea prolongado por esa Convención; y asimismo

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

Se resuelve, Que la membresía del Grupo de Trabajo Ecuménico e Interreligioso incluya hasta tres Obispos nombrados por el Obispo Presidente por períodos de tres años y hasta tres Presbíteros o Diáconos y hasta tres laicos designados por el Presidente de la Cámara de Diputados por períodos de tres años y por miembros de la SCSGCC designados por la SCSGCC.

Resumen del Trabajo

La Resolución D055 de la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal (TEC) estableció en 2018 un Grupo de Trabajo de la Comisión Permanente sobre Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones (SCSGCC) con el mandato de coordinar y responder a asuntos de importancia ecuménica e interreligiosa que pudiera surgir entre las reuniones de la Convención General; tener la principal responsabilidad de desarrollar respuestas a los documentos ecuménicos e interreligiosos; asistir al Obispo Presidente, al personal correspondiente de DFMS y al Consejo Ejecutivo con la formulación e implementación de políticas ecuménicas e interreligiosas; y proporcionar asistencia y consejo a SCSGCC con respecto a asuntos que se presenten ante SCSGCC de importancia ecuménica e interreligiosa en colaboración con el Diputado para Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas y funcionarios Episcopales Diocesanos Ecuménicos Episcopales e Interreligiosos.

A lo largo del trienio, el Grupo de Trabajo para Coordinar el Trabajo Ecuménico e Interreligioso (TFCEIW) se reunió como órgano interino por vía electrónica y por subcomité para avanzar en el trabajo para cumplir su mandato. La membresía de este grupo de trabajo debería incluir hasta tres

Obispos nombrados por el Obispo Presidente por períodos de seis años y hasta tres Presbíteros o Diáconos y hasta tres laicos designados por el Presidente de la Cámara de Diputados por períodos de seis años, y hasta tres miembros de la SCSGCC designados por la SCSGCC.

Este grupo de trabajo está trabajando para crear comunicación y coherencia entre los diversos esfuerzos ecuménicos e interreligiosos de la CET, especialmente en referencia a las políticas y a los documentos y acuerdos “similares”. Está adoptando la filosofía articulada por la Rvda. Margaret Rose de que el trabajo ecuménico denominacional consiste en “comprometerse con el otro; conocernos a nosotros mismos”, y pretende colmar las lagunas en el trabajo entre grupos religiosos sin llenarlas a costa de la identidad episcopal.

ESTRUCTURA DEL GRUPO DE TRABAJO Y ÁREAS DE INTERÉS

Tras el debate inicial sobre el trabajo que se realiza y debería realizarse bajo este paraguas, se crearon cuatro subcomités para abordar el mandato: Gobierno; Teología; Comunión Anglicana, Europa; Debates bilaterales. Otros proyectos ecuménicos e interreligiosos están siendo llevados a cabo por individuos o miembros del personal de la Iglesia Episcopal.

Gobierno (David Simmons, presidente):

El objetivo principal de este subcomité es determinar las resoluciones que deben proponerse en la 80ª Convención General. Esto incluye la revisión de resoluciones anteriores, la redacción de resoluciones continuas para el trabajo en curso y la colaboración con las demás subcomisiones para identificar y elaborar nuevas propuestas legislativas y resoluciones. La recopilación final de las resoluciones propuestas se encuentra más adelante en esta aplicación del Libro Azul.

Teología (Denise Yarbrough, presidenta):

El trabajo de este subcomité se centra en la confluencia del trabajo interreligioso y las cuestiones de interseccionalidad, el trabajo sobre el antisemitismo (tal vez con la consulta de la Liga Antidifamación) y varias actualizaciones de las declaraciones. Tras la revisión de los documentos generales de la Iglesia Episcopal en este ámbito, el subcomité observó que los documentos de la Iglesia Episcopal sobre las directrices judeo-cristianas y sobre las relaciones interconfesionales no se han revisado en muchos años. Por ello, este subcomité está en proceso de reevaluar y redactar declaraciones actualizadas que se ofrecerán al CET para su estudio y posibles resoluciones legislativas futuras por parte de la 81ª Convención General.

Iglesia Metodista Unida (UMC) y otros debates sobre la plena comunión (Scott Hayashi, presidente):

El objetivo principal de este subcomité es el trabajo de UMC-TEC. En Utah se celebró una exitosa reunión conjunta que podría servir de modelo para otras zonas. Originalmente, este subcomité y el grupo de trabajo tenían la intención de llevar la legislación en torno a esta propuesta a la Convención General en 2020; sin embargo, la pandemia impidió que la UMC se reuniera como se esperaba en

2020 para determinar su futuro. Por lo tanto, la Iglesia Episcopal también está esperando presentar o confirmar la legislación formal con la UMC en este momento.

Además, ARCUSA, LECC, MECC, PCUSA, ELCA, y el acuerdo a cuatro bandas entre la Iglesia Evangélica Luterana de América, la Iglesia Anglicana de Canadá, la Iglesia Evangélica Luterana de Canadá y la TEC, están bajo el paraguas de este subcomité y darán lugar a propuestas legislativas.

Comunión Anglicana, Europa y afines (Eugene Sutton y Walter Baer, copresidentes):

Este subcomité se encarga de revisar las relaciones y reunir la posible legislación que se considerará en la Convención General en relación con las asociaciones en Europa. El memorando de entendimiento con la Iglesia de Suecia, el diálogo con la Iglesia Evangélica de Baviera y el trabajo del Comité de Obispos Anglicanos en Europa son fundamentales para el cargo de esta subcomisión. Además, la Conferencia de Lambeth, prevista inicialmente para 2020, dirigió algunos de los trabajos de este grupo. A continuación se exponen la información y las propuestas concretas de estos debates.

Resoluciones remitidas al Grupo de Trabajo sobre Relaciones Ecuménicas en Europa

Resolución 2018-C059 Establecer Diálogo con la Iglesia Evangélica de Baviera

Se resuelve, Que la 79ª Convención General apruebe y recomiende la relación existente entre la Convocatoria de las Iglesias Episcopales en Europa (Convocatoria) y la Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern (ELKB) (Iglesia Evangélica en Baviera); y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General apruebe y encomiende el proceso de exploración de relaciones más estrechas y el diálogo hacia la plena comunión entre la Iglesia Episcopal y la ELKB.

Resolución 2018-Do85 Relación de Comunión con la Iglesia de Suecia

Se resuelve, Que la 79ª Convención General reconozca y afirme la relación de comunión existente entre La Iglesia Episcopal y la Iglesia (Evangélica Luterana) de Suecia, en cumplimiento con la Resolución B004 de la 78a Convención General, que recibió y elogió el "Informe sobre los fundamentos de las futuras relaciones entre la Iglesia de Suecia y la Iglesia Episcopal" y rogó al Obispo Presidente explorar formas de profundizar la relación con la Iglesia de Suecia y cuya relación de comunión formal se celebró durante un servicio eucarístico en la Catedral de Uppsala, Suecia en noviembre de 2015, por un servicio presidido por la ex Obispa Presidenta de la Iglesia Episcopal, Katharine Jefferts Schori, por invitación del Obispo Presidente Michael Curry, y la Arzobispa Antje Jackelén de la Iglesia de Suecia; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General encomiende al Obispo Presidente que prepare, en concierto con la Iglesia de Suecia, un memorando de entendimiento que disponga los términos y procedimientos de la plena comunión entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia de Suecia.

LA IGLESIA EVANGÉLICA LUTERANA DE BAVIERA

Las discusiones entre la Iglesia Evangélica Luterana de Baviera (ELKB) y la Iglesia Episcopal (TEC) se iniciaron como resultado de una reunión en junio de 2013 entre el Landesbischof Dr. Bedford-Strohm y la Obispa Presidenta, la Rvdma. Dra. Jefferts-Schori. En su reunión, los dos Obispos Presidentes expresaron el deseo y el desafío de que las dos iglesias exploren la posibilidad de una comunión más estrecha, incluyendo, si es posible, la plena comunión con intercambio de ministros y compartiendo los sacramentos.

Desde hace más de 50 años existe una estrecha relación entre la Iglesia Episcopal y la ELKB de Múnich, especialmente entre la Iglesia de la Ascensión de Munich, parroquia de la Convocatoria de Iglesias Episcopales de Europa, y la Emmauskirche, parroquia de la ELKB. La Ascensión comparte espacio en la Emmauskirche desde 1970. En otros lugares de Baviera, existe una estrecha relación similar entre la TEC y la ELKB con las misiones episcopales de Núremberg y Augsburg, que también comparten espacio con las parroquias de la ELKB.

Las conversaciones entre los representantes de la ELKB y la TEC comenzaron en 2013, poco después del encuentro entre los obispos Jefferts-Schori y Bedford-Strohm, y pronto adquirieron las características de un diálogo. Las reuniones de los años siguientes tuvieron lugar en Nueva York, Tutzing, París y Augsburg. Se celebraron numerosas reuniones de menor envergadura entre las reuniones presenciales.

El comité de conversación/diálogo incluía representantes de la TEC, la ELKB y:
El Director para la Unidad, la Fe y el Orden de la **Oficina de la Comunión Anglicana**,
El Director del Consejo para la Unidad de los Cristianos de la **Iglesia de Inglaterra**,
Un representante de **Comisión Permanente Interanglicana para la Unidad, la Fe y el Orden**
El Presidente de la **Comité Nacional Alemán de la Federación Luterana Mundial**,
La Iglesia Evangélica de Alemania (EKD), copresidente de la **Comisión de Meissen**, y
El **Director de Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas de la ELCA**.

PARTICIPANTES EPISCOPALES ACTUALES Y ANTERIORES EN LA CONVERSACIÓN TEC-ELKB:

El Rvmo. Mark D.W. Edington (2019-presente)
El Rvdo. Christopher Easthill (2019-presente)
El Ven. Walter Baer (2017-presente)
La Rvda. Margaret Rose (2013-presente) *representante del personal de TEC*
El Rvmo. Pierre W. Whalon (2013-2019)
El Rvdo. Steven Smith (2013-2019)
Kathryn L. Johnson, PhD (2013-presente), Directora de Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas (ELCA)

En la Resolución 2018-C059 **se aprobó y encomendó el proceso de exploración de relaciones más estrechas y el diálogo hacia la plena comunión entre la Iglesia Episcopal y la ELKB.**

Sobre la base de este **mandato**, el comité de diálogo ha avanzado en este trienio para desarrollar una propuesta de acuerdo de plena comunión entre la CET y la ELKB, que se encuentra en la conclusión de este Informe Azul. El acuerdo “Compartir los dones de la comunión: Un acuerdo de plena comunión entre la Iglesia Evangélica Luterana en Baviera y la Iglesia Episcopal” se propone ante la 80ª Convención General. El Grupo de Trabajo recomienda este documento para su estudio y posible aplicación. Los documentos de referencia sobre este diálogo y las adiciones o cambios a esta propuesta de acuerdo, pueden descargarse en el sitio web de la Iglesia Episcopal en: www.episcopalchurch.org/ecumenism.

LA IGLESIA DE SUECIA

En este trienio, la Iglesia Episcopal y la Iglesia de Suecia han seguido viviendo su relación de plena comunión, tal y como se recoge en las Resoluciones 2015-A070 y 2018-DO85. Nuestro trabajo común en este trienio ha sido, sobre todo, en el ámbito del Cambio Climático (junto con la ELCA), y en nuestro compromiso continuo con la cuestión de los refugiados y el asilo. En la ordenación y consagración del Rvmo. Mark Edington como Obispo Encargado de la Convocatoria de Iglesias Episcopales en Europa, la Arzobispa de Uppsala, la Rvdma. Antje Jackelen, estuvo representado por el Rvdo. Per Gyllenör. Las congregaciones de la Iglesia de Suecia y las congregaciones episcopales se encuentran juntas en varias ciudades europeas, como París, Bruselas, Roma, Fráncfort y Munich. En los últimos años, la cooperación más estrecha ha existido en Bruselas y en Frankfurt.

Continúan los trabajos sobre un memorando de entendimiento que establece los términos y procedimientos de la plena comunión entre las dos iglesias. Debido a los cambios de personal en la oficina ecuménica de la Iglesia de Suecia y a la pandemia, no se puede informar del memorándum en este momento. Este trabajo continuará durante el próximo año y trienio.

ÁREAS ADICIONALES DE DISCUSIÓN Y ACCIÓN

Educación: Se cree que la profundidad y amplitud del trabajo realizado en este ámbito, especialmente a nivel confesional, es desconocida por muchos. Hay casos en los que se vota sin claridad, por ejemplo, la falta de comprensión del Libro de Disciplina de la CMU y las posibles ramificaciones que podría tener en una asociación formal con la TEC. En consecuencia, este Grupo de Trabajo está buscando y desarrollando formas de ofrecer educación e historia a los miembros de la Cámara de Obispos y a los miembros de la Cámara de Diputados. También se pretende reforzar el trabajo ecuménico e interreligioso que se realiza a nivel diocesano y local.

Kit de herramientas para las parroquias: Una consecuencia del compromiso educativo que se está considerando es la creación de un "kit de herramientas" en línea para el compromiso ecuménico e interreligioso local. La consolidación de las mejores prácticas, los puntos de referencia, etc., proporcionará un verdadero servicio a la CET a todos los niveles en un mundo global y en rápida evolución.

Historia y papel del cuadrilátero Chicago/Lambeth: Parte del debate de este trienio ha girado en torno al Cuadrilátero de Chicago/Lambeth, la rúbrica actual para algunas asociaciones confesionales formalizadas a nivel denominacional. El documento tiene una sólida base histórica y teológica; el debate ha girado en torno a las cuestiones de si sigue siendo adecuadamente completo o si deben entrar en juego otros factores a la hora de considerar empresas como la Llamada a la Misión Común (2001 con la ELCA) y la relación con la UMC, así como la forma de entender la Comunión Anglicana.

SOCIOS EN EL TRABAJO

Por su definición, este Grupo de Trabajo no está solo. Para cumplir el mandato de la Convención General, el TFCEIW está conectado con otras partes de la TEC que participan en esfuerzos interreligiosos o ecuménicos. La relación más estrecha es con la Oficina de Relaciones Ecuménicas e Interconfesionales del CET. Su trabajo, así como la amplitud y profundidad de sus conocimientos, ha sido una parte crucial de este esfuerzo.

Otros socios son la Oficina de Asociaciones Globales a lo largo del trienio, el trabajo de la Iglesia Episcopal en las Naciones Unidas, el grupo de Funcionarios Ecuménicos e Interconfesionales de la Diócesis Episcopal (EDEIO), y los diversos grupos de trabajo, comités y grupos de diálogo que participan en relaciones específicas, como el diálogo TEC-PCUSA.

OBJETIVOS DEL TFCEIW PARA EL PRÓXIMO TRIENIO

- Proponer una declaración actualizada de las directrices judeo-cristianas
- Proponer una declaración actualizada sobre las relaciones interconfesionales
- Elaborar y proponer una declaración formal sobre la Teología Episcopal del Ecumenismo que tenga en cuenta la historia, las prácticas y las razones de este compromiso
- Crear un recurso en línea para el trabajo ecuménico e interreligioso local
- Promover el trabajo de los grupos de diálogo ecuménico
- Aclarar y actualizar los memorandos de entendimiento actuales y otros documentos importantes relacionados
- Revisar las solicitudes del Título IV al clero de las iglesias en plena comunión
- Aumentar la visibilidad del trabajo de la Oficina de Relaciones Ecuménicas e Interconfesionales

Resoluciones propuestas

A091 Diálogo entre la Iglesia Evangélica Luterana de Baviera y la Episcopal

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General de la Iglesia Episcopal reciba y recomiende *Compartir los Dones de la Comunión*, disponible en el informe a la 80ª Convención General del Grupo de Trabajo para Coordinar el Trabajo Ecuménico e Interreligioso, como base para establecer una relación de plena comunión entre la Iglesia Episcopal y la Evangelische Lutherische Kirche in Bayern (ELKB) (Iglesia Evangélica Luterana de Baviera); y asimismo

Se resuelve, Que este documento se comparta ampliamente dentro de la iglesia para su discusión y comentario, con vistas a aceptarlo como base para establecer una relación de plena comunión entre las dos iglesias cuando sea apropiado.

EXPLICACIÓN

El documento *Compartir los dones de la comunión* está disponible como documento de apoyo a esta resolución. También está disponible en el informe a la 80ª Convención General del Grupo de Trabajo para la Coordinación del Trabajo Ecuménico e Interreligioso (también conocido como su informe del “libro azul”). Los informes del Libro Azul para la 80ª Convención General están disponibles en la página del Libro Azul del sitio web de la Convención General en <https://www.generalconvention.org/bluebook2021>.

A092 Iglesias más allá de las fronteras

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General de la Iglesia Episcopal acepte el Memorando de Reconocimiento Mutuo de Relaciones de Plena Comunión fechado el 26 de septiembre de 2018 por y entre la Iglesia Episcopal, la Iglesia Evangélica Luterana en América, la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá (que se puede encontrar en la página Ecuménica e Interreligiosa del sitio web de la Iglesia Episcopal en <https://www.episcopalchurch.org/ministries/ecumenical-interreligious/> y que se añadirá a la página de Relaciones Ecuménicas e Interreligiosas de los Archivos tras la aceptación del Memorándum por parte de la Convención General <https://www.episcopalarchives.org/sceir>) la base para establecer una relación de plena comunión entre las cuatro iglesias tras la aceptación del Memorándum por parte de cada una de las cuatro iglesias; y sea además

Se resuelve, Que la 80ª Convención General reconozca que la Iglesia Evangélica Luterana en América, la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá han aceptado previamente el Memorándum a través de acciones de sus respectivos órganos de gobierno; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General de la Iglesia Episcopal solicite al Reverendo Michael B. Curry, Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal, que transmita esta acción a los Obispos Presidentes y a los Primados de las otras iglesias que forman parte del Memorándum; y asimismo

Se resuelve, Que la aceptación del Memorandum no afectará ni alterará la actual relación de plena comunión entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia Anglicana de Canadá reconocida por el Canon I.20.1(a) ni la actual relación de plena comunión entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia Evangélica Luterana en América reconocida por el Canon I.20.2; y asimismo

Se resuelve, Que los funcionarios ecuménicos de la Iglesia Episcopal, en colaboración con el Grupo de Trabajo para Coordinar el Trabajo Ecuménico e Interreligioso, establezcan políticas y procedimientos para facilitar el intercambio de ministerios entre la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá, tal como se establece en el Memorándum; y asimismo

Se resuelve, Que el Canon I.20.1 se enmiende añadiendo una subsección (3), como sigue:

(d) La Iglesia Episcopal tiene una relación de plena comunión con la Iglesia Evangélica Luterana de Canadá bajo los términos del Memorando de Reconocimiento Mutuo de Relaciones de Plena Comunión de fecha 26 de septiembre de 2018 por y entre la Iglesia Episcopal, la Iglesia Evangélica Luterana en América, la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá, que fue aceptado por la 80ª Convención General de la Iglesia Episcopal como Resolución 2021-A ___.

EXPLICACIÓN

Podrá encontrar más información en <https://www.episcopalchurch.org/ministries/ecumenical-interreligious/ecumenical-dialogue-partners/>

A093 Diálogo Iglesia Episcopal-Iglesia Metodista Unida

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que esta 80ª Convención General reciba con gratitud la propuesta “Un regalo para el mundo, colaboradores para la sanación del quebrantamiento”, que fue preparada y distribuida por el Diálogo Iglesia Episcopal-Iglesia Metodista Unida; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención aliente a todos los episcopales a utilizar los numerosos recursos a su alcance para comprender el contenido de este diálogo y su objetivo de la plena comunión. Se consiguen recursos en los sitios web de la Iglesia Episcopal (episcopalchurch.org), a través los Oficiales Ecuménicos e Interreligiosos Diocesanos Episcopales (edeio.org) y en umc-tec.org, un sitio web que apoya la plena comunión entre la Iglesia Metodista Unida y la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que la presente Convención aliente y apoye consideración en oración por todos los episcopales durante el próximo trienio de este importante paso adelante en respuesta a al ferviente deseo de nuestro Señor de “que todos sean uno”.

A094 Afirmar el Trabajo en Curso y el Diálogo con los Organismos Ecuménicos

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª 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 afirme con alegría la continuación del trabajo de diálogo con la Iglesia Evangélica Luterana de Baviera (Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern) y recomiende el documento *Compartir los Dones de la Comunión* a la iglesia para su consideración. 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 de Moravia (Provincia del Norte y Provincia del Sur). Y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención afirma con alegría nuestra representación y participación en los organismos ecuménicos nacionales, incluyendo el Consejo Nacional de Iglesias (NCC), las Iglesias que se unen en Cristo (CUIC) y las Iglesias Cristianas Juntas (CCT).

EXPLICACIÓN

Puede encontrar más información sobre este trabajo en

<https://www.episcopalchurch.org/ministries/ecumenical-interreligious/ecumenical-dialogue-partners/>

Materiales complementarios

Índice:

1. [Compartir las bendiciones de la comunión](#)

Compartir las bendiciones de la comunión

Un acuerdo de plena comunión entre la Iglesia Evangélica Luterana de Baviera y la Iglesia Episcopal

Introducción

Desde la década de los 70, en Baviera se ha construido una alianza fructífera entre la Asamblea de Iglesias Episcopales en Europa, integrante de la Iglesia Episcopal (TEC) y la Iglesia Evangélica Luterana de Baviera (Evangelisch-Lutherische Kirche in Bayern; ELKB), que demuestran tener una historia similar de culto y oración, sin mencionar su trabajo conjunto en proyectos diaconales.

Es por medio de esta labor conjunta que los episcopales y los luteranos en Baviera han logrado entender a mayor profundidad su misión común así como los lazos entre sus respectivas iglesias. Al seguir trabajando a partir de los acuerdos existentes entre los anglicanos/episcopales y luteranos en Alemania, Norteamérica y el Norte de Europa, la TEC y la ELKB están listas para entablar una relación de plena comunión, que permitirá una intercambiabilidad total de ministerios y plena participación en la misión de sus homólogos.

El presente acuerdo, que se celebra específicamente entre la TEC y la ELKB, se sustenta en varios acuerdos previos existentes entre las iglesias anglicana y luterana:

- el *Acuerdo de Misnia* (1991), entre la Iglesia de Inglaterra y la Iglesia Evangélica de Alemania (EKD), establece el reconocimiento mutuo de las iglesias así como la hospitalidad eucarística recíproca, pero no logra una plena comunión ni una intercambiabilidad total de los ministerios ordenados;^[1] y, en los tres acuerdos regionales de (plena) comunión entre los anglicanos y luteranos:
- la *Declaración Común de Porvoo* (1992/93), entre las iglesias europeas que son miembro de la Comunión Anglicana y la mayoría de las iglesias luteranas nórdicas y del Báltico;^[2]
- *Llamado a la Misión Común* (1999/2000), entre la TEC y la Iglesia Evangélica Luterana en Estados Unidos;^[3]
- la *Declaración de Waterloo* (2001), entre la Iglesia Anglicana de Canadá y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá.^[4]

Por medio de su membresía en la Federación Luterana Mundial (FLM), la ELKB está en comunión con las iglesias luteranas nórdicas y escandinavas, la ELCA y la Iglesia Evangélica Luterana en Canadá. La TEC, la Iglesia Anglicana de Canadá y las iglesias anglicanas inglesas e irlandesas están en comunión por medio de su membresía en la Comunión Anglicana. La FLM y la Comunión Anglicana también tienen lazos mediante la *Declaración Conjunta sobre la Doctrina de la Justificación* (1999), celebrada entre la FLM y la Iglesia Católica Romana, cuyo contenido ratificó la Comunión Anglicana en 2017.

En muchas partes del mundo, las iglesias miembro de la FLM y la Comunión Anglicana trabajan estrechamente, con o sin acuerdo de por medio, mientras que la III Comisión

Internacional Anglicana Luterana instó a que las iglesias desarrollaran o adoptaran acuerdos que reflejaran esta cooperación.^[5] Es en esta tesitura que el presente acuerdo se presenta a manera de ejemplo adicional, así como un invitación para que otras iglesias miembro de la Comunión Anglicana y la Federación Luterana Mundial consideren, dentro de sus contextos, cómo sería posible lograr dicho avance.

Por consiguiente, las relaciones entre la TEC y la ELKB se han desarrollado dentro del contexto de una amplia historia de diálogo ecuménico entre las iglesias luteranas y las iglesias anglicanas/episcopales, que ha moldeado y enriquecido las experiencias de muchos anglicanos y luteranos. En lo particular, mediante el *Llamado a la Misión Común*, las relaciones mutuas entre la ELCA y la TEC se han convertido en una realidad palpable. Al ser iglesias separadas con relaciones propias y particulares, durante la elaboración del presente acuerdo, la TEC y la ELKB se valieron de la extensa red de experiencia mutua en la misión y el ministerio, así como en su experiencia de trabajo y culto conjunto a nivel local. El objeto del acuerdo actual es el de promover y profundizar dicha labor común por medio del reconocimiento de una relación de plena comunión entre la TEC y la ELKB.

La TEC y la ELKB ya han tomado acciones importantes hacia la plena comunión. El *Informe Niágara* de 1987 del Comité Internacional de la Continuación Anglicano-Luterano y la *Recepción de los Ministerios Ordenados del Otro* de la Comisión Permanente Inter-Anglicana sobre Unidad, Fe y Orden (que recibió el ACC-16, 2016), estableció las etapas de las relaciones entre las iglesias. Desde hace tiempo, las relaciones entre la TEC y la ELKB han llegado a la etapa 1 (reconocimiento mutuo como iglesias) y la etapa 2 (existencia de estructuras temporales que promuevan el crecimiento mutuo). El presente acuerdo tiene la intención de pasar a la etapa 3, la exploración de las prácticas particulares en relación con el *episkopé*, que permitirá la total intercambiabilidad de los ministerios, así como la etapa 4, la declaración y celebración públicas de la plena comunión.

Al llegar a este nivel de relación, la TEC y la ELKB entienden que la plena comunión es una relación entre distintas iglesias en la que cada una reconoce a la otra como una iglesia católica y apostólica que encarna los aspectos fundamentales de la fe cristiana. Dentro de esta nueva relación, las iglesias entablan un vínculo de interdependencia sin comprometer su autonomía. La plena comunión incluye la creación de órganos reconocidos de consulta y comunicación constante apropiados, entre los que se incluye la cooperación episcopal, con el fin de expresar y fortalecer la solidaridad, así como facilitar la atestiguación, la vida y los oficios religiosos. Se mantiene la diversidad, pero esta no tiene una naturaleza divisiva ni estática. Ninguna de las iglesias aspira a rehacer a su contraparte a su propia imagen, sino que cada una tiene la apertura hacia las bondades de la otra en su búsqueda a mantenerse fiel a Cristo y a su misión. Juntas asumen el compromiso con una unidad visible en la misión de la iglesia de proclamar el Evangelio y administrar los sacramentos.^[6]

En lo particular, la TEC y la ELKB entienden que ello incluye integrar a los miembros de su contraparte para que reciban las administraciones sacramentales y pastorales, el reconocimiento mutuo y la intercambiabilidad de los ministerios ordenados, la libertad de usar

las liturgias del otro, invitaciones mutuas a participar en la liturgia de los ordenamientos y las instalaciones del clero del otro, incluidos los obispos, así como el desarrollo de estructuras idóneas de consulta destinadas a la expresión, el fortalecimiento y el fomento de la vida, la atestiguación y los oficios religiosos comunes para la gloria de Dios y la salvación del mundo.^[7]

Dicha relación se basa en:

- una confesión común de la fe apostólica tanto en palabras como en hechos;
- el compartir un bautizo, la celebración de una eucaristía y los oficios religiosos de un ministerio común reconciliado;
- lazos de comunión que apoyen a las iglesias en todos los niveles, esto con el propósito de guardar e interpretar la fe apostólica, la enseñanza sustentada en la autoridad, el compartir recursos y el fungir como testigos fehacientes en el mundo.^[8]

Signos de la Eucaristía que ya existen

Los luteranos y los anglicanos reconocen que ya comparten la comunión en el Dios Triuno mediante su aceptación del don común de las Sagradas Escrituras, su afirmación de los sacramentos del bautizo y la eucaristía como elemento fundamental de la iglesia, su afirmación común de los credos de los Apóstoles y los nicenos, sus tradiciones comunes de culto, espiritualidad y teología, así como sus experiencias personales más similares de la Reforma.

Tanto los anglicanos como los luteranos reconocen a la Iglesia de Cristo como “el lugar de congregación de todos los creyentes entre quienes se enseña el Evangelio en su forma pura y los sacramentos se administran de la debida manera”.^[9] Los anglicanos y los luteranos consideran que el ministerio ordenado de la Palabra y el sacramento son un don de Dios a la iglesia, al mismo tiempo que reconocen la necesidad de estructuras de supervisión y autoridad pastorales.

En ningún momento ni los anglicanos ni los luteranos se han condenado mutuamente como iglesias. Actualmente, la TEC y la ELKB afirman que reconocen en su contraparte los aspectos fundamentales de la verdadera fe católica y apostólica, que se hacen patentes en sus declaraciones de fe, incluida la *Confesión de Augsburgo*, el *Catecismo Menor* de Lutero y el *Libro de Oración Común* de la TEC (1979), al mismo tiempo que ratifican el contenido del consenso doctrinal formulado por los diálogos internacionales anglicanos-luteranos posteriores.

La TEC y la ELKB ratifican la cooperación entre los episcopales y los luteranos en Baviera, incluida la invitación mutua a recibir la eucaristía, compartir los oficios religiosos y sumar esfuerzos en la labor diaconal. A falta de un acuerdo formal, se han adoptado tácitamente las disposiciones del Acuerdo de Misnia en materia de ministerio y culto para la TEC y la ELKB en este contexto local.

Ministerio y supervisión

La cuestión clave en esta relación ecuménica se ha decantado hacia la teología del ministerio ordenado, especialmente en el aspecto del ministerio episcopal y su relación con la sucesión. Este acuerdo ve con beneplácito el consenso al que se llegó en este ámbito mediante la

Declaración Común de Porvoo, el *Llamado a la Misión Común* así como la *Declaración de Waterloo*, ratificando la aportación teológica que tienen esos acuerdos para llegar a un entendimiento mutuo. El presente acuerdo apela a esos acuerdos precedentes, así como a una reflexión posterior específica hacia la relación entre la TEC y la ELKB, en miras a aplicar el consenso al que ya se había llegado en cuanto a la situación específica en Baviera y, por ende, en el contexto alemán.

En conjunto con la *Declaración Común de Porvoo*, la TEC y la ELKB ratifican que “la manifestación primaria de la sucesión apostólica debe figurar en la tradición apostólica de la Iglesia en su totalidad. La sucesión es una expresión de la permanencia y, por consiguiente, de la continuidad de la misión propia de Cristo en que participa la Iglesia”.^[10]

Aunado al *Llamado a la Misión Común*, la TEC y la ELKB “reconocen que los ministerios ordenados de su homóloga son, y siempre han sido, concedidos por Dios para que sirvan como instrumentos de Su gracia en los oficios religiosos de Su pueblo y disponen no sólo de su llamado interno del Espíritu, sino también de la comisión de Cristo por medio de su cuerpo, la iglesia”. Aceptan que “los ministerios ordenados tienen un llamado y se distinguen del ministerio único de la Palabra y el Sacramento, por lo que siguen compartiendo el presbiterio de todos los creyentes”, y que dichos ministerios “cumplen sus ministerios particulares dentro de la comunidad de los fieles y no de manera independiente a ella”. Reconocen que “el presbiterio de todos los creyentes confirma la necesidad de contar con un ministerio ordenado, al mismo tiempo que conforma el ministerio dentro de la relación adecuada con el laicado”.^[11]

En conjunto con el *Llamado a la Misión Común*, la TEC y la ELKB también confirman que “ambas [...] iglesias encarnan y ejercen la supervisión personal, colegial y comunal en una amplia gama de formas, fieles a las enseñanzas y la misión de los apóstoles”.^[12] Aunado a la *Declaración del Ministerio Episcopal dentro de la Apostolicidad de la Iglesia* de la FLM 2007, la TEC y la ELKB confirman que, en ambas iglesias, “Los obispos tienen el llamado a tener un papel especial de supervisión dentro de la iglesia, pero la comunidad en general también tiene el llamado a participar en la supervisión así como a juzgar la manera en que se conduce el ministerio episcopal”.^[13] Asimismo, reconocen que, en algunas otras iglesias de la FLM, al igual que en algunas otras iglesias de la EKD, quienes ejercen dicho “papel especial de supervisión” no reciben el título de obispos, sino, por ejemplo, Presidente de la Iglesia o Präses; de manera similar, un Obispo Regional podría ser conocido como *Landessuperintendent* o *Oberkirchenrat*.^[14] La TEC y la ELKB reconocen, asimismo, que este ministerio de supervisión (*episkopé*) se ejerce no sólo desde los obispos, sino también mediante los sínodos y otras estructuras de liderazgo de ambas iglesias, y que la relación entre obispos y esas estructuras es una pieza fundamental del ministerio de supervisión en ambas iglesias.^[15]

En conjunto con el *Llamado a la Misión Común*, la TEC y la ELKB acordaron que el episcopado histórico “puede adaptarse a nivel local y reformarse en los oficios religiosos del evangelio”.^[16] Las tradiciones de las que provienen ambas iglesias, que datan del siglo XVI, han experimentado tanto continuidad como cambio en sus estructuras de *episkopé*. Se desarrollaron distintas prácticas de supervisión dentro de los contextos locales como respuesta

a las diversas realidades políticas y eclesiológicas al igual que los entendimientos teológicos. Los anglicanos mantuvieron estructuras episcopales diocesanas y continuaron haciendo uso del término “obispo” en la descripción de estos ministerios posterior a la Reforma. Los luteranos en Alemania ofrecieron el *episkopé* al adaptar las estructuras existentes y describieron estos ministerios mediante una amplia gama de términos, incluido el de “superintendente”, la traducción preferida del término *episkopos* del Nuevo Testamento.

El establecimiento de las parroquias anglicanas en el norte de América vio una expansión constante tras la primera celebración anglicana registrada de la Santa Comunión en Norteamérica, que tuvo lugar en Jamestown, Virginia, en el año 1607. Antes de la Revolución Estadounidense, los representantes del Obispo de Londres, que se conocían por el nombre de comisarios, fungían como supervisores de algunas colonias. En el marco de la Independencia Estadounidenses de la Gran Bretaña, se eligieron los primeros obispos estadounidenses. Sería en 1789, la Iglesia Episcopal se constituyó como una jurisdicción eclesiástica independiente y como iglesia independiente de la autoridad del estado. Desde ese entonces, la TEC ha confirmado la importancia del gobierno sinódico y se han elegido a los obispos. Las estructuras establecidas en 1789 persisten hasta la fecha.

La Convención General, que está conformada por la Cámara de Obispos y la Cámara de Diputados (con la misma cantidad de personas laicas y de miembros del clero electos), sentó la política de la Iglesia Episcopal. Sus obispos son electos por la vía democrática dentro de sus respectivas convenciones diocesanas o sínodos y responden ante la Cámara de Obispos; deben ser funcionarios de la iglesia y no sus lores. La persona que funge como Obispo Presidente de la Iglesia Episcopal es miembro de la Cámara de Obispos que, desde 1928, elige dicha Cámara, con la ratificación de la Cámara de Diputados. Las diócesis cuentan con una estructura similar, que tienen convenciones diocesanas (que constan de delegados laicos electos y del clero diocesano), quienes trabajan estrechamente con el obispo. Los delegados laicos y del clero eligen al obispo durante la Convención Diocesana y se consagran únicamente después de la ratificación de su elección por una amplia mayoría de los obispos diocesanos de la TEC y los comités permanentes diocesanos que representan a toda la iglesia. Durante la consagración, los obispos se consagran por medio de la oración y la imposición de manos por, al menos, tres obispos, que suelen incluir obispos de la ELCA y otros asociados de comunión plenipotenciarios, con la participación de representantes de la diócesis, tanto presbíteros como laicos, especialmente en la presentación del obispo electo para consagración, al igual que en la liturgia.

La Iglesia Evangélica Luterana en Baviera se formó en 1808 tras la fundación del Reino de Baviera de 1806. El Sínodo General se estableció en 1848, con una responsabilidad inicial compartida con el monarca bávaro en turno (católico romano) que fungía en calidad de *summus episcopus*, en continuidad directa con el papel de los últimos obispos príncipes alemanes de la era Medieval.^[17] Tras la caída de la monarquía bávara en 1918, se constituyó la ELKB (*Landeskirche*) con un presidente de la iglesia (*Kirchenpräsident*) a quien se le conoce, desde 1933, como obispo (*Landesbischof*). El obispo realiza sus labores en conjunto con el

Sínodo (*Landessynode*), el cual está conformado por dos tercios de laicos y un tercio del clero, así como su Comité Ejecutivo (*Landessynodalausschuss*). Asimismo, preside el Consejo Directivo de la Iglesia (*Landeskirchenrat*), que tiene la responsabilidad de las actividades diarias de la iglesia. La supervisión se ejerce mediante estos cuatro órganos rectores de la iglesia. El *Landessynode* elige al *Landesbischof*. Los obispos regionales (*Regionalbischöfe*) o *Oberkirchenräte*, que son miembros del *Landeskirchenrat*, comparten la responsabilidad de supervisar sus áreas episcopales o áreas de responsabilidad mediante la ordenación y la visita.

Al día de hoy, la ordenación de los pastores de la Iglesia Evangélica Luterana en Baviera corre a cargo del *Landesbischof* o los obispos regionales. La ordenación es un acto de única ocasión. Los elementos fundamentales de la liturgia son la oración al Espíritu Santo, la imposición de manos y la bendición del ordenante. Los ritos de ordenación dictan que los asistentes reciten unas bendiciones bíblicas así como que impongan las manos. Estos asistentes no están limitados a los ordenados, por lo que podrán incluir, por ejemplo, miembros del consejo parroquial (sacristía) o la familia y amigos del candidato. La instalación de un obispo se entiende como la implantación de un pastor ya ordenado en un nuevo cargo, ahora con funciones episcopales. El obispo presidente de la Iglesia Evangélica Luterana de Alemania instala al *Landesbischof*, mientras que es el *Landesbischof* quien instala a los obispos regionales. Se considera una buena práctica (mas no es de carácter estrictamente necesario) que, durante dichas instalaciones, los obispos o los ministros que ejercen el *episkopé* en iglesias hermanas dentro de la Federación Luterana Mundial u otras denominaciones estén presentes y asistan en la imposición de manos.

Tanto en la TEC como en la ELKB, estos ministerios de *episkopé* son, por ende, de ejercicio personal, colegial y comunal.^[18] Los obispos comparten el ejercicio de *episkopé* con las estructuras sinódicas de la iglesia. Los ministros que ejercen el *episkopé* constituyen “una forma supracongregacional del ministerio ordenado que aspira al liderazgo y al discernimiento espiritual”.^[19] En ambas iglesias, únicamente los ministros que ejercen el *episkopé* pueden ordenar al clero: el obispo diocesano o *Landesbischof*, el sufragáneo o los obispos regionales.

En conjunto con la Declaración de Lund de la FML, *Ministerio Episcopal dentro de la Apostolicidad de la Iglesia*, la TEC y la ELKB confirman que estas formas de *episkopé* tienen la intención de mantener la naturaleza apostólica de la iglesia así como de interpretarla en función de las circunstancias actuales. Es por medio de estas estructuras del *episkopé* que la iglesia “ejerce responsabilidad en relación con su doctrina y prácticas mediante procesos eclesiales abiertos, críticos, deliberativos y transparentes”.^[20]

La TEC y la ELKB confirman, en conjunto con la *Declaración de Lund*, que los obispos no lo hacen en aislamiento: “en conjunto con profesores de teología, los pastores en las congregaciones, las personas que tienen un llamado al ministerio de educación y los laicos comprometidos, los ministros episcopales (es decir, los ministros que ejercen el *episkopé*) son llamados especialmente a juzgar la doctrina en la vida de la iglesia así como a rechazar las enseñanzas que son contradictorias con el Evangelio. La responsabilidad de los órganos rectores en la iglesia (los consejos parroquiales y los sínodos de la iglesia) también deben

tomar decisiones formales en miras a garantizar que la vida práctica institucional de la iglesia transcurra bien, con el mensaje del evangelio y los testigos del mismo”.^[21]

Tal como lo expresa el *Llamado a todos los cristianos* (1920) de los Obispos Anglicanos, la TEC y la ELKB confirman que ambas iglesias han mantenido y se conducen con un ministerio ordenado que es verdaderamente fiel al evangelio, y que los ministerios ordenados de ambas iglesias siempre han contado, y seguirán contando, “con la bendición y la protección evidentes del Espíritu Santo como un medio efectivo de gracia”.^[22]

Los cuatro artículos del *Cuadrilátero Chicago-Lambeth* (1888) anglicano siguen siendo la base de las relaciones ecuménicas entre anglicanos y episcopales. Los anglicanos y los luteranos llegaron a un acuerdo hace mucho tiempo acerca de los primeros tres artículos que afirman la naturaleza fundacional de las Sagradas Escrituras, los sacramentos del bautizo y la Eucaristía, así como los credos de los Apóstoles y los nicenos. El Cuadrilátero establece el cuarto principio acerca de la unidad de la iglesia: “el episcopado histórico, con los métodos de su administración adaptados localmente a la amplia gama de necesidades de las naciones y los pueblos que llamó Dios a la unidad de [Su] Iglesia”.^[23] La TEC y la ELKB afirman que, en ambas iglesias, el *episkopé* se ejerce en una forma que es consonante con el presente artículo.

Con el *Acuerdo de Misnia*, la TEC y la ELKB “reconocen que la supervisión personal y colegiada (*episkopé*) se encarna y ejerce en [sus] iglesias en una amplia gama de formas, tanto episcopales como no episcopales, como una prueba fehaciente de la unidad y la continuidad de la Iglesia en la vida, misión y ministerio apostólicos”^[24] No obstante, la ELKB y la TEC pueden ir más allá de lo establecido en el Acuerdo de Misnia: en apego al principio de congruencia en su entendimiento y práctica del *episkopé* y el gobierno sinódico, la TEC y la ELKB son capaces de entablar una relación de plena comunión, con la intercambiabilidad de los ministerios ordenados.

Continuidad en el Evangelio: sucesión histórica y evangélica

Tanto para la TEC como para la ELKB, la continuidad en la proclamación del evangelio es de suma importancia con el fin de establecer el carácter apostólico de la Iglesia. Lo anterior se mantiene mediante la “sucesión”; sin embargo, el significado del término “sucesión” es distinto en las tradiciones de ambas iglesias.

En la TEC, la sucesión se entiende como la sucesión ordenada de obispos ordenados por parte de sus antecesores como un aspecto fundamental para la preservación de la continuidad apostólica en la proclamación del evangelio. Lo anterior representa una tradición episcopal que data desde la antigua iglesia, en que los obispos que ya participaban en esta sucesión mantenía la integridad de la fe al ordenar a los obispos de reciente elección mediante oración y la imposición de manos.^[25] Al igual que todas las iglesias de la Comunión Anglicana, la TEC afirma que sus obispos provienen de una sucesión histórica fundada en este principio, por medio de la consagración de nuevos obispos mediante la oración y la imposición de manos de, al menos, tres obispos en funciones. Al reconocer estos antecedentes, los anglicanos admiten,

en sus acuerdos previos de (plena) comunión, que la fe apostólica se mantiene, no exclusivamente a través de la sucesión de obispos, sino en toda la iglesia; es decir, también mediante el ministerio de presbíteros y diáconos así como de todo el pueblo de Dios.

La ELKB concibe la sucesión en términos de la continuidad de su fe apostólica, cimentada en la proclamación del evangelio y sustentada por el ministerio ordenado. Tal como lo expresa la Confesión de Augsburgo (art. 7), la Reforma hizo hincapié en que la Iglesia era evangélica, estando establecida por medio de predicación continua del evangelio y la celebración de los sacramentos. Es ese el principio de la sucesión apostólica. La Confesión de Augsburgo (art. 14) dicta que “nadie, en la Iglesia, debe enseñar públicamente, predicar ni administrar los sacramentos sin legítima vocación”. Acerca de este punto, el artículo 14 de la *Apología* (1531) confirma que el compromiso luterano es el de “retener voluntariamente el orden canónico y eclesiástico”. Lutero y los demás reformistas trabajaron con el propósito de garantizar que se implantaran estructuras que mantuvieran la verdadera predicación del evangelio y la celebración de los sacramentos. Estas estructuras siempre han considerado formas de supervisión, como los superintendentes y las visitas. Por ende, a partir de la Reforma, dicha continuidad en las estructuras locales ha estado relacionada con una convicción consciente de que las enseñanzas y la fe apostólica no sólo deben redescubrirse, sino también mantenerse. Las personas involucradas en la supervisión se instalan por medio de la oración y la imposición de manos.

Así pues, tanto la TEC como la ELKB reconocen, tal como lo confirmaron en el *Llamado a la Misión Común*, que, dentro del marco del ministerio ordenado y el ministerio de todo el pueblo de Dios, ambas iglesias “valoran y mantienen un ministerio de *episkopé* como una de las vías ... en que la sucesión apostólica de la iglesia tiene una representación visual y adopta un símbolo personal en la fidelidad al evangelio con el paso de las eras”.^[26]

Al caminar juntos de la mano, la TEC y la ELKB asumen el compromiso de compartir una sucesión episcopal que sea tanto evangélica (fiel al evangelio) como histórica (fiel a la tradición), que suele incluir a un obispo de otra iglesia que participa en, al menos, dos otros ministerios que ejercen *episkopé* en la imposición de manos durante las ordenaciones/instalaciones de sus propios obispos como muestra de la unidad y la continuidad apostólica de toda la iglesia.^[27] La TEC y la ELKB consideran que la plenitud de la tradición apostólica que preservó cada una de las iglesias será más profunda gracias a la relación de la plena comunión, por medio del ministerio compartido de obispos y presbíteros así como de todo el pueblo de Dios.

La TEC y la ELKB comparten comprensiones congruentes del *episkopé*, pero no implica un compromiso de ambas iglesias dentro de un concepto unificado del cargo de obispo. La TEC y la ELKB reconocen que existe una diversidad en cuanto a la manera en que se vive el cargo de obispo en ambas iglesias. La TEC y la ELKB confirman que el hecho de que la liturgia de la integración de obispos en el cargo puede entenderse como instalación u ordenación, que la antigüedad en el cargo podrá variar, que el estatus de los obispos cuando abandonan el cargo podría diferir, no representa un impedimento para que celebremos la plena comunión.

En aras de demostrar con mayor claridad la naturaleza compartida del *episkopé* que ejercen los obispos, ambas iglesias se comprometieron con garantizar que, durante la ordenación/instalación de los obispos, toda la iglesia puede estar visiblemente presente por medio de la implicación de laicos como asistentes en la ordenación/instalación y trabajar en la inclusión, dentro sus ritos de instalación/ordenación, de una declaración de que el obispo ejercerá el *episkopé* en conjunto con el gobierno sinódico de la iglesia.

Cada iglesia tiene la libertad de explorar su interpretación particular del ministerio de obispos en la sucesión histórica y evangélica. Lo anterior debe hacerse en consulta con su contraparte. Cada iglesia sostiene y puede entablar relaciones con otras iglesias, incluidas aquellas de (plena) comunión, que no obliguen a la otra iglesia a que participe en dicha relación. Es decir, esta declaración de plena comunión no implica la comunión automática de una iglesia con los asociados de comunión de la otra iglesia, si bien cada una de ellas tiene la prerrogativa de buscar comunión con las iglesias con quienes está en comunión la otra.

Mediante el reconocimiento mutuo como iglesias que realmente predicán el evangelio y administran debidamente los sagrados sacramentos,^[28] la TEC y la ELKB reciben con beneplácito el don de la unidad que ya confiere Cristo. En varias ocasiones los cristianos han repetido la confesión bíblica de que la unidad de la iglesia es tanto la labor propia de Cristo como su llamado a todos los cristianos. Es la labor de las iglesias, así como de todos los cristianos, además de ser el regalo de Cristo. Todos y cada uno de los cristianos, así como las iglesias, deben “guardar la unidad del Espíritu en el vínculo de la paz” (Efesios 4:3) y orar para que puedan, mutuamente, valerse y recibir con los brazos abiertos los dones que otorga Cristo por medio de su Espíritu para “que el cuerpo crezca para la edificación de Cristo” en el amor (Efesios 4:16).

Tanto en la TEC como en la ELKB desconocemos hacia qué encomiendas nuevas, recuperadas o constantes esta relación de plena comunión llevará a nuestras iglesias, pero agradecemos a Dios por conducirnos hasta este punto y por encomendarnos el liderazgo hacia el futuro, con la confianza de que nuestra plena comunión será muestra del don y de la misión que ya están presentes en Cristo “para que Dios sea todo en todos” (1 Corintios 15:28).

Medidas y compromisos

La Iglesia Episcopal y la Iglesia Evangélica Luterana en Baviera declaramos estar en plena comunión. Juntos,

- a. Asumimos el compromiso de continuar y profundizar en nuestra vida común en la misión y los oficios religiosos, orar por el prójimo y con él así como intercambiar recursos, según se considere pertinente, en Baviera, al reconocer que la TEC es una minoría reducida en aquel lugar. Instamos a una colaboración y consulta periódicas entre miembros de nuestras iglesias a todos los niveles, según resulte pertinente.

- b. Nos comprometemos con ofrecer ministerio pastoral y sacramental a los miembros de cada una de nuestras iglesias.
- c. Nos comprometemos con recibir a aquellos que abandonen formalmente una iglesia para cambiarse a la otra, esto con el mismo estatus (por ejemplo, bautizado, comulgante, confirmado) que tenían en su antigua iglesia.

La declaración de plena comunión entre nuestras dos iglesias conlleva el reconocimiento inmediato de los ministros actuales en ejercicio de una iglesia en la otra. La TEC reconoce plenamente el ministerio ordenado de los obispos y pastores que actualmente forman parte de la ELKB, reconociendo a sus pastores como ministros ordenados en la Iglesia de Dios, así como a sus obispos y obispos regionales como obispos en ejercicio de un ministerio de *episkopé* personal. Asimismo, la ELKB reconoce plenamente el ministerio ordenado de obispos y presbíteros que actualmente forman parte de la TEC, reconociendo a sus presbíteros como ministros ordenados en la Iglesia de Dios, así como a sus obispos como obispos en ejercicio de un ministerio de *episkopé* personal.^[29]

Es en plena comunión que se produce la intercambiabilidad de los ministerios. Por consiguiente, nos comprometemos con recibir a las personas ordenadas de cualquiera de nuestras iglesias en los cargos de presbítero/pastor que desempeñen, mediante invitación y de conformidad con todas las normativas que estén en vigor, en el ministerio de la iglesia receptora sin necesidad de que haya reordenación. Confirmamos que será posible invitar a los obispos a que desempeñen en la otra iglesia, según corresponda, aquellos ministerios que ejercían en la propia, como es el caso de la confirmación.

Como muestra de la unidad y la continuidad de la Iglesia, asumimos el compromiso de invitar a los obispos de la otra iglesia a que participen con frecuencia en la imposición de manos en el marco de la instalación/ordenación de obispos, con la esperanza de que el obispo de la otra iglesia esté presente en la ordenación del obispo de la Asamblea y la instalación del *Landesbischof*;

a que los pastores y presbíteros participen en la imposición de manos durante la ordenación de pastores o presbíteros en las iglesias del otro;

que los laicos, incluidos aquellos que compartan el ejercicio de *episkopé*, así como los miembros de las congregaciones locales de la otra, participen en las ordenaciones/instalaciones de nuestras iglesias que celebran el ministerio de todo el pueblo del Dios.

Dichas invitaciones mutuas se conciben como un llamado a la profundización de la experiencia fehaciente de nuestra comunión.

Nos comprometemos también con continuar nuestra práctica de extender invitaciones a representantes de otras iglesias, representando a la iglesia universal, para que participen en la instalación/ordenación de obispos.

Nos comprometemos con garantizar que, durante la ordenación/instalación de los obispos, toda la iglesia pueda estar visiblemente presente por medio de la implicación de laicos como asistentes en la ordenación/instalación y con trabajar en la inclusión, dentro nuestros ritos de instalación/ordenación, de una declaración de que el obispo ejercerá el episcopé en conjunto con el gobierno sinódico de la iglesia.

Nos comprometemos con invitar a un representante de la TEC para que asista al sínodo de la ELKB y a un representante de la ELKB para que asista a la Convención de la Asamblea de las Iglesias Episcopales en Europa y mantenernos informados acerca de los acontecimientos en cada una de nuestras dos iglesias.

Nos comprometemos con implantar un pequeño comité de continuación que realizará consultas periódicas (al menos una vez al año) durante, cuando menos, siete años acerca de nuestra relación, el cual emprenderá acciones adicionales, en la medida que estas resulten necesarias, y podrá consultársele en caso de que surjan dudas, preguntas o dificultades.

Cada una de las iglesias acepta que su contraparte continúe su relación de plena comunión con todas las iglesias con quienes ya está en comunión. Instamos a que cada iglesia también busque la comunión con estas iglesias, mas reconoce que nuestra declaración de plena comunión no implica comunión automática de la iglesia con los asociados de comunión de la otra.

Nos comprometemos con trabajar en conjunto en miras a predicar el evangelio de Cristo en palabras y en hechos, así como de promover la unidad de toda la iglesia de Cristo al reconocer que entablar una relación de plena comunión dará pie a nuevas oportunidades y niveles de evangelismo, atestiguación y oficios religiosos compartidos.

Versión revisada el 9 de noviembre de 2020

Notas finales

- [1] La ELKB es una de las partes que conforman el Acuerdo de Misnia mediante la EKD.
- [2] Ni la ELKB ni la TEC son partes de la *Declaración Común de Porvoo*. Quienes suscriben la Declaración Común de Porvoo son, de parte de la FLM: la Iglesia Evangélica Luterana de Dinamarca, la Iglesia Evangélica Luterana Estonia, la Iglesia Evangélica Luterana de Finlandia, la Iglesia Luterana en Gran Bretaña, la Iglesia de Islandia, la Iglesia Evangélica Luterana de Letonia en el Extranjero, la Iglesia Evangélica Luterana de Lituania, la Iglesia de Noruega, la Iglesia de Suecia; y de parte de la Comunión Anglicana: la Iglesia de Inglaterra, la Iglesia de Irlanda, la Iglesia Lusitana de Portugal, la Iglesia Episcopal Escocesa, la Iglesia Episcopal Reformada de España y la Iglesia en Gales. La Iglesia Evangélica Luterana de Letonia tiene estatus de observador, que tiene la intención de que conlleve un cambio a miembro activo. La Iglesia Luterana Evangélica Unida de Alemania (VELKD), a la que se adhiere la ELKB, tiene el estatus de invitado con características menos obligatorias.
- [3] La TEC es una de las iglesias que suscriben el *Llamado a la Misión Común*.
- [4] Ni la ELKB ni la TEC son partes firmantes de la *Declaración de Waterloo*, sino que el *Memorando de Reconocimiento Mutuo de Relaciones de Plena Comunión* vincula la *Declaración de Waterloo* y el *Llamado a la Misión Común*.
- [5] *Informe Jerusalén*, pp. 53.56 [Apéndice 3].
- [6] Se adaptó este párrafo del *Llamado a la Misión Común*, §2.
- [7] Se adaptó este párrafo de la *Declaración de Waterloo*, §7, y la *Declaración Común de Porvoo*, §58(b).
- [8] Estos puntos se basan en los títulos del *Acuerdo de Misnia*, §8.
- [9] Confesión de Augsburgo, art. 7, traducción del texto en latín en Robert Kolb/Timothy Wengert, *El Libro de la Concordia*, 43. Compárese también con los Treintinueve Artículos, art. 19.
- [10] *Declaración Común de Porvoo*, §39.
- [11] *Llamado a la Misión Común*, §7.
- [12] *Llamado a la Misión Común*, §7. Los términos “personal, colegial y comunal” se extraen de la discusión del ministerio *Bautizo – Eucaristía – Ministerio* (Documento en Fe y Orden del WCC 111; 1982), §26.
- [13] *Ministerio Episcopal dentro de la Apostolicidad de la Iglesia (Declaración de Lund)*, § 50.
- [14] La *Declaración de Lund* resume estas funciones como “ministerios episcopales”; en aras de evitar toda duda, la presente declaración hace alusión a los “ministerios que ejercen el *episkopé*”.
- [15] *Llamado a la Misión Común*, §7.
- [16] *Llamado a la Misión Común*, §24.

[17] Este concepto de gobierno de iglesia se conocía como el *Landesherrliches Kirchenregiment*.

[18] Véase *Bautizo – Eucaristía – Ministerio*, §26.

[19] *Declaración de Lund*, §4.

[20] *Declaración de Lund*, §52.

[21] *Declaración de Lund*. §52.

[22] Conferencia de Lambeth de 1920, Resolución 9.vii.

[23] Conferencia de Lambeth de 188, Resolución 11.d.

[24] *Acuerdo de Misnia* §VI 17 A iii.

[25] Esta definición se encuentra en el *Llamado a la Misión Común*, §11.

[26] *Llamado a la Misión Común*, §12.

[27] *Llamado a la Misión Común*, §12.

[28] CA VII; 39 Artículos Art. XIX.

[29] El presente acuerdo no hace alusión explícita a los diáconos. El *Informe Jerusalén* de la Tercera Comisión Internacional Anglicana Luterana concluyó que la expresión de la iglesia acerca de su carácter diaconal es específicamente contextual, por lo que se espera que haya distintas comprensiones y prácticas relacionadas con el diaconato y no representarán un aspecto divisorio de la comunión.

GRUPO DE TRABAJO PARA DESARROLLAR POLÍTICAS DE LICENCIA FAMILIAR A NIVEL DE LA IGLESIA

Miembros

La Rvda. Devon Anderson, <i>Presidente</i>	Minnesota, VI	2021
El Rvmo. Daniel Gutiérrez, <i>Vicepresidente</i>	Pennsylvania, III	2021
Sra. Sarah Ambrogi	New Hampshire, I	2021
Sra. Barbara Creed	El Camino Real, VIII	2021
El Rvdo. Canónigo Alex Dyer	Colorado, VI	2021
Sra. Michael Funston	Kansas, VII	2021
Sra. Kathryn Glover	Maryland, III	2021
El Rvmo. Santosh Marray	Easton, III	2021
Sra. Diane Pollard	New York, II	2021
Hno. Scott-Michael Pomerenk, BSG	Colorado, VI	2021
La Rvda. Lauren Schoeck	Idaho, VIII	2021
El Rvdo. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Agradecimientos

Rebecca Linder Blachly Directora de la Oficina de Relaciones Gubernamentales La Iglesia Episcopal	Vicki Shabo Catedrática Emérita Política y Estrategia de Licencias Remuneradas Better Life Lab New America
El Rvdo. Clayton Crawley Vicepresidente Ejecutivo Director de Informática Church Pension Group	John Servais Vicepresidente Senior Política y Diseño de Beneficios Church Pension Group
Laura Russell Asesora Legal en Nueva York Directora a nivel de la Ciudad del Hiscock Legal Aid Society Presidenta del Grupo de Trabajo sobre Sexismo	Terry Smith Primer Vicepresidente - Consultor American Benefits Consulting

Mandato

2018-Co19 Política de Licencia Familiar Remunerada en Toda la Iglesia

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79a Convención General pida al Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que designen un grupo de trabajo formado por tres (3) obispos, tres (3) presbíteros o diáconos y seis (6) laicos, que representan la diversidad de la Iglesia y tengan entre ellos la administración de políticas de recursos humanos aplicables, así como las experiencias de partos, adopciones y la atención de familiares enfermos, ya sea personales o profesionales, para investigar y crear, en consulta con Church Pension Group, una propuesta de política de licencia familiar remunerada para toda la Iglesia, que se someta a consideración en la 80a Convención General.

Resumen del Trabajo

Resumen Ejecutivo

Las licencias familiares generosas y equitativas crean tiempo y espacio para la crianza y la formación de los hijos y las familias, así como para el cuidado de los familiares enfermos. Es, sencillamente, una cuestión de justicia. En cierto nivel, la Iglesia Episcopal (TEC) conoce y comprende el lugar que ocupa la licencia familiar en la teología de la encarnación que es el fundamento de nuestra identidad anglicana. Comprende y afirma que la licencia familiar es una cuestión de justicia que tiene implicaciones morales y éticas para nuestras comunidades de culto. Lo sabemos porque en los últimos 35 años, a partir de 1985, la Convención General ha considerado seis resoluciones distintas relativas a la licencia familiar y que abogan por ella. Sin embargo, ninguna de las resoluciones ha conseguido establecer un beneficio obligatorio de licencia familiar remunerada para el clero y los profesionales laicos de la iglesia. La primera prioridad del Grupo de Trabajo para el Desarrollo de una Política de Licencia Familiar Remunerada Obligatoria (Task Force to Develop a Mandatory Paid Family Leave Policy, TFPFL) fue averiguar por qué.

El proceso de la TFPFL fue cuidadoso, intencionado y constante. Pasamos el primer año del trienio investigando todos los aspectos posibles de la licencia familiar. Después de una exhaustiva investigación, TFPFL llegó a comprender colectivamente por qué, después de 35 años, la Iglesia Episcopal todavía no tiene una licencia familiar remunerada obligatoria para el clero y los profesionales laicos. A través de nuestra investigación quedó claro que sin una ley federal que obligue a conceder licencias remuneradas en todos los estados; sin opciones para cualquier seguro

disponible; sin recursos financieros y administrativos para que muchas diócesis y la mayoría de las congregaciones puedan solventar la carga y administrar un programa de licencia familiar por sí mismas, la TFPFL no podría cumplir completamente el mandato de volver a la 80ª Convención General con una política de licencia familiar remunerada completa y obligatoria para la Iglesia Episcopal.

El Grupo de Trabajo optó por un progreso gradual, acercando a nuestra iglesia a alcanzar el objetivo final de una licencia familiar obligatoria y remunerada para todos los clérigos y profesionales laicos de tres maneras:

- Proporcionar una investigación detallada, precisa y exhaustiva para que la Iglesia Episcopal no tenga que formar grupos de trabajo adicionales para estudiar esta cuestión;
- Redactar y tramitar con éxito una resolución ante el Consejo Ejecutivo que permita a la Oficina de Asuntos Gubernamentales abogar por una ley federal de licencia familiar obligatoria y remunerada; y
- Desarrollar diseños de planes modelo para la licencia familiar remunerada, con tres niveles de 12 variables de política (como la elegibilidad, la duración, las calificaciones, las razones para la licencia, etc.) que asuman paridad entre el clero y los laicos, para servir como un recurso para las diócesis y congregaciones que elijan ofrecer este beneficio, y como una plantilla completa para los productos de seguros en el futuro (esperemos que cercano).

El TFPFL está en deuda con el Church Pension Group por apoyar nuestro trabajo de múltiples maneras, incluyendo la obtención de un consultor de confianza para trabajar junto a nosotros en el desarrollo de los diseños del plan modelo de licencia familiar. Con gratitud, honramos al Church Pension Group por su paciencia duradera y su amable orientación a lo largo del trienio.

Resumen del Trabajo

El TFPFL se convocó por primera vez en una reunión en línea el 5 de marzo de 2019, y a lo largo del trienio se reunió en 14 ocasiones, incluida una reunión de dos días que iba a ser presencial pero que, debido a COVID, ocurrió en línea. Comenzamos nuestro trabajo compartiendo nuestras perspectivas, experiencias, entusiasmo y opiniones sobre la tarea que teníamos por delante: pasar un trienio desarrollando una política de licencias familiares remuneradas y obligatorias para la Iglesia Episcopal. Al relatar nuestras propias historias, así como las de amigos, familiares y colegas de la iglesia, quedó claro que nuestra intención era honrar a todas las familias que componen nuestra iglesia de una

manera muy práctica y tangible, al proporcionarles apoyo económico mientras se toman el tiempo para cuidar a un nuevo miembro de la familia en sus primeras semanas y meses de vida, a los miembros más antiguos de la familia en sus últimas semanas de vida, y a todos los que están en el medio.

El TFPFL reconoció que la licencia familiar es una cuestión con múltiples niveles, compleja e intrincada, y dedicó el primer año de su trabajo a investigar todos sus posibles aspectos y matices. Primero consultamos ampliamente con grupos de defensa, agentes de beneficios municipales y comerciales, compañías de seguros, organizaciones religiosas con políticas de licencia familiar, incluidos:

- Cigna (Power Point de la industria: “Family Leave: What Every Employer Should Think About”)
- Sociedad Nacional de Mujeres y Familias (hoja informativa “State Paid FML Insurance Laws,” “Paid FML: An Overview”)
- Centro para la Integridad en los Negocios y Centro para la Justicia del Público (“Family-Supportive Practices in the Sacred Sector”)
- Comisión de Acción Social del Judaísmo Reformista
- La Iglesia de Jesucristo de los Últimos Días
- Iglesia Anglicana de Canadá, manuales de empleados de las diócesis con políticas de licencia familiar

A continuación, TFPFL se reunió en persona o virtualmente con consultores, defensores y líderes del sector, entre ellos:

- Vicki Shabo, Catedrática Emérita de Política y Estrategia de Licencia Remunerada de Better Life Lab, New America
- Rebecca Linder Blachly, Directora de la Oficina de Relaciones Gubernamentales de La Iglesia Episcopal
- Laura Russell, Directora a Nivel de la Ciudad, New York Legal Aid Society
- El Consejo Ejecutivo del Comité sobre Gobierno y Operaciones
- Church Pension Group (Clayton Crawley, John Servais)
- Terry Smith, Primer Vicepresidente de American Benefits Consulting

El TFPFL también se dirigió internamente, a la Iglesia Episcopal, para obtener una imagen más completa de las prácticas y políticas de licencia familiar existentes, incluidos:

- Un sondeo entre los padres de familia jóvenes de la Iglesia Episcopal para recopilar historias, relatos y experiencias sobre las licencias familiares suficientes (o la falta de las mismas) para el clero y los profesionales laicos;
- Un sondeo informal de las diócesis de la Iglesia Episcopal que tienen algún tipo de política de licencias familiares;
- Una encuesta de 5 seminarios episcopales y sus políticas de licencias familiares (si correspondía);
- Conversaciones con las diócesis de la Iglesia Episcopal fuera de los Estados Unidos; y
- Un proyecto de investigación completo para trazar la historia de las resoluciones de licencia familiar durante la Convención General (iniciativas, debates, informes y resultados).

Por último, se llevó a cabo una encuesta informal para discernir las formas de licencias familiares remuneradas que se ofrecen en las diócesis de la Iglesia Episcopal ubicadas fuera de los Estados Unidos, principalmente en las diócesis de la Provincia 9 y de Cuba. Esta investigación reveló que cada una de estas diócesis tiene un programa limitado y específico para sus propias necesidades. En los casos en los que existe algún beneficio limitado, este se centra específicamente en la licencia por maternidad o paternidad, cobertura que es obligatoria en el gobierno local. En los casos en los que se puede acceder a estos beneficios, ya sean remunerados o de tiempo libre para el cuidado de la familia, es comparable, o mejor, que muchos estados o jurisdicciones diocesanas de Estados Unidos. Nuestra investigación descubrió dos hallazgos fundamentales: (1) Existe una gran disparidad de beneficios y programas dentro de Estados Unidos y dentro de la Provincia 9. Los beneficios también contrastan con los que proporciona la Asamblea de Iglesias Episcopales de Europa; y (2) La cobertura es esencial para todos los padres de familia, ya que los entrevistados la identificaron como necesaria y demostrativa de nuestro llamado al cuidado mutuo.

Todos los informes, la encuesta y los resultados de los sondeos, así como las transcripciones de las entrevistas, se pueden poner a disposición de los comités legislativos pertinentes o de cualquier obispo o diputado de la 80ª Convención General a solicitud.

Al final de nuestro primer año ya poseíamos una apreciación más profunda y madura de la complejidad y complicación de las políticas de licencia familiar. A la mitad del trienio, el TFPFL tomó un descanso para evaluar el camino a seguir. A partir de nuestra investigación, enfrentábamos lo que sentíamos que eran barreras insuperables para desarrollar una política obligatoria de licencia familiar remunerada de la Iglesia Episcopal, por las siguientes razones:

- Actualmente, no existe ninguna ley federal que ordene la licencia familiar remunerada en general; los beneficios solo están disponibles según el estado; hasta noviembre de 2020, solo 8 estados tenían leyes de licencia familiar remunerada.

- No existen seguros disponibles en el mercado para cubrir la licencia familiar, así que los empleadores deben hacerse cargo del riesgo completo del costo de estos programas.
- Los programas de licencia familiar remunerada pueden ser extremada y prohibitivamente costosos para un empleador como una iglesia o una diócesis.
- Los programas de licencias familiares remuneradas son complejos desde el punto de vista administrativo, especialmente para empleadores como la Iglesia Episcopal, donde no existen sistemas centralizados de nóminas o de recursos humanos. Las necesidades administrativas de las políticas de licencias familiares incluyen el desarrollo y mantenimiento de la política, la capacitación de los gerentes, la educación y la implementación del plan, y el mantenimiento de expedientes.

Ante estos retos, el TFPFL cambió de trayectoria. Después de consultar con nuestros presidentes, cambiamos nuestro enfoque estratégico para lograr un cambio gradual, es decir, ayudar a la Iglesia Episcopal a acercarse al objetivo final de la licencia familiar obligatoria y remunerada para todos los clérigos y profesionales laicos. La decisión no se tomó a la ligera, y nos enfrentamos a nuestra decepción colectiva por no poder cumplir plenamente lo que la 79ª Convención General nos había pedido. Comprendemos, y compartimos de corazón, el vehemente deseo de la Iglesia de obtener licencias familiares por todas las razones de equidad, justicia, teológicas, morales, éticas y espirituales. Simplemente, es lo correcto. Y la Iglesia lo necesita. Simplemente, el Grupo de Trabajo no pudo encontrar la manera de superar las barreras, todos los desafíos que habría que superar para que cualquier resolución viable saliera de la comisión legislativa y llegara a los senos de la Cámara de Diputados y de la Cámara de Obispos para su consideración, debate y votación. A mediados del trienio, nos encontramos exactamente donde los anteriores órganos interinos y los comités legislativos de la Convención General se habían estancado.

En nombre de un cambio gradual y constante hacia el objetivo final, el TFPFL emprendió dos iniciativas:

- Una resolución de habilitación para dotar a la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la capacidad de abogar por una legislación nacional de licencias familiares obligatorias y remuneradas (se han presentado varios proyectos de ley en el Congreso); y
- Diseños de planes modelo a profundidad para las pólizas de licencia familiar, para su uso permisivo, no obligatorio, a nivel diocesano, y como una plantilla completa que pueda ser proporcionada a las compañías de seguros como una directriz de lo que la Iglesia Episcopal quiere y necesita cuando se comiencen a desarrollar los seguros.

El 14 de febrero de 2020, el Consejo Ejecutivo aprobó la siguiente resolución (MW019):

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo, reunido en Salt Lake City del 13 al 15 de febrero de 2020, afirme la enseñanza de que el nacimiento o la adopción de un niño es un motivo de celebración para los padres, la familia y toda la comunidad, y que la comunidad en su totalidad tiene la responsabilidad de apoyar a las familias en la crianza de los niños; y asimismo

Se resuelve, Que reconozcamos que el gobierno federal tiene la responsabilidad de establecer unos niveles de vida mínimos para todas las personas, incluido el acceso a la alimentación, la vivienda y la atención médica; y asimismo

Se resuelve, Que hagamos un llamado al gobierno federal para establecer y proporcionar un mecanismo de financiamiento para que los nuevos padres de familia tomen licencias para cuidar a sus hijos, reconociendo los beneficios para los hijos, los padres y la comunidad; y asimismo

Se resuelve, Que le pidamos a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que haga un llamado al Congreso para el establecimiento de un programa de licencia familiar remunerada, en particular para los empleados que no tienen acceso a una licencia remunerada por parte de sus empleadores.

El TFPFL recomienda, además, que la Convención General considere y apruebe la resolución A003 Política Uniforme de Licencia Familiar Remunerada, que se incluye en este informe.

En mayo de 2020, el TFPFL contrató a Terry Smith, un consultor de American Benefits Consulting, para que trabajara con un subgrupo del Grupo de Trabajo en el desarrollo de diseños de planes modelo de varios niveles para la licencia familiar. El Church Pension Group remitió a Smith al TFPFL; es un guía de confianza con el que el CPG ha trabajado durante años. Una vez más, agradecemos al CPG por ayudar a localizar al consultor y asumir parte del costo. Una vez más, el CPG demostró ser un asociado invaluable y fiel en nuestra misión. Durante los meses de verano, el equipo elaboró planes modelo de bronce, plata y oro para la licencia familiar, diseñando una “matriz” de 12 disposiciones de planes mixtos. Además, el plan modelo identifica una serie de “puntos de decisión” que cualquier diócesis o congregación que desee utilizar la matriz para diseñar un plan para sí misma tendría que abordar, incluido el peso de los costos, la paridad entre el clero y los profesionales laicos, el análisis de costos y las consideraciones administrativas.

Durante el desarrollo del modelo, el Grupo de Trabajo dedicó mucho tiempo a explorar y debatir las ventajas de un sistema de nóminas centralizado dentro de la Iglesia Episcopal para administrar programas como el de las licencias familiares. Al final, decidimos no emprender esta iniciativa, ya que sentimos que iba más allá del alcance de nuestra resolución de habilitación.

Y por último, unas palabras sobre la terminología. La resolución de habilitación del TFPFL especificaba nuestro trabajo y se centraba en la licencia familiar, en contraposición a la licencia familiar y médica, o a la licencia parental. El término “licencia familiar” es más amplio que el de licencia “parental”, ya que abarca el cuidado y la atención de los hijos en el momento del nacimiento o de la adopción, así como el cuidado de los familiares de quienes la persona es el principal cuidador, ya sea la pareja, el cónyuge, los hijos, los hermanos, los padres, los abuelos, etc., cuando el estado de salud física o mental del familiar sea tal que ya no pueda ocuparse de sus necesidades cotidianas básicas (alimentarse, bañarse, vestirse por sí mismo) y deba depender de otra u otras personas para que le presten esos cuidados. La licencia familiar se diferencia de la licencia médica en que la licencia médica remunerada indica una licencia para el cuidado de uno mismo durante su propia enfermedad grave. La licencia médica remunerada ha estado disponible durante décadas en cinco estados.

Un glosario de términos está a disposición del comité legislativo correspondiente o de cualquier obispo o diputado de la 80ª Convención General que lo solicite.

Razonamiento Teológico

Nuestro llamado e imperativo, como seguidores de Jesucristo, es fundamentar nuestras decisiones y elecciones por la iglesia en nuestra teología común. La encarnación vive en el centro de la identidad y la teología anglicana. La palabra encarnación significa “encarnecimiento”, que tiene su origen en el latín “carnis”, que significa “carne”. Jesús era plenamente humano y plenamente divino, el Hijo de Dios encarnado. Desde nuestras primeras formaciones, la iglesia cristiana ha profesado la encarnación, a Jesús, como “verdaderamente Dios y verdaderamente hombre... en dos naturalezas, sin confusión, sin cambio, sin división, sin separación...” según el Concilio de Calcedonia de 451 (Libro de Oración Común, pg. 864). Esto es lo que significa la encarnación para nosotros en la actualidad: a través de Jesús, Dios se revela ante nosotros en las cosas físicas y temporales de la vida diaria. A través de la vida terrenal, las enseñanzas y el amor sacrificado de Jesús, logramos ver a Dios en nuestra propia vida terrenal, en las circunstancias cotidianas de la interacción, relaciones, desafíos, dolores, conflictos y alegrías de los seres humanos. El don de la licencia familiar remunerada, la oportunidad de cuidar a un bebé o niño recién llegado a la familia o de cuidar a un familiar enfermo, la capacidad de alejarse de la ocupación profesional propia para atender las necesidades de los seres queridos sin perder ingresos ni seguridad, tienen su origen en nuestra teología de la encarnación. A través de ella tenemos la oportunidad de enfocarnos por completo en alimentar las relaciones para descubrir de nuevo a Dios en el espacio que hay entre las personas y vivir de una manera más completa en el mandamiento de Jesús de amarnos mutuamente.

Uno de los siete componentes de la Rama Episcopal en el Camino del Amor del Movimiento de Jesús es “descansar”. Aunque nadie describiría jamás la licencia familiar para cuidar a un nuevo hijo o a un bebé recién llegado a la familia, o para atender a un familiar enfermo, como “vacaciones” o como un largo período de descanso, la licencia familiar permite que las personas tengan la oportunidad de dejar atrás, por un tiempo, las preocupaciones, ansiedades y fechas de entrega de su empleo remunerado para enfocar esa energía en el cuidado de la familia. Este tiempo crea la posibilidad de que la familia, sin importar sus circunstancias específicas, pueda disfrutar en su totalidad el tiempo que pase unida en el trabajo y el descanso, en el culto y la oración, en la bendición y el perdón. La licencia familiar crea espacio en el tiempo. En su libro de gran influencia “The Sabbath”, Abraham Joshua Heschel escribe: “... el trabajo es un medio para lograr un fin, y el Sabbath, como día de descanso, como un día de abstención de los esfuerzos, no es con el propósito de recuperar las fuerzas perdidas y prepararse para la labor por venir. El Sabbath es un día para celebrar la vida... no es un interludio, sino el punto culminante de vivir”. (p.14). La creación de espacio en el tiempo para cuidar a nuestras familias no es un descanso ni unas vacaciones, sino la esencia misma de vivir.

Además, la unidad familiar se entiende, tanto en las escrituras hebreas como en las cristianas, como la entidad central y sagrada en la que enseñamos, aprendemos y crecemos en nuestra fe, con la cual adoramos a Dios y seguimos a Jesús. Deuteronomio 11:18-19 nos recuerda: “Por tanto, pondrán estas palabras mías en su corazón y en su alma. Las atarán a su mano como señal, y estarán como frontales entre sus ojos. Las enseñarán a sus hijos, hablando de ellas sentado en tu casa o andando por el camino, cuando te acuestes y cuando te levantes”. De manera similar, en la Letanía de las Ordenaciones que se encuentra en nuestro Libro de Oración: “Por su familia [los miembros de su casa o comunidad] para que sea adornada de todas las virtudes cristianas”. (Libro de Oración Común, p. 549). La licencia familiar es una forma práctica y accesible de reforzar la unidad familiar, de cuidarla y nutrirla para que permanezca intacta, fuerte y enfocada en su capacidad de crecer y nutrir la fe.

El don de la licencia familiar remunerada nos afianza, de manera más profunda y firme, en nuestra teología de la encarnación, en el Camino del Amor y en nuestra tradición bíblica. A través de ella, podemos vivir con mayor fe en lo que profesamos que creemos y en el Camino de Jesús que seguimos.

Historia de las resoluciones

Durante más de 35 años, la Convención General de la Iglesia Episcopal ha tomado en consideración resoluciones de diversos comités y organismos interinos para establecer lo que ahora se conoce como las Políticas y Prácticas en toda la Iglesia para Licencia Parental. La resolución 1985-Do83 de la

Convención General de 1985 urgió a las diócesis “a incluir una política de licencia familiar o por maternidad en conjunto con sus políticas de personal para licencia por enfermedad, licencia anual, licencia con o sin goce de sueldo y licencia por discapacidad para sus empleados laicos y ordenados”. Seis años después, en la resolución 1991-D111 de la Convención General de 1991 se solicitó que las diócesis le reportaran al Consejo Ejecutivo el estado de su implementación de la resolución 1985-D083; en esa resolución también se incluyó una solicitud para que el Church Pension Fund le informara a cada diócesis acerca de su política de reemplazo de ingresos. La Convención General de 2000 recibió la resolución 2000-Co42 del Comité del Ministerio, que proporcionó detalles adicionales para incluir en sus políticas relativas a la licencia de maternidad o paternidad del clero. La resolución dispone lo siguiente:

Se resuelve, Que la 73ª Convención General inste al Consejo Ejecutivo y a todas las diócesis a incluir lo siguiente en sus políticas relativas a la licencia de maternidad o paternidad del clero:

- Los clérigos que lleven un año completo trabajando para la iglesia y estén designados como “padres principales del cuidado de los hijos” tienen derecho a tomar una licencia por el nacimiento o la adopción de un hijo durante un mínimo de ocho semanas con remuneración. Pueden tomarse hasta ocho semanas adicionales sin remuneración. Los clérigos pueden optar por utilizar la licencia por vacaciones o por enfermedad durante este último período.
- Los clérigos que lleven un año completo trabajando para la iglesia y no estén designados como “padres principales del cuidado de los hijos” tienen derecho a tomar una licencia por el nacimiento o la adopción de un hijo durante un mínimo de dos semanas con remuneración, y hasta diez semanas adicionales sin remuneración.
- Los clérigos que no estén empleados por la iglesia durante un año completo tienen derecho a la misma cantidad de semanas de licencia. La remuneración durante este período se negocia entre el empleador y el clérigo.

No fue hasta 2009 que un Acta de la Convención General 2009-A166 articuló “la importancia de la familia en la vida de los clérigos y laicos empleados por la Iglesia” y, sin embargo, el lenguaje de la resolución siguió siendo el de instar a las diócesis y congregaciones a establecer políticas para la licencia parental del clero y los empleados laicos, tanto en casos de nacimiento como de adopción, “en consonancia con las leyes locales de empleo y las normas generosas del sector”.

Transcurrirían otros 6 años hasta que en la 78ª Convención General, como parte de la resolución 2015-D030, se ordenó “al Consejo Ejecutivo que, en consulta con el Church Pension Group, preparara

un modelo de política para toda la Iglesia sobre el permiso parental, tanto para los padres biológicos como para los adoptivos, para su consideración en la 79ª Convención General”.

En 2018 de nuevo la Convención General instó “a cada diócesis a revisar dichas políticas modelo y a implementar políticas integrales sobre licencias familiares que se ajusten a sus respectivas necesidades” como parte de la resolución 2018-A223. Sin embargo, como parte de la resolución 2018-Co19, la Iglesia Episcopal dio un paso hacia el establecimiento de políticas a nivel de toda la iglesia y se alejó de las políticas a nivel diocesano al pedir al “Obispo Presidente y al Presidente de la Cámara de Diputados que nombren un grupo de trabajo... para investigar y crear, en consulta con el Church Pension Group, una propuesta para una política de licencia familiar remunerada en toda la iglesia para su consideración en la 80ª Convención General”.

Diseño del plan y texto explicativo

La Iglesia Episcopal está interesada en explorar la viabilidad de ofrecer un beneficio de Licencia Familiar Remunerada (Paid Family Leave, PFL) a su clero y empleados laicos. Los programas de PFL son muy populares entre los empleadores del sector privado y del sector público, y desempeñan un papel importante en las estrategias de atracción y retención de empleados. Varios estados han impuesto programas de PFL que los empleadores deben ofrecer, y existe una importante actividad legislativa adicional sobre el mandato de PFL tanto a nivel estatal como local. Los programas de PFL pueden ser costosos y su administración puede ser compleja, especialmente para empleadores como la Iglesia Episcopal, donde no existen sistemas centralizados de nóminas y recursos humanos. Los programas de PFL son financiados por los empleadores y no existen seguros en el mercado, por lo que los empleadores asumen todo el riesgo del costo de estos programas. En la práctica, el costo de un plan de PFL puede ser importante y la implementación de un nuevo plan debe pensarse cuidadosamente desde el punto de vista de los gastos. Los empleadores suelen crear una partida de PFL en su presupuesto anual de beneficios para reconocer el gasto, en lugar de tratarlo como un costo de nómina. El crecimiento anual de los gastos de las prestaciones de PFL suele estar en consonancia con el crecimiento de la remuneración subyacente una vez que la utilización del plan se estabiliza.

Hasta la fecha, las compañías de seguros son reacias a asumir la administración de los planes de PFL de los empleadores debido a sus complejidades administrativas, por lo que la mayoría de los empleadores confían en los departamentos de beneficios y nóminas para las necesidades de administración. En algunos casos, los sistemas de nóminas descentralizados y la falta de personal interno para administrar un programa de PFL han sido obstáculos para el lanzamiento de un programa exitoso.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Hemos desarrollado tres modelos de planes de PFL que incluyen diversos grados de valor del plan, como se muestra en la siguiente tabla.

La tabla debe leerse por filas y no por columnas. El diseño final del plan de la Iglesia contendrá probablemente disposiciones seleccionadas de cada uno de los tres diseños modelo (bronce, plata, platino). Estos Diseños de Planes Modelo se refieren a los programas remunerados. No impiden que el empleador ofrezca una licencia adicional no remunerada que pueda coordinarse con la parte remunerada de la licencia. Para los fines de esta tabla, “Personas Elegibles” incluye al clero y a los empleados laicos.

Diseños de Planes Modelo

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
Personas que Califican	Todos los clérigos y empleados laicos después de 1 año de servicio. Si una persona que califica renuncia y después regresa a la Iglesia, debe cumplir un nuevo período de espera de 1 año.	Todos los clérigos y empleados laicos después de 6 meses de servicio. Si una persona que califica renuncia y vuelve a la Iglesia en un plazo de 6 meses, el servicio anterior de esa persona contará para su calificación.	Todos los clérigos y empleados laicos a partir de la fecha de contratación
Duración de la licencia remunerada (12 meses consecutivos o un año calendario)	6 semanas remuneradas	12 semanas remuneradas	16 semanas remuneradas

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
Beneficio en % de la remuneración semanal cubierta	70% (esto coincide con el plan de discapacidad a corto plazo)	100% durante 3 semanas y luego 70% durante el resto de la licencia	100% mientras dure la licencia
Familiares calificados	Los familiares que califican son los cónyuges, las parejas domésticas (del mismo y del otro sexo), los hijos menores de 18 años o, si tienen 18 años o más y son “incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física”, los padres, los abuelos, los nietos y los hermanos. No incluye a otros miembros de la familia que no se indiquen arriba.	Los familiares que califican son los cónyuges, las parejas domésticas (del mismo y del otro sexo), los hijos menores de 18 años o, si tienen 18 años o más y son “incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física”, los padres, los abuelos, los nietos y los hermanos. El patrocinador del plan también puede identificar a otros familiares que califiquen por medio de una descripción, como primos, tíos, etc., pero no por medio de personas específicas.	Los familiares que califican son los cónyuges, las parejas domésticas (del mismo y del otro sexo), los hijos menores de 18 años o, si tienen 18 años o más y son “incapaces de cuidar de sí mismos debido a una discapacidad mental o física”, los padres, los abuelos, los nietos y los hermanos. El patrocinador del plan también puede identificar a otros familiares que califiquen por medio de una descripción, como primos, tíos, etc., pero no por medio de personas específicas.

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
			<p>Otras personas identificadas por la persona que califica, que dependen del apoyo o asistencia de esa persona.</p>
<p>Reglas de uso de PFL para el Establecimiento de Lazos Parentales y para Cuidadores</p>	<p>Las reglas de uso varían en función de la naturaleza de la licencia:</p> <p>Licencia Remunerada para Padres o para Establecimiento de Lazos Parentales: La PFL puede tomarse para establecer vínculos con un nuevo hijo de una sola vez, o puede tomarse en 2 segmentos de tiempo (definidos como cualquier segmento de días naturales continuos). Las licencias calificadas por vinculación deben iniciarse y concluirse a más tardar un año después del nacimiento, la adopción o la colocación del niño.</p> <p>Licencia remunerada para cuidadores: La PFL puede tomarse para cuidar a un familiar con una enfermedad grave de una sola vez, o puede tomarse en intervalos mínimos de un día. El intervalo de un día se define como las horas regulares que la persona que califica está programada para trabajar en un día determinado. Para la mayoría de las personas que califican, el incremento de un día será de 8 horas. Sin embargo, un día para una persona de tiempo parcial que califica puede equivaler a 6 horas si esto representa un día de trabajo programado.</p>	<p>Las reglas de uso varían en función de la naturaleza de la licencia:</p> <p>Licencia Remunerada para Padres o para Establecimiento de Lazos Parentales: La PFL puede tomarse establecer lazos con un nuevo hijo de una sola vez, o puede tomarse en intervalos de días completos. Las licencias calificadas por vinculación deben iniciarse y concluirse a más tardar un año después del nacimiento, la adopción o la colocación del niño.</p>	

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
			Licencia remunerada para cuidadores: La PFL puede tomarse para cuidar a un familiar con una enfermedad grave de una sola vez, o puede tomarse en intervalos mínimos de 4 horas.
Coordinación con los programas locales y estatales obligatorios	Se ejecuta al mismo tiempo que los programas obligatorios		Se ejecuta de forma consecutiva a los programas obligatorios
Múltiples motivos para la licencia PFL	Las personas que califican están limitadas a 6 semanas de PFL durante un período de 12 meses del año calendario. Si una persona que califica agota su PFL para establecer lazos con un nuevo hijo, no tendría derecho a tiempo libre adicional bajo esta política para cuidar a un	Las personas que califican están limitadas a 12 semanas de PFL durante un período de 12 meses del año calendario. Si una persona que califica agota su PFL para establecer lazos con un nuevo hijo, no tendría derecho a tiempo libre adicional bajo esta política para cuidar a un miembro de la familia	Las personas que califican están limitadas a 16 semanas de PFL durante un período de 12 meses del año calendario. Si una persona que califica agota su PFL para establecer lazos con un nuevo hijo, no tendría derecho a tiempo libre adicional bajo esta política para

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
	miembro de la familia con una condición de salud grave si ocurre dentro del período de 12 meses	con una condición de salud grave si ocurre dentro del período de 12 meses	cuidar a un miembro de la familia con una condición de salud grave si ocurre dentro del período de 12 meses
Reglas que se aplican cuando ambos padres trabajan para el mismo empleador	Todas las personas que califiquen podrán disfrutar de una licencia familiar pagada en el marco de esta política. Sin embargo, podría haber circunstancias en las que ambas personas calificadas no puedan tomar el mismo período de tiempo libre del trabajo, a menos que se reciba una aprobación especial del Gerente de Personal correspondiente.		
Protección del empleo durante la licencia	Sí		
Definición de los ingresos semanales cubiertos	Definición de “ingresos semanales cubiertos” del plan CPG STD/LTD: significa la tasa semanal de ingresos brutos del afiliado por parte del empleador, más la tasa semanal de cualquier subsidio de vivienda y servicios públicos que reciba el afiliado por parte del empleador. Sin embargo, dichos ingresos no incluirán los percibidos por comisiones, pago de horas extras ni ninguna otra compensación o ingreso extra recibido de una fuente distinta a la del empleador, salvo los ingresos efectivamente percibidos por bonificaciones. Los ingresos se basarán en los ingresos anuales justo antes de la fecha de la incapacidad.		
Definición de padre o madre	Los padres incluyen uno de los siguientes parentescos con el nuevo hijo: madre biológica, padre biológico, cónyuge o pareja doméstica de una madre o un padre biológico, o un padre adoptivo o de acogida		

INFORMES PARA LA 80ª CONVENCIÓN GENERAL

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
para la licencia de vinculación			
<p>Motivos calificados para tomar una licencia PFL</p>	<p>La licencia familiar remunerada permite que las personas que califican se ausenten del trabajo para cuidar a un familiar elegible con una condición de salud grave, o para que un padre se vincule con un nuevo hijo que llega a la familia a través del nacimiento, la adopción o la colocación en un hogar de acogida.</p> <p>Una condición de salud grave se define como una enfermedad, lesión, deterioro o condición física o mental que requiere atención en un hospital, residencia o centro de atención médica, o tratamiento continuo o supervisión por un proveedor de atención médica. Por ejemplo:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Enfermedad grave y en curso que se prolonga durante un largo periodo, a causa de la cual el paciente acude al médico al menos dos veces al año para recibir tratamiento, y que puede causar episodios de incapacidad. • Período de incapacidad prolongado o permanente debido a una enfermedad cuyo tratamiento puede ser ineficaz y el miembro de la familia está bajo la supervisión continua de un profesional de la salud. • Tratamiento o recuperación de una intervención quirúrgica reparadora tras un accidente u otra lesión, o una afección que probablemente dé lugar a un periodo de incapacidad de más de tres días completos consecutivos en ausencia de tratamiento. • Una incapacidad inicial de más de tres días naturales consecutivos que implique ser visto por un proveedor de atención médica para recibir tratamiento dentro de los primeros 7 días desde que comenzó la incapacidad y 1) ser visto por segunda vez por el proveedor tratante dentro de los 30 días desde que comenzó la incapacidad O BIEN 2) un régimen de tratamiento continuo bajo la supervisión del proveedor de atención médica. 		

Disposición del Plan	Plan de Bronce	Plan de Plata	Plan de Platino
<p>Documentación necesaria para presentar una solicitud de licencia</p>	<p>A discreción del empleador o administrador, se pueden requerir estos elementos:</p> <p>Licencia Remunerada para Padres o para Establecimiento de Lazos Parentales:</p> <ul style="list-style-type: none"> • Expediente hospitalario en el que conste el nacimiento del niño • Certificado o acta de nacimiento generada por el hospital • Certificado de nacimiento del niño • Certificado de alta hospitalaria del niño • Informe sobre la colocación en el hogar de acogida • Acuerdo de adopción • Pasaporte del niño con el sello del servicio de inmigración y naturalización • Huellas de los pies que el hospital proporciona a los padres, siempre y cuando se incluya la fecha de nacimiento <p>Licencia remunerada para cuidadores:</p> <p>Un formulario de certificación similar al formulario de certificación de la Ley Federal de Licencias Médicas y Familiares (FMLA)</p>		

Punto de decisión para la selección de componentes del diseño del plan

El programa de PFL está diseñado para implementarse a nivel diocesano con paridad en el diseño y la administración entre el clero y los empleados laicos. Cada diócesis decidirá si permite a las iglesias individuales adoptar variaciones en el diseño del plan dentro de los niveles permitidos del programa. La selección del diseño del plan debe hacerse en función del costo de los programas y de los requisitos de administración de los mismos.

Punto de decisión sobre el financiamiento del plan

Cada diócesis debe decidir si el costo del programa de PFL se pagará a nivel de cada iglesia sobre la base de la utilización por parte de los clérigos y los empleados de esa iglesia, o si la diócesis asignará a todas sus iglesias una cantidad fija que se utilizará para reembolsar a cada iglesia el costo del uso del PFL. Para lograr esto último, las diócesis tendrían que hacer un estudio de costos basado en el programa de PFL seleccionado y en la demografía de la diócesis. A continuación se explica cómo calcular los costos del plan.

Análisis de costos del diseño del plan modelo

Para calcular el costo anual de un plan de PFL, se utilizan datos demográficos, de licencias, de discapacidad y de atención médica, junto con una serie de suposiciones. El análisis incluye una proyección de qué personas calificadas tomarían tiempo de PFL por qué razones, durante cuánto tiempo y con qué salario. Por ejemplo, no se espera que las personas calificadas que ya no están en edad de procrear se tomen una licencia para vinculación, pero podrían tomar una licencia para cuidar a un familiar enfermo y podrían recibir una remuneración más alta que una persona más joven, pero la duración de la licencia podría ser más corta que la duración típica de una licencia para vinculación. Además, podrían tomar la licencia de forma intermitente, mientras que una licencia para vinculación se toma con más frecuencia de forma continua. Si se incluyen los hermanos, los abuelos, los nietos o las “parejas significativas” como miembros calificados de la familia, el análisis de los costos se complica porque habría que calcular cuántos de estos miembros calificados de la familia existen y podrían tener una enfermedad que requiriera cuidados que dieran lugar a una licencia de PFL.

La mayoría de los empleadores que están interesados en llevar a cabo un análisis de costos contratan los servicios de empresas consultoras, debido a la complejidad del análisis y a las suposiciones que intervienen en los cálculos. La empresa consultora envía solicitudes de datos al empleador, al proveedor de servicios de discapacidad y al proveedor de atención médica. Los datos de atención médica se centran en la cantidad de nacimientos y de procedimientos quirúrgicos importantes de los dependientes.

La solicitud de datos demográficos incluye lo siguiente:

- Identificador del empleador
- Sexo
- Fecha de nacimiento
- Fecha de contratación

- Remuneración anual (básica, bonificaciones, subsidio de vivienda, otros)
- Estado del empleo
- Clase de empleo asalariado o por horas
- Estado de empleo a tiempo completo o parcial

La solicitud de datos de bajas y discapacidades incluye lo siguiente, con identificadores de los suscriptores que coinciden con el identificador de empleado del archivo demográfico:

- Un archivo Excel de todas las ausencias relacionadas con la atención médica de los últimos 24 meses, incluido el diagnóstico
- Detalle de cualquier otra licencia médica y no médica patrocinada por el empleador
- Un archivo Excel con todas las reclamaciones del plan de discapacidad a corto plazo de los últimos 24 meses

La solicitud de datos de atención médica incluye lo siguiente, con identificadores de los suscriptores que coinciden con el identificador de empleado del archivo demográfico:

- Reclamaciones de parto de dependientes que incluyen un identificador del suscriptor que coincide con el identificador del empleado en el archivo demográfico
- Reclamaciones de dependientes que justifican la remisión a la función de administración de casos del plan de atención médica
- Reclamaciones de dependientes que se remiten a las compañías de protección de riesgos para el reembolso del plan
- Reclamaciones de dependientes que contienen otros diagnósticos graves y tiempos de recuperación previsiblemente largos

El resultado del análisis del plan debe incluir una variedad de cálculos de costos para el nuevo plan de PFL, expresados por individuo elegible y por año. El costo puede desglosarse en función de los costos previstos de los siniestros y los costos previstos de la administración del programa. El rango de costos debe basarse en los índices de utilización bajos, medios y altos proyectados, lo que mostrará los costos del mejor caso, los del peor caso y un promedio de ambos.

El resultado del análisis debe incluir una lista de todas las suposiciones utilizadas en el análisis de costos. Los cálculos de los costos del primer año de un nuevo programa de PFL son los más difíciles de realizar. Una vez que el plan esté en vigor durante al menos un año, se podrán afinar las

proyecciones de costos futuros y surgirán patrones de utilización que permitirán hacer cálculos más exactos de los costos del año siguiente.

No quisimos intentar crear un ejemplo de cálculo de costos para una diócesis hipotética, ya que creemos que no sería útil y podría resultar engañoso.

Consideraciones sobre la administración del plan

La gran mayoría de los planes de PFL se administran internamente de forma centralizada a través de una combinación de esfuerzos de Recursos Humanos, Beneficios, Nómina y Sistemas Informáticos. En algunos casos, los empleadores han compartido la administración del programa contratando a su compañía de licencias e incapacidades para ciertas funciones de administración del plan.

La administración de un plan de PFL incluye:

- **Desarrollo y mantenimiento de una política de PFL:** es necesario contar con una política completa y claramente redactada, especialmente para los nuevos programas de PFL. La política debe incluir todas las Disposiciones del Plan que se incluyen en los Diseños del Modelo de PFL. La política debe abordar el cumplimiento de las leyes locales y estatales sobre licencias y la forma en que la política de PFL se coordina con estos programas legislados. Todas las políticas deben ser revisadas por abogados locales para garantizar el cumplimiento con la legislación local. La política servirá de base para comunicar el plan a los participantes y a los administradores, y se recurrirá a ella para la resolución de conflictos. A menudo se solicita a los consultores que redacten las políticas, y también hay muchos ejemplos de políticas de dominio público que los empleadores pueden utilizar como punto de partida si optan por redactar su política sin apoyo de consultores.
- **Capacitación a gerentes:** los gerentes y los supervisores tendrán que recibir capacitación sobre la mecánica del programa de PFL, ya que los participantes en el plan suelen acudir a sus gerentes para que les asesoren sobre el funcionamiento del programa. Esta capacitación puede impartirse a través de sesiones de video grabadas, sesiones de capacitación en persona y, más comúnmente, a través de un kit de herramientas para gerentes que debe incluir la política, todos los formularios de solicitud, las preguntas frecuentes, los requisitos de codificación del sistema de nómina y del sistema informático de recursos humanos (HRIS), ejemplos de cómo se aplicaría el plan en circunstancias específicas como la vinculación o el cuidado de un miembro de la familia enfermo, orientación sobre el contacto con las personas que reúnen los requisitos mientras están de licencia, el acceso a la red informática del empleador mientras están de licencia, etc. Los empleadores suelen preferir el método del kit de herramientas, ya que toda la información se encuentra en un solo lugar

y la capacitación de los nuevos gerentes puede llevarse a cabo mediante una revisión del contenido del kit de herramientas. Dependiendo del modelo de administración que se desarrolle, los gerentes también pueden ser responsables de una función casi de servicio al cliente. Los participantes en el plan tendrán invariablemente preguntas sobre el programa, tanto antes de tomar una licencia como durante la misma, y muchas de estas preguntas pueden estar relacionadas con cuestiones salariales. Algunos empleadores se apoyan en una función centralizada de administración de programas para cuestiones de servicio al cliente. Dado que la Iglesia no tiene una función centralizada de recursos humanos, tendría sentido que los gerentes locales participaran en la administración de las preguntas de los participantes.

- **Educación e implementación del plan:** la educación de los empleados comprende la elaboración de material de comunicación y puede incluir muchos de los documentos contenidos en el kit de herramientas para los gerentes. A las personas calificadas habrá que presentarles el nuevo beneficio y la mayoría de los empleadores aprovechan la oportunidad tanto para educar a las personas calificadas como para beneficiarse de la buena voluntad que conlleva la puesta en marcha del nuevo plan. Muchos de nuestros clientes han elaborado materiales de relaciones públicas que coinciden con la puesta en marcha del nuevo plan.
- **Mantenimiento de registros:** el mantenimiento de registros se refiere al procesamiento real de los eventos de licencia de PFL. Esta función se mantiene normalmente en un conjunto centralizado de sistemas de nóminas y HRIS. La elegibilidad se mantiene normalmente en el sistema HRIS. El sistema de nóminas se utiliza para expedir la prestación de PFL, que puede ser de un día parcial, de un día completo o de una semana completa, en función de las reglas de uso que la Iglesia decida aplicar. El sistema de nóminas también se utiliza para “cargar” el tiempo de la reserva de la persona calificada a medida que se utiliza. El programa de PFL requerirá la creación de un nuevo código en el sistema de nóminas que sea específico para el tiempo de PFL tomado. En algunos casos, los proveedores de programas de discapacidad proporcionan servicios de administración de programas de PFL, aunque estos acuerdos se limitan a los empleadores con sistemas centralizados de nóminas y HRIS. Es poco probable que los proveedores externos estén interesados en prestar servicios de administración de programas a clientes con sistemas descentralizados o fragmentados.

Resoluciones propuestas

Aoo3 Política Uniforme de Licencia Familiar Remunerada

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General reconozca la importancia crítica de la adopción por parte de la Iglesia Episcopal (la “Iglesia”) de una política uniforme de licencia familiar remunerada en toda la Iglesia, y que este sea un asunto de justicia que estamos obligados como cristianos a abordar sin más demora, y que desde el principio, dicha política deba prever la paridad entre los empleados laicos y el clero; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General reconozca las dificultades que existen actualmente con la implementación de una política de licencia familiar remunerada, dado que no existe una oferta de seguro comercial disponible, y por lo tanto, inste a todas las diócesis de la Iglesia a adoptar la política propuesta tan pronto como sea posible, a fin de estar preparadas para implementar la política tan pronto como esté disponible una oferta de seguro comercial, ya sea a través del Church Pension Group o de otros medios; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General inste a todas las diócesis de la Iglesia a adoptar una política uniforme de licencia familiar remunerada (en adelante, “UPFLP” con el nivel mínimo aceptable de cobertura que debería ofrecerse a todos los empleados, y que en la medida en que haya una iglesia u otra organización afiliada que ofrezca una política más completa, la política esbozada en esta resolución se considere la oferta mínima aceptable; y asimismo

Se resuelve, Que la UPFLP se modele según los siguientes parámetros:

- a. El diseño del plan de la Iglesia para la UPFLP se establecerá para ofrecer opciones de planes de bronce, plata o platino;
- b. La UPFLP, en su versión final, proporcionará un análisis exhaustivo de los costos, y se prevé que se necesitarán los servicios de un consultor externo para analizar los datos demográficos pertinentes con el fin de proporcionar cálculos precisos de los costos, y además, se entiende que actualmente no es posible compartir el costo de la UPFLP a nivel nacional a través de un programa tipo seguro, y por lo tanto, cada diócesis deberá tener la discreción de determinar cómo se compartirá el costo de la UPFLP entre las iglesias de esa diócesis;
- c. En su versión final, la UPFLP también proporcionará una descripción exhaustiva de las consideraciones relativas a la administración del plan con el fin de ayudar a desarrollar y

- mantener una política, formar a los supervisores, educar a los empleados y llevar un registro;
- d. La UPFLP proporcionará en todos los casos paridad entre el clero y los empleados laicos;
 - e. La UPFLP proporcionará en todos los casos tanto la licencia remunerada por paternidad o vinculación, como la licencia remunerada para cuidadores; sin embargo, los niveles de los planes pueden variar en cuanto a los miembros de la familia que estarán cubiertos por dicha licencia para cuidadores;
 - f. En todos los casos, la UPFLP proporcionará protección del empleo a cualquier empleado con licencia;
 - g. La UPFLP establecerá una duración de la licencia de entre 6 y 16 semanas;
 - h. La UPFLP ofrecerá opciones para cubrir entre el 70% y el 100% de los ingresos semanales cubiertos;
 - i. La UPFLP también proporcionará orientación específica para diversos factores específicos, como la forma en que se aplicará la cobertura a dos padres que trabajen para el mismo empleador, la definición de los ingresos semanales cubiertos, las razones calificadas para tomar la licencia, la documentación requerida para solicitar la licencia y la coordinación con las leyes estatales y federales que correspondan.

Se resuelve, Que la Convención General corrobore la enseñanza de que el nacimiento o la adopción de un niño es motivo de celebración para los padres, la familia y toda la comunidad, y que toda la comunidad tiene la responsabilidad de apoyar a la familia en la crianza de los hijos; y que los miembros de la familia a menudo necesitan cuidarse unos a otros en la enfermedad, y que este cuidado y ministerio sirve para dar confianza de su cuidado amoroso; y que es posible que las personas que sufren una enfermedad no puedan trabajar durante un período de tiempo; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reconozca que el gobierno federal tiene una función en asegurar que los enfermos sean atendidos, y que todos tengan suficiente atención médica, suficiente para comer, una vivienda adecuada, y que las enfermedades no devasten económicamente a las familias. Por lo tanto, hacemos un llamado al gobierno federal que establezca un mecanismo de financiamiento para que los ciudadanos puedan tomar licencias familiares remuneradas con el fin de cuidar a un hijo recién nacido, a un hijo de crianza o adoptado, o a familiares inmediatos que requieran atención durante una enfermedad, así como que proporcione licencias por enfermedad remuneradas en la mayor medida posible; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General pida a la Oficina de Relaciones Gubernamentales que abogue ante el Congreso por el establecimiento de un programa de licencias familiares remuneradas, en particular para los trabajadores que no tienen acceso a licencias remuneradas por parte de sus empleadores.

Presupuesto

Se pagaron \$22,000 a American Benefits Consulting para que desarrollara tres modelos de planes de Licencias Familiares Remuneradas.

GRUPO DE TRABAJO PARA LA ELABORACIÓN DE POLÍTICAS MODELO SOBRE ACOSO SEXUAL Y CAPACITACIÓN PARA UNA IGLESIA SEGURA

Miembros

Sra. Judith Andrews, <i>Presidenta</i>	Olympia, VIII	2021
La Rvma. Laura Ahrens, <i>Vicepresidenta</i>	Connecticut, I	2021
Sra. Kemah Camara	Washington, III	2021
Sra. Cookie Cantwell	East Carolina, IV	2021
Dra. L. Zoe Cole	Colorado, VI	2021
El Rvmo. Mark Cowell	Western Kansas, VII	2021
La Rvda. Gwen Fry	Arkansas, VII	2021
La Rvda. Ivette Linares	Puerto Rico, IX	2021
La Rvma. Kimberly Lucas	Colorado, VI	2021
Sra. Caren Miles	California, VIII	2021
El Rvdo. Diácono Tim Spannaus	Michigan, V	2021
Sr. Eric Travis	Michigan, V	2021
La Rvda. Charlotte Wilson	California, VIII	2021
El Rvdm. Michael Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
La Rvda. Gay Clark Jennings, <i>Ex Officio</i>	Ohio, V	

Cambios en la membresía

La Rvda. Julie McCray-Goldsmith, dimitió en febrero de 2020, y fue sustituida por la Rvda. Charlotte Wilson.

La Rvda. Gwen Fry, dimitió en diciembre de 2020.

Agradecimientos

La Rvda. Shannon Kelly, Directora del Departamento de Formación en la Fe, la Iglesia Episcopal,
Sra. Kathleen M. Floyd, Vicepresidenta Senior para Educación y Bienestar, Church Pension Group.

Mandato

Formar un Grupo de Trabajo para Supervisar la Creación de Materiales de Capacitación

Se resuelve, Que esta 79ª Convención General instruya al Consejo Ejecutivo para que establezca un Grupo de Trabajo de conformidad con el Canon I.1.2.(o) con el objetivo de crear e implementar nuevos materiales de capacitación para una iglesia segura, los cuales se desarrollarán durante el próximo trienio para que reflejen las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Niños y Jóvenes, así como las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Adultos Vulnerables; dicho comité deberá estar compuesto por un mínimo de nueve (9) y un máximo de doce (12) personas que ejemplifiquen la diversidad de la Iglesia Episcopal, entre las cuales deben encontrarse: ministros para la juventud, personas que trabajan con adultos vulnerables, educadores de adultos y personas con experiencia en prevención de abusos sexuales; los miembros también deben incluir por lo menos tres (3) personas del Grupo de Trabajo para Actualizar Políticas sobre Conducta Sexual Inapropiada nombrados en 2015; 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 asigna a uno de sus miembros como parte del comité; y asimismo

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

Se resuelve, Que esta 79ª Convención General le asigne las siguientes obligaciones al Grupo de Trabajo que supervisará estos nuevos materiales de capacitación para una Iglesia segura: lugar y método para impartir los materiales de capacitación, lo cual debe incluir una lista amplia de recursos; elaboración de un plan para actualizar continuamente los materiales de capacitación y seleccionar y organizar los contenidos; y, el plan para supervisar estas tareas; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General instruya a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) para que albergue en su sitio web las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables aprobadas en 2017; y asimismo

Se resuelve, Que esta 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa a sufragar económicamente la creación, implementación y mantenimiento de dichos materiales de capacitación para una Iglesia segura cuyo objetivo es avanzar el bienestar del clero y reducir la responsabilidad.

2018-A109 Formar un Grupo de Trabajo sobre Acoso Sexual

Se resuelve, Que la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal declare que el acoso sexual de adultos por parte del clero y empleados de la iglesia y miembros de la iglesia es abuso de confianza, una violación del Pacto Bautismal, se contrapone al Carácter Cristiano, y por lo tanto es incorrecto; y asimismo

Se resuelve, que la 79ª Convención General de la Iglesia Episcopal forme un Grupo de Trabajo sobre acoso sexual que será designado por el Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados para preparar una política modelo para el acoso sexual de adultos para las diócesis, incluidas las parroquias, las misiones, escuelas, campamentos, centros de conferencias y otras instituciones diocesanas. Será deber del Grupo de Trabajo estudiar, educar, desarrollar el plan de estudios, y proponer y promulgar políticas y normas de conducta modelo sobre diferentes formas de acoso, y aconsejar a la Iglesia. Los miembros del Grupo de Trabajo deben ser representativos en cuanto a género, raza y diversidad étnica y debe incluir abogados cuyo ejercicio abarque este campo del derecho o que sirvan o hayan servido como rectores de una diócesis o iglesia, profesionales en recursos humanos, educadores para adultos y aquellos con experiencia en la prevención del acoso sexual. Aproximadamente un tercio de los miembros del Grupos de Trabajo serán clérigos. El Grupo de Trabajo informará a la 80ª Convención General e incluirá como parte de su informe una Política Modelo para el Acoso Sexual de Adultos para las Diócesis.

Resumen del Trabajo

A continuación se resume la labor del Grupo de Trabajo para cumplir cada uno de sus mandatos. El Grupo de Trabajo se dividió en dos subgrupos para cumplir su doble mandato con mayor eficacia. En su conjunto se reunió periódicamente para informar de los avances realizados y para deliberar y tomar decisiones en grupo.

Proceso de creación de materiales de capacitación

1. Análisis de Contenido

El Subgrupo de Capacitación identificó los temas y los resultados de aprendizaje que se desean para la capacitación, basándose en el documento resumen de las Políticas Modelo y la Política Modelo Contra el Acoso de 2018 y la Guía de Mejores Prácticas. En consonancia con esos documentos, el nuevo contenido elimina los aspectos desencadenantes y culpabilizadores de la capacitación anterior para centrarse en la adopción de prácticas seguras y en la construcción de una cultura fiel de límites claros y acogidos.

2. Alcance y Secuencia

El subgrupo organizó los temas, subtemas y conceptos en cursos, basándose en la relación de los temas y conceptos entre sí y en el público al que iban dirigidos.

Véase el Índice del Apéndice A más adelante.

3. Identificación de Proveedores

Durante la reunión de Chicago, el Grupo de Trabajo examinó los cursos y contenidos de todos los proveedores potenciales que se pudieron identificar. En las semanas siguientes se realizaron otras revisiones. El Grupo de Trabajo prestó atención a la exactitud del contenido, las perspectivas teológicas, el diseño instructivo, la idoneidad para el uso por parte de la Iglesia Episcopal y la compatibilidad con los sistemas contemporáneos de administración del aprendizaje. Se seleccionaron varios proveedores para una evaluación más detallada. La lista de posibles proveedores se redujo a dos, ambos con experiencia en trabajar con la Iglesia Episcopal y con capacidad demostrada para producir cursos excepcionales.

4. RFP

El Grupo de Trabajo emitió una solicitud de propuestas a los dos proveedores y estableció un calendario para preguntas, presentación de propuestas, revisiones y presentaciones de las mismas, seguidos por la evaluación y la adjudicación. La solicitud de propuestas especificaba el contenido del curso, las capacidades de entrega y administración, los requisitos técnicos y el calendario deseado. El Grupo de Trabajo invitó a los proveedores a presentar sus propuestas los días 19 y 20 de mayo de 2020.

5. Adjudicación

El Grupo de Trabajo adjudicó el proyecto a Praesidium, Inc., que había creado los actuales cursos de Salvaguardia (Safeguarding) que utiliza la Iglesia Episcopal. Los cursos propuestos están diseñados para ser totalmente nuevos, sin reutilizar el contenido actual de Salvaguardia (Safeguarding), y con un enfoque y una ética cambiados: el enfoque de los nuevos cursos es honrar nuestro Pacto Bautismal creando y manteniendo un entorno seguro, sin el énfasis anterior en evitar los litigios y el cumplimiento pro forma. Siguiendo el ejemplo de las Políticas Modelo, los nuevos cursos están diseñados para basarse sólidamente en la teología bautismal, permitiendo a los alumnos ver a Cristo y ser Cristo para todos los que encuentren en sus ministerios.

6. Desarrollo

En la fase de desarrollo, la mayor responsabilidad recayó en Praesidium, la cual creó materiales de capacitación para la web y para clases dirigidas por un instructor. El Subgrupo de Capacitación revisó el contenido a medida que avanzaba el desarrollo, buscando la exactitud, la integridad, la fidelidad a la teología, la práctica, la cultura y las normas de la Iglesia Episcopal, así como la integridad de la instrucción y la idoneidad para nuestras audiencias.

7. Sesiones de Escucha

Se desarrollaron Sesiones de Escucha para ayudar al Grupo de Trabajo a obtener información y escuchar experiencias ajenas a los miembros del mismo. El propósito de las Sesiones de Escucha fue asegurar que, a medida que el Grupo de Trabajo desarrollara los Materiales de Capacitación, tuviéramos la oportunidad de escuchar a los diversos miembros de la iglesia con respecto a los temas, los métodos de capacitación, las experiencias actuales y las historias personales en torno a cada una de las Áreas de Capacitación.

Se preparó una encuesta que se envió a la Iglesia a través del Episcopal New Service, la Oficina de la Convención General y otras redes de las que formaban parte los miembros del Grupo de Trabajo. En la encuesta se pidió información demográfica y se invitó a la gente a indicar en qué tema de capacitación estaba interesada en participar en una sesión de escucha en línea. Utilizando los datos, las Sesiones de Escucha se crearon para ser lo más diversas posible. Se programaron 2 sesiones de cada uno de los 9 temas para noviembre y diciembre. Se contrató a un moderador que, junto con los miembros del Grupo de Trabajo, escuchó a más de 150 miembros de la Iglesia Episcopal. La información y las sugerencias compartidas ayudaron al Grupo de Trabajo a desarrollar los módulos de capacitación.

8. Contenido de los Nuevos Materiales de Capacitación

En el Apéndice A figura un esquema detallado de los materiales de capacitación que elaborará Praesidium con la aportación y la participación del Grupo de Trabajo.

9. Trabajo pendiente para el próximo trienio

Queda un trabajo importante para el trienio de 2022-24, que incluye principalmente la traducción y la adaptación cultural para los hablantes de español y francés. La traducción por sí misma no es suficiente, ya que las metáforas, las imágenes y las directrices no funcionan igual en todos los contextos. Las personas cuyo idioma nativo es el español, criollo o francés, que representan las culturas que se encuentran en la Iglesia Episcopal desde la Provincia IX hasta el suroeste de Estados Unidos, desde Haití hasta Europa, son las más capacitadas para facilitar la adaptación de los contenidos del material de Iglesia Segura en toda la Iglesia.

EL PROCESO DE CREACIÓN DE MATERIALES CONTRA EL ACOSO

El subgrupo comenzó su labor ampliando el alcance de su trabajo para abarcar el acoso en general, porque tanto los informes formales como las pruebas anecdóticas demostraban que el alcance total del problema en la Iglesia era amplio, impidiendo a demasiados miembros, tanto laicos como ordenados, vivir plenamente nuestros dones y dar testimonio de las Buenas Nuevas. El subgrupo también identificó como objetivos iniciales buscar modelos para sus productos finales. Nos dedicamos a examinar detenidamente nuestra resolución de autorización y el trabajo del Comité Especial de la Cámara de Diputados sobre Acoso y Explotación Sexual; además de consultar con el Grupo de Trabajo para el Estudio del Sexismo y el Desarrollo de la Capacitación Contra el Sexismo en

la Iglesia Episcopal y desarrollar la capacitación contra el sexismo; y la exploración de posibles documentos modelo. Desde el principio establecimos tres principios rectores:

1. Nos comprometimos a producir recursos para toda la Iglesia. La multiplicidad de contextos jurídicos y culturales que incluye la Iglesia Episcopal haría que sólo pudiéramos ofrecer guías y muestras, no una política universal o vinculante para toda la Iglesia. En última instancia, cada contexto particular de la Iglesia Episcopal tendría que desarrollar sus propias políticas culturalmente apropiadas basándose en los principios, las prácticas y los ejemplos que podríamos proporcionar.
2. Queríamos elaborar dos documentos: en primer lugar, un breve documento de síntesis que pudiera servir de plantilla para que los grupos elaboraran un compromiso contra el acoso, de fácil distribución y legalmente vinculante; y, en segundo lugar, una guía de buenas prácticas para elaborar una política más completa y útil para prevenir el acoso, así como para responder bien cuando se produzca. (Al final incluimos el breve documento de síntesis como apéndice de la guía más amplia).
3. No había otros modelos confesionales para el tipo de documento que esperábamos crear. Tuvimos que recurrir a una constelación más amplia de fuentes para desarrollar el nuestro: algunas políticas útiles de iglesias individuales; políticas y guías diocesanas contra el acoso; y trabajos contra el acoso en contextos seculares (estos últimos abarcan desde empresas de Fortune 500 hasta el punk rock y los movimientos de protesta). Sabíamos desde el principio que eso significaría que todo lo que produjéramos en este trienio tendría que ser, en esencia, documentos de uso experimental con los cuales la Iglesia pudiera aprender y adaptar a medida que se empezaran a utilizar.

De octubre de 2019 a octubre de 2020, el comité redactó tanto el documento resumen de la Política Modelo contra el Acoso como la Guía de Buenas Prácticas y los compartió con los posibles revisores. Pudimos tener debates productivos con el resto del Grupo de Trabajo y con unos pocos cancilleres y otros lectores externos; sin embargo, la realidad de toda una sociedad que vive junta una pandemia hizo que fuera extraordinariamente difícil programar tales reuniones de forma eficiente y, al final, no pudimos realizar un taller para revisar documentos tan amplio como habíamos esperado y planeado inicialmente. En noviembre de 2020, contratamos a Jessica Davis Church Consulting para que realizara una edición de sensibilidad adicional, y actualizamos la Guía de Buenas Prácticas de manera correspondiente antes de presentarla en diciembre.

1. Contenido de la Guía de Buenas Prácticas

La Guía de Buenas Prácticas está diseñada para ayudar a las iglesias, comunidades u otras organizaciones episcopales a prevenir, reconocer y responder al acoso en su entorno. El Grupo de Trabajo trató de ofrecer un recurso que sirviera a los líderes episcopales, laicos y ordenados, de una manera comprensible y fácilmente contextualizada. Se fundamenta en las Escrituras, la teología y nuestro Pacto Bautismal e identidad cristiana. Reconociendo que los seres humanos fueron creados

para mantener relaciones vitales y conectarse con Dios, con los demás y con la creación, el documento comienza con una declaración teológica y una llamada espiritual a la acción.

Para la creación de esta Guía, se tomó en cuenta el informe del Grupo de Trabajo de la Dignidad en el Trabajo que presentó la Diócesis de Newark en su 141ª Convención, titulado “Fostering Respect in Church Settings: Collaborating to Reduce Bullying within our Church Community” (Fomentar el respeto en los entornos eclesiales: colaborar para reducir el acoso dentro de nuestra comunidad eclesial) (enero de 2015) fue un recurso especialmente útil.

Los segmentos de la Guía de Mejores Prácticas incluyen:

- Introducción
- Llamada Espiritual a la Acción
- La Posición Jurídica y Eclesial
- ¿Cómo pueden las congregaciones, diócesis y otras organizaciones de la Iglesia ayudar a prevenir y responder al acoso?
- Apéndice A: Ejemplos de comportamientos relevantes, posibles remedios y consecuencias potenciales.
- Apéndice B: Ejemplos de recursos para las personas directamente implicadas.
- Apéndice C: Modelo de Política Contra el Acoso

La Política Modelo proporciona una amplia visión de las conductas que pueden entenderse como acoso, así como una definición de acoso sexual. Anima a todos los líderes de la Iglesia Episcopal, laicos y ordenados, a responder al acoso siempre que lo presencien, reconociendo la responsabilidad particular de los líderes de asegurar un ambiente libre de acoso y respuestas rápidas al comportamiento hiriente.

El Modelo de Política Contra el Acoso es un documento breve que se puede publicar y distribuir fácilmente. No pretende ser la única declaración sobre el acoso para ninguna organización episcopal. En cambio, se ofrece como punto de partida para elaborar una política sólida y específica para cada contexto, con información detallada sobre cómo prevenir, denunciar y responder al acoso en la comunidad.

En el Apéndice B de este documento se adjunta una copia de la Guía de Buenas Prácticas, junto con sus apéndices.

2. Visión y Diseño de la Guía de Mejores Prácticas y del Modelo de Política Contra el Acoso

La guía resumida de la Política Modelo Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas reflejan la comprensión de que el acoso en una variedad de formas impregna la Iglesia. El acoso se produce de muchas formas y en muchos entornos; los acosadores son tanto clérigos como laicos, y los acosados son también clérigos y laicos. En algunos casos, los clérigos más veteranos acosan a los clérigos con menos estatus y/o que representan a identidades minoritarias. En otros casos, los acosadores son laicos y las víctimas son clérigos (de nuevo, a menudo clérigos que representan identidades

minoritarias). Asimismo, aunque el Título IV supuestamente aborda los incidentes de acoso del clero a los laicos, en demasiados casos, la forma del acoso no alcanza el nivel reconocido incluso por las estructuras informales del Título IV. La guía resumida del Modelo de Política Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas también reconoce que es imposible contar con un documento integral que cubra todos los contextos de la Iglesia Episcopal, por lo que el Modelo consiste en que cada institución de la Iglesia Episcopal siga las directrices de la Guía de Mejores Prácticas para desarrollar sus propias políticas y mantenerse dentro de los parámetros descritos en la misma y utilizar la guía resumida de la Política Contra el Acoso como punto de partida.

El Grupo de Trabajo prevé que estos documentos se difundan en toda la Iglesia y estén disponibles en línea. El Grupo de Trabajo también prevé que cada Congregación, Diócesis y otras organizaciones eclesiales de la Iglesia Episcopal creen y adopten su propia Política Contra el Acoso, a partir de la orientación de estos dos documentos, para el final del próximo trienio.

3. Trabajo para el Próximo Trienio

El material preliminar de capacitación contra el acoso ya fue creado por Praesidium como parte de la Capacitación para una Iglesia Segura, en un módulo que se describe en el Apéndice A. Sin embargo, la naturaleza del problema y la variedad de los contextos en los que la Iglesia Episcopal ejerce su ministerio (a incluir los diferentes contextos legales y culturales y las muchas formas que puede adoptar el acoso) significa que el trabajo no puede completarse en un solo trienio. La labor debe seguir, idealmente con una combinación de miembros del Grupo de Trabajo actual y miembros nuevos (que representen la diversidad adicional dentro de la Iglesia). Este órgano permanente tendrá que evaluar los materiales de capacitación preliminares para determinar lo que todavía falta y lo que hay que perfeccionar, y para continuar el desarrollo de los programas de capacitación en toda la iglesia. El trabajo continuo incluirá los costos de traducción y la adaptación del plan de estudios básico a diferentes ministerios y entornos culturales. Los materiales de “Capacitación de formadores” también necesitarán actualizarse periódicamente para apoyar la aplicación de la Política Modelo y la Guía de Buenas Prácticas.

Con el fin de facilitar el desarrollo y la capacitación continuos y necesarios para enfrentar la amplitud del problema y la resistencia institucional a reconocer o abordar los problemas, será necesario dar a conocer la Política Modelo y la Guía de Buenas Prácticas, al tiempo que se debe fomentar el uso y la adaptación local en todos los niveles de las jerarquías diocesanas e institucionales.

Ya se creó un sitio web para las políticas y la capacitación para una Iglesia Segura, revisadas y actualizadas. Debido a la superposición de los temas y al hecho de que la Resolución 2018-A109 y la Resolución 2018-A049 se combinaron en un solo Grupo de Trabajo, tiene sentido que este sitio web esqueleto también se utilice para alojar la Política Modelo Contra el Acoso y la Guía de Mejores Prácticas, junto con recursos relacionados que se vayan creando y organizando. Al igual que los recursos de la Iglesia Segura, los recursos contra el acoso también tendrán que irse actualizando. El organismo que continúe en vigor también debería estar equipado para asumir ese trabajo.

Resoluciones propuestas

A064 Promover la Adopción y el Uso de la Capacitación para una Iglesia Segura Actualizada de Praesidium

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General instruya a la Oficina de Comunicaciones y a la Oficina de Formación de la Iglesia Episcopal para que, en colaboración con FORMA y el Church Pension Group, utilicen los medios de comunicación y publicidad de la Iglesia Episcopal para promover la adopción y el uso de la Capacitación para una Iglesia Segura Actualizada de Praesidium en toda la Iglesia; que dichos medios de promoción, publicidad y comunicación actualicen todas las referencias existentes a la Capacitación para una Iglesia Segura y refuercen la importancia de crear un entorno acogedor y seguro para todo el pueblo de Dios que participe en ministerios, programas, congregaciones y otras actividades patrocinadas o afiliadas a la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que se disponga un presupuesto de US\$15,000 para el cumplimiento de esta resolución.

EXPLICACIÓN

En 2003, la Convención General ordenó a cada diócesis que desarrollara y adoptara políticas para la protección de niños y jóvenes. En 2015, la Convención General ordenó que se actualizaran esas políticas, y en 2018, la Convención General ordenó que se actualizara la capacitación para la protección de los jóvenes, los adultos jóvenes y los adultos vulnerables. A pesar del compromiso de la Iglesia con la seguridad de todos, especialmente de los niños, no todas las diócesis han aplicado sistemáticamente sus propias políticas o las políticas actualizadas. Para asegurar que este compromiso se aplique plenamente, especialmente porque la capacitación se está actualizando para reflejar la actualización de las políticas de 2017, la Iglesia debe comprometer recursos realmente capaces de hacerlo. Si bien la Oficina de Comunicación es idónea para la tarea de publicidad y promoción, el tema de las políticas requiere que la Oficina de Formación también se involucre y esté autorizada a trabajar en conjunto con FORMA y el Church Pension Group, el cual también tiene interés en asegurar que los líderes parroquiales y diocesanos pertinentes de toda la iglesia hayan demostrado su compromiso práctico con la protección de los niños, los jóvenes, los adultos jóvenes y los adultos vulnerables, completando y actualizando la capacitación en esta materia, sobre todo la capacitación actualizada y revisada.

A065 Traducción y adaptación de la Capacitación para una Iglesia Segura para hablantes de español, criollo y francés

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80a Convención General instruya al Consejo Ejecutivo para que establezca un Grupo de Trabajo de conformidad con el Canon I.1.2.o.(o) con el objetivo de crear e implementar, en español, criollo y francés, nuevos materiales de Capacitación para una Iglesia Segura, los cuales se desarrollarán durante el próximo trienio para que reflejen las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Niños y Jóvenes, así como las Políticas Modelo 2017 aprobadas para la Protección de Adultos Vulnerables; dicho comité deberá estar compuesto por doce (12) personas que ejemplifiquen la diversidad de la Iglesia Episcopal, entre las cuales deben encontrarse: ministros para la juventud, personas que trabajan con adultos vulnerables, educadores de adultos y por lo menos ocho (8) personas cuyo idioma natal sea el criollo, el francés y el español, provenientes de varias regiones y con experiencia en la prevención del abuso sexual; los miembros también deben incluir por lo menos tres (3) personas del Grupo de Trabajo sobre el Desarrollo de Políticas Modelo para el Acoso Sexual y la Capacitación para una Iglesia Segura nombrados en 2018; y asimismo

Se resuelve, Que esos nuevos materiales de enseñanza se basen en la Capacitación para una Iglesia Segura desarrollada por Praesidium, Inc. en el trienio 2018-2020 , y que la nueva capacitación multilingüe se adapte a la variedad de culturas de la Iglesia Episcopal, en cuanto al lenguaje, las imágenes, las metáforas, los ejemplos y similares; y asimismo

Se resuelve, Que se solicite que el Church Pension Group colabore y coordine su programa de capacitación junto con esta iniciativa, además de asignar a uno de sus miembros como parte del Grupo de Trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que la 80a Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa a sufragar económicamente la creación, implementación y mantenimiento de dichos materiales de capacitación para una Iglesia Segura cuyo objetivo es avanzar el bienestar del clero y reducir la responsabilidad; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$300,000 dólares para la creación de los materiales de Capacitación para una Iglesia Segura en francés, criollo y español descritos en esta resolución y US\$50,000 dólares para el trabajo del Grupo de Trabajo.

EXPLICACIÓN

En 2018, la Convención General dirigió el desarrollo de una capacitación para aplicar las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes, aprobadas en 2017, y las Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables, aprobadas en 2017. Dicha capacitación se habrá desarrollado en inglés para junio de 2021. Para que la capacitación esté disponible en toda la iglesia, es necesario traducirla a las lenguas oficiales de la Iglesia. La traducción literal no es el objetivo: la capacitación debe reflejar la variedad de culturas y tradiciones que se encuentran en la Iglesia, para que pueda tener el efecto de cambiar los comportamientos y las actitudes dondequiera que interactúe el pueblo de Dios.

El presupuesto previsto permite un proceso de traducción que se inspira en el del Libro de Oración Común, con un único traductor para cada idioma para lograr una unidad de voz en toda la capacitación, con apoyo de consultores que representen a las diferentes regiones. Los consultores tienen la responsabilidad de asegurar que el lenguaje y el contenido se reciban y entiendan en sus contextos. El presupuesto también prevé la implementación de las tres lenguas en los materiales de aprendizaje en línea y dirigidos por un instructor.

La resolución solicita además que el Church Pension Group siga apoyando y manteniendo las versiones traducidas de la capacitación, en consonancia con el apoyo de las versiones anteriores de la capacitación.

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

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General instruya al Consejo Ejecutivo a establecer un Grupo de Trabajo, de conformidad con el Canon I.1.2.0, para supervisar el desarrollo y la aplicación continuos de las mejores prácticas contra el acoso, ejemplos de políticas modelo y materiales de capacitación variados. El Grupo de Trabajo estará compuesto por al menos nueve (9) personas que reflejen la diversidad de la Iglesia Episcopal, en la medida de lo posible, y que incluyan también a personas con experiencia en la educación de adultos, la prevención del abuso sexual, la prevención de la discriminación en el empleo, los recursos humanos, el trabajo con el Título IV (incluidos los cancilleres y gestores), y el trabajo con los sobrevivientes del abuso (incluidos los defensores de las víctimas); la membresía también debe incluir al menos tres (3) personas del Grupo de Trabajo para desarrollar Políticas Modelo de Acoso Sexual y la Capacitación para una Iglesia Segura nombrados en 2018; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo buscará y considerará la retroalimentación del uso y la adaptación locales de la política modelo original, de parte de un grupo tan diverso de comunidades dentro de la Iglesia como sea posible. El objetivo del Grupo de Trabajo será perfeccionar la Guía de Mejores Prácticas, reunir muestras de políticas y prácticas que se utilizan realmente en toda la Iglesia, y desarrollar políticas modelo adicionales para su uso en el más amplio espectro de lugares de la iglesia y comunidades extraparroquiales; y asimismo

Se resuelve, Que se solicite la colaboración del Church Pension Group en esta iniciativa, y que se asigne a uno de sus miembros como parte del Grupo de Trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General se comprometa a apoyar financieramente el desarrollo continuo de estos materiales y la capacitación, como un elemento de sus esfuerzos para avanzar en el bienestar del clero y reducir la responsabilidad, así como la capacidad de todos los miembros de la

Iglesia para vivir en el Pacto Bautismal, buscando y sirviendo a Cristo en todas las personas; y
asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$75,000 dólares para la labor del Grupo de Trabajo del próximo trienio.

EXPLICACIÓN

Si bien las políticas sólidas y los programas de capacitación son componentes esenciales de este trabajo, las diversas circunstancias en las que la iglesia realiza su trabajo, incluidas las diferencias geográficas, legales, culturales y ministeriales, significan que ninguna política única o incluso un conjunto de políticas puede identificar o abordar significativamente todas las situaciones de acoso. El establecimiento de un Grupo de Trabajo continuo de miembros con experiencia y conocimientos afines es esencial para lograr la capacidad de comprometerse con el siguiente paso del trabajo que se requiere para cumplir con los objetivos de la Resolución 2018-A109 y efectuar mejoras a largo plazo en el testimonio de la Iglesia de la imagen de Dios en cada miembro y en todos aquellos con los que la iglesia se compromete.

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

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General instruya al Consejo Ejecutivo que provea el apoyo y el fomento del uso provisional y la adaptación de la Política Modelo para Prevenir el Acoso por parte de las diócesis, congregaciones e instituciones afiliadas; y
asimismo

Se resuelve, Que la Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo sean alojadas en el sitio web de la Iglesia Segura de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera [DFMS]. El sitio web deberá ser adaptado y supervisado para que se convierta en una sede para la creación y organización continua de la retroalimentación relacionada con el uso experimental y la adaptación local de la Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo en toda la Iglesia Episcopal durante el próximo trienio; y
asimismo

Se resuelve, Que las diócesis, las congregaciones y las instituciones afiliadas informen al sitio web de la Iglesia Segura alojado por la DFMS, acerca sus comentarios y recomendaciones para un mayor desarrollo sobre la base de su práctica.

EXPLICACIÓN

La Guía de Mejores Prácticas y la Política Modelo deben ser fácilmente accesibles para todos los miembros e instituciones de la Iglesia Episcopal. El sitio web de la Iglesia Segura de la DFMS ya proporciona acceso a las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes, así como a las

Políticas Modelo para la Protección de Adultos Vulnerables; en ese sentido, es el lugar ideal para la Guía de Mejores Prácticas contra el Acoso y los documentos de la Política Modelo. Ya que las necesidades y las prácticas de la Iglesia son tan diversas en lo que respecta a las definiciones de acoso, y a su reducción y eliminación, la recopilación continua de datos e historias es vital para el desarrollo de una capacitación estandarizada, aunque útilmente variada. Debido a que el Grupo de Trabajo que se propone crear mediante la Resolución ___ también necesitará dicha información para continuar con su trabajo, sus integrantes también deberán poder solicitar y recolectar las opiniones de las diócesis, las congregaciones y los miembros de la Iglesia que estén siguiendo las mejores prácticas al utilizar y adaptar la Política Modelo.

A068 Modificar el Canon 1.17 - Capacitación para una Iglesia Segura

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que el Canon IV.14 se enmiende mediante la adición de una nueva sección IV.14.13, como sigue: 9:

Sec. 9. Todos los miembros de esta Iglesia tomarán y completarán el curso de Capacitación para una Iglesia Segura proporcionado por la Iglesia y el Church Pension Group, para que todos los miembros puedan participar plenamente en la creación y el mantenimiento de ambientes seguros para todas las personas de toda la Iglesia.

EXPLICACIÓN

La Convención General ha trabajado para abordar los problemas de abuso y explotación sexual dentro de la Iglesia desde por lo menos 1985, y se ha comprometido en múltiples ocasiones a ser y convertirse en un lugar donde los niños, los jóvenes y los adultos estén a salvo, especialmente del abuso, la negligencia y la explotación. Este fue el principal motor y el propósito de la Capacitación para una Iglesia Segura. Sin embargo, la aplicación y el seguimiento reales de esa capacitación y el cumplimiento de los requisitos siguen siendo incoherentes en toda la Iglesia. Por lo tanto, ha llegado el momento de poner dientes al compromiso de la Iglesia mediante una disposición canónica.

Las resoluciones existentes de la Convención General no exigen que todos los miembros de la Iglesia completen la capacitación, aunque se les anima encarecidamente a hacerlo. Las pruebas continuas demuestran que entre los autores de acoso y otras formas de mala conducta que comprometen la capacidad de la Iglesia para dar testimonio de la dignidad de todos los seres humanos, se encuentran los líderes laicos y otros miembros laicos de la Iglesia y sus afiliados. Las investigaciones sobre las mejores prácticas del mundo secular confirman que el enfoque de la capacitación sobre la intervención de los transeúntes es el más exitoso para reducir realmente los incidentes de abuso y mala conducta. Por lo tanto, es conveniente que todos los miembros de la Iglesia, tal como se definen en los cánones, y no sólo los líderes ministeriales activos, estén obligados a completar la

capacitación. Aunque la capacitación actual requiere una adaptación para los miembros menores de 21 años, la capacitación actualizada aborda específicamente las necesidades de los miembros más jóvenes de la Iglesia.

Aunque la Resolución 2018-A051 ordena que se incluya una auditoría sobre la seguridad de la iglesia en el Informe Diocesano Parroquial, el informe que se difundió para informar en enero de 2021 no incluía esta disposición. Por lo tanto, se necesita una disposición canónica para asegurar que toda la iglesia se comprometa con el proceso de vivir la visión de la Iglesia como un lugar donde los niños, jóvenes y adultos están a salvo, especialmente del abuso, la negligencia y la explotación.

A069 Crear un Puesto de Personal en la DFMS para Administrar el Sitio Web de la Iglesia Segura y Responder a las Consultas

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General ordene al Consejo Ejecutivo que cree y cubra un puesto de personal, que sirva como punto de contacto para que las diócesis y los individuos obtengan información sobre el cumplimiento de las Políticas Modelo para la Protección de Niños, Jóvenes y Adultos Vulnerables y el requisito de completar la Capacitación para una Iglesia Segura actualizada de Praesidium que administra el Church Pension Group; y que refuerce la importancia de crear un ambiente acogedor y seguro para todo el pueblo de Dios que participe en ministerios, congregaciones, programas y otras actividades patrocinadas o afiliadas a la Iglesia Episcopal. Esta persona se reportará directamente del Canónigo del Obispo Presidente para el Ministerio dentro de la Iglesia Episcopal; y asimismo

Se resuelve, Que se pida al Church Pension Group que colabore y se coordine con ese miembro del personal y que designe a un miembro para que sirva de enlace con esa persona, a fin de garantizar que se proporcione toda la información necesaria a quienes se pongan en contacto con la oficina de la DFMS para plantear preguntas e inquietudes, rigiéndose por cualquier restricción aplicable en materia de confidencialidad y/o privacidad, y en la recopilación y difusión de información relativa al uso y la adaptación de las políticas específicas de la diócesis y del ministerio, así como del uso y la adaptación de las políticas contra el acoso basadas en la Guía de Mejores Prácticas; y asimismo

Se resuelve, Que se presupuesten US\$105,000 dólares, que incluyen el salario y las prestaciones, para financiar este puesto vital.

EXPLICACIÓN

La creación del sitio web de la Iglesia Segura proporciona un punto de contacto para la recopilación y difusión de información y, en ese sentido, puede servir a la Iglesia en sus esfuerzos por remediar los amplios y antiguos problemas de acoso, abuso sexual y explotación. Sin embargo, es sólo el comienzo de una respuesta sistémica continua. Las diversas sesiones de escucha que llevó a cabo el

Grupo de Trabajo para Desarrollar Políticas Modelo de Acoso Sexual y Capacitación para una Iglesia Segura confirmaron que, a pesar de la larga historia del trabajo en varias diócesis y en varios niveles de la Iglesia, la falta de constancia en la implementación de la capacitación y la respuesta a las acusaciones de mala conducta tanto por parte del clero como de los laicos en la Iglesia deja a muchos preguntándose a dónde acudir y cómo perseguir la reparación de los problemas, especialmente, pero no exclusivamente, cuando los laicos son los autores del daño. Se necesita una persona de contacto para ayudar a los miembros de la Iglesia, incluidos los líderes laicos y ordenados, a identificar recursos que les ayuden a responder a las quejas y a crear culturas en las que todos los miembros y participantes se sientan seguros y bienvenidos.

Materiales complementarios

Índice:

1. [Apéndice A-Títulos y Descripción de los Nueve Módulos de la Capacitación para una Iglesia Segura](#)
2. [Apéndice B-Guía de Mejores Prácticas](#)

Apéndice A: Títulos y Descripción de los Nueve Módulos de la Capacitación para una Iglesia Segura

Introducción y Antecedentes Teológicos

- Motivos de la Capacitación
- Fundamentos Teológicos y Éticos
- Definiciones
- Video de apoyo del Obispo Presidente
- Los distintos grupos recibirán una capacitación diferente en función de sus funciones y responsabilidades.
- Advertencia de contenido: temas incómodos; cuídese a sí mismo.
- Oración

Inclusión

- Todas las personas son hijos amados de Dios.
- Trabajamos para fomentar Comunidades Amadas donde todas las personas puedan experimentar la dignidad y la vida abundante.
- Requisito de un compromiso para formar relaciones amorosas, liberadoras y vivificantes entre las personas.
- Cómo reconocer y responder al lenguaje y el comportamiento discriminatorios.

Límites saludables

- Límites físicos y emocionales.
- Desequilibrio de poder.
- Beneficios de los límites saludables.
- Mantener los propios límites saludables.
- Apoyar los límites de los demás.
- Límites relacionados con las redes sociales.
- Cómo reconocer y responder cuando se observan límites poco saludables.
- Específicos para adultos.
- Específicos para niños y jóvenes, a incluir la autodefensa, y las formas en que los jóvenes adultos pueden expresarse (denuncias).

Desequilibrios de poder

- Definiciones: edad, tamaño, físico, puesto, órdenes, raza, clase, género, poder del grupo.
- Reconocer los desequilibrios; no se pueden eliminar, sólo reconocerlos.
- El poder no es malo, sino el uso que se hace de él; el abuso de poder es el problema.
- Relaciones saludables.
- Jerarquía
- Respuesta a las expresiones insanas de poder.
- Relaciones duales.

Relación Pastoral

- Definición
- Claridad en la capacitación y el rol (permanecer en su propia posición).
- Límites y restricciones en las relaciones pastorales y para ambas partes.
- Relaciones duales: amigo vs amigable.
- Espacio (ventanas, puertas, reuniones en Zoom con colo dos personas, redes sociales).
- Diferencia entre la relación pastoral y la consejería (terapia).

Abuso y Negligencia

- Adultos - definiciones
- Niños y jóvenes - definiciones
- Identificar/Reconocer
- ¿Qué hacer si uno mismo ve o se entera de una situación?
- Denuncias: Requisitos de la Iglesia y del gobierno.
- A quién y cómo informar.
- Localizar y utilizar recursos.

Acoso (Bullying)

- Adultos
- Niños y jóvenes
- Identificar/Reconocer
- Localizar y utilizar recursos.
- Cuándo, a quién y cómo informar.
- Atención pastoral a las víctimas y a los acosadores.

Antiacoso

- Declaración (reiteración*) de las relaciones sanas.
- Definir el acoso; incluir el acoso sexual y la definición legal.
- Visión general de los métodos de prevención, utilizando varios ejemplos ampliamente representativos.
- Cómo gestionar las denuncias.
- Mantener un entorno parroquial sano.
- *Aprovechar o hacer referencia al trabajo sobre los límites, las diferencias de poder y las relaciones sanas que se presentan en otras partes de los módulos.

Normas de Organización y Políticas Ministeriales Específicas

- Políticas modelo: Niños y jóvenes, adultos vulnerables
- Contenido diocesano
- Mejores prácticas
- Normas de detección, control y supervisión

Capacitación de los instructores

- Facilitación de la enseñanza virtual y presencial.
- Uso de los cursos y módulos de la Iglesia Segura (Safe Church), incluido el Sistema de Administración del Aprendizaje.

Apéndice B: Guía de Buenas Prácticas

Introducción

No damos a nadie ninguna ocasión de tropiezo, para que nuestro ministerio no sea vituperado; antes bien, nos recomendamos en todo como ministros de Dios.

2 Corintios 6:3- 4

Todos estamos llamados al servicio para dar testimonio en nombre de Dios.

Nuestros ministerios son diferentes, pero nuestro propósito es el mismo: tocar las vidas de los demás por la sorprendente gracia de Dios, para que personas de todas las naciones puedan sentir el cálido abrazo de Dios.

“Todos somos uno en la misión”, Maravilla, amor y alabanza 779

Desde el principio, los seres humanos estaban destinados a la conexión y la relación. “No es bueno que el humano esté solo”, dijo Dios, e hizo una ayudante y compañera.⁽¹⁾ Como miembros de un solo cuerpo en Cristo, como personas llamadas a ministrar en el nombre de Dios, buscamos nutrir relaciones interpersonales que sean saludables y vivificantes para todos. Esperamos, y tal vez incluso anticipamos, que la Iglesia sea un lugar donde podamos confiar unos en otros y donde el cálido abrazo de Dios se sienta cómodamente al alcance.

Sin embargo, la Iglesia se ha quedado muy lejos de ese objetivo con demasiada frecuencia. Las formas en que la Iglesia se ha quedado corta fueron detalladas en 2018 por el Comité Especial sobre el Acoso y Explotación de la Cámara de Diputados . Se confirmó que muchos de los miembros de la Iglesia, laicos y ordenados, experimentan diversas formas de acoso que interfieren con su capacidad de vivir plenamente sus vocaciones o funciones y de participar en la vida y el trabajo de la Iglesia.⁽²⁾ Cuando cualquier miembro acosa a otro, abusa de la confianza de todo el Cuerpo, viola el pacto bautismal y actúa de forma contraria al carácter cristiano. El acoso (ya sea por parte de miembros laicos u ordenados del Cuerpo) debe ser tomado en serio por toda la Iglesia, porque cuando cualquier miembro daña a otro, todo el Cuerpo se ve perjudicado.

El acoso es una conducta no deseada hacia una persona por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar, estado civil o cualquier estado legalmente protegido, siempre que la conducta cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Algunos ejemplos de acoso que pueden infringir esta política son, entre otros:⁽³⁾

- Comunicaciones orales, escritas o electrónicas que contengan calumnias, estereotipos negativos, bromas ofensivas, insultos o amenazas. Esto incluye comentarios o bromas que sean despectivos hacia la dignidad humana o que estén dirigidos a individuos o grupos basados en los atributos mencionados anteriormente.
- Conducta no verbal, como miradas lascivas y regalos inapropiados.
- Conducta física, como agresiones o tocamientos no deseados.

- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos u ofensivos. Tales imágenes prohibidas incluyen las que vayan en formato impreso o electrónico.
- Exigencias expresas o implícitas de favores a cambio de algún beneficio (por ejemplo, un ascenso, un papel de liderazgo) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, el despido, la retirada de apoyo financiero para un proyecto favorito).

Tomar en serio el acoso incluye tomar en serio las diferencias de poder que resultan de las distinciones de orden y de rol, así como las diferencias de poder que también existen fuera de la Iglesia.⁽⁴⁾ Incluye hacer todo lo posible para evitar que se produzca el acoso, así como proporcionar estructuras para responder adecuadamente para detener el acoso; para reparar el daño ocasionado por el acoso a la persona acosada, al acosador y a la comunidad; y para explorar cómo y cuándo puede ser posible la reconciliación. Dichas respuestas variarán y deberán variar según las circunstancias.

Este documento es para usted si alguna vez ha presenciado o ha sufrido acoso en la Iglesia y se pregunta cómo puede ayudar a evitar que le ocurra a otra persona. Este documento es para usted si ha sido acusado de acoso en el pasado y se pregunta cómo puede evitar situaciones similares en el futuro. Este documento es para usted si trabaja en espacios compartidos con representantes o ministerios de la Iglesia Episcopal y quiere construir una cultura de respeto mutuo.

En realidad, este documento es especialmente para usted si es un líder laico u ordenado de cualquier tipo en cualquier iglesia episcopal, comunidad u otro contexto. Cuando aceptamos roles de liderazgo, aceptamos una mayor responsabilidad para ayudar a establecer las expectativas en nuestro contexto, así como para notar y redirigir el comportamiento de acoso en otras personas. Los líderes también tienen la responsabilidad particular de entender cómo se puede percibir su propio comportamiento (lo cual incluye la realidad de que su comportamiento puede percibirse de manera diferente simplemente por ser un líder).

Este documento está diseñado para ayudarlo a prevenir y responder al acoso en su contexto. Sirve como una declaración y una guía para la Iglesia Episcopal, para ayudar a asegurar que el comportamiento de los miembros de la iglesia (en lo individual y lo corporativo) de testimonio del poder transformador del amor de Dios. Ofrece un conjunto de buenas prácticas para desarrollar métodos coherentes de prevención, identificación y respuesta compasiva al acoso que sabemos que tiene lugar en la Iglesia. Las prácticas aquí descritas están diseñadas para gobernar a todos los miembros de la Iglesia, laicos y ordenados; a los empleados de las iglesias, a la Iglesia en general o a entidades relacionadas con la iglesia, como centros de campamentos y conferencias, escuelas, etc.; a los voluntarios; a los proveedores de servicios; y a cualquier otra persona que actúe en propiedades de la iglesia o institucionales o que participe en eventos patrocinados por la iglesia.

Este documento parte de la perspectiva de proteger a los más vulnerables, porque al hacerlo, aumentamos la seguridad y el apoyo a todas las personas. Cualquiera puede ser acosado, y cualquiera puede acosar a otra persona; sin embargo, las mujeres; las personas trans, no binarias y no conformes con el género; los niños; los ancianos; los negros, los indígenas y/o las personas de color; y las personas con discapacidad, suelen correr un mayor riesgo de acoso, incluido el acoso y la agresión sexuales.

En la mayoría de los casos, estas prácticas y la política modelo que las guían se centran en formas de acoso distintas del abuso y/o la agresión física o sexual, aunque algunos casos de acoso pueden acabar convirtiéndose en tales casos. Aunque puede haber una variedad de respuestas al acoso que reparen adecuadamente el daño y mantengan los lazos de la comunidad, nunca hay excusa para el abuso o la agresión, ni debe haber tolerancia para con estos.⁽⁵⁾

Como cuerpo eclesial, hemos aprendido a través de la dura experiencia de que ignorar el acoso dentro del cuerpo de Cristo no hará que desaparezca, sino que simplemente reduce la capacidad de la Iglesia para dar testimonio del amor transformador de Dios. Las políticas y las prácticas no son una varita mágica; no pueden sustituir a una auténtica cultura de cuidado mutuo, ni a las respuestas de cuidado que son necesarias cuando se produce el acoso. Sin embargo, su implementación suele ayudar a las comunidades a ser y permanecer más saludables desde el punto de vista espiritual y a reducir los casos de acoso.

Llamada Espiritual a la Acción

Entonces Dios dijo: “Hagamos al ser humano a nuestra imagen y semejanza....” Así que Dios creó al ser humano a su imagen, a imagen de Dios lo creó.

Génesis 1:26a, 27a

Todos fuimos creados a la imagen de Dios. Esta realidad subyace en todo lo que hacemos como pueblo de Dios, especialmente cuando se trata de cómo nos tratamos unos a otros. Por lo tanto, todas nuestras palabras y actos, como individuos, como comunidades y como Iglesia en su conjunto, deben estar informados por esta verdad. Buscamos siempre honrar la imagen divina en los demás y en nosotros mismos a través de nuestras palabras y actos. Cuando no lo hacemos, nos herimos unos a otros y oscurecemos la imagen de Dios en nosotros mismos.

Cuando Jesús destacó los mandamientos de amar a Dios con todo lo que somos y tenemos y de amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos,⁽⁶⁾ reforzó para nosotros ese vínculo. No podemos honrar a Dios y herir a nuestro hermano,⁽⁷⁾ no podemos dañar a nuestro hermano y esperar salir ilesos.⁽⁸⁾

Cuando se nos recibe en la casa de Dios a través del bautismo, esos vínculos se sellan de una manera nueva. Prometemos respetar la dignidad de todo ser humano, buscar y servir a Cristo en los demás, y luchar por la justicia y la paz entre todas las personas.⁽⁹⁾ Esas promesas no nos dejan espacio para acosar, intimidar o tomar represalias entre nosotros, ni nos permiten permanecer en silencio cuando otros hacen esas cosas. Todos nosotros, laicos y ordenados, estamos igualmente obligados a cumplir estas promesas. Todas las formas de acoso, presión agresiva o intimidación, persecución, fuerza, coacción y acoso son violaciones de nuestros votos bautismales.

Al mismo tiempo, nuestra comprensión del mandato de Dios de amarnos los unos a los otros se forma con las personas que nos rodean. En particular, nuestra raza, etnia y cultura afectan a lo que percibimos como acoso de formas de las que no siempre somos conscientes. Un tono de voz firme puede considerarse apropiado y respetuoso en un contexto cultural y, sin embargo, resultar agresivo para alguien de otro contexto. Evitar el contacto visual puede ser percibido como respetuoso por una

persona o como un signo de desconfianza por otra. Es crucial que nuestras conversaciones acerca de cómo respetar la dignidad de cada persona incluyan voces de una serie de perspectivas culturales, ya que establecemos el tono de lo que consideramos “apropiado” en nuestros entornos. Debemos tener en cuenta toda la gama de diferencias de poder en una situación y dar prioridad a la seguridad en primer lugar y a la comodidad en segundo lugar cuando tratamos de vivir nuestro amor y respeto por los demás.

La imagen de Dios en cada uno de nosotros y las promesas que hacemos a Dios y a los demás en el bautismo nos llaman a ser mejores. Cuando nos damos cuenta de situaciones que oscurecen la imagen de Dios en nosotros mismos, en los miembros de nuestras comunidades y en aquellos a los que servimos, nos vemos obligados a actuar sobre esa conciencia.

La Posición Jurídica y Eclesiástica

Omnipotente Dios, cuya mano amorosa nos ha dado todo lo que poseemos: Concédenos gracia para honrarte con nuestros bienes y, recordando la cuenta que algún día tendremos que rendir, ser te fieles mayordomos de tu generosidad; por Jesucristo nuestro Señor. Amén.

Por el uso justo de los dones de Dios, Libro de Oración Común, p. 827

Aunque todavía no existe una política global que defina las expectativas generales sobre el trato de todos los miembros de la iglesia y de otras personas en el entorno eclesiástico, varias políticas eclesiásticas existentes abordan diversos tipos de conducta impropia en nuestras comunidades episcopales.

Estas políticas incluyen, entre otras, las siguientes:

- Título III sobre el Ministerio y especialmente el Canon III.1 sobre el Ministerio de los Laicos.
- Título IV sobre la Disciplina Eclesiástica para el Ministerio Ordenado.
- Política Modelo para la Protección de Niños, Jóvenes y Adultos Vulnerables
- Capacitación Antirracismo.
- Cánones que prohíben la discriminación de los miembros y empleados de la iglesia, así como en el proceso de discernimiento para la ordenación, por motivos de raza, color, origen étnico, nacionalidad, estado civil o familiar (incluido el embarazo o los planes para el cuidado de los hijos), sexo, orientación sexual, identidad y expresión de género, discapacidades o edad.
- Estatutos para la Seguridad de las Personas en las Iglesias de la Comunión Anglicana.

Estos pueden tener implicaciones para una respuesta fiel al acoso (sexual y de otro tipo).

El acoso puede entenderse como una forma de discriminación, por lo que las definiciones de acoso suelen formar parte de las leyes contra la discriminación. Las leyes seculares contra la discriminación varían según la región y el país, y, en Estados Unidos, según el estado. Dado que la Iglesia Episcopal existe en todos los Estados Unidos y en otros 16 países de regiones muy diferentes del mundo, es probable que ninguna definición única de acoso sea útil para garantizar que todas las personas sean tratadas con dignidad y respeto en todas las partes de la iglesia. Sin embargo, algunas de las características del acoso que se consideren ilegales en diferentes partes del mundo podrían incluir:

- Ciertas formas de trato desigual o acoso (*bullying*).
- Conducta verbal, física o sexual, cuando no es bienvenida.
- Comportamiento no deseado motivado por el sexo real o percibido de una persona, su orientación sexual, su identidad/expresión de género, su raza/etnia, su edad, su capacidad o su aspecto o antecedentes físicos.
- Comportamiento que crea o tiene el propósito de crear hostilidad, intimidación, humillación u ofensa.
- Condicionar el empleo o la función de una persona dentro de una organización a la aceptación de determinadas conductas no deseadas.

Aunque todos los cristianos nos hemos comprometido a amar a nuestro prójimo como a nosotros mismos, actualmente sólo los clérigos están sujetos a la disciplina según los cánones por violar estas promesas. Aunque algunos estatutos parroquiales y cánones diocesanos prevén la destitución de líderes laicos (especialmente los coadjutores y miembros de la junta parroquial) de los puestos de liderazgo ministerial, ninguna política de la Iglesia prevé la disciplina cuando un laico acosa a otra persona (laica u ordenada). Las parroquias, diócesis y otras organizaciones eclesásticas que tengan políticas relevantes pueden utilizarlas como guía para adaptar los modelos de las políticas y las mejores prácticas a los contextos particulares de sus comunidades.

En algunos casos, los actos de personas particulares de la Iglesia pueden dar lugar a demandas judiciales seculares. También podría ser necesario que la Iglesia involucre a la policía o a otras autoridades judiciales seculares y apoye el procesamiento u otra acción legal en contra del acosador. En estas y en todas las situaciones de acoso, la iglesia tiene la responsabilidad de velar por la seguridad de toda la comunidad al considerar la participación del acosador en la vida de la iglesia. Cuando la policía u otras autoridades seculares se involucran, es probable que aumente el trauma que experimentan algunos miembros de la comunidad. Esa implicación también puede llevar al acosador a intensificar el comportamiento no deseado. Por lo tanto, hay que tener cuidado de involucrar a los agentes de la ley sólo cuando sea necesario, cuando la ley lo exija y con el objetivo de prevenir y/o poner fin al daño. Las preguntas sobre si se debe involucrar a las autoridades judiciales seculares, o cómo hacerlo, nunca deben girar en torno a consideraciones de responsabilidad judicial únicamente o de minimización o negación de los problemas. Es fundamental que el liderazgo institucional tome en serio todas las denuncias de acoso para que se puedan tomar medidas rápidas y solidarias para el bienestar de todos los miembros de la comunidad.

¿Cómo Pueden las Congregaciones, Diócesis y otras Organizaciones de la Iglesia Ayudar a Prevenir y Responder al Acoso?

Ustedes han sido llamados a ser libres; pero no se valgan de esa libertad para dar rienda suelta a sus pasiones. Más bien sírvanse unos a otros con amor. En efecto, toda la ley se resume en un solo mandamiento: “Ama a tu prójimo como a ti mismo”.

Gálatas 5:13-14, CEB

La libertad para la que Cristo nos ha liberado es la libertad de amar activamente: crecer en comunidad con Dios y con los demás para que todo el cuerpo de Cristo florezca. Pero, como enseñó el apóstol Pablo, a menudo no hacemos el bien que queremos hacer, sino que hacemos precisamente lo que queremos evitar. Cuando eso sucede, nuestras comunidades, ya sean congregaciones, diócesis, escuelas u otros grupos, pueden ayudarnos a reorientarnos hacia ese amor que respeta la dignidad de cada persona, para que podamos elegir el bien la próxima vez.

Incluso antes de que su grupo haya establecido una política formal para prevenir y responder al acoso, se puede empezar a establecer normas sobre cómo pretenden tratarse unos a otros, ya sea en el espacio físico o en el digital. Estas normas deben ser modeladas por el personal ordenado y laico y el liderazgo. Considere especialmente las siguientes pautas:

Hacer que la búsqueda del consentimiento forme parte de todo lo que se haga. Al principio puede resultar extraño preguntar: “¿Puedo sentarme aquí?”. “¿Puedo chocar los cinco o darte un abrazo?” o “¿Quiere que le ayude a llevar eso?” y escuchar “No, gracias” con la misma facilidad que “Sí, por favor”. Pero cuanto más lo convirtamos en un hábito en todas nuestras interacciones, desde saludar a un niño pequeño hasta consolar a los afligidos, menos tendremos que esforzarnos por recordarlo en situaciones que de otro modo podrían sentirse sexualizadas, y más honraremos la imagen de Dios en los demás y en nosotros mismos.

Si una persona dice: “Esto me molesta”, practique tomarlo en serio, por muy inocente que sea el comentario o la acción original. (Tenga en cuenta que la prioridad más importante es la seguridad de todos y la dignidad humana básica, no la protección contra las verdades incómodas. A veces nos sentimos molestos porque nos han hecho daño, y a veces nos sentimos molestos porque alguien nos ha pedido que reconozcamos que lo hicimos mal. Tomar en serio el momento significa tomar en serio también el contexto). Cuando nos acostumbramos a parar, escuchar y ajustar nuestro comportamiento incluso en las pequeñas heridas, es más fácil evitar herir al otro en formas más grandes. También nos hace más propensos a responder bien cuando nos herimos mutuamente de forma mayor.

Practique el dejar de opinar acerca del cuerpo de los demás. Cuando aprendemos a no preocuparnos por la forma en que los demás visten sus cuerpos, lo grandes o pequeños que son esos cuerpos, la forma en que las personas manejan lo que sus cuerpos pueden o no pueden hacer, etc., no tenemos que preocuparnos por si nuestros comentarios relacionados con sus cuerpos serán recibidos de la forma en que los quisimos hacer.

Tenga en cuenta la cultura del contacto ritual de su grupo, además del contacto cotidiano. Por ejemplo, ¿cómo pueden y podrían los momentos como el saludo de la paz honrar realmente la dignidad y la imagen divina de cada persona, tal como fueron creados?

Enfóquese en construir relaciones cristianas de responsabilidad mutua basadas en la llamada y el amor de Dios. Comprométase a decir la verdad sobre sí mismos y los demás y sea honesto acerca del daño ocasionado por usted o que usted haya recibido. Practique el recibir las disculpas de los demás con compasión en lugar de avergonzarlos o minimizar el impacto. Enseñe y sea ejemplo de la confesión, el

lamento, la oración de intercesión y la reparación como ingredientes clave para construir comunidades cristianas responsables.

Nuestras buenas intenciones son más fáciles de vivir cuando nuestras comunidades se ponen de acuerdo en lo que significa amarse mutuamente con honestidad y servirse mutuamente con humildad. Además de ser intencionales con nuestras normas comunitarias informales, las políticas formales contra el acoso nos ayudan a aclarar la visión y los estándares de nuestra comunidad y nos dan un camino a seguir cuando el acoso se produce. Encontrará varios ejemplos de políticas contra el acoso en www.episcopalchurch.org/safe-church. Uno o varios pueden proporcionar una plantilla útil para su propio grupo.

Tanto si empieza a partir de una plantilla como si lo hace desde cero, no lo haga solo. Su política reflejará mejor a su comunidad y tendrá más autoridad entre sus miembros si el grupo que la crea incluye a clérigos, personal y miembros laicos que representen la diversidad de su comunidad en particular. Reconozca, al invitar a estas personas, que los miembros de las comunidades vulnerables deben formar parte del trabajo para que éste refleje sus necesidades y sus experiencias pasadas de acoso. Reconozca también que a muchas de estas personas se les pide con frecuencia que ofrezcan a la Iglesia el beneficio de su trabajo y experiencia, y considere la posibilidad de remunerarlas por este trabajo si puede hacerlo. Si su contexto local incluye comunidades intencionales y/o redes de organización comunitaria, puede encontrar que estos también son recursos valiosos.

Tenga en cuenta que tanto el personal ordenado como el laico, los voluntarios y los miembros pueden sufrir o ser testigos de acoso. Cualquiera puede también acosar, ya sea intencionada o no intencionadamente. Por lo tanto, su política tendrá que proporcionar a todos los miembros de la comunidad opciones para responder si experimentan o son testigos de acoso, así como ayudar a todos a entender cómo el comportamiento puede ser experimentado como acoso para que puedan evitarlo. Cuanto más representativo sea su grupo, más eficaz será su política para tener en cuenta la variedad de situaciones que puede encontrar.

He aquí otras consideraciones importantes que debe tener en cuenta al crear su propia política contra el acoso:

Adoptar un enfoque de “intervención del espectador”.

A medida que la iglesia, las organizaciones sin fines de lucro y las empresas han ido incorporando más políticas y capacitaciones para mejorar la seguridad y la inclusión en el ámbito laboral, hemos aprendido un poco acerca de lo que funciona y lo que no. La mayoría de nosotros no sólo queremos que los entornos que nos rodean sean seguros para nosotros, sino que queremos que sean seguros para todos. Sin embargo, podemos resentirnos cuando las capacitaciones y las políticas parecen dar por sentado que nos comportamos mal y que hay que mantenernos bajo control.

La forma más eficaz de ayudar a transformar su cultura es suponer que la mayoría de las personas de su iglesia, diócesis, escuela u organización tienen buenas intenciones y quieren ayudar a crear un entorno seguro. Aborde la redacción de su política, las comunicaciones de seguimiento y la capacitación desde esta perspectiva. Comprométanse a apoyarse mutuamente para convertirse en una comunidad responsable en la que los miembros hablen y reciban la verdad acerca del daño que se hace. Enseñe a

las personas a buscar ayuda, a disculparse y a enmendar sus errores. Enséñeles a qué hay que prestar atención, cómo intervenir y cómo apoyar a quienes han sido acosados. Cuanto más se trate a la gente como si estuviera en el equipo, más probable será que las personas actúen como si estuvieran en el equipo.

Planifique cómo responderá cuando se produzca el acoso.

Su política debe incluir un plan para garantizar que sus objetivos y promesas puedan cumplirse. Identifique un proceso con las pautas para denunciar una infracción, así como los pasos que se deben dar una vez que se ha informado. Incluya las medidas provisionales que podría tomar mientras se investiga la denuncia, para garantizar la sensación de seguridad de los implicados. Comprométase a completar el proceso y sepa a quién le corresponde supervisar cada paso.

Como Iglesia, ejercemos nuestro ministerio en cientos de contextos culturales y jurídicos diferentes. Sería imposible elaborar una respuesta detallada y única para el acoso en todos estos contextos; sin embargo, hay una serie de aspectos que deberá tener en cuenta al planificar su política local:

¿Cuál es la realidad de su contexto? ¿Tiene un gran nivel de recursos? ¿Su sistema se basa en que una persona lo haga todo? ¿Se conocen todos entre sí? ¿De qué manera la realidad de su contexto es a la vez una bendición y un inconveniente? ¿Cómo repercutirá eso en el seguimiento y monitoreo de las denuncias en su comunidad?

En particular, ¿qué recursos hay en su comunidad local para ayudarle a responder al acoso? Aunque la policía puede ser necesaria para cosas como la presentación de denuncias, infórmese de quién más en su comunidad puede ayudar en su lugar, o también. Los profesionales de la salud mental y conductual, las agencias de servicios sociales del condado, los grupos locales de justicia transformadora y las organizaciones de apoyo y defensa de la comunidad pueden ofrecer capacitación y asesoramiento.

La mayoría de las personas que sufren acoso simplemente quieren que el comportamiento cese. Aunque queremos que nuestras políticas y su aplicación sean rigurosamente justas, es importante tomar en cuenta los detalles específicos de cada situación. Algunas situaciones requieren una acción disciplinaria más allá de un cambio de comportamiento; otras no. Recuerde que nuestro objetivo es ser justos y sensibles al mismo tiempo, tratar a todos con dignidad y respeto y crear una vía de relación en la comunidad para la persona que hizo el daño, si está dispuesta a asumir su responsabilidad.

- Brinde una atención compasiva a la persona que presenta la denuncia de acoso.
- Escuche la descripción que haga el denunciante acerca de lo sucedido y pregúntele qué quiere que se haga.
- Trabaje para lograr la mejor solución para la(s) persona(s) perjudicada(s), priorizando su autodeterminación siempre que sea posible.
- Asigne a un Compañero de Atención Pastoral, por acuerdo mutuo, para el denunciante. Esa persona acompañará al denunciante durante el resto del proceso.

- Asigne a un Compañero de Atención Pastoral, por acuerdo mutuo, para el acusado. Esa persona acompañará al acusado durante el resto del proceso.
- Siga las leyes y políticas de su localidad.
- Mantenga la confidencialidad del asunto en la medida de lo posible, sin que ello suponga una merma de la agencia o la capacidad del denunciante para desenvolverse adecuadamente.
- Elabore un plan para la seguridad de la comunidad.
- Aborde la situación de una manera puntual, manteniendo una comunicación regular con las personas más directamente implicadas.
- Mantenga la sensación de seguridad del denunciante como preocupación principal mientras explora las opciones de resolución.
- Realice un seguimiento periódico con el denunciante después de la resolución inicial. Aborde cualquier tipo de represalia, ya sea directa (como la expulsión de alguien de un comité o de un puesto de trabajo) o indirecta (como el trato frío por parte de los miembros de la congregación).
- No fuerce la reconciliación. Tenga en cuenta que las relaciones interpersonales son complicadas y que puede haber muchos resultados fieles para cualquier situación.
- Incluya una página de recursos para quienes puedan haber sufrido acoso, así como una para quienes hayan sido acusados de acoso. (En el Apéndice B de este documento se pueden encontrar ejemplos de ese tipo de recursos).
- Identifique quién debe responder a las denuncias de acoso.

La elección de quién responderá es una cuestión que requiere especial cuidado y consideración. Tendrá que identificar quién puede empezar a desempeñar esta función inmediatamente, y también si esa persona o equipo será su mejor solución a largo plazo. En la mayoría de los casos, la mejor respuesta a largo plazo para este tema es formar una oficina de mediación (ombudsman) o establecer contacto con una. Sin embargo, como se trata de un enfoque relativamente reciente para resolver casos de acoso sexual, la mayoría de las congregaciones, diócesis y otros grupos y organizaciones episcopales no tendrán acceso inmediato a este modelo.

Mientras tanto, piense en quiénes de su entorno podrían corresponder a la siguiente descripción.

Una persona de admisión eficaz:

- Contará con la confianza de todos los constituyentes. Deben contar con la confianza del obispo/rector/liderazgo, así como de los que tienen menos poder y autoridad en su grupo (visitantes, nuevos miembros, estudiantes, empleados, etc.). También deben contar con la confianza de quienes vayan a ofrecer consejo al acosado (personal, profesores, voluntarios principales, consejeros del campamento, etc.) para que recomienden hablar con ese encargado de la admisión.
- Construye puentes. Deben trabajar con todo tipo de personas en todo tipo de situaciones y ser capaces de ayudar a la gente a llegar a conclusiones comunes. Deben ser capaces de salir de su propia experiencia para tener empatía con personas de diversos orígenes e identidades.

- Soluciona problemas. Deben escuchar con respeto para poder ayudar a las personas a encontrar soluciones adecuadas a la situación en lugar de limitarse a imponer una respuesta única. Deben ser capaces de discernir cuándo una respuesta informal es suficiente para detener el comportamiento y cuándo debe iniciarse un proceso formal. Deben tener un enfoque saludable de los conflictos y no evitarlos o apreciarlos en exceso.
- Cuenta con recursos. Deben disponer de tiempo suficiente para dedicarse a esta labor, así como de políticas y procedimientos claros que guíen sus respuestas. Tanto ellos como usted deben tener claro su papel: ¿van a facilitar un consenso, a hacer recomendaciones o a imponer una obligación final y vinculante? Es probable que también necesiten apoyo emocional y espiritual continuo, sobre todo si tienen una relación con alguna de las partes de la denuncia.
- Es discreta. Deben ser capaces de mantener una estricta confidencialidad cuando se requiera y abstenerse de especulaciones públicas o cotilleos privados cuando la estricta confidencialidad no sea posible.
- Tiene conexiones pero es independiente. Un coordinador de admisión no podrá ganarse la plena confianza si está tan atrapado en los sistemas de la iglesia que no puede arriesgarse a decir algo que los altos dirigentes no quieren oír. Tampoco podrán trabajar eficazmente si están tan fuera que no comprenden el funcionamiento de los sistemas eclesiásticos. Lo ideal sería que también conocieran las normas canónicas y judiciales, así como las prácticas de consejería.

¿Dónde se podría encontrar a esa persona? A menos que tenga los recursos financieros y humanos para contratar a un experto externo (y para la mayoría de nosotros ese no es el caso), es probable que tenga que encontrar a alguien que pueda comenzar con los niveles adecuados de confianza y carácter responsable y aprender las habilidades específicas requeridas para este papel. En la mayoría de las circunstancias, la mejor respuesta es equipar un equipo de al menos dos personas, para maximizar la posibilidad de establecer confianza y proporcionar cierta colegialidad y responsabilidad a los propios coordinadores de admisión. Los buenos candidatos para el papel podrían incluir:

- Un laico con capacitación externa en esta labor (el hecho de que los laicos no juren obediencia a la institución de la Iglesia puede ser muy útil en este caso).
- Un laico o un clérigo con antecedentes de en el ámbito de la consejería (terapia).
- Un obispo retirado y de confianza de otra diócesis.
- Alguien del personal de la parroquia/diócesis/escuela/organización que no sea el rector/obispo/responsable principal.
- Alguien que ha sido líder en una parroquia/diócesis/organización vecina pero que está fuera del alcance directo de su iglesia u organización.
- Alguien sin un papel formal en su iglesia u organización que tenga un alto nivel de confianza de todas las partes.

Por último, tenga en cuenta que muy pocas personas confían en que cualquier institución, incluida la Iglesia, responda bien cuando se produce un acoso. Su(s) coordinador(es) de admisión empezará(n) con un déficit de confianza que hay que superar. Se puede preparar el terreno para facilitar la construcción

de la confianza al reunir un pequeño grupo de personas que representen a diferentes partes interesadas de su iglesia u organización, y discernir juntos a quién nombrar para este puesto, en lugar de que el rector/obispo/líder principal los nombre de forma independiente.

Comunicarse con todo el Cuerpo

Una vez que se haya identificado los comportamientos que espera de los demás y cómo se responderá cuando la gente se comporte de otra manera, es el momento de compartir el plan con toda la comunidad. Haga que su política esté ampliamente disponible, incluso en su sitio web y en copia impresa. Elabore una versión en resumen de su política que se pueda colocar a la vista y/o repartirse regularmente. (El Apéndice B de este documento contiene un ejemplo de ese tipo de documento).

Comente el material en comunidad. Haga que estas expectativas formen parte del cuidado de la comunidad, como lo es el lavado de manos. Mantenga conversaciones periódicas con el personal ordenado y laico y con los líderes, acerca de cómo se están viviendo los objetivos y cómo la comunidad puede seguir ampliándose en relación con estos.

Capacitación de líderes

Aunque mantener a las personas a salvo del acoso es un trabajo de toda la comunidad, sus líderes tienen la responsabilidad particular de ayudar a modelar esa labor bien y ofrecer una corrección constructiva cuando sea necesario. Capacite a sus líderes con regularidad acerca de lo que espera de ellos y haga que la confesión, la búsqueda del perdón y la reparación sean parte habitual de su vida en común.⁽¹⁰⁾

Apéndice A: Ejemplos de conductas de acoso, posibles remedios y posibles consecuencias

Ejemplos de comportamiento de acoso

Esta lista de conductas no es exhaustiva, pero da una clara indicación de los tipos de actos que constituyen acoso:

- Atacar sistemáticamente la posición profesional o personal de alguien.
- Intentar hacer que alguien parezca incompetente.
- Sabotaje deliberado del trabajo o las acciones de una persona.
- Exhibición pública o privada de material ofensivo.
- Uso de correos electrónicos o textos para acosar o insultar, enviados al individuo o a terceros.
- Difundir rumores maliciosos a terceros.
- Humillación pública mediante constantes insinuaciones, desvalorización y menosprecio.
- Insultos personales o agresivos.
- Gestos agresivos, amenazas verbales e intimidación.
- Contacto físico no deseado.
- Hablarle/gritarle directamente en la cara a una persona.
- Intimidación física directa, violencia o agresión.
- Amenazas persistentes a la seguridad de una persona.

Ejemplos de acoso sexual

A continuación se describen algunos de los tipos de actos que pueden constituir acoso sexual:

- Tocar, pellizcar, acariciar, agarrar, pinchar o rozarse contra el cuerpo de otra persona.
- Violación, agresión sexual, abuso sexual o intentos de cometer estas agresiones.
- Apretones de manos o abrazos prolongados, incluso en saludos rituales como el pase de la paz.
- Solicitudes de favores sexuales, incluidas las acompañadas de amenazas implícitas o manifiestas. Dichas amenazas pueden incluir las evaluaciones del rendimiento laboral, los ascensos o la remuneración, el acceso a funciones de voluntariado o la seguridad personal.
- Presiones sutiles o evidentes para realizar actividades sexuales no deseadas.
- Expresiones no deseadas de atracción sexual, especialmente expresiones repetidas.
- Gestos, ruidos, observaciones, bromas o comentarios de carácter sexual sobre la sexualidad o la experiencia sexual de una persona, que crean un ambiente hostil e incómodo.
- Exposiciones o publicaciones de carácter sexual, como fotos, carteles, calendarios, grafitis, objetos, material promocional, material de lectura u otros materiales que sean sexualmente degradantes o pornográficos. Esto incluye ese tipo de exposición en computadoras o teléfonos móviles propiedad de la iglesia o administrados por ella, y el hecho de compartir ese material mientras se está en el contexto de la iglesia.

- Regalos demasiado generosos o de carácter sexual e íntimo.
- Actos hostiles tomados contra un individuo por su sexo, orientación sexual, identidad de género y la condición de ser transgénero. Estos incluyen:
 - Interferir, destruir o dañar el puesto de trabajo, las herramientas o el equipo de una persona.
 - Sabotear el trabajo de un individuo.
 - Intimidación, gritos, insultos.
 - Solicitar o exigir información íntima, como información relativa a los genitales de alguien, procedimientos médicos o actividades sexuales.

Ejemplos de Medidas Correctivas para un Agresor Miembro del Clero

- Título IV.
- Recomendar un grupo de apoyo entre pares.
- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Exigir la restitución y/o el restablecimiento del denunciante en su puesto anterior.

Ejemplos de Medidas Correctoras para un Agresor Miembro del Personal Laico

- Recomendar un grupo de apoyo entre pares.
- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Exigir la restitución y/o el restablecimiento del denunciante en su puesto anterior.
- Despido.

Ejemplos de Medidas Correctoras para Agresores que sean Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial

- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Exigir la restitución y/o el restablecimiento del denunciante en su puesto anterior.
- Recomendación para presentar su renuncia.
- Destitución del puesto.

Ejemplos de Medidas Correctoras para Agresores que sean Laicos pero no Titulares de Cargos

- Advertencia oral o escrita.
- Recomendaciones de comportamiento adecuado.
- Instrucción correctiva u otra experiencia de aprendizaje o servicio relevante.
- Recomendar la evaluación de la conducta.
- Plan de administración del comportamiento, con puntos de referencia que se supervisan de cerca.
- Consejería (terapia).
- Alejamiento de la Comunidad, a corto o largo plazo.

Ejemplos de Consecuencias para el Clero

- Remisión del asunto al Sistema de Disciplina Eclesiástica (Título IV).
- Oficio en su expediente personal.
- Acción judicial.
- Una Directiva Pastoral que podría incluir requisitos de capacitación, asesoramiento, etc.

Ejemplos de Consecuencias para el Personal Laico

- Carta de amonestación.
- Libertad condicional.
- Congelación salarial.
- Separación temporal de sus funciones.
- Acción judicial.

- Suspensión con o sin sueldo.
- Despido.

Ejemplo de Consecuencias para Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial

- Consejería (terapia) o servicios relacionados.
- Petición para presentar su renuncia.
- Destitución del Coadjutor o Miembro de la Junta Parroquial.
- Acción judicial.

Ejemplo de Consecuencias para Laicos que no sean Titulares de un Cargo

- Consejería (terapia) o servicios relacionados.
- Participación supeditada al cambio de comportamiento.
- Obligación de limitar su participación.
- Eliminación de su participación.

Ejemplos de Apoyo a Clérigos Víctimas de Acoso

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
- Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
- Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
- Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
- Reunirse para seguimiento de manera regular.
- Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.
- Permiso o licencia con sueldo completo.

Ejemplos de Apoyo al Personal Objeto de Acoso

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
- Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
- Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.

- Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
- Reunirse para seguimiento de manera regular.
- Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.
- Permiso o licencia con sueldo completo.

Ejemplos de Apoyo a Coadjutores o Miembros de la Junta Parroquial que sean Objeto del Acoso

- Apoyo pastoral de una fuente apropiada.
- Elaboración de un plan de protección/seguridad recomendado.
- Expectativa de que las necesidades y la comodidad de la persona objeto del acoso tengan prioridad.
- Participación del liderazgo de la congregación que incluya a los laicos y al clero.
- Los posibles cambios podrían incluir el entorno físico; los horarios de trabajo; las responsabilidades de supervisión del ministerio.
- Reunirse para seguimiento de manera regular.
- Apertura hacia las modificaciones.
- Consejería (terapia).
- Documentación del incidente, la respuesta y el seguimiento.

Apéndice B: Ejemplos de recursos para las personas directamente implicadas

Creo que he sido objeto de acoso. ¿Qué puedo hacer?

Si cree que lo han acosado, podría tener miedo de que nadie le crea. Podría preguntarse si lo que está experimentando es acoso o si le está dando demasiada importancia a la experiencia. Podría incluso culparse a sí mismo. Estas son reacciones comunes, pero usted no tiene la culpa de ningún acoso. Usted no es responsable de determinar si lo que está experimentando es acoso, ni tampoco de abordarlo. Se merece que le crean y no tiene que pasar por esto solo. La Iglesia se encarga de mantener a todos los miembros a salvo de este tipo de comportamientos y ha elegido y equipado a coordinadores de admisión para que reciban su denuncia y le ofrezcan el apoyo que merece.

El acoso suele comenzar de forma sutil y se agrava con el tiempo. Es poco probable que los que acosan a otras personas dejen de hacerlo si no se les hace frente. Sin embargo, si se les desafía a tiempo, a menudo es posible detener el comportamiento utilizando medios informales. Por lo tanto, si no se

siente físicamente amenazado, presente una denuncia al coordinador de admisión que haya identificado su organización tan pronto como sea posible.

Su informe debe incluir un lista de todas las experiencias de acoso. Documente lo máximo posible lo siguiente:

- Fecha, hora y lugar del incidente.
- Naturaleza del incidente: con el mayor detalle posible, cuente lo sucedido y el efecto que tuvo en usted.
- Nombre e información de contacto de los testigos y cualquier información adicional que estos tengan; incluya a otras personas que hayan sido objeto del acosador.
- Cualquier acción que usted, el acosador u otras personas hayan llevado a cabo, incluidas las conversaciones habladas o escritas acerca del incidente.
- Correos electrónicos, textos, mensajes de voz o cualquier otra comunicación relacionada con el incidente.
- Cualquier otra cosa que ayude a desarrollar una imagen más completa de la situación.

Si hay lagunas en su memoria, anote todo lo que sepa. Esa información podría ser necesaria como prueba.

No se reúna con el acosador ni se enfrente a él/ella a solas.

Nunca es demasiado tarde para pedir ayuda. Si ha sufrido acoso, merece y recibirá apoyo.

Si siente que su seguridad física puede estar en peligro, confíe en su juicio. Su coordinador de admisión le ayudará a acceder a los servicios que necesita para estar seguro. Además de la policía, estos pueden incluir recursos de apoyo dentro y fuera de su comunidad episcopal.

Me han acusado de acoso. ¿Qué puedo hacer?

Como parte de la labor de la Iglesia para mantener a todos los miembros a salvo del acoso, todas estas denuncias deben ser objeto de seguimiento e investigación. Si se le acusa de acoso, tendrá la oportunidad de responder a la acusación. Sin embargo, simplemente negar que hay un problema o insistir en que el problema es del denunciante no será una respuesta suficiente. Su iglesia, diócesis u organización ha identificado y equipado a coordinadores de admisión y a otras personas que escucharán su experiencia del incidente (o incidentes) y le ofrecerán el apoyo y la orientación adecuados.

Si le han acusado de acoso, no intente reunirse con el denunciante a solas y no acepte hacerlo si esa persona se lo pide.

Póngase en contacto con el coordinador de admisión correspondiente lo antes posible. Se reunirán con usted en privado para hablar de la situación. Lo escucharán plenamente y tomarán en cuenta toda la información pertinente. Podrían comentar con usted las opciones constructivas para una respuesta.

A veces, el problema puede resolverse de manera informal mediante una conversación con el coordinador de admisiones. Es posible que usted no se haya dado cuenta del impacto que su comportamiento o sus palabras han tenido en los demás, en cuyo caso, tomar conciencia de ello y

actuar o hablar de forma diferente puede remediar el problema. En otros casos, puede ser necesario realizar un trabajo adicional y un proceso más formal. Se le podría ofrecer ayuda profesional para que reconozca, comprenda y cambie su comportamiento. En algunas situaciones, negarse a aceptar esta ayuda podría dar lugar a medidas correctivas, a la pérdida de liderazgo o participación en el ministerio, o incluso a la adopción de medidas judiciales en su contra.

Si usted es un clérigo acusado de acoso, se podría presentar una queja formal en su contra y se podría considerar si el asunto constituye una mala conducta según el Título IV de los Cánones.

En todas las respuestas formales o informales a las acusaciones de acoso, el objetivo principal es identificar los problemas subyacentes y eliminar por completo la(s) causa(s) de la ofensa de manera oportuna y sin represalias.

Apéndice C: Modelo de Política Contra el Acoso para su publicación o distribución

Este documento ofrece un modelo de política resumida que puede colocarse fácilmente a la vista y/o repartirse. No se debe utilizar como sustituto de la creación de una sólida política específica para su contexto con información detallada sobre cómo prevenir y responder al acoso.

Modelo de Política Contra el Acoso

Es política de la Iglesia Episcopal proporcionar y mantener nuestros ambientes libres de acoso de cualquier tipo como parte de nuestro compromiso bautismal de respetar la dignidad de cada ser humano. Además, es importante que cumplamos plenamente todas las leyes aplicables para crear entornos de trabajo sanos. El acoso socava la integridad de nuestras relaciones y tiene un impacto negativo en la moral y la productividad de todos los que participan en la vida de la Iglesia Episcopal.

Está prohibido que cualquier empleado, supervisor, voluntario, miembro, visitante o participante de programas (ya sea clérigo o laico) acose a otro empleado, supervisor, voluntario, miembro, visitante o participante de programas (ya sea clérigo o laico) durante las horas de trabajo o fuera de ellas, por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar o estado civil.

Conducta de Acoso

El acoso es una conducta no deseada hacia una persona por motivos de raza, color, religión, sexo, orientación sexual, identidad de género, expresión de género, origen nacional, edad, peso, altura, discapacidad, estatus militar, estado familiar, estado civil o cualquier estado legalmente protegido, siempre que la conducta cree un entorno intimidante, hostil u ofensivo. Algunos ejemplos de acoso que pueden infringir esta política son, entre otros:⁽¹¹⁾

- Comunicaciones orales, escritas o electrónicas que contengan calumnias, estereotipos negativos, bromas ofensivas, insultos o amenazas. Esto incluye comentarios o bromas que sean despectivos hacia la dignidad humana o que estén dirigidos a individuos o grupos basados en los atributos mencionados anteriormente.
- Conducta no verbal, como miradas lascivas y regalos inapropiados.
- Conducta física, como agresiones o tocamientos no deseados.
- Imágenes visuales, como fotografías, caricaturas, dibujos o gestos despectivos u ofensivos. Tales imágenes prohibidas incluyen las que vayan en formato impreso o electrónico.
- Exigencias expresas o implícitas de favores a cambio de algún beneficio (por ejemplo, un ascenso, un papel de liderazgo) o para evitar algún perjuicio (por ejemplo, el despido, la retirada de apoyo financiero para un proyecto favorito).

Acoso Sexual

Por acoso sexual se entienden las insinuaciones sexuales no deseadas, las peticiones de favores sexuales no deseadas, los contactos físicos de carácter sexual no deseados o los comportamientos verbales o físicos de carácter sexual no deseados.

El acoso sexual incluye la conducta dirigida por una persona a otra del mismo u otro género. La conducta verbal o física no deseada de naturaleza sexual incluye, pero no se limita a, la realización deliberada y repetida de gestos o comentarios no solicitados de naturaleza sexual; la exhibición deliberada y repetida de materiales ofensivos de carácter sexual; o la conducta verbal o física deliberada de naturaleza sexual, repetida o no, que sea lo suficientemente grave como para interferir sustancialmente en el contexto del ministerio y/o en el rendimiento laboral de un empleado o para crear un entorno intimidatorio, hostil u ofensivo.

Comportamiento que respeta la dignidad y la diferencia

Nuestro objetivo es tener un entorno en el que todos nos tratemos con respeto. Cualquier comportamiento que no respete la dignidad de una persona, aunque no llegue al nivel de “acoso”, interfiere con ese objetivo. Se anima a los líderes de la Iglesia Episcopal a todos los niveles y en todos los contextos a que, como parte del establecimiento y mantenimiento de un tono apropiado, respondan a los comportamientos que no alcancen este objetivo, incluso cuando nadie se haya quejado o haya indicado que se ha sentido ofendido.

Cómo denunciar una infracción

No asuma que su supervisor, clérigo o líder ministerial está al tanto del problema. Necesitamos que nos haga llegar sus quejas y preocupaciones para que podamos ayudar a resolverlas. Cuando surjan preocupaciones y quejas, documéntelas. Si desea informar de sus preocupaciones, llévelas a la persona designada para responder, si su contexto ministerial tiene una, o bien a su supervisor inmediato o líder ministerial. (Si su supervisor inmediato o líder del ministerio es el acosador, debe llevar sus preocupaciones al supervisor de esa persona, si lo tiene, o a otro líder de la comunidad).

Investigación y respuesta

Cuando usted presente una queja de acoso o comportamiento inapropiado, su queja será investigada. Cuando se haya producido una infracción de la política, se tomarán las medidas oportunas para resolver los problemas y evitar futuras infracciones. En los casos apropiados, se podrán tomar medidas disciplinarias (incluido el posible cese de empleo o de las responsabilidades de liderazgo) contra aquellos que violen la Política Contra el Acoso. Puede esperar que se le informe periódicamente sobre el estado de su queja.

Responsabilidad de liderazgo

Si bien la construcción de una cultura de respeto y comportamiento adecuado es una labor que corresponde a toda la comunidad, es responsabilidad de los altos dirigentes laicos y del clero garantizar un entorno libre de acoso y conductas indebidas y que las quejas se tramiten con prontitud y eficacia. El liderazgo responsable en materia de personal debe: informar a sus empleados, clérigos, supervisores, voluntarios y miembros acerca de esta política (lo cual incluye publicarla en un lugar fácilmente visible); especificar una persona que escuche las quejas; investigar con prontitud las acusaciones de acoso; tomar las medidas apropiadas (incluidas las medidas disciplinarias); y tomar medidas para evitar represalias.

Quedan prohibidas las represalias

Esta política prohíbe estrictamente cualquier tipo de represalia en contra de cualquier persona que denuncie un problema de acoso u otro comportamiento inadecuado o que participe en la investigación de una infracción de esta política. Para ayudar a evitar las represalias, los altos cargos se esforzarán por facilitar el arrepentimiento y la reparación dentro de la comunidad afectada.

Notas finales

(1) Génesis 1:18, Biblia inglesa común.

(2) Los miembros del comité recopilaron datos de manera informal de parte de miembros laicos y ordenados de toda la Iglesia, mismos que incluyeron sus propias experiencias de sexismo sistémico, misoginia, abuso de poder, acoso sexual, explotación y violencia en la Iglesia y otros entornos laborales e institucionales). Aunque otras denominaciones, incluida la Iglesia Metodista Unida, han recopilado estadísticas oficiales sobre estas cuestiones dentro de su denominación, y esos informes han servido de base para el trabajo del comité especial, la Iglesia Episcopal no ha realizado un estudio formal a nivel de toda la denominación. El informe del trabajo del comité especial no se incluyó en el Libro Azul de la 79ª Convención General, pero puede encontrarse en línea en <https://extranet.generalconvention.org/staff/files/download/22107>. También obra en línea un resumen del trabajo del comité y las resoluciones resultantes, en <https://houseofdeputies.org/2018/10/06/special-committee-on-sexual-harassment-and-exploitation-legislation/>

(3) En el Apéndice A se incluye una lista más detallada de ejemplos conductuales.

(4) Estos pueden incluir, pero no están limitados a: capacidad, género, raza, riqueza y estatus, tamaño relativo, familiaridad con el espacio o la comunidad, o nivel de educación.

(5) Independientemente de otras medidas que la iglesia tome en estos casos, la iglesia siempre debe trabajar ante todo para garantizar la seguridad de los agredidos. Los miembros y funcionarios de la Iglesia deben cooperar, según sea necesario, con las autoridades judiciales seculares para emprender los actos apropiados en contra el autor de la agresión, al tiempo que continúan proporcionando apoyo pastoral y comunitario a la víctima. En las situaciones en las que la iglesia también proceda con sus propios procesos disciplinarios, éstos no se deben utilizar para obstaculizar o interferir con los procesos penales seculares.

(6) Mateo 22:34-40:

(7) 1 Juan 4:20

(8) 1 Corintios 12:12-27

(9) LOC, p. 305

(10) A la fecha en que se redactó este documento, la Iglesia Episcopal no ofrecía directamente ninguna capacitación contra el acoso; sin embargo, nuestro proveedor de capacitación para una Iglesia Segura elabora actualmente materiales preliminares de capacitación contra el acoso para reflejar las directrices que se exponen en esta guía.

(11) En el Apéndice A se incluye una lista más detallada de ejemplos conductuales.

GRUPO DE TRABAJO PARA RESPONDER A LA EPIDEMIA DE OPIOIDES

Miembros

La Rvda. Dina van Klaveren, <i>Presidenta</i>	Maryland, III	2021
La Rvda. Amanda Kotval, <i>Vicepresidenta</i>	Virginia, III	2021
Dra. Donna Barten	Western Massachusetts, I	2021
La Rvda. Debra Bennett	Ohio, V	2021
La Rvda. Jan M. Brown	Southern Virginia, III	2021
Sra. Amy Cochran	Southern Ohio, V	2021
La Rvda. Canóniga Katherine Harrigan	Central Pennsylvania, III	2021
El Rvmo. William Klusmeyer	West Virginia, III	2021
El Rvdo. Dr. Benjamin Nelson	West Texas, VII	2021
El Rvmo. Jake Owensby	Western Louisiana, VII	2021
Sr. Merrick Williams	Long Island, II	2021
Sra. Twila Wilson	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

Agradecemos a Robert Evans y Susan Beares el apoyo administrativo prestado a este Grupo de Trabajo. También agradecemos el apoyo de Patrick Haizel, Brian Murray y Jennifer Gonzalez, de la Oficina Ejecutiva de la Convención General. Agradecemos la orientación de Lisa Webb, de la Oficina de Comunicaciones, y de Nancy Davidge, de la Oficina de Relaciones Públicas. Estamos agradecidos por el trabajo de Jack Cobb, de la Red Episcopal de Políticas Públicas, al promover la ley CARES, que apoyó la ampliación y el aumento del financiamiento para el tratamiento de los trastornos por consumo de sustancias

Mandato

2018-C037 Llamado a Responder a la Epidemia de Opioides

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79ª Convención General pida a todas las diócesis y parroquias de la Iglesia Episcopal que respondan a la epidemia de opioides con capacitación, cuidado pastoral, abogacía y liturgia; y asimismo

Se resuelve, Que se ruegue a las diócesis y parroquias que se asocien con los socorristas y otros miembros de la comunidad médica para organizar capacitaciones sobre cómo administrar naloxone en caso de sobredosis; que se asocien con otras comunidades de fe y programas de recuperación en sus contextos locales para ofrecer atención pastoral a las personas afectadas por esta epidemia; que se asocien con otros líderes de fe para abogar ante el gobierno local y estatal con respecto a las políticas y leyes para fomentar la curación y la integridad de las personas afectadas por esta epidemia; y que oren por las necesidades de aquellos afectados por la epidemia en las Oraciones del Pueblo; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General pida a la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la Iglesia Episcopal que abogue para que el gobierno federal de los Estados Unidos aborde esta crisis de salud pública, afirmando que el uso indebido de los opiáceos es una enfermedad que necesita recursos adecuados para opciones de tratamiento; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General pida a la Comisión Permanente de Liturgia y Música que desarrolle recursos litúrgicos adicionales para abordar las necesidades e inquietudes de aquellos cuyas vidas han sido profundamente afectadas por esta epidemia; y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General reconozca concurrentemente el propósito y el valor de los medicamentos opiáceos recetados para tratar adecuadamente el dolor crónico e intratable o el dolor agudo como resultado de afecciones médicas curables a corto plazo; y que afirme el trabajo de la comunidad médica para crear pautas médicas establecidas que apoyen a las personas que viven con dolor; y que llame a todas las diócesis y parroquias de la Iglesia Episcopal a asociarse con la comunidad médica y las organizaciones sin fines de lucro para comprender las realidades, riesgos y barreras para acceder a cuidados, tratamientos y curas efectivos para personas que padecen enfermedades crónicas y dolores no tratados o subtratados; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia reconozca que los problemas de abuso de sustancias, acceso al diagnóstico y tratamiento efectivo y falta de tratamiento adecuado para el dolor no tratado o mal tratado afectan a todas las comunidades, pero especialmente a los marginados en la pobreza, discriminación racial, de género y étnica. con discapacidades y otras comunidades minoritarias; y sea más

Se resuelve, que se ruegue a las congregaciones que incluyan en las Oraciones de las Personas intercesiones para pacientes, familias y comunidades afectadas por trastornos por consumo de sustancias y también por el dolor no tratado y mal tratado y las enfermedades crónicas, y asimismo

Se resuelve, Que la 79ª Convención General autorice a la Mesa Directiva crear un grupo de trabajo para ayudar en la curación y creación de recursos para la educación, prevención, cuidado pastoral, recuperación, defensa y asociación con organizaciones comunitarias para uso de diócesis y parroquias con el propósito de responder a la epidemia de opioides y a los trastornos por uso de sustancias; y asimismo

Se resuelve, Que los miembros de este equipo de trabajo sean designados por la Mesa Directiva y consistirá de no menos de 8 ni más de 14 miembros; y que el grupo de trabajo esté formado por obispos, presbíteros, diáconos y laicos; y asimismo

Se resuelve, Que la fuerza de tarea complete este trabajo en un plazo de dos años.

Resumen del Trabajo

Resumen de la Reunión

El grupo de trabajo convocó su primera reunión el 2 de mayo de 2019 vía Zoom. Se comenzó a trabajar en el conjunto de tareas principales relacionadas con el mandato: “para ayudar en la creación y conservación de recursos para la educación, prevención, cuidado pastoral, recuperación, defensa y asociación con organizaciones comunitarias para el uso de diócesis y parroquias con el propósito de responder a la epidemia de opioides y a los trastornos por uso de sustancias...” Identificamos tareas relacionadas y decidimos realizar una encuesta para comprender mejor las necesidades del clero y de los líderes laicos en materia de educación, prevención, atención pastoral, recuperación, defensa y asociación con organizaciones comunitarias. Nos reunimos de nuevo el 4 de junio y el 3 de octubre de 2019 para trabajar en la creación y conservación de recursos. Determinamos que nos beneficiaría una sesión de trabajo en persona, y la oficina de la Convención General organizó una reunión para nosotros en el Centro Marítimo de Linthicum, Maryland, del 5 al 7 de noviembre de 2019. El sitio web estaba en proceso y se actualizó con recursos pertinentes durante la reunión presencial, y el grupo de trabajo continuó reuniéndose en pequeños grupos para el análisis de la encuesta y la recopilación, creación y conservación de recursos.

La reunión programada para el 18 de marzo de 2020 se reprogramó debido a COVID-19. El grupo de trabajo se reunió el 28 de abril de 2020 para ponerse al día y compartir actualizaciones sobre los cambios en los ministerios de recuperación y las asociaciones debido a la pandemia. Tras una pausa

por la pandemia, el grupo de trabajo volvió a reunirse el 30 de noviembre para centrarse en las siguientes tareas durante los siguientes tres meses: comprender cómo la pandemia de COVID-19 ha afectado al ministerio de recuperación; continuar el trabajo con recursos en el sitio web; completar el análisis de la encuesta; y redactar una resolución para la Convención General.

Un plan para proporcionar recursos críticos

El grupo de trabajo decidió adoptar un método doble para el trabajo del mandato. En primer lugar, se llevaría a cabo una encuesta con la ayuda de la Oficina de la Convención General para determinar qué tipo de recursos necesitan las congregaciones locales y otros ministerios. Segundo, se desarrollaría y publicaría un sitio web con los recursos existentes conservados y organizados en categorías fáciles de encontrar.

Resultados de la encuesta

La encuesta se publicó el 30 de octubre de 2019. Se devolvieron 527 encuestas, 520 de ellas en inglés, cinco en español y dos en francés. Los resultados de la encuesta confirmaron y dirigieron los esfuerzos para crear y conservar recursos útiles en el sitio web, que fue el grueso del esfuerzo del grupo de trabajo durante la reunión presencial del 5 al 7 de noviembre de 2019.

Los encuestados expresaron su profunda preocupación por las personas y las familias que se enfrentan trastornos por consumo de sustancias relacionadas con los opioides y la heroína. Muchos evaluaron su acceso a los recursos como escaso, y se mostraron deseosos de utilizar los recursos para la educación y la prevención, especialmente para los niños, los jóvenes y las familias. Los encuestados identificaron problemas relacionados como el desempleo, la violencia, la falta de vivienda, el encarcelamiento y el acceso a la atención médica en sus comunidades, y buscan herramientas prácticas de la Iglesia para crear asociaciones que transformen vidas, comunidades y sistemas. A través de la encuesta se identificaron varias asociaciones y programas clave existentes en toda la Iglesia Episcopal, incluidas las estrategias para la reducción de daños, los centros de recuperación 501(c)3, los recursos litúrgicos y las estrategias de apoyo a las familias afectadas por el consumo de opioides y heroína.

El grupo de trabajo designó a un miembro para que hiciera un seguimiento de los encuestados con asociaciones ministeriales y programas para compartir con la Iglesia en general. Estos ministerios se destacarán en el sitio web como ejemplos para las diócesis y congregaciones que busquen ideas para un ministerio de atención y respuesta transformadora frente a la epidemia de opioides y heroína.

Conservación del Contenido del Sitio Web

El grupo de trabajo decidió desde el principio que la mejor manera de reunir y distribuir los recursos actuales sería a través de un sitio web que pudiera compartirse entre las parroquias y las diócesis. Un sitio web también permitiría una fácil actualización cuando fuera necesario, sin el gasto de imprimir o enviar material por correo. En la reunión de noviembre de 2019, el grupo de trabajo colaboró en la búsqueda de recursos en línea para cada área que el mandato aborda, incluida la adición de recursos para ayudar a encontrar tratamiento en las distintas localidades. Estos recursos se agregaron al sitio web, al que se puede acceder en: <https://sites.google.com/view/opioid-task-force>

En la reunión de noviembre de 2020, el grupo de trabajo también señaló la necesidad de proporcionar recursos sobre cómo las epidemias de opioides y heroína afectan a las personas y las comunidades de color, así como sobre la forma en que ha cambiado la labor de respuesta a estas crisis desde la llegada de la pandemia de COVID-19. Estos recursos se añadirán al sitio web.

Trabajo Restante

El contenido del sitio web sigue en proceso. El grupo de trabajo espera completar esta labor antes del 1 de abril de 2021, y publicar un comunicado de prensa sobre los resultados de la encuesta, así como el contenido crítico y la disponibilidad del sitio web. El grupo de trabajo también planea presentar una resolución ante la próxima Convención General en lo que respecta a la promoción de los recursos a través de los sitios web diocesanos, el fomento a la Capacitación de Aliados para la Recuperación del clero y los líderes laicos de toda la Iglesia, el mantenimiento de los recursos que fueron creados y conservados por este grupo de trabajo para que continúen salvando vidas, reduciendo el estigma y la discriminación, y apoyando a las familias y las comunidades.

Resoluciones propuestas

Aogo Aliados para la recuperación en la Iglesia Episcopal

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 80ª Convención General inste a todas las diócesis y parroquias de la Iglesia Episcopal a incluir el sitio www.generalconvention.org/sites/opioid-task-force en los sitios web y a fomentar la formación, la defensa y los recursos de atención pastoral para las personas, las familias y las comunidades afectadas por la adicción a los opioides; y asimismo

Se resuelve, Que las diócesis y las parroquias designen a personas dentro de su región para que reciban formación como Aliados en la Recuperación, fomenten la capacitación sobre el uso de Naloxona para sus miembros y difundan el conjunto de herramientas de SAMSHA (disponible en el sitio web) entre el clero y los líderes laicos; y asimismo

Se resuelve, Que la 80ª Convención General pida a la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la Iglesia Episcopal que continúe abogando para que el gobierno federal de los Estados Unidos aborde esta crisis de salud pública, afirmando que el uso indebido de los opiáceos es una enfermedad que necesita recursos adecuados para opciones de tratamiento; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia reconozca que los problemas de abuso de sustancias, acceso al diagnóstico y tratamiento efectivo y falta de tratamiento adecuado para el dolor no tratado o mal tratado afectan a todas las comunidades, y que existe un efecto desproporcionado en las personas de color, con discapacidades y quienes han resultado afectados por la pobreza; y asimismo

Se resuelve, Que se inste a las congregaciones a orar semanalmente durante las Oraciones del Pueblo por los afectados por trastornos de consumo de sustancias y sus familias; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General designe una oficina existente para supervisar la administración del sitio web y para asociarse con los seminarios y otras organizaciones para la formación de Recovery Ally; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General solicite al Comité Permanente Conjunto sobre Programa, Presupuesto y Finanzas que considere una asignación presupuestaria de \$40,000 para llevar a cabo esta resolución.

EXPLICACIÓN

El Grupo de Trabajo 2018-C037 para responder a la crisis de los opioides se reunió durante dos años y medio para crear recursos, explorar las mejores maneras de que las diócesis y las parroquias respondan pastoralmente y como defensores de la recuperación, y para realizar una encuesta sobre las necesidades de respuesta en toda la iglesia. Según la encuesta, la investigación y las reuniones de los miembros del grupo de trabajo, se necesitan estrategias útiles basadas en la ciencia para combatir la enfermedad de la adicción en las comunidades. Como muchos de los encuestados señalaron la necesidad de recursos y formación para apoyar mejor las necesidades de recuperación de sus comunidades, el Grupo de Trabajo hizo una conservación de los recursos y alentó a los participantes en las oportunidades de formación de aliados. El Seminario de Seabury ofrecerá una capacitación en línea de Recovery Ally en la primavera de 2021, y el Grupo de Trabajo anima a que se creen ofrecimientos similares en toda la Iglesia. Además, el Grupo de Trabajo anima a todas las congregaciones a incluir intercesiones por los que están en recuperación como parte del culto semanal para eliminar el estigma y crear un espacio seguro para las familias y los individuos en recuperación.

Se recomiendan los siguientes pasos para seguir dando una respuesta contundente a la epidemia de adicción a los opioides:

- (i) que todos los sitios web diocesanos y parroquiales contengan un enlace al sitio web creado por el grupo de trabajo: www.generalconvention.org/sites/opioid-task-force,
- (ii) que la administración del sitio web y de capacitación de Recovery Ally se designen a las oficinas o comisiones permanentes existentes,
- (iii) que se asignen recursos a las oficinas o comisiones permanentes designadas con la tarea de mantener el sitio web y administrar la capacitación.

Gran parte del trabajo de este Grupo de Trabajo se completó antes de la pandemia de COVID-19. La crisis de salud pública ha intensificado los efectos de la adicción a los opioides, y estas recomendaciones se vuelven aún más críticas a medida que las comunidades se enfrentan al trauma de la pérdida y tratan de cuidar a nuestros hermanos en adicción activa o en recuperación.

GRUPO DE TRABAJO PARA ESTUDIAR EL SEXISMO EN LA IGLESIA EPISCOPAL Y DESARROLLAR LA CAPACITACIÓN CONTRA EL SEXISMO

Miembros

Sra. Laura Russell, <i>Presidenta</i>	Newark, II	2021
El Rvmo. J. Scott Mayer, <i>Vicepresidente</i>	Northwest Texas, VII	2021
La Rvda. Dra. Helen Svoboda-Barber, <i>Secretaria</i>	North Carolina, IV	2021
El Rvmo. Mark Beckwith	Newark, II	2021
El Rvdo. Brooks Cato	Central New York, II	2021
Dr. John Harris	Oklahoma, VII	2021
El Rvdo. Spencer Hatcher	Maryland, III	2021
El Rvmo. Michael Buerkel Hunn	Rio Grande, VII	2021
La Rvda. Tracy Johnson Russell	Connecticut, I	2021
Dra. Katherine Karr-Cornejo	Spokane, VIII	2021
Dra. Alexandra Killewald	Massachusetts, I	2021
La Rvda. Yein Kim	Los Angeles, VIII	2021
Sra. Sophia Kitch-Peck	Bethlehem, III	2021
Sra. Katie Sherrod	The Episcopal Church in North Texas, VII	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. Susan Brown Snook dimitió el 7 de febrero de 2019 tras su elección al episcopado y fue sustituida por el Rvdo. Spencer Hatcher el 12 de febrero de 2019.

Representación en la Convención General

Spencer Hatcher y Laura Russell, miembros del Grupo de Trabajo, quedan autorizados para recibir modificaciones no sustanciales para este informe en la Convención General.

Mandato

2018-Co60 y 2018-Do23 2018-Co60 Romper el Techo de las Vidrieras Episcopales

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de Diputados, Que la 79a Convención General de la Iglesia Episcopal autorice un Grupo de Trabajo una membresía de doce miembros compuesta de 3 obispos, 3 sacerdotes o diáconos y 6 laicos, incluyendo al menos dos adultos jóvenes, designados por el Presidente de la Cámara de Diputados y el Obispo Presidente de los cuales las mujeres componen al menos la mitad de los miembros, para investigar el sexismo en la Iglesia Episcopal y el papel que este juega en la equidad salarial, el estatus y el acoso basado en el género. El Grupo de Trabajo se reportará a la 80a Convención General de la Iglesia Episcopal con un plan para facilitar materiales y recursos para combatir el sexismo en la Iglesia.

2018-Do23 Enmendar los III.6.5.g.4., III.8.5.h.4, y III.10.1.c.4 y establecer un Grupo de Trabajo

Se resuelve, Que la 79a Convención General establezca un Grupo de Trabajo contra el Sexismo que investigue y cree un programa de capacitación a fin de hacer frente al sexismo sistemático dentro de la iglesia y la sociedad en general con los objetivos de crear conciencia sobre la parcialidad, eliminar las prácticas sexistas de contratación al interior de la iglesia e identificar las interseccionalidades de la discriminación entre distintas identidades culturales; y asimismo

Se resuelve, Que se conforme el Grupo de Trabajo con 2 obispos, 2 presbíteros, 2 diáconos y 6 laicos, siendo el Obispo Presidente quien nombre a los obispos y el Presidente de la Cámara de Diputados a los presbíteros, diáconos y laicos. Que por lo menos la mitad de los miembros sean mujeres, y por lo menos una mujer designada por cada orden; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo concluya la creación del programa de capacitación a más tardar el 31 de diciembre de 2019; y asimismo

Se resuelve, Que el Grupo de Trabajo presente el programa de capacitación ante el Consejo Ejecutivo para su aprobación a más tardar 31 de diciembre de 2019; y asimismo

Se resuelve, Que la capacitación, una vez creada y aprobada para su uso, sea un requisito para todos los obispos, presbíteros y diáconos, al igual que para todos los laicos electos o nombrados para cargos de liderazgo en la Iglesia Episcopal incluidos, entre otros, el Consejo Ejecutivo, los Comités Permanentes diocesanos, los Consejos Diocesanos, las Juntas de Fideicomisarios diocesanas y demás agencias similares sin importar su nombre, comités diocesanos de investigación para la elección de obispos y todos los comités congregacionales de investigación; y asimismo

Se resuelve, Que este Grupo de Trabajo informe al Consejo Ejecutivo anualmente y a la 80a Convención General sobre la situación de la implementación de la capacitación con recomendaciones para la continuidad de su desarrollo y mejora.

Resumen del Trabajo

Reuniones

Las reuniones de todo el Grupo de Trabajo se celebraron en persona del 19 al 21 de marzo de 2019 en Chicago, Illinois, y a través de videoconferencia Zoom el 3 de enero de 2019, el 16 de mayo de 2019, el 18 de junio de 2019, el 4 de noviembre de 2019, el 19 de diciembre de 2019, el 21 de enero de 2020, el 30 de enero de 2020, el 15 de octubre de 2020, el 22 de diciembre de 2020 y el 13 de enero de 2021. Los subcomités del Grupo de Trabajo también se reunieron en otras ocasiones para completar su trabajo.

¿Por qué hacer esta labor?

“En el principio, cuando Dios creó los cielos y la tierra, la tierra era un vacío sin forma y las tinieblas cubrían la faz del abismo, mientras un viento procedente de Dios barría la faz de las aguas... Entonces Dios dijo: hagamos al hombre a nuestra imagen, según nuestra semejanza... así que Dios creó al hombre a su imagen, a imagen de Dios, [Dios] lo creó... Dios vio todo lo que había hecho, y en verdad, era muy bueno”.⁽¹⁾

La labor del Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo tiene sus raíces en el acto de creación de Dios y en la continua acción salvadora de Dios en esa creación, invitándonos una y otra vez, a través del proceso de arrepentimiento y reconciliación, hacia la plenitud y la liberación; hacia una creación verdaderamente hecha a la propia imagen de Dios. Recordamos esta narración de los actos salvíficos de Dios en las palabras de la Plegaria Eucarística C: “Una y otra vez, nos llamaste a regresar. Por los profetas y los sabios, nos revelaste tu justa Ley. Y en la plenitud de los tiempos enviaste a tu único Hijo, nacido de mujer, para cumplir tu Ley, y abrirnos el camino de libertad y paz.”⁽²⁾

En nuestro Pacto Bautismal, con la ayuda de Dios, prometemos “perseverar en la resistencia al mal, y siempre que caigamos en el pecado, arrepentirnos y volver al Señor”.⁽³⁾ Nos comprometemos a “buscar y servir a Cristo en todas las personas”⁽⁴⁾ y “luchar por la justicia y la paz entre todos los pueblos y respetar la dignidad de todo ser humano”.⁽⁵⁾ Y, sin embargo, también sabemos que no hemos cumplido con estos compromisos contraídos con Dios y entre nosotros, tanto como individuos como institución. Hemos “negado la bondad [de Dios] en nosotros mismos, en los demás y en el mundo que [Dios] ha creado”.⁽⁶⁾

El sexismo sistémico e interseccional y la discriminación por motivos de género es solo una de las formas en que nos quedamos cortos. Esperamos que, por incompleto que sea, el ofrecimiento de

este Grupo de Trabajo sea una de las formas en que la Iglesia Episcopal pueda intentar “arrepentirse y volver al Señor” a través de un proceso intencionado de aprendizaje, diálogo, revelación de la verdad y cambio de políticas en todos los niveles de nuestra institución. Creemos que Dios sigue llamándonos a volver aquí y ahora y que nuestra vocación como pueblo de Dios es escuchar y responder a esa llamada lo mejor que podamos.

Trabajo Relacionado con la Resolución 2018-Co60 Romper el Techo de las Vidrieras Episcopales

Identificar el Problema

Las pruebas de la desigualdad de género y el sexismo en la Iglesia Episcopal provienen de múltiples fuentes. El informe “Called to Serve: A Study of Clergy Careers, Clergy Wellness, and Clergy Women” (Llamado a servir: un estudio sobre las carreras del clero, el bienestar del clero y las mujeres del clero) se preparó como resultado de las resoluciones aprobadas por la Convención General en 2006. Aunque los datos que contiene el informe deben actualizarse para reflejar la iglesia de esta época, muchos de los problemas que se señalan en el mismo han perdurado, sobre todo en lo que respecta a las disparidades de género en la compensación, el empleo, y el empleo en el episcopado y otros puestos de relativo prestigio.⁽⁷⁾

“El Informe de Compensación del Clero Episcopal de 2019”, elaborado por el Church Pension Group, muestra que el típico hombre del clero (promedio) gana unos US\$9,000 dólares más al año que su homólogo femenino. Dicho de otro modo, la típica mujer del clero gana unos 89 centavos por cada dólar que gana su homólogo masculino.⁽⁸⁾

A nivel nacional, las Provincias VII y I muestran la disparidad salarial más pronunciada, ya que el hombre del clero típico recibe más de US\$14,000 dólares al año que su contraparte femenina.⁽⁹⁾ En estas provincias, la típica mujer del clero gana alrededor de 81 (Provincia VII) y 83 (Provincia I) centavos por cada dólar que gana un clérigo. La Provincia VIII es la más equitativa a nivel nacional, pero un clérigo típico sigue recibiendo casi US\$5,000 dólares más al año que la clériga típica. Las congregaciones con mayor asistencia dominical promedio, las parroquias del tamaño de Programa y Recursos, a nivel nacional, tienen la mayor disparidad en la compensación anual, ya que un hombre del clero típico recibe alrededor de \$30,000 a \$35,000 dólares más que una mujer del clero típica.

Las disparidades salariales no se limitan a las diócesis. En el Centro Episcopal, actualmente, solo hay una funcionaria, y de los principales empleados, solo el 30 % son mujeres. Combinando los funcionarios y los empleados principales, las mujeres solo ocupan poco más del 25 % de estos

puestos. La mayoría estos, algunos de los mejor pagados del Centro Episcopal, están ocupados por hombres.

Las diferencias de género en cuanto al tipo de puesto son uno de los factores que contribuyen a las disparidades salariales: en el ámbito nacional, los clérigos masculinos tienen aproximadamente el doble de probabilidades de ser empleados como rectores principales (15 % frente al 8 % de las clérigas), mientras que las clérigas están sobrerrepresentadas como asistentes (21 % frente al 14 % de los clérigos). Para reducir las diferencias salariales entre los hombres y las mujeres del clero habrá que prestar atención tanto a la igualdad salarial de quienes ocupan puestos similares como a la igualdad de acceso a los puestos mejor remunerados. Algunas diócesis han intentado abordar la desigualdad salarial, y este Grupo de Trabajo anima a mantener conversaciones con esas diócesis para observar la eficacia de sus esfuerzos a lo largo del tiempo.

Además de las estadísticas relativas a la remuneración del clero, los relatos de los movimientos #MeToo y #ChurchToo han arrojado luz acerca de cómo se manifiesta el sexismo en nuestras iglesias y nuestra estructura eclesial, desde el acoso y el abuso en los entornos eclesiales hasta las disparidades en el proceso de contratación. Muchos hombres de la iglesia se mostraron sorprendidos por la cantidad de historias que surgieron de sus colegas y compañeros de sus parroquias, mientras que muchas mujeres vieron sus propias historias afirmadas por las experiencias de otras. La Iglesia en su conjunto está aprendiendo lo omnipresente que es el sexismo, y ahora vemos cómo afecta a personas de todos los géneros, no solo a las mujeres. Las candidaturas de obispos exclusivamente femeninos conllevan actitudes sexistas adicionales, al afirmar que una lista exclusivamente femenina no es apropiada. No vemos esos gritos con las listas de candidatos exclusivamente masculinos. Además, las realidades interseccionales de quienes se identifican como mujeres son una prueba más de los muchos lugares y momentos en los que la Iglesia no ha cumplido sus promesas de proteger a su rebaño, respetar la dignidad de todo ser humano y buscar a Cristo en todas las personas.

Proyecto en Marcha

Muchos grupos y personas trabajan para abordar el sexismo y la desigualdad de género en la Iglesia.

La gente dentro de la iglesia está tomando nota y exige un cambio. El Comité sobre Acoso y Explotación Sexual de la Cámara de Diputados y la Liturgia de la Escucha de la 79ª Convención General son ejemplos de esta labor a nivel legislativo. Desde la base, grupos como Women Embodying Executive Leadership, WEEL (Mujeres que encarnan el liderazgo ejecutivo) y Leading Women (Mujeres Líderes) han nacido para apoyar y animar a las mujeres ordenadas en el discernimiento para los puestos de alto nivel a través de la iglesia.

Las mujeres han dado pasos de avance a través de las redes sociales y otros foros, con el fin de ayudar a romper el techo de vidriería. Los grupos de Facebook, y otras plataformas, se ayudan mutuamente, no solo compartiendo historias, sino también orientando y animando a quienes se sienten llamadas a ocupar altos cargos. Estos grupos, creados por mujeres y para mujeres, están ayudando a denunciar el sexismo y a guiar a las mujeres hacia su vocación.

Los actores institucionales de la Iglesia también trabajan para reducir el sexismo y la desigualdad de género en la Iglesia. La Oficina del Ministerio de Transición trabaja con los comités de búsqueda y ofrece formación para abordar el sexismo dentro de ese proceso. Algunas diócesis están llevando a cabo auditorías internas sobre el género y la representación. También se están llevando a cabo cursos de capacitación para obispos acerca del sexismo; así como de esfuerzos para recopilar y compartir datos. El Church Pension Group ha comenzado a mejorar sus informes estadísticos relativos al género, las diócesis están mejorando su capacidad de compartir información y los documentos históricos están más disponibles.

Pasos a Seguir

El tema del sexismo es tan grande que el trabajo de la Resolución 2018-C060 no puede completarse en un solo trienio. Las conversaciones que acaban de empezar deben continuar, y se debe recopilar y poner a disposición más información para acercarnos a la justicia que buscamos para todas las personas, especialmente en la iglesia.

Uno de los retos para documentar y desbaratar el sexismo y la desigualdad de género en la iglesia es la falta de recursos y datos coordinados. Mientras que muchas parroquias, diócesis, entidades y grupos de toda la iglesia tratan de abordar estas cuestiones, descubrir estos esfuerzos a menudo requiere estar enterados la información y contar con conexiones personales. Eso dificulta que las personas interesadas sepan cómo encontrar información acerca de las disparidades salariales en su diócesis o las plantillas para procesos de búsqueda equitativos o dónde podrían encontrar apoyo. Instamos encarecidamente a la Iglesia Episcopal a que cree un tablero web único y centralizado con enlaces a estos recursos.

Aunque el Church Pension Group proporciona excelentes datos sobre las disparidades salariales entre el clero que trabaja en Estados Unidos, hay otras estadísticas salariales mucho menos disponibles. Los datos sobre las disparidades de género en los salarios del clero para los que trabajan fuera de Estados Unidos no están disponibles públicamente. Tampoco es fácil obtener los niveles de compensación de los laicos. Para empezar, instamos a las diócesis a que recojan información sobre la remuneración del personal laico tanto a nivel parroquial como diocesano y a que inspeccionen esos

datos en busca de desigualdades de género. La Iglesia tiene la responsabilidad de garantizar la igualdad salarial de todos sus empleados, no solo de los ordenados.

También instamos a que se realicen análisis adicionales de los datos salariales que ya están disponibles. El Church Pension Group proporciona información importante sobre las disparidades salariales entre hombres y mujeres por características como el cargo y la provincia, pero no se suele analizar el papel conjunto de estos factores. Por lo tanto, en este momento no podemos evaluar las contribuciones relativas a la brecha salarial entre hombres y mujeres que se basen en la variación en la experiencia, la variación en la colocación condicionada a la experiencia, y la variación en la paga condicionada a la posición. Comprender los procesos subyacentes que contribuyen a las disparidades salariales entre hombres y mujeres permitirá a la Iglesia intervenir más eficazmente para reducirlas. Instamos a la Iglesia a que financie un análisis más profundo de los datos del Church Pension Group, ya sea realizado por los empleados del mismo o diseñado por un analista externo (y, si es necesario, implementado por los empleados del Church Pension Group para evitar compartir los datos subyacentes y confidenciales).

Para comprender todo el alcance de la desigualdad de género y el sexismo en la iglesia también se necesitan otros datos además de la remuneración. Hay muy poca información acerca de la situación de las mujeres en puestos de poder. Sería beneficioso para la Iglesia disponer de datos completos sobre el sexo de los responsables de las parroquias y catedrales cardenales. Asimismo, la Iglesia no ha recopilado datos sobre el número de mujeres laicas que son coadjutoras o forman parte de juntas parroquiales, comités de búsqueda, juntas, comités permanentes, comisiones sobre el ministerio, como cancilleres, o consejos de obispos y juntas diocesanas. De una parroquia a otra, y de una diócesis a otra, existe muy poca información relacionada con las prácticas de contratación y las políticas de los comités de búsqueda. Además, no hemos podido encontrar información que refleje el número de mujeres que son finalistas de una búsqueda de empleo o que ocupan puestos de liderazgo en los seminarios,

y se dispone de poca información acerca de las denuncias de acoso por razón de sexo dentro del marco del Título IV. Las diócesis tienen sistemas dispares para gestionar las denuncias de acoso, no existe una base de datos de políticas de acoso para todas las diócesis, la mayor parte del conocimiento sobre las denuncias de acoso proviene de rumores y habladurías (y no siempre es correcto). Sin esta información es muy difícil determinar si la iglesia en su conjunto fomenta o permite un ambiente hostil. Sin embargo, aplaudimos la Resolución 2018-A120, que pide la creación, administración y mantenimiento de “un registro de base de datos central para rastrear los datos pertinentes a los procedimientos bajo este Título [IV]” y reconocemos el potencial que tiene para el estudio futuro.

Reconocemos que la desigualdad de género y el sexismo adoptarán diferentes formas en diferentes lugares. Por lo tanto, abordar el sexismo requerirá no solo la acción de este Grupo de Trabajo y de la Iglesia Episcopal, sino de los líderes diocesanos y de las congregaciones. Pedimos que se exija a todos los organismos y grupos de esta iglesia que examinen su propia composición, comenten las brechas y creen planes para reducirlas. El liderazgo debería tener estas conversaciones, explicar los problemas y trabajar junto con estos organismos para corregir lo que está roto en nuestra iglesia.

Para continuar su trabajo, este Grupo de Trabajo necesita más datos y necesita la colaboración de la Iglesia para recopilar las estadísticas y hacerlas disponibles de forma centralizada. Hablar de la problemática del sexismo en la iglesia y recopilar estos datos ayudará a normalizar las conversaciones en torno a un tema que ha sido tabú durante demasiado tiempo. Debería ser la norma que estas conversaciones informen el trabajo que hacemos en la iglesia, desde la creación de las listas hasta las discusiones con el clero y los líderes laicos en relación con los ambientes tóxicos. Con la debida sensibilidad, estos datos —junto con las historias que los acompañan— deben ser recopilados, estar disponibles y ser compartidos. Con la información y las historias contadas, la iglesia estará mejor posicionada para exigir responsabilidades y monitorear las diferencias salariales, las quejas y la composición de género de los organismos de liderazgo, y para trabajar con el objetivo de mejorarlas.

Trabajo en 2018-Do23: Enmendar los Cánones III.6.5.g.4, III.8.5.4, y III.10.1.c.4 y establecer un Grupo de Trabajo

Este mandato giraba en torno a la creación de una capacitación contra el sexismo, que se presentaría al Consejo Ejecutivo para su aprobación y promulgación. Para que el Grupo de Trabajo comprendiera mejor el mandato de crear una capacitación contra el sexismo, empezamos por ponernos en contacto con la iglesia en general para hablar acerca de las capacitaciones en general, con fin de conocer lo que ha sido eficaz, lo que se utilizaría y las lecciones que otros podrían enseñarnos por su experiencia. Rápidamente nos dimos cuenta de varios puntos clave en relación con la capacitación de las iglesias en general:

- Las personas se encuentran en diferentes lugares, tanto literal como figurativamente, y deben ser atendidas desde allí.
- Empezar por lo básico.
- Las capacitaciones tienen que encajar en los calendarios ya existentes, que a menudo están bastante llenos.
- Son importantes las múltiples modalidades de entrega, como las presenciales, así como las opciones síncronas y asíncronas en línea.
- Los módulos adaptables son los más eficaces.
- La responsabilidad es clave para el desempeño y el cumplimiento.
- El sexismo varía de una diócesis a otra y de un entorno a otro.

Tomando el ejemplo iniciar el encuentro con las personas desde donde estén, reflexionamos sobre la programación de programas y capacitaciones. Si no se empieza con una comprensión compartida de los términos, no se puede avanzar. Si se espera que los participantes dediquen 8 horas para una capacitación presencial con un viaje de ida de 2 horas, es menos probable que los participantes acudan y, si lo hacen, es menos probable que participen en un aprendizaje transformador durante el tiempo que estén presentes. Los grupos de la iglesia deberían poder realizar estos cursos antes de una reunión o en línea a través de varios segmentos cortos. Estas capacitaciones deben adaptarse a cada diócesis. La facilitación local, en lugar de un grupo de formadores a nivel nacional, permite una mayor flexibilidad para los que reciben la enseñanza y es más rentable para todos. Desde el punto de vista pedagógico, las capacitaciones deben incluir varios tipos de información y modalidades de instrucción y aprendizaje.

Por último, aprendimos que los cursos debían ser fáciles de usar. Los miembros de la Iglesia (ya sean laicos o clérigos) están ocupados. Aunque están dispuestos a aprender y a cambiar cuando sea necesario, tampoco tienen tiempo para crear y organizar capacitaciones, por lo que se desea algo que pueda utilizarse con muy poca preparación y que mantenga la eficacia.

El Grupo de Trabajo, con toda esta información en mente, decidió que la mejor capacitación que podíamos crear era una modular que permitiera flexibilidad en cuanto a tiempo y contexto y que hiciera más probable el uso de las formaciones. Estos módulos de capacitación podrían llevarse a cabo antes de una reunión ya programada y podrían ser dirigidos por los coordinadores con una preparación mínima. Los módulos permiten que los grupos elijan su camino dentro de la capacitación y que la completen en su propio tiempo. Nuestro objetivo era hacer el proceso lo más accesible que se pueda para los grupos que sabemos que ya están muy comprometidos. Dado que estos organismos eclesiales tienen un propósito común, y a menudo ya han construido confianza y relaciones juntos, estas capacitaciones aprovecharán esa comunidad para permitir un espacio más seguro para el crecimiento de los participantes.

Por lo tanto, hemos creado diez módulos (en inglés por el momento) para probar el concepto. Creemos que estos módulos son el comienzo de una capacitación completa en contra del sexismo que consistiría de módulos variados, cada uno de ellos de menos de una hora, que responden a las competencias específicas que el Grupo de Trabajo identificó como necesarias para esta labor. Dichas competencias se centran en los objetivos de los participantes relacionados con las definiciones y la terminología, las prácticas de reflexión, las mejores prácticas y el papel del participante en la labor transformadora de la Iglesia. Los resultados específicos del aprendizaje se detallan en los módulos. Con el tiempo, el objetivo es tener diferentes conjuntos de capacitación modular; entre otros y como ejemplo: capacitación para los comités de búsqueda; capacitación sobre el sexismo y la interseccionalidad; y capacitación para entender cómo las mujeres de color experimentan el sexismo de manera diferente a las mujeres blancas. Los grupos podrían elegir entre diferentes categorías, de modo que se les exigiría un determinado número de módulos de cada categoría para haber completado la capacitación satisfactoriamente.

Los módulos que hemos propuesto hasta ahora enseñan los conceptos básicos del sexismo y los prejuicios de género; cómo las escrituras pueden ser mal utilizadas para continuar las creencias sexistas; y, cómo nuestro bautismo nos enseña a honrar a todas las personas. Cada uno de los cursos tiene un componente de aprendizaje y otro de conversación, y el anfitrión (o instructor) solo tiene que repasar el material de antemano. Pueden ser utilizados por cualquier grupo, antes o después de una reunión, y en cualquier momento. El objetivo de estas capacitaciones era crear el marco inicial de un curso contra el sexismo. Pueden desplegarse tal cual, ya que son el principio del marco. Se

pueden añadir otros módulos con el tiempo, pensando en grupos específicos. Eventualmente, también se podrán añadir módulos más avanzados, de modo que quienes hayan cursado el marco básico puedan pasar a cursos más avanzados.

Creemos que son un esfuerzo acumulativo de nuestro trabajo para mostrar a la Convención General un plan para enseñar los prejuicios de género, y para trabajar juntos para eliminar el sexismo. Prevemos que los próximos pasos incluyan programas piloto en varias diócesis y la creación de una estructura para evaluar continuamente la eficacia de las formaciones.

Los hemos presentado al Consejo Ejecutivo y esperamos que acepten nuestro plan y continúen creando más módulos que puedan ampliar nuestro trabajo y mejorar estas capacitaciones ya creadas. Dado que nuestro Grupo de Trabajo debe finalizar este trienio, pedimos que se nombre un Grupo de Trabajo encargado tanto de crear más módulos de capacitación como de aplicar los módulos actuales, una vez aprobados por el Consejo Ejecutivo, en el próximo trienio.

Muchos grupos de la iglesia que se ocupan de la formación y la capacitación nos dijeron que, sin un mecanismo que permita hacer un seguimiento de las personas que han sido formadas, las capacitaciones desaparecen del radar y la responsabilidad es limitada o nula. Este mecanismo de rendición de cuentas debe estar vinculado a otras capacitaciones que requieran para los diputados y líderes de la iglesia. Debería haber un grupo encargado de confirmar que todos los líderes de la iglesia han cursado el número de módulos necesarios para completar un nivel de formación adecuado.

Nuestro objetivo es utilizar toda esta información recopilada y el futuro modelo de comportamiento de los líderes para desplegar los módulos de capacitación de este Grupo de Trabajo; informar al comité con comentarios sobre el proceso; mejorar la capacitación con el paso del tiempo, y, en última instancia, crear una conciencia que conduzca a un verdadero cambio en todos los niveles de la Iglesia Episcopal.

Conclusión

Se está trabajando mucho en torno a la cuestión del sexismo en la Iglesia Episcopal y en cómo combatir las desigualdades de género que siguen persistiendo, pero no toda la información es fácilmente accesible. Grupos distintos dentro de la iglesia están recopilando estadísticas, pero actualmente no existe un banco de datos centralizado y de fácil acceso. Incluso teniendo en cuenta todo este trabajo, todavía hay muchos más datos que recopilar para comprender plenamente el sexismo y el papel que desempeña en la Iglesia Episcopal. En este momento, no podemos comparar la presencia del sexismo dentro de la iglesia con el mundo secular; no sabemos si somos mejores,

iguales o peores que el resto de la sociedad. Sin embargo, creemos que si solo estamos a la altura del resto de la sociedad, no estamos haciendo lo que se supone que debemos hacer como cuerpo eclesiástico. Deberíamos liderar esto, no reflejar o incluso ir a remolque. Los episcopales pueden seguir trabajando para acabar con el sexismo denunciándolo, participando en cursos de capacitación, sacándolo de la sombra, hablando de él siempre y dondequiera que exista, y siguiendo las mejores prácticas para los nombramientos de líderes, la contratación y la compensación. Los módulos de capacitación recién creados ayudarán a ello, pero para una oferta sólida y más completa, es necesario seguir trabajando para desarrollar módulos adicionales, supervisar su eficacia y desarrollar intervenciones adicionales para reducir el sexismo dentro de la iglesia. Solicitamos que este Grupo de Trabajo continúe su labor para ampliar y proseguir el estudio del sexismo, intentar obtener y centralizar más estadísticas, y seguir desarrollando las capacitaciones y monitorear su eficacia. Además, recomendamos que estas tareas se repartan entre varios organismos durante el próximo trienio; el trabajo de creación de material educativo y el de recopilación y análisis de datos son importantes y se beneficiarían de la atención de dos grupos distintos.

End Notes

- (1) Génesis 1:1-2, 26a, 27 a, 31, NRSV
- (2) Oración Eucarística C, Libro de Oración Común, 1982, pág. 370
- (3) Santo Bautismo, Libro de Oración Común, 1982, pág. 304
- (4) Santo Bautismo, Libro de Oración Común, 1982, pág. 305
- (5) Santo Bautismo, Libro de Oración Común, 1982, pág. 305
- (6) Enriching Our Worship 1, 1998, pág. 56
- (7) <https://www.cpg.org/globalassets/documents/publications/called-to-serve-a-study-of-clergy-careers-clergy-wellness-and-clergy-women.pdf>
- (8) Church Pension Group. 2020. Informe sobre la remuneración del clero episcopal de 2019: un análisis geográfico y demográfico de la remuneración del clero. <https://www.cpg.org/globalassets/documents/publications/report-2019-church-compensation-report.pdf>
- (9) Church Pension Group. 2020. Informe sobre la remuneración del clero episcopal de 2019: Una herramienta interactiva <https://www.cpg.org/global/research/clergy-compensation-report/#/start>

Resoluciones propuestas

Ao61 Enmendar el Canon I.4.6.j para incluir los datos relativos al género

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General modifique el Canon I.4.6.j al añadir la siguiente frase:

Canon 1.4.6.j

j. Cada Diócesis deberá reportar anualmente al Consejo Ejecutivo la información financiera y de cualquier otra naturaleza pertinente al estado de la Iglesia en la Diócesis según sea requerida en un formulario autorizado por el Consejo Ejecutivo. *Dicho informe diocesano incluirá información demográfica, como el género, la edad y la raza, para los siguientes cargos: Comité Permanente, Comité de Búsqueda de Obispos (si lo hay), Canciller y Vicecancilleres, Fideicomisarios, todos los Coadjutores y las Juntas Parroquiales.*

EXPLICACIÓN

Durante su labor, el Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo, encontró continuamente una falta de información consolidada con respecto a la demografía, especialmente el género, en los cargos diocesanos. Uno de los retos para acabar con el sexismo y la desigualdad de género en la iglesia es la falta de datos coordinados. Aunque el Church Pension Group ha empezado a recopilar estadísticas sobre la remuneración y las funciones del clero, no hay ninguna recopilación de datos sobre la participación de los laicos en los puestos superiores, ni sobre la demografía de los puestos clave en una diócesis o parroquia. Para alterar el *status quo*, y trabajar por la igualdad de género, debemos ver lo que existe actualmente. Al exigir que las diócesis comuniquen esta información, podemos crear una fuente de información consolidada mediante la cual podemos estudiar las disparidades y hacer recomendaciones significativas.

Ao62 Exigir a las Diócesis que Creen un Plan para Reducir las Diferencias de Género

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General requiera que cada Diócesis presente a la 81ª Convención General un plan para reducir las brechas de equidad de género que existen en su diócesis; y asimismo

Se resuelve, Que este plan se creará después de una cuidadosa evaluación de la composición de los organismos diocesanos, la equidad salarial de género tanto del clero como de los laicos, y la demografía del liderazgo parroquial, a incluir cualquier comité de búsqueda.

EXPLICACIÓN

El Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo se dio cuenta durante su trabajo de que cada Diócesis debe comprometerse a combatir la desigualdad de género. Elogiamos a las pocas diócesis que han trabajado para comprender las disparidades de género en sus propias organizaciones. Recomendamos que se exija a cada diócesis que examine la composición de sus organismos de liderazgo, que comprenda la dinámica de género en juego en cada uno de ellos y que cree un plan para reducir cualquier brecha de equidad de género. Cada diócesis es diferente y, por tanto, debe crear su propio plan. Ningún organismo puede comprometerse a hacer esto para todas las diócesis, por lo que esto debe venir de la diócesis. El plan, que debería reflejar la situación actual de la diócesis en materia de igualdad de género, debería ser creado por la diócesis y presentado después a la próxima Convención General.

Ao63 Creación de una Directora de Ministerios de la Mujer

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, que la 80ª Convención General ordene a la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera que establezca un puesto de Directora de Ministerios de la Mujer; y asimismo

Se resuelve, Que esta persona esté facultada para crear redes de formación y movilización de mujeres líderes, tanto laicas como ordenadas; y para recopilar cualquier dato relevante para la igualdad de género dentro de la Iglesia Episcopal.

EXPLICACIÓN

Cuando se eliminó el puesto comúnmente conocido como “Escritorio de la Mujer”, la Iglesia Episcopal perdió un lugar al que las mujeres podían acudir cuando buscaban ayuda en cuestiones de igualdad de género. Dejó de existir un repositorio de datos sobre la igualdad de género, un “tablero” humano de programas para la igualdad de género, o un lugar para hacer una pregunta acerca de las

mujeres en la iglesia. Aunque siguen existiendo otros cargos, nunca se ha vuelto a crear un puesto dedicado a los asuntos de la mujer. A lo largo de este trienio, el Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo constató continuamente la necesidad de que hubiera un esfuerzo más consolidado en materia de datos en torno a las cuestiones de la mujer. Desde la falta de datos sobre género en el liderazgo laico, hasta las plantillas para los procesos de búsqueda equitativa, pasando por cómo encontrar apoyo para la igualdad de género, no existe una ubicación central ni una persona que coordine estas áreas. Pedimos a las diócesis que creen planes de igualdad de género, pero no hay personal que les ayude. Si queremos acabar con el sexismo, debemos crear una respuesta coordinada junto con datos precisos. La Iglesia Episcopal está comprometida con la igualdad de género y, por lo tanto, debería financiar a una persona, no solo para mostrar su compromiso, sino para ayudar a empoderar a las mujeres dentro de la iglesia.

Recomendación de continuidad

El Grupo de Trabajo para Estudiar el Sexismo en la Iglesia Episcopal y Desarrollar la Capacitación contra el Sexismo recomienda una oportunidad continua para recopilar y estudiar las estadísticas con el objetivo de entender más plenamente el sexismo dentro de la Iglesia Episcopal durante el próximo trienio. Para ello, habrá que repoblar el Grupo de Trabajo con miembros actuales y/o nuevos para que se reúna, recopile y analice datos, ponga en marcha sesiones de capacitación de prueba que serán implementadas por otro organismo, y responda a comentarios para seguir desarrollando módulos de capacitación.