

CONSEJO EJECUTIVO

Integrantes

Rvdm. Michael Curry, <i>Presidente, Ex Officio</i>	North Carolina, IV	
Sra. Julia Ayala Harris, <i>Vicepresidenta, Ex Officio</i>	Oklahoma, VII	
Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe, <i>Secretario, Ex Officio</i>	California, VIII	
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Tesorero, Ex Officio</i>	New York, II	
Rvda. Devon Anderson	Minnesota, VI	2024
Dra. Liza Anderson	Minnesota, VI	2024
Rvda. Gina Angulo Zamora	Litoral Ecuador, IX	2027
Canóniga Annette Buchanan	New Jersey, II	2027
Sr. Thomas Chu	New York, II	2027
Sr. Tivaun Cooper	New York, II	2027
Rvda. Lillian Davis-Wilson	Western New York, II	2024
La Rvda. Patricia Collier	Delaware, III	2024
Rvda. Canóniga Cornelia Eaton	Navajoland, VIII	2024
Rvdo. M.E. Eccles	Chicago, V	2024
Sra. Blanca Echeverry	Colombia, IX	2024
Sra. Alice Freeman	North Carolina, IV	2024
Sr. Timothy Gee	El Camino Real, VIII	2027
Sra. Pauline Getz	San Diego, VIII	2024
Rvda. Angela Goodhouse	North Dakota, VI	2024
Muy Rvdo. Mark Goodman	Rio Grande, VII	2024
Rvdo. Charles Graves	Texas, VII	2027
Sr. Scott Haight	West Tennessee, IV	2027
Reverendísimo Rvdo. Scott Hayashi	Utah, VIII	2024
Sr. Lawrence Hitt II	Colorado, VI	2027
Reverendísimo Rvda. Ann Elliott Hodges-Copple	North Carolina, IV	2024
La Muy Rvda. Deborah Jackson	Florida, IV	2027
Reverendísimo Rvdo. Deon Johnson	Missouri, V	2027
Rvda. Anne Kitch	Newark, II	2024
El Sr. Joe McDaniel	Central Gulf Coast, IV	2027
Canónica Andrea McKellar	South Carolina, IV	2024
La Sra. Louisa McKellaston	Chicago, V	2027
Rvdo. Dr. Wilmot Merchant	South Carolina, IV	2027
Dra. Sandra Montes	Texas, VII	2027
Reverendísimo Rvdo. Rafael Morales	Puerto Rico, II	2027
El Ven. Aaron Perkins	Maine, I	2024
Sra. Diane Pollard	New York, II	2024
Sra. Betsy Ridge	Massachusetts, I	2027
La Hon. Rose Sconiers.	Western New York, II	2024

Sra. Diane Audrick Smith	Ohio, V	2027
Sra. Sarah Stonesifer Boylan	Washington, III	2024
Sr. Matthew Taylor	Washington, III	2027

Otros con escaño y voz

Rvda. Rachel Taber-Hamilton, Rvdo. Geof Smith, 2023)	Vicepresidenta de la Cámara de Diputados Director de Operaciones de la DFMS (hasta el 1º de enero de 2023)
Sra. Jane Cislucis, 27 de febrero de 2023)	Directora de Operaciones en funciones de la DFMS (a partir del 27 de febrero de 2023)
Sr. Kent Anker, Rvdmo. Andrew Asbil, 2023)	Director Jurídico de la DFMS Asociado de la Iglesia Anglicana de Canadá (hasta agosto de 2023)
Rvda. Joanne Engquist,	Asociada de la Iglesia Evangélica Luterana de Estados Unidos

Cambios en la membresía

La Sra. Samantha Clare, Arkansas, VII renunció en octubre de 2023.

Mandato

Canon I.1.4

Canon 4: del Consejo Ejecutivo

Sec. 1

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

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

c. El Consejo ejercerá las facultades que le confieran los Cánones, además de las que pudieran ser designadas por la Convención General y, entre sesiones de la misma, podrá iniciar y desarrollar cualquier trabajo nuevo que considere necesario. Con sujeción a lo dispuesto en estos Cánones, podrá promulgar Estatutos para su propio gobierno y promulgar procedimientos para sus propios comités.

d. El Consejo Ejecutivo estará compuesto de (a) 20 integrantes elegidos por la Convención General, de los cuales cuatro serán Obispos, cuatro Presbíteros o Diáconos y 12 Laicos que sean adultos confirmados y comulgantes en buena posición (dos Obispos, dos Presbíteros o Diáconos y seis Laicos serán elegidos en cada sesión ordinaria posterior de la Convención General); (b) 18 integrantes elegidos por los Sínodos Provinciales, y (c) los siguientes integrantes *ex officio*: el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados, y (d) el Director General de Operaciones, el Secretario de la Convención General, el Tesorero de la Convención General, el Director de Finanzas de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera y el Director Jurídico del

Consejo Ejecutivo, quienes tendrán escaño y voz, pero no derecho a voto. Cada Provincia tendrá derecho a ser representada por un Obispo o Presbítero o Diácono con residencia canónica en una Diócesis que sea miembro constituyente de la Provincia, y por un Laico que sea un adulto comulgante, confirmado y con buena reputación de una Diócesis que sea miembro constituyente de la Provincia, y los plazos de los representantes de cada Provincia serán rotados de tal forma que nunca dos personas serán elegidas simultáneamente para períodos de mandato equivalentes.

e. El Consejo Ejecutivo nombrará una comisión de entre sus integrantes para ayudar al Consejo a (i) asesorar al Comité Permanente Conjunto sobre Nominaciones y a los Consejos Provinciales en las habilidades, los dones y la experiencia que se necesitan en el Consejo Ejecutivo para que pueda funcionar con la máxima eficacia, y si dichas habilidades están en ese momento representadas o no, y (ii) crear una descripción de las habilidades, los dones y la experiencia necesarios para servir en el Consejo Ejecutivo, incluido el valor de la diversidad cultural y geográfica en el Consejo y el valor de incluir voces históricamente subrepresentadas en el gobierno de la Iglesia.

f. Entre los integrantes del Consejo Ejecutivo que elegirá la Convención General, la Cámara de Obispos elegirá a los Obispos con sujeción a la confirmación de la Cámara de Diputados, y la Cámara de Diputados elegirá a los Presbíteros, Diáconos y Laicos con sujeción a la confirmación de la Cámara de Obispos.

g. Excepto en el caso de integrantes inicialmente electos para plazos más cortos a fin de lograr la rotación de los plazos, el período de ejercicio de los integrantes del Consejo (que no sean integrantes *ex officio*) será igual al doble del intervalo entre reuniones ordinarias de la Convención General. El período de mandato de todos los integrantes comenzará inmediatamente después de clausurada la Convención General en la cual fueron elegidos o, en el caso de elección por un sínodo, al clausurarse la primera reunión ordinaria de la Convención General después de dicha elección. El período de mandato de un miembro quedará vacante después de dos ausencias de las reuniones del Consejo en el intervalo entre reuniones regulares sucesivas de la Convención General a menos que sea justificado por el Presidente o el Vicepresidente por causas válidas. Los integrantes permanecerán en sus cargos hasta que sus sucesores sean elegidos y confirmados. Ninguna persona que hubiera servido por lo menos tres años consecutivos en el Consejo Ejecutivo calificará para reelección inmediata por un plazo de más de tres años. Después de que una persona haya servido seis años consecutivos en el Consejo Ejecutivo, deberá transcurrir un plazo de tres años para que dicha persona califique para su reelección al Consejo.

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

i. Si ocurriera alguna vacante en el Consejo porque un Sínodo Provincial no eligió a un miembro, o porque uno de sus integrantes falleció, renunció o lo destituyeron de la Provincia, el Consejo

Provincial de dicha Provincia nombrará a una persona apropiada para ocupar el cargo hasta que el Sínodo Provincial llene la vacante mediante elección.

Resumen del Trabajo

Reuniones

Octubre de 2022	Phoenix, Arizona
30 de noviembre de 2022	En línea
13 de diciembre de 2022	En línea
9 al 12 de febrero de 2023	San Francisco, California
12 al 15 de junio de 2023	Providence, Rhode Island
30 de junio de 2023	En línea
24 al 27 de octubre de 2023	En línea
26 al 29 de 2024	Louisville, Kentucky
18 al 20 de abril de 2024	Raleigh, Carolina del Norte

El Consejo Ejecutivo fue convocado por el Obispo Presidente Michael B. Curry como Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados Julia Ayala Harris como Vicepresidenta. Al principio del bienio, el culto fue organizado por un pequeño comité de culto, convocado por la Rvda. Anne Kitch. En mayo de 2023, tras el nombramiento del Rvdo. Lester Mackenzie como capellán del Consejo Ejecutivo, este asumió la función de planificar el culto.

El Consejo ha seguido centrándose en el trabajo y el debate en curso sobre el racismo. Se nombró un grupo de trabajo para dirigir la labor, presidido por el Rvdmo. Scott Hayashi. La Sra. Zena Link, antigua integrante del Consejo Ejecutivo, fue contratada como consultora en este trabajo para el Consejo. El Consejo Ejecutivo dio la bienvenida a los Obispos y a los miembros del personal diocesano en cada lugar en el que el Consejo se reunió durante el bienio, aprendiendo más sobre el trabajo local de la Iglesia Episcopal a medida que vive las prioridades del Movimiento de Jesús.

Cada uno de los miembros del Consejo Ejecutivo fue nombrado para uno de los cuatro Comités Permanentes Conjuntos: Gobierno y Operaciones, Finanzas, Misión más allá de la Iglesia Episcopal y Misión dentro de la Iglesia Episcopal. Estos Comités Permanentes Conjuntos continuaron el trabajo encomendado por la Convención General, y sus informes se encuentran a continuación.

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO SOBRE FINANZAS DEL CONSEJO EJECUTIVO

Integrantes

Canónica Andrea McKellar, Presidenta	South Carolina, IV	2024
Sr. Timothy Gee, Vicepresidente	El Camino Real, VIII	2024
Rvda. Anne E. Kitch, Vicepresidenta	Newark, II	2024
Sr. Scott Haight, Presidente	West Tennessee, IV	2024
Sr. N. Kurt Barnes, Tesorero	New York, II	n/a
Rvda. Gina Angulo Zamora	Litoral Ecuador, IX	2024
Rvda. Patty Downing	Delaware, III	2024
Rvda. Canóniga Cornelia Eaton	Navajoland Area Mission, VIII	2024
Rvdma. Anne Hodges-Copple	North Carolina, IV	2024
Rvdmo. Deon Johnson	Missouri, V	2024
Sra. Diane Pollard	New York, II	2024
Sra. Julia Ayala Harris, Ex Officio	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

Agradecimientos

Quisiéramos agradecer las vastas aportaciones de los siguientes integrantes: Sra. Nancy Caparulo, Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre, Sr. Patrick Haizel, Sr. Brian Murray, Sr. T. J. Houlihan y Sra. Julia Alling.

Mandato

Supervisión del presupuesto trienal y desarrollo de presupuestos anuales. Desarrollo del presupuesto trienal de la Convención General. Supervisión del uso de fondos y otras propiedades de la DFMS. Desarrollo y financiamiento de la Misión. Revisión y recomendaciones de cambios al Mandato de Auditoría para el Consejo Ejecutivo. Revisión de los Informes Financieros Diocesanos, incluida la Parte II conforme a lo dispuesto en el Canónico I.4.6(j). Revisión y análisis de las evaluaciones diocesanas.

Reglamento del Consejo Ejecutivo - Sección 3.c

(c) Habrá un Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas, el cual deberá ser responsable de informar al Consejo y a la Sociedad, así como recomendar acciones sobre todos los asuntos financieros, presupuestarios o de otros temas que le asigne ocasionalmente el Consejo, su Presidente o la Sociedad.

Resumen del Trabajo

Labores:

El propósito del Comité es facilitar el ministerio de la Iglesia Episcopal en alianza con el personal y otros Comités Permanentes Conjuntos del Consejo Ejecutivo, mantener relaciones estrechas con la Convención General mediante comunicaciones periódicas con el Comité Permanente Conjunto de Auditorías del Consejo Ejecutivo y la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, y apoyar las labores de la Tesorería.

Reuniones:

El Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas (FIN) se reunió durante cada una de las reuniones ordinarias del Consejo Ejecutivo y en cinco ocasiones más por Zoom. El Tesorero de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, así como miembros adicionales de la Oficina de Finanzas y de la Oficina de Desarrollo, estuvieron presentes en la mayoría de las reuniones. El personal de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera estuvo presente, en ciertas ocasiones, en las reuniones del FIN con el propósito de compartir sus conocimientos acerca de las implicaciones financieras que se tienen en sus distintas áreas de supervisión.

El trabajo habitual del Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas incluye:

- Revisión periódica de los estados financieros y las declaraciones de los estados de resultados de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera.
- Revisión de las labores de la Oficina de Desarrollo.
- Revisión del financiamiento de becas proveniente del presupuesto y los fideicomisos.
- Revisión de las políticas de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, en particular las secciones de Viajes, el Alcance del Plan de Trabajo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa, la Política de Inversiones y el mandato de Auditoría.
- Supervisión de los gastos administrativos, jurídicos, de gobierno y de la misión.
- Supervisión y recomendación de ajustes al presupuesto 2023-2024 que adoptó la Convención General.
- Recomendaciones para la creación de fideicomisos con fondos en custodia para distintas parroquias y diócesis.
- Recepción de informes de los Archivos.

El Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas colabora con varios organismos provisionales. Estos trabajos incluyen:

- Recepción de los informes del Comité de Auditoría.

- Recepción de los informes y las recomendaciones del Comité de Responsabilidad Social Corporativa (CCSR).
- Revisión de las recomendaciones y las Políticas del Comité de Inversiones.
- Revisión del proceso y las recomendaciones del Comité de Préstamos de Justicia Económica.
- Recepción de informes del Comité de Revisión de Evaluaciones (ARC) y monitoreo del proceso de exenciones.

Para finalizar, el Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas agradece las finas atenciones del personal de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera que ayudó en los trabajos que se realizaron durante la época de pandemia, trabajos que destacaron por su pulcritud, profesionalismo, confianza y fidelidad. Su labor fue ejemplar, por lo que este comité le quisiera hacer patente su eterna gratitud.

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE GOBIERNO Y OPERACIONES

Integrantes

Reverendísimo Rvdo. Scott Hayashi, Presidente	Utah, VIII	2024
Sra. Pauline Getz, Vicepresidenta	San Diego, VIII	2024
El Ven. Aaron Perkins, Secretario	Maine, I	2024
La Rvda. Devon Anderson	Minnesota, VI	2024
Sr. Tivuan Cooper	New York, II	2024
Sra. Louisa McKellaston	Chicago, V	2024
Reverendísimo Rvdo. Rafael Morales	Puerto Rico, II	2024
Dra. Liza Anderson	Minnesota, VI	2024
La Hon. Rose H. Sconiers	Western New York, II	2024
Sra. Julia Ayala Harris, Ex Officio		
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio		

Cambios en la membresía

Sr. Lawrence Hitt, II	Colorado
-----------------------	----------

Mandato

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

Reglamento del Consejo Ejecutivo - Sección 3.b

b) (i) Habrá un Comité Permanente Conjunto sobre Gobierno y Operaciones, el cual deberá ser responsable de informar al Consejo y a la Sociedad, así como recomendar acciones sobre asuntos de gobierno, operativos, administrativos o de otros temas que le asigne ocasionalmente el Consejo, su Presidente o la Sociedad. (ii) El Director Jurídico informará por escrito y en persona al Comité de Gobierno y Operaciones en cada reunión del Consejo Ejecutivo sobre los asuntos legales pendientes y que se esperan, incluyendo el trabajo legal en apoyo de transacciones y donaciones significativas, el estado de los litigios (incluyendo las amenazas de litigio) en los que la Iglesia Episcopal sea o pueda ser parte (incluyendo las próximas decisiones necesarias para la Iglesia Episcopal y las opciones legales de los distintos cursos de acción en dichos litigios) y cualquier asunto regulatorio, fiscal, de propiedad (incluyendo la propiedad intelectual) o de cobertura de seguros que sea importante (incluyendo las próximas decisiones que la Iglesia Episcopal necesite tomar y las opciones legales de los diversos cursos de acción en cualquiera de estos litigios), y cualquier asunto importante de índole reglamentaria, fiscal, de propiedad (incluyendo la propiedad intelectual) o de cobertura de seguros que pueda afectar al presupuesto, la solidez financiera, las operaciones o la reputación de integridad de la Iglesia Episcopal. Cuando proceda, el Director Jurídico identificará las próximas decisiones legales importantes, así como las opciones legales de la Iglesia Episcopal y los probables resultados en relación con dichas decisiones. Las partes correspondientes de los informes se sellarán para proteger el privilegio entre cliente y abogado, pero dichos informes formarán parte del acta permanente de la reunión. Las partes correspondientes de la sesión informativa en persona podrán celebrarse en sesión ejecutiva con el fin de proteger el privilegio entre cliente y abogado con respecto a litigios pendientes o amenazados, o cuando sea necesario para mantener dicho privilegio.

Resumen del Trabajo

Protocolos de COVID

Gobierno y Operaciones respondió a la dinámica cambiante de la pandemia, la cual obligó a la Iglesia Episcopal a adaptarse a la crisis en evolución. Uno de los primeros puntos que abordamos fue hacer recomendaciones a los Funcionarios Presidentes de nuestra iglesia en relación con los protocolos de seguridad. La recomendación fue actualizar los protocolos de trabajo para que se ajustaran a las directrices de los CDC, que habían suavizado las directrices de seguridad más restrictivas que estaban en vigor.

El regreso a las reuniones presenciales fue un cambio bienvenido. Como esta fue una de las primeras reuniones en persona después de la pandemia, revisamos la política de reuniones en lo que respecta a la seguridad personal y cómo seguir cumpliendo las directrices de los CDC.

Avances en la Labor de Convertirse en Amada Comunidad en el Consejo Ejecutivo

En respuesta a la Resolución C058 que requiere medidas en respuesta a la auditoría racial de la Iglesia Episcopal, Alexandria Link fue invitada a actuar como facilitadora y guía para consultar con un grupo de tareas de miembros del Consejo Ejecutivo a fin de entablar conversaciones profundas sobre el racismo como se manifestó en el Consejo Ejecutivo. Al mantener estas conversaciones esperamos construir relaciones entre los miembros del Consejo Ejecutivo y avanzar en nuestros pasos para ser una Amada Comunidad. Las conversaciones en curso han sido difíciles pero buenas. Se recomienda que este trabajo continúe en el próximo trienio.

Grupo de Trabajo del Consejo Ejecutivo del Church Pension Group

El grupo escuchó un informe del Rvdo. Devon Anderson sobre el trabajo del grupo conjunto. El grupo tiene el mandato del Memorando de Entendimiento de reunirse cuatro veces durante el bienio. El grupo ha avanzado en las áreas de comunicación, comprensión de las necesidades de cada grupo con respecto a una relación continua y positiva, y establecimiento de relaciones personales. El trabajo consistió en aprender sobre cada organización, incluidas las diferentes culturas, y reconocer que establecer relaciones llevará tiempo.

815 Second Avenue

El edificio se construyó en 1961 para albergar oficinas eclesiásticas y locales comerciales de alquiler. Actualmente, el edificio no está totalmente ocupado y tiene arrendamientos por valor de

unos US\$2.5 millones anuales. Los costos de mantenimiento del edificio ascienden aproximadamente a entre US\$3.1 y US\$3.2 millones anuales, lo que incluye un presupuesto para inversiones de capital. El valor actual del edificio es de aproximadamente US\$60 millones. El edificio necesitará mantenimiento y reparaciones continuas, por lo que es necesario planificar cómo hacer frente a sus costos.

Informe Parroquial

El grupo recibió la modificación del informe parroquial del Comité sobre el Estado de la Iglesia que se utilizará en 2024. El informe se ha reducido considerablemente, centrándose de nuevo en los beneficiarios de los ministerios de ayuda social de las parroquias, la recopilación de datos sobre la participación de los no miembros y la información sobre cualquier organización subsidiaria o afiliada que opere en la parroquia.

Refuerzo de la comunicación en los organismos interinos

A lo largo del bienio, el Comité de Gobierno y Operaciones y el Comité del organismo provisional de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones se han esforzado por practicar una buena comunicación tanto para apoyar a cada comité en sus esfuerzos como para evitar la duplicación de esfuerzos. Esta práctica ha tenido mucho éxito y el comité recomienda a los Funcionarios Presidentes que continúe con la práctica de nombrar a un enlace del Comité de Gobierno y Operaciones con el Comité de Estructura, Gobierno, Constitución y Cánones.

Revisión y Actualización de Políticas

El Director Jurídico Kent Anker finalizó la revisión del Manual de Empleados. La revisión fue examinada y aprobada por el Comité de Gobierno y Operaciones y presentada al Consejo Ejecutivo, que votó por su aprobación. Se presentó una nueva política de protección de niños, jóvenes y adultos vulnerables, que fue aprobada por el Comité de Gobierno y Operaciones y por el Consejo Ejecutivo. La política fue aprobada por el Comité de Gobierno y Operaciones. El Comité de Gobierno y Operaciones y el Consejo Ejecutivo aprobaron una política que formaliza el derecho de las personas a declarar su nombre y pronombres preferidos. Las actualizaciones de los Conflictos de Intereses fueron presentadas y aprobadas por el Comité de Gobierno y Operaciones y por el Consejo Ejecutivo.

Sede de la 82ª Convención General

El Secretario de la Convención General, Michael Barlowe, presentó al Comité Conjunto de Planificación y Disposiciones la elección de Phoenix para la 82ª Convención General de 2027.

Se redactó y aprobó una resolución relativa a la selección de la sede de la Convención General, que se presentará al Consejo Ejecutivo para la selección de la sede de la 83ª Convención General y posteriores.

COMITÉ PERMANENTE CONJUNTO DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE LA MISIÓN MÁS ALLÁ DE LA IGLESIA EPISCOPAL

Integrantes

Muy Rvdo. Mark Goodman, Presidente	Rio Grande, VII	2024
Rvdo. Charles Graves, Vicepresidente	Texas, VII	2027
Sr. Matthew Taylor, Secretario	Washington, III	2027
Rvda. Lillian Davis-Wilson	Western New York , II	2024
Sra. Alice Freeman	North Carolina, IV	2024
Prof. Lawrence Hitt II	Colorado, VI	2027
La Muy Rvda. Deborah Jackson	Florida, IV	2027
Rvdo. Canónico Dr. Wilmot Merchant	South Carolina, IV	2027
Dr. Sandra Montes	Texas, VII	2027
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	

Cambios en la membresía

El Sr. Larry Hitt fue reasignado al Comité Permanente Conjunto de Gobierno y Operaciones en la reunión del Consejo Ejecutivo de octubre de 2023 y para el resto del bienio.

Mandato

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

Reglamento del Consejo Ejecutivo - Sección 3.e

(e) Habrá un Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal, el cual deberá ser responsable de informar al Consejo y a la Sociedad, así como recomendar acciones sobre aliados mundiales, relaciones de pacto, asociados ecuménicos e interreligiosos u otros asuntos similares que el Consejo, su Presidente o la Sociedad le asignen de manera ocasional.

Resumen del Trabajo

Nuestro trabajo en colaboración queda bajo los auspicios de la Misión más Allá (Mission Beyond): Asociaciones Mundiales, la Comunión Anglicana, los Comités de Pacto y Relaciones Bilaterales, las Asociaciones y los Diálogos Ecuménicos e Interreligiosos, Política Gubernamental Nacional a través de la Oficina de Relaciones Gubernamentales, Política Internacional y Justicia Social y la labor Episcopal de Beneficencia y Desarrollo. Además, durante este bienio, los Comités Permanentes Conjuntos sobre Misión Más Allá y Misión Dentro de la Iglesia Episcopal se reunieron en una sesión conjunta en cada reunión del Consejo Ejecutivo, escuchando juntos los informes del personal y de los departamentos y trabajando en resoluciones que tienden puentes entre las áreas normales de interés de nuestros respectivos comités. Ha sido un trabajo fructífero y gratificante. Se anima a los Diputados, y a otros lectores, a leer los resúmenes del excelente trabajo realizado por estas áreas de Misión más allá de la Iglesia Episcopal en sus respectivos Informes del Libro Azul. A continuación se incluye un resumen de las resoluciones de Misión Más Allá que se presentaron al Consejo Ejecutivo y que fueron aprobadas por el mismo:

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

Octubre de 2022, Phoenix, Arizona

MBo01—Consentimiento para las Elecciones a la Junta de la Agencia Episcopal de Beneficencia y Desarrollo

MB002—Sobre el Tema de la Guerra en Afganistán y los Refugiados Afganos

Febrero de 2023, San Francisco, California

MBMW001—Mes de la Historia Negra

MB003—Resolución sobre el Devastador Terremoto en Turquía y Siria

Junio de 2023, Providence, Rhode Island

MBMW002—Biodiversidad

MB004—Recibir una Propuesta de Intercambiabilidad del Diaconado entre la Iglesia Episcopal y la Iglesia Evangélica Luterana de Estados Unidos

MB005—Fomentar a la Iglesia Metodista Unida

MB006—Consentimiento de las Elecciones a la Junta de la Agencia Episcopal de Beneficencia y Desarrollo

MB007—Expresar una Grave Preocupación por la Homofobia Legalizada en Uganda

MB008—Subvención de China Trust a la Iglesia de Nuestro Salvador

MBMW003—Resolución de Cortesía del Obispo Andrew Asbil, enlace de la Iglesia Anglicana de Canadá

CONCLUSIONES Y RECOMENDACIONES

El Comité Permanente Conjunto del Consejo Ejecutivo sobre la Misión más allá de la Iglesia Episcopal, dirigido por el Presidente Mark Goodman, se ocupó durante un mandato acortado (el bienio) de enfocarse en establecer relaciones tanto dentro de la Misión Más Allá como con los miembros del Comité Permanente Conjunto de la Misión Más Allá de la Iglesia Episcopal. Es vital que, a medida que los acontecimientos mundiales presenten oportunidades para que el Consejo Ejecutivo hable con sentido sobre cuestiones de justicia, derechos humanos, igualdad y dignidad para todas las personas, nuestra relación proporcione una base sólida para nuestro trabajo conjunto. En el apremio de tiempo que todos los miembros del Consejo Ejecutivo experimentaron durante este bienio, hubo frustración por no disponer de un marco temporal más amplio para nuestro trabajo, y Misión Más Allá, al igual que cada Comité Permanente Conjunto, afrontó ese reto con acciones significativas y esenciales. El Presidente y los miembros de la Misión Más Allá recomiendan que se mantenga la práctica de reunirse conjuntamente con la Misión Dentro en cada reunión del Consejo Ejecutivo, ya que en ese contexto se crean oportunidades creativas y energizantes.

Materiales suplementarios

Aunque no es necesario, algunos grupos pueden desear incluir materiales complementarios. Si desea hacerlo, póngase en contacto con la Oficina de la Convención General (gc.support@episcopalchurch.org) y le asesoraremos con más detalle. Todos los documentos complementarios deben estar aprobados y ser traducibles. Por ejemplo, un documento protegido por derechos de autor no estaría permitido a menos que el grupo obtuviera permiso por escrito para publicarlo. O, por ejemplo, puede que no se incluya material complementario porque se facilita en formato PDF, que no puede traducirse.

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

Integrantes

Dra. Sarah Stonesifer Boylan, Presidenta	Washington, III	2024
Canónica Annette Buchanan, Vice Presidenta	New Jersey, II	2024
Sra. Betsy Ridge, Secretaria	Massachusetts, I	2024
Sr. Thomas Chu	New York, II	2024
Muy Rvdo. M.E. Eccles	Chicago, V	2024
Sra. Blanca Echeverry	Colombia, IX	2024
Rvda. Angela Goodhouse	North Dakota, VI	2024
El Sr. Joe McDaniel	Central Gulf Coast, IV	2024
Sra. Diane Audrick Smith	Ohio, V	2024
Sra. Julia Ayala Harris, Ex Officio	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

Cambios en la membresía

La Sra. Samantha Clare dejó el Consejo Ejecutivo en septiembre de 2023 debido a un cambio de residencia provincial.

Mandato

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

Reglamento del Consejo Ejecutivo - Sección 3.d

(d) Habrá un Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de la Iglesia Episcopal, el cual deberá ser responsable de informar al Consejo y a la Sociedad, así como recomendar acciones sobre los ministerios locales, diocesanos, provinciales y de toda la iglesia autorizados por la Convención General y el Consejo, u otros asuntos que le asigne periódicamente el Consejo, su Presidente o la Sociedad.

Resumen del Trabajo

La transparencia fue uno de los temas principales del Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal de este bienio. Un tema secundario fue la importancia de la toma de decisiones estratégicas y el discernimiento basado en los datos necesarios y la evaluación de los programas. El último tema importante fue aprender de la pandemia de COVID-19, un momento vital, de cambio y liderazgo adaptativo, y cómo repercutirá en la futura iglesia. Durante los años de reunión 2022-2024, el Consejo Ejecutivo y posteriormente el Comité Permanente Conjunto se reunieron seis veces. Esta reducción del intervalo entre Convenciones Generales tuvo un gran impacto en el impulso de este organismo. Al momento de redactar este informe (diciembre de 2023), el Comité Permanente Conjunto ha sido testigo y ha apoyado los principales temas de:

- D006, la Resolución por la que se Establece la Equidad en la Concesión de Subvenciones de la Iglesia Episcopal: cada organismo subvencionador recopiló datos sobre las comunidades que recibirán los fondos y a quiénes pretenden llegar. Estos datos se comunicaron al Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal, junto con otros datos de la solicitud, cuando los revisores de las subvenciones presentaron las recomendaciones al Consejo Ejecutivo.
- Donaciones: el Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal consideró la transparencia y la claridad en torno a la intención y la distribución de las donaciones y los procesos de concesión. Este esfuerzo fue una continuación del informe del trienio anterior sobre los programas de subvenciones financiados por la Convención General que se creó en colaboración con todos los Comités Permanentes Conjuntos.
- Supervisión: el Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal solicitó información actualizada sobre los avances de la Coalición Episcopal para la Equidad y la Justicia Racial, la creación del puesto para los Ministerios de Justicia de Género, los Ministerios de Asiaamérica y los nombramientos relacionados con el trabajo de investigación sobre la participación de la Iglesia Episcopal en los internados indígenas. Estas peticiones dan continuidad a los compromisos adquiridos con la Iglesia en la 80ª Convención General de Baltimore.
- Futuro estratégico de la Iglesia: en nuestra reunión de junio de 2023, todo el Consejo Ejecutivo escuchó sobre el panorama actual de datos como se entiende según las cifras del ministerio de transiciones, los informes parroquiales anuales y los expedientes de ordenación e información de compensación del Church Pension Group. El Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal también escuchó hablar a los responsables de Plantación y Revitalización de Iglesias de lo que este grupo único de líderes eclesiásticos ha aprendido durante y después de la pandemia.

- Convertirse en Amada Comunidad: dentro del trabajo del Consejo Ejecutivo, los esfuerzos del Comité Permanente Conjunto, los informes de subvenciones y las presentaciones del personal repitieron la importancia de esforzarse por convertirse en una amada comunidad integrada en todos los aspectos del ministerio y el liderazgo.
- Aprendizaje de COVID: en los informes del personal, las presentaciones y las intervenciones de los miembros del comité, hubo un entendimiento común de que, como iglesia, necesitábamos aprender de las pausas y los cambios de la era de la pandemia. El comité tomó nota de la evaluación de los programas y la reorganización del personal en los futuros mandatos de los obispos presidentes. Se hizo hincapié en la evaluación de los programas de los ministerios de toda la iglesia, que luego repercutiría en las solicitudes presupuestarias trienales.
- Colaboración con organismos provisionales y otorgantes de subvenciones: El Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal trabajó con otros órganos y comités interinos para distribuir las subvenciones en toda la iglesia. Estos incluyeron organismos como el Grupo de Trabajo para el Cuidado de la Creación y el Racismo Medioambiental, el Comité de Subvenciones para Evangelismo, el Grupo de Trabajo sobre la Plantación de Iglesias y la Revitalización de las Congregaciones, la Ofrenda Unida de Acción de Gracias, las Subvenciones del Fideicomiso Roanridge, las Subvenciones del Fondo Constable, y las Subvenciones del Ministerio de Jóvenes Adultos y Universitarios, entre otras.

Algunos de nuestros trabajos incluyeron la actualización de resoluciones sobre delitos de odio, adopciones forzosas, cuidado de la creación y medio ambiente. También nos enriquecimos con la planificación y evaluación de la evangelización “It's All About Love” en julio de 2023, y nos llenamos de energía con los aprendizajes de los plantadores de iglesias y las nuevas comunidades episcopales reunidas en el bienio. Como se indica en el mandato y ámbito del Comité Permanente Conjunto sobre la Misión Dentro de Iglesia Episcopal, este comité responde a las necesidades actuales y futuras de los ministerios locales, diocesanos, provinciales y de toda la Iglesia. Este aspecto crítico y vital de la mayordomía, la dotación de personal y el compromiso continuo de la Iglesia Episcopal es el latido del corazón y el futuro centrado en Cristo de nuestros esfuerzos de discipulado y la visión estratégica necesaria.

GRUPO CONSULTIVO SOBRE PLANTACIÓN DE IGLESIAS Y REVITALIZACIÓN

Integrantes

Rvdmo. Allen K. Shin, Presidente	Georgia, IV	2024
Canónica Katie Forsyth, Presidenta de Subcomité	Eastern and Western Michigan V	2024
Rev. Eric Metoyer, Presidente de Subcomité	California VIII	2024
Sr. James Scott	Nebraska VI	2024
Rvda. Canónica Jane Gerdson	Southern Ohio V	2024
Rvda. Adrienne Hymes	Southwest Florida IV	2024
Rvdmo. Deon Johnson	Missouri V	2024
Rvdo. Gray Lesesne	Indianapolis V	2024
Rvdo. Alex Montes Vela	Texas VII	2024
Rvdo. Hunter Ruffin	Arizona VIII	2024
Rvdo. Clive Samson	Missouri V	2024
Rvda. Canónica Joann Saylor	Texas VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina IV	2024
Presidenta Julia Ayala Harris, Ex Officio	Oklahoma VII	2024

Agradecimientos

Expresamos nuestra profunda gratitud a los Rvdos. Tom Brackett, Katie Nakamura Rengers, Samuel Borbon y Anthony Guillen del Centro Episcopal, y al consultor Sr. Steve Matthews por su colaboración y ministerio mutuo con nosotros durante el bienio.

Mandato

2022 - A095

Se resuelve, 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 CG2018-A005 y CG2018-A032; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia continúe priorizando el establecimiento de nuevas comunidades episcopales y el fortalecimiento de las existentes que estén especialmente comprometidas con la misión y la evangelización, involucrando a personas históricamente marginadas o subrepresentadas por la Iglesia, como las personas de color, los inmigrantes y los refugiados, los jóvenes, los adultos jóvenes, las personas gay, lesbianas, bisexuales o transgénero (LGBTQI+), las personas no conformes con el género, las personas que viven en la pobreza, las personas con discapacidades o todas las demás personas cuya participación en la Iglesia ha sido ignorada; 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 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
- US\$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 plantación de iglesias y el evangelismo; y asimismo

Se resuelve, Que se requiera que las Diócesis que reciban dinero para plantar nuevas congregaciones en virtud de este programa contribuyan con recursos apropiados y significativos, así como con 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 que participen en la plantación de iglesias y el evangelismo 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 asimismo

Se resuelve, Que esta Convención acepte 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 (Director de Personal para la Plantación de Iglesias) en el presupuesto continuo para el personal del Obispo Presidente; 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\$40,000 para llevar a cabo esta resolución.

2022 - A096

Se resuelve, 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 iniciado por CG2018-A032; y asimismo

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados establezcan un grupo asesor de no más de doce (12) personas, conformado por personas con experiencia en revitalizar congregaciones, dar supervisión diocesana a dicho trabajo y trabajar con evangelismo y misión, para que lleven a cabo las disposiciones de esta resolución, entre las cuales se encuentran hacer recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se otorguen, ayudar a identificar posibles revitalizadores, desarrollar una red de orientadores y trabajar con el personal en la capacitación de dichos revitalizadores; y asimismo

Se resuelve, Que en la revitalización de las congregaciones, la Iglesia continúe priorizando el compromiso con la misión y el evangelismo, involucrando a las personas históricamente marginadas o subrepresentadas por la Iglesia como las personas de color, los inmigrantes y refugiados, los jóvenes, los adultos jóvenes, las personas gay, lesbianas, bisexuales o transgénero (LGBTQI+), las personas no conformes con el género, las personas que viven en la pobreza, las personas con discapacidades o todas las demás personas cuya participación en la Iglesia ha sido ignorada; 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; y asimismo

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

Resumen del Trabajo

La 80ª Convención General creó un Grupo Asesor sobre Revitalización Congregacional aprobado por la Resolución 2018-A096, pero no proporcionó un Grupo de Trabajo para supervisar las subvenciones financiadas a través de la Resolución 2018-A095. Los miembros del Grupo Asesor se ofrecieron a supervisar el programa de subvenciones de Nuevas Comunidades Episcopales y adoptaron el nombre de Grupo Asesor sobre Plantación de Iglesias y Revitalización con la aprobación de la Oficina de la Convención General y la notificación al Consejo Ejecutivo. El Grupo Consultivo se reunió una vez en persona en Linthicum Heights, Maryland, y con frecuencia a través de Zoom, según fuera necesario para completar nuestro trabajo.

Nuestras principales tareas en este bienio fueron:

- Hacer recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se concederán a la Nueva Comunidad Episcopal.
- Seguir identificando posibles plantadores y revitalizadores, y apoyar la red de entrenadores existente.
- Trabajar con el personal en la formación de plantadores y revitalizadores de iglesias.
- Revisar los resultados de subvenciones anteriores para evaluar nuestra eficacia al poner en marcha y apoyar Nuevas Comunidades Episcopales.

Al hacer este trabajo devotamente, mantuvimos en mente el importante cometido de la Resolución 2018-A096: “en la revitalización de las congregaciones, la Iglesia continúe priorizando el compromiso con la misión y el evangelismo, involucrando a las personas históricamente marginadas o subrepresentadas por la Iglesia como las personas de color, los inmigrantes y refugiados, los jóvenes, los adultos jóvenes, las personas gay, lesbianas, bisexuales o transgénero (LGBTQI+), las personas no conformes con el género, las personas que viven en la pobreza, las personas con discapacidades o todas las demás personas cuya participación en la Iglesia ha sido ignorada”. Esto fue en consonancia con la Resolución 2018-D005 por la que se Establece la Equidad en la Concesión de Subvenciones de la Iglesia Episcopal.

El programa de subvenciones se completó antes de este informe del Libro Azul. El trabajo de revisión y evaluación continuó con un plan para publicar las conclusiones a la Iglesia a través de los medios de comunicación eclesiásticos y las redes sociales antes de la 81ª Convención General.

Nuevas comunidades episcopales

La principal prioridad de nuestro Grupo Consultivo era publicar una convocatoria de Subvenciones para la Nueva Comunidad Episcopal en dos ciclos cronometrados, de modo que nuestras recomendaciones pudieran enviarse al Consejo Ejecutivo para su aprobación en el financiamiento de estas iniciativas. La primera tarea consistió en proponer al Consejo Ejecutivo un presupuesto para el

bienio, dado que el trabajo autorizado por 2018-A095 tenía un presupuesto propuesto de US\$5.8 millones, pero la Convención General aprobó solo US\$1,026,000 para 2023-2024 para estas partidas presupuestarias dentro de US\$666,000 en el presupuesto prorrogado de 2022.

El Grupo Asesor notificó al Consejo Ejecutivo que la totalidad de los US\$5.8 millones previstos en la resolución habría sido menos de lo necesario para tener el impacto transformador que es posible lograr en nuestra iglesia. Sin embargo, dadas las limitaciones del presupuesto, el Grupo Asesor trabajó con el personal del Centro Episcopal a fin de fijar las cantidades que se indican a continuación para las subvenciones y el apoyo continuo necesarios con el fin de continuar con la red de apoyo existente en toda la iglesia para los creadores de nuevos ministerios, a la vez que ampliamos nuestra misión y evangelización para involucrar a personas históricamente marginadas o subrepresentadas por la Iglesia.

El Grupo Consultivo estableció un presupuesto que asigna lo siguiente a los objetivos de 2018-A095:

- US\$70,000 para dos Encuentros Génesis en toda la iglesia.
- US\$20,000 para las cohortes de entrenadores.
- US\$2,000 para subvenciones de discernimiento.
- US\$20,000 para enviar a líderes latinos y otros líderes bilingües a una capacitación ofrecida por otra denominación o para contratar a un consultor que ayude a diseñar e implementar el discernimiento y la formación de líderes en estos contextos.
- US\$914,000 para subvenciones en un máximo de tres ciclos de subvenciones cuya aprobación está prevista para las reuniones del Consejo Ejecutivo de 2023 y la primera de 2024.

El Grupo Consultivo sabía que era probable que se concedieran más subvenciones en el primer y segundo ciclos, con pocas a principios de 2024. Recibimos tantas solicitudes buenas que gastamos todos los fondos de dos ciclos en la aprobación de subvenciones, con fechas límite para las solicitudes el 1º de mayo y el 1º de agosto de 2023. Los fondos disponibles para las subvenciones presentadas para la fecha límite del 1º de agosto eran muy inferiores a los necesarios para las solicitudes calificadas. El Grupo Consultivo redujo las cantidades de la mayoría de las subvenciones de este ciclo respecto al máximo, de modo que una excelente solicitud de subvención de US\$30,000 podría recibir US\$15,000 o US\$20,000. Al tomar estas decisiones, los miembros del Grupo Consultivo dieron prioridad al financiamiento de comunidades que reúnen específicamente a personas de color y LGBTQ+.

En apoyo a nuestra convocatoria de solicitudes de subvención, el Grupo modificó nuestra idea de que las Nuevas Comunidades Episcopales (New Episcopal Communities, NEC) son:

Nuevas: distintas y diferentes a las iglesias e instituciones existentes. Las Nuevas Comunidades Episcopales no son programas de las iglesias o diócesis existentes ni reinicios de congregaciones. Las

Nuevas Comunidades Episcopales 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 Nuevas Comunidades Episcopales tienen un carácter, un enfoque y una identidad clara, nítidamente cristiana. Las Nuevas Comunidades Episcopales operan a partir del amor de Jesús y ofrecen oportunidades para conocerlo. Aunque no todas comenzarán celebrando cultos semanales o tradicionales, están creciendo hacia un ritmo regular de oración, formación espiritual y celebración del amor de Dios entre ellos. Las Nuevas Comunidades Episcopales están bajo la supervisión del Obispo y se relacionan con otras parroquias y entidades de su diócesis. Reflejan la misión de su diócesis y de la Iglesia Episcopal.

Comunidad: están diseñadas para ser un lugar de estímulo, cuidado y responsabilidad. Las Nuevas Comunidades Episcopales 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 Nuevas Comunidades Episcopales tratan de ayudar a las personas a crecer en la fe y en la vida. Las Nuevas Comunidades Episcopales 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 Nuevas Comunidades Episcopales pretenden crecer en liderazgo y apoyo financiero con una administración, desarrollo, instalaciones y contabilidad adecuados. Tienen y comunican una invitación externa al vecindario más amplio y al mundo.

Con esta definición clara de lo que es una Nueva Comunidad Episcopal, continuamos el plan de 2018 a 2022 utilizando un sistema de subvenciones progresivamente mayores que pueden concederse a lo largo del tiempo si se cumplen los objetivos. Además de encontrar, ofrecemos una relación de apoyo continuo, mentoría y conectividad con nuestros becarios. Las subvenciones progresivas de mayor cuantía son:

- **Subvenciones de discernimiento:** hasta US\$5,000 para financiar la temporada de discernimiento de una Nueva Comunidad Episcopal. Los fondos pueden utilizarse para enviar al líder potencial a un retiro de evaluación de dones, asesoramiento, capacitación, estudios demográficos, microexperimentos, visitas a tipos de ministerios similares y más.
- **Subvenciones iniciales:** hasta US\$30,000 para financiar las etapas iniciales del lanzamiento de una Nueva Comunidad Episcopal. Los beneficiarios de una subvención inicial suelen encontrarse en el primer o segundo año del ciclo de vida de dicha subvención. Una solicitud de subvención inicial cuenta con un plan ministerial sólido y realista, los inicios de un equipo fundamental y el apoyo de su diócesis local.
- **Subvenciones para el crecimiento:** hasta US\$30,000 para financiar aproximadamente el segundo y tercer año de una Nueva Comunidad Episcopal.
- **Subvenciones para la cosecha:** hasta US\$40,000 para financiar las etapas finales del lanzamiento de una Nueva Comunidad Episcopal (aproximadamente del tercer al sexto años).

Discipulado y culto: en la creación de las solicitudes de subvención y en la convocatoria de subvenciones, enfatizamos el aprendizaje clave del último trienio de que el discipulado y el culto son elementos esenciales de las Nuevas Comunidades Episcopales. Esto proviene de las experiencias de la última década que demuestran 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. Sin embargo, estos elementos son esenciales para la prosperidad de las nuevas comunidades.

Ministerio bicultural y multicultural: tuvimos dificultades al encontrarnos rechazando propuestas que apoyaban nuevos ministerios biculturales y multiculturales, ya que este trabajo necesario queda fuera del apoyo que se ofrece en la resolución para Nuevas Comunidades Episcopales. El problema fue más agudo al fomentar el compromiso latino, ya que este trabajo se realiza mejor en edificios existentes con la congregación existente. Esta es una labor que el Grupo Consultivo quería apoyar y que sabe que la iglesia quiere que se lleve a cabo basándose en 2018-Do05. Sin embargo, estos nuevos ministerios no cumplen los objetivos establecidos en la Resolución 2018-A095 o en resoluciones similares de 2012, 2015 y 2018. Este trabajo es un tipo de revitalización, pero también queda fuera del ámbito de 2018-A096. Durante nuestra reunión presencial en Maryland, presentamos por Zoom al Rvdo. Samuel Borbon, miembro del personal del Centro Episcopal, quien dijo claramente que la mejor práctica es que los latinos que llegan a la iglesia se convierten en parte de la congregación existente, y así no parecen formar las expectativas de una nueva comunidad. Con el apoyo del Comité de la Misión dentro de la Iglesia Episcopal del Consejo Ejecutivo, solicitamos al Consejo que aprobara una pequeña cantidad de fondos con un lenguaje que apoyara la aprobación de subvenciones a nuevos ministerios multiculturales. El Consejo Ejecutivo asignó a este fin US\$75,000 de otra área de la misma parte del presupuesto de toda la iglesia. Estas subvenciones adicionales se reportan más arriba.

Hasta el 1º de octubre de 2023, hemos estudiado 51 solicitudes de subvención y apoyo de Nuevas Comunidades Episcopales durante el bienio. Esto dio lugar a nuestra concesión:

- 6 subvenciones de discernimiento, por un total de US\$30,000.00
- 12 subvenciones iniciales, por un total de US\$255,000.00
- 4 subvenciones para el crecimiento, por un total de US\$75,000.00
- 11 subvenciones para la cosecha, por un total de US\$285,000.00

Nuestros 38 subvencionados representan a 24 diócesis de la Iglesia Episcopal. En ambos ciclos de subvenciones, más del 70% 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.

Encuentro Génesis 2023

En octubre de 2023 reunimos a más de 85 líderes en St. Mary's, en el barrio coreano de Los Ángeles, entre los que se encontraban beneficiarios de subvenciones, líderes experimentados de la Nueva Comunidad Episcopal, revitalizadores de congregaciones laicos y ordenados y entrenadores. La semana consistió en un culto compartido, talleres, viajes de aprendizaje y un orador principal. Este ha sido, con mucho, el Encuentro Génesis más diverso y vibrante que hemos ofrecido y ha sido una ventana abierta al trabajo de los dos últimos trienios en cuanto a dar prioridad a los líderes y comunidades históricamente subrepresentados en la Iglesia Episcopal.

Revitalización congregacional

El Grupo Asesor también supervisó el 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 2022 - 2024 cinco (5) subvenciones para la revitalización de iglesias por un total de US\$89,150.00 se distribuyeron a cuatro diócesis.

La iniciativa iniciada en 2018-2022 con Génesis II: Revisión y Renovación, y continuó en este bienio. Esta innovadora iniciativa de revitalización del ministerio fortalece a las parroquias para la difícil, pero apasionante, labor de poner en marcha nuevos ministerios en sus barrios. Génesis II se enfoca particularmente en la práctica de establecer relaciones con los demás feligreses y con nuestra comunidad en general, ya que a través de estas relaciones las congregaciones descubrirán las formas en que Dios actúa en nuestras congregaciones y en torno a ellas. Ofrecimos el siguiente apoyo:

- **Segundos martes a las 2:** estas fueron conversaciones mensuales y un laboratorio experimental de revitalización a disposición de los líderes de toda la iglesia, laicos y clérigos. Las conversaciones se diseñaron como una introducción para los líderes interesados, y no requerían un compromiso permanente de participación. Los asistentes aprendieron más sobre las oportunidades que invitan a profundizar en la “Revisión y la Renovación” con el fin de lanzar nuevos ministerios.
- **Cohortes de Entrenamiento:** los equipos centrales de 4 a 5 líderes laicos de cinco congregaciones se reunieron 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 era de seis meses y los US\$900 se repartieron en partes iguales entre la congregación, la diócesis y los fondos reservados por la CG2018. En estos grupos, los

líderes articulan su misión, trazan sus activos, se asocian con sus vecinos, se arriesgan a hacer cosas nuevas, evalúan sus avances, perfeccionan su práctica y continúan este ciclo.

- **Comunidades Practicantes:** se componen de cinco o más congregaciones dentro de una diócesis (que ya participan en el redesarrollo). Se reúnen en línea dos veces al mes para aprender habilidades, colaborar como cohorte e innovar nuevas formas de ser iglesia hoy. A los participantes se les dio el apoyo de miembros comprometidos de una Comunidad de Sabiduría: mentores y entrenadores que aportaron su experiencia en la revitalización en bien de nuevos ministerios durante las reuniones quincenales de los participantes.

Resoluciones propuestas

Resolución A045: Celebrar y apoyar la plantación de nuevas comunidades de culto episcopales

Se resuelve, Con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 81ª Convención General y la Iglesia Episcopal continúen el apoyo de toda la iglesia para la plantación de nuevas comunidades de culto, la capacitación y el reclutamiento de plantadores y el fomento de una red de apoyo a toda la iglesia para el desarrollo de nuevos ministerios, la cual fue originalmente financiada por CG2018-A005, CG2018-A032 y GC2018-A095; 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 de negros, indígenas y personas de color, 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 asimismo

Se resuelve, Que el presupuesto para mantener esta red para la plantación de Iglesias sea de US\$1,692,000.00 para el periodo 2025-2027 y que se distribuya de la siguiente manera:

- US\$92,000.00 para identificar y apoyar los programas existentes para formar al clero y a los líderes laicos en la plantación de congregaciones.
- US\$200,000 para proporcionar tutoría, entrenamiento y capacitación a los plantadores de congregaciones.
- US\$1,000,000 para el continuo desarrollo e implementación de un programa de capacitación de líderes ordenados y laicos bilingües y biculturales en plantación de iglesias para varios contextos culturales.
- US\$1,300,000 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.

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 el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados establezcan un Grupo Asesor para la Plantación y la Revitalización de Iglesias de no más de doce (12) personas, conformado por personas con experiencia en revitalizar congregaciones, dar supervisión diocesana a dicho trabajo y trabajar con evangelismo y misión, para que lleven a cabo las disposiciones de esta resolución, entre las cuales se encuentran hacer recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se otorguen, ayudar a identificar posibles revitalizadores, desarrollar una red de orientadores y trabajar con el personal en la capacitación de dichos revitalizadores; y asimismo

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 Presupuestario Conjunto del Consejo Ejecutivo considere una asignación presupuestaria de US\$1,692,000.00 para la implementación de esta resolución.

Resolución A046: Apoyo a la puesta en marcha de nuevos ministerios biculturales y multiculturales

Se resuelve, Con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 81ª Convención General y la Iglesia Episcopal celebren y apoyen activamente el trabajo de nuestros misioneros para los Ministerios Étnicos y la labor vital que están haciendo para apoyar los ministerios biculturales y multiculturales; y asimismo

Se resuelve, Que en apoyo de estos nuevos ministerios que tienen lugar en las congregaciones existentes con la asociación y el apoyo de las mismas cuando sea posible, la Iglesia continúe siguiendo las mejores prácticas identificadas por las oficinas del Ministerio Étnico, incluso a medida que continuemos aprendiendo sobre la base de nuestra experiencia y el trabajo de nuestros socios ecuménicos; y asimismo

Se resuelve, Que el presupuesto para el desarrollo de una revitalización congregacional sustentable en toda la Iglesia sea de US\$500,000 para el periodo 2024-2027 y que se distribuya de la siguiente manera:

- US\$350,000 para subvenciones de ministerios biculturales y multiculturales que incluyan ministerios en congregaciones existentes con la colaboración y el apoyo de las mismas cuando sea posible, los cuales serán administrados por el Grupo Asesor para la Plantación y la

Revitalización de Iglesias en consulta con el Director de Personal de toda la iglesia para la plantación de iglesias.

- US\$100,000 para apoyar los encuentros de líderes laicos y ordenados de toda la iglesia que ejercen este ministerio bicultural y multicultural en sus diócesis.
- US\$50,000 para proporcionar tutoría, entrenamiento y capacitación a líderes laicos y ordenados que participan en el ministerio bicultural y multicultural.

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados establezcan un Grupo Asesor para la Plantación y la Revitalización de Iglesias de no más de doce (12) personas, conformado por personas con experiencia en revitalizar congregaciones, dar supervisión diocesana a dicho trabajo y trabajar con evangelismo y misión, para que lleven a cabo las disposiciones de esta resolución, entre las cuales se encuentran hacer recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se otorguen, ayudar a identificar posibles revitalizadores, desarrollar una red de orientadores y trabajar con el personal en la capacitación de dichos revitalizadores; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité Presupuestario Conjunto del Consejo Ejecutivo considere una asignación presupuestaria de US\$500,000 para la implementación de esta resolución.

Resolución A044: Desarrollar Ministerios de Revitalización Congregacional Sustentables

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 81ª 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\$500,000 para el periodo 2024-2027 y que se distribuya de la siguiente manera:

- US\$100,000.00 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\$75,000.00 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\$75,000.00 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\$75,000.00 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\$150,000.00 para apoyar a un equipo de personal de la oficina local y regional de la iglesia para supervisar el trabajo.
- US\$25,000.00 para proporcionar tutoría, entrenamiento y capacitación a líderes laicos y ordenados en la revitalización de sus congregaciones;

y asimismo

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados establezcan un Grupo Asesor para la Plantación y la Revitalización de Iglesias de no más de doce (12) personas, conformado por personas con experiencia en revitalizar congregaciones, dar supervisión diocesana a dicho trabajo y trabajar con evangelismo y misión, para que lleven a cabo las disposiciones de esta resolución, entre las cuales se encuentran hacer recomendaciones al Consejo Ejecutivo sobre las subvenciones que se otorguen, ayudar a identificar posibles revitalizadores, desarrollar una red de orientadores y trabajar con el personal en la capacitación de dichos revitalizadores; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité Presupuestario Conjunto del Consejo Ejecutivo considere una asignación presupuestaria de US\$500,000.00 para la implementación de esta resolución.

Recomendación de continuidad

Hemos completado varias tareas importantes en la última década, a pesar del apoyo desigual a través del presupuesto de toda la iglesia, incluida la creación de una red continua de plantadores de iglesias, entrenadores y miembros del Grupo Asesor. Desarrollamos también 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. Reconocemos que el enfoque de nuestras subvenciones continúa apoyando a las Nuevas Comunidades Episcopales que incluyen el culto público como un componente de su ministerio, el cual proporciona resiliencia a la comunidad; esto puede ser una conversación continua en el futuro. Dado que el Grupo Asesor ha tenido un impacto de gran alcance e influencia en la implementación de los términos de las resoluciones, recomendamos que se considere seriamente la posibilidad de nombrar a algunos de sus miembros actuales para futuros grupos de trabajo o grupos asesores. Hemos experimentado un impacto real y positivo por parte de los miembros del grupo de trabajo que tuvieron experiencia previa en esta labor. Si es posible, retener a los miembros elegibles del Grupo Asesor en el nuevo trienio ayudará a que este trabajo continúe y haciéndolo de manera oportuna. Sin la experiencia de los miembros de la iteración anterior de este grupo, no habríamos podido poner en marcha el proceso de subvenciones tan pronto ni estudiar las solicitudes con la misma eficacia.

COMITÉ DE REVISIÓN DE ALÍCUOTAS

Integrantes

Rvda. Nancy Koonce, Presidenta	Idaho, VIII	2024
Rvda. Patty Downing	Delaware, III	2024
Rvdmo. Michael C. B. Hunn	Rio Grande, VII	2024
Rvdmo. Mark Lattime	Alaska, VIII	2024
Rvdmo. José McLoughlin	Western North Carolina, IV	2024
Sra. Holli Powell Sturm	Lexington, IV	2024
Rvdmo. Gregory H. Rickel	Olympia, VIII	2024
Canónica Rosalie S. Ballentine, Abogada	The Virgin Islands, II	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Bruce Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024
Sr. N. Kurt Barnes, Tesorero	New York, II	2024
Sra. Nancy Caparulo, Personal	Newark, II	

Agradecimientos

Queremos agradecerle al Sr. N. Kurt Barnes, Tesorero, por la ayuda que nos ha prestado al proporcionarnos la información y las explicaciones necesarias para que este Comité funcione eficazmente.

También nos gustaría agradecerle a Nancy Caparulo por la excelencia y puntualidad de las actas que preparó.

Mandato

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

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

Se resuelve, Que El Consejo Ejecutivo, reunido en Linthicum Heights del 9 al 11 de enero de 2015, apruebe la creación de un Comité de Revisión de Alícuotas Diocesanas, bajo la supervisión del Comité Permanente Conjunto sobre Finanzas para la Misión (Joint Standing Committee Finances For Mission, FFM), para que trabaje con las diócesis que en algún año no se comprometan a pagar la alícuota en su totalidad a la Iglesia Episcopal; para que hable con los líderes de las diócesis sobre sus razones de no pagar el monto total, incluida la revisión de los estados de cuenta financieros de las diócesis; y para

que invite a dichas diócesis y trabaje con ellas en la creación de un plan para alcanzar el monto total de alícuota; y además

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

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

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

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

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

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

Resumen de las actividades

El Comité de Revisión de Alícuotas se reunió una vez por ZOOM en el período desde la última Convención General hasta el 31 de agosto de 2023.

El 1º de enero de 2019, las alícuotas de las diócesis como apoyo al presupuesto de la Iglesia Episcopal se volvieron obligatorias. El Comité de Revisión de Alícuotas comenzó en el otoño de 2016 a fin de desarrollar y publicitar en la iglesia el proceso de solicitud de exención de alícuotas. Las primeras exenciones fueron concedidas en octubre de 2018 para el año de alícuotas 2019. Las diócesis que no se comprometieron o no pagaron sus alícuotas correspondientes a 2019 no fueron candidatas a recibir subvenciones ni préstamos de la DFMS en 2020.

Se publicaron las solicitudes de exención en la página web de la Oficina de Finanzas y el proceso de solicitud se realiza en línea. Para cada solicitante, se requiere una solicitud, una declaración de

Informe para la 81ª Convención General

dificultades financieras, un informe diocesano y una auditoría. El Consejo Ejecutivo ajustó las fechas límite entre 2017 y 2020 mientras que las diócesis se familiarizaban con el proceso. A partir de 2021, la fecha límite para solicitudes regulares será el 31 de enero del año de la alícuota. Las diócesis pueden presentar una solicitud ocasionalmente cuando sean impactadas por dificultades financieras imprevistas. Cuando las diócesis no hayan recibido una exención y el pago de su alícuota haya sido menor al total de la misma, no serán candidatas a recibir subvenciones ni préstamos para el siguiente año.

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

Año	2015	2016	2017	2018	2019	2020	2021	2022	2023 hasta el 31/08/2023
Porcentaje de petición y alícuota	19%	18%	16.50%	15%	15%	15%	15%	15%	15%
Diócesis con Aportación Completa	47	56	61	74	88	90	96	93	103
Diócesis con exenciones	-	-	-	-	15	15	11	3	2
Diócesis que no están en cumplimiento	63	54	49	36	7	6	4	15	6

La labor del Comité ha sido claramente fructífera, como se muestra en la gráfica anterior.

Este Comité no gastó fondos para realizar su trabajo.

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

La Rvda. Dcn. Nancy Wonderlich Koonce

Comité de Revisión de Alícuotas, Presidenta

COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE INTERNADOS INDÍGENAS Y LA INICIATIVA DE DEFENSORÍA DE LOS INDÍGENAS

Integrantes

Dr. Carter “Blue” Clark, Convocador	Oklahoma, VII	2027
Sra. Sarah Augustine, Integrante		2027
Vance Blackfox, Integrante		2027
Sra. Tracy Dallenbach, Integrante	Minnesota, VI	2027
Rvdmo. Jonathan Folts, Integrante	South Dakota, VI	2027
Sra. Carmine C. Goodhouse, Integrante	North Dakota, VI	2027
Sra. Ashley Hubbard, Integrante	Navajoland Area Mission, VIII	2027
Roth Puahala, Integrante	Hawaii, VIII	2027
Bobby Saunkeah, Integrante	Oklahoma, VII	2027
Sr. Newland F. Smith III, Integrante	Chicago, V	2027
Rvda. Rachel Taber-Hamilton, Integrante	Olympia, VIII	2027
Sra. Leora Tadjerson, Integrante	Northern Michigan, V	2027
Sra. Julia Ayala Harris, Funcionaria Presidenta	Oklahoma, VII	2027
Rvdmo. Michael Bruce Curry, Funcionario Presidente	North Carolina, IV	2027
El Muy Rvdo. Bradley S. Hauff, Personal	Pennsylvania, III	2027

Mandato

Se resuelve, Que en tierras que fueron cuidadas por los pueblos taínos, arrebatadas a ellos y rebautizadas como San Juan de Puerto Rico, el Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal, reunido del 20 al 23 de abril de 2022, reconozca y lamente la devastación causada por los Internados Indígenas durante los siglos XIX y XX y se comprometa a investigar y contar lo que sea cierto sobre la participación de la Iglesia Episcopal en estas escuelas. El silencio previo sobre este tema no condona el genocidio cultural y religioso que se produjo en estas escuelas de todo Estados Unidos. Para abordar plenamente su historia y cualquier relación que tenga con estas atrocidades, la Iglesia Episcopal debe reunir en sus archivos sus historias, experiencias, registros y documentos. El legado de estas escuelas debe ser reconocido, comprendido y aprendido para que podamos llegar a entender plenamente la participación de la Iglesia Episcopal y el impacto religioso y cultural de las escuelas. Aunque la historia completa de los Internados Indígenas y su relación con la Iglesia Episcopal aún no se conoce con claridad, el Consejo Ejecutivo reconoce y lamenta profundamente el daño que sufrieron los episcopales indígenas y lamenta el legado que aún perdura de estas escuelas

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo de la Iglesia Episcopal lamente el trato desigual que han recibido los Pueblos Indígenas y Nativos cuando han sufrido daños que merecen atención y reparación, exprese su solidaridad con los Pueblos Indígenas y Nativos del mundo y apoye los derechos de los Pueblos Indígenas y Nativos a un trato igualitario; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo cree un Comité del Consejo Ejecutivo para los Internados Indígenas y la Iniciativa de Defensoría de los Indígenas como un Comité del Consejo Ejecutivo encargado de orientar y supervisar tres iniciativas:

- (1) La recopilación de información histórica sobre los internados indígenas que tuvieron alguna relación con la Iglesia Episcopal, incluyendo información que revele la naturaleza y el alcance de dicha relación (la Iniciativa de Recopilación).
- (2) La conservación de la información recopilada en una colección, alojada en los Archivos de la Iglesia Episcopal, que contará la historia de la relación de las Escuelas con la Iglesia y su impacto en los episcopales indígenas, incluso hasta nuestros días (la Iniciativa de la Historia), teniendo cuidado de entrelazar las historias de los internados episcopales indígenas con la opresión indígena y la supremacía blanca actuales.
- (3) El desarrollo e implementación de un plan para recopilar información y escuchar historias sobre las diversas formas en que los pueblos indígenas y nativos son sometidos a un trato desigual por parte del gobierno federal, los gobiernos estatales y otras autoridades, incluyendo la información proporcionada por la investigación en curso del Departamento del

Interior de EE. UU. y, en conjunto, el desarrollo de propuestas para la defensa y otras acciones que respondan a los problemas identificados (la Iniciativa de Defensa). La Iniciativa de Defensa incluirá en su enfoque, sin limitarse a ello, información e historias sobre mujeres, niñas y dos espíritus indígenas desaparecidos y asesinados, cuyas muertes no han sido investigadas por las autoridades, así como la falta de informes y recopilación de estadísticas sobre mujeres, niñas y dos espíritus indígenas y nativos desaparecidos y asesinados; y asimismo

Se resuelve, Que al llevar a cabo la Iniciativa del Encuentro y la Iniciativa de la Historia, el Comité nomine a uno o más historiadores independientes y otros expertos no relacionados con la Iglesia Episcopal para el Comité Ejecutivo del Consejo Ejecutivo (ECEC), quienes, con el consentimiento del ECEC, sean contratados para recopilar información, incluyendo la revisión de la información contenida en los Archivos de la Iglesia y los de otras instituciones episcopales y no episcopales, así como la recopilación directa y la preservación de las historias orales de los sobrevivientes episcopales indígenas y sus familias. En relación con cualquier nombramiento de este tipo, el Comité propondrá también el alcance del trabajo previsto de la persona nombrada, que también estará sujeto al consentimiento del CEEC. Después de obtener la participación, el Comité informará periódicamente al Consejo Ejecutivo sobre la marcha de los trabajos de cada experto. El CEEC tendrá autoridad para supervisar el trabajo de investigación, incluido el despido de cualquier experto. La independencia académica de estos investigadores y expertos es necesaria para garantizar la integridad de las conclusiones a las que se llegue, por difíciles que sean para la Iglesia. El Comité trabajará con los expertos para elaborar preguntas a considerar, además de las elaboradas por dichos expertos. Las preguntas deben incluir, como mínimo:

- (a) ¿Cuántos internados hubo que estuvieron vinculados con la Iglesia Episcopal?
- (b) ¿Cuántos alumnos asistieron a esos internados y cuántos pudieron resultar heridos, enfermar o morir en los internados lejos de sus hogares?
- (d) ¿Cómo y qué instituciones e individuos financiaron y fundaron los Internados Episcopales Indígenas, incluyendo sin limitarse a ello, líderes diocesanos, clérigos y líderes laicos de la Iglesia Episcopal, la Junta de Misiones, la UTO o la Women's Auxiliary?
- (h) ¿Se destinaron misioneros a escuelas, cuántos y de qué diócesis o instituciones?
- (i) ¿Hubo inspecciones o informes sobre las escuelas?
- (j) ¿Cuál es la situación actual de las escuelas?
- (k) ¿Desempeñó la Iglesia Episcopal algún papel en las escuelas de otras denominaciones? y asimismo

Se resuelve, Que se anime al Comité a consultar con otras denominaciones religiosas para saber qué esfuerzos similares pueden estar haciendo y explorar si la colaboración en el desarrollo de estas historias puede ser beneficiosa; y asimismo

Se resuelve, Que al llevar a cabo la Iniciativa de la Historia, el Comité trabaje estrechamente con la Oficina de Ministerios Indígenas y los Archivos de la Iglesia Episcopal en su desarrollo de colecciones relacionadas con los Internados Indígenas, incluyendo la creación de guías de recursos, documentos de investigación, expedientes y acervos reunidos intencionalmente sobre los Internados Indígenas con cualquier relación con la Iglesia Episcopal. Esta nueva colección de Archivos pretende ser el principal depósito de información sobre estas escuelas desaparecidas hace mucho tiempo, incluyendo materiales como expedientes escolares, materiales de recaudación de fondos y expedientes de supervisión eclesiástica más amplios; y estará disponible para su revisión y búsqueda en línea, así como en el edificio de los Archivos en las tierras ancestrales de Jumanos, Tonkawa, Ndé Kónitsąáí Gokíyaa (Lipan Apache), Coahuiltecan, ~~Nam̄n̄n̄~~ (Comanche) tomadas de ellos y renombradas como Austin, Texas; y asimismo

Se resuelve, Que al llevar a cabo la Iniciativa de Incidencia, el Comité trabaje con la Oficina de Ministerios Indígenas y la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la Iglesia Episcopal en su desarrollo de propuestas para la defensoría y otras acciones que respondan a los temas identificados; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo tenga la intención de que el trabajo del Comité ayude a desarrollar un proceso de sanación que haga justicia para las comunidades indígenas y cree un legado para transmitir a las próximas generaciones; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité incluya un total de 15 integrantes y tenga una mayoría de miembros indígenas y nativos episcopales. Entre los miembros habrá historiadores, narradores y ancianos de confianza de las comunidades indígenas con una diversidad de afiliaciones tribales que honren la diversidad de los episcopales indígenas. Habrá al menos un miembro que también forme parte del Consejo Asesor de Ministerios Nativos e Indígenas; y el Misionero de Ministerios Indígenas actuará como enlace del Personal; y asimismo

Se resuelve, Que el Comité informe periódicamente de sus conclusiones al Comité Permanente Conjunto del Consejo Ejecutivo sobre Misión Interior y a la Iglesia en general, y que, de acuerdo con el Reglamento VIII.2.d del Consejo Ejecutivo, continúe hasta el final de la 82ª Convención General, a menos que el Consejo Ejecutivo lo prorrogue; y asimismo

Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo inste a las diócesis a contribuir con sus registros a la Iniciativa de la Historia y a nombrar a sus propios defensores del ministerio indígena y nativo para que este importante trabajo pueda continuar en todas las comunidades, condados, estados y mancomunidades.

Resumen del Trabajo

Reunión inicial del Comité

El comité se reunió virtualmente el 11 de julio de 2023. El Obispo Presidente y el Presidente de la Cámara de Diputados estuvieron presentes. Los miembros se aclararon mutuamente las siguientes estrategias para desarrollar el trabajo de la comisión.

- Es necesario que el comité se reúna en persona antes de fin de año con el comité A127 de la CG para examinar los mandatos de ambas resoluciones e identificar áreas de interés para cada comité y priorizar objetivos específicos en un calendario. Esta reunión se ha programado del 25 al 28 de octubre de 2023 en Seattle, WA, (Diócesis de Olympia).
- La comisión, junto con la comisión A127, considerará las resoluciones como sugerencias de enfoque y trabajo y no como mandatos literales. Corresponderá a los miembros de la comisión interpretar las resoluciones y aplicarles las medidas que consideren pertinentes y realistas para el objetivo general de las mismas. El Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados estuvieron de acuerdo con esto.
- Los planes para la reunión en persona se comunicarán al comité A127 en su primera reunión virtual, prevista para el 20 de julio de 2023.
- El Dr. Blue Clark ha sido nombrado Convocador del grupo hasta que se elija un Presidente (o Presidentes) entre los miembros.

COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE ANTIRRACISMO Y RECONCILIACIÓN

Integrantes

Sr. James McKim, Presidente	New Hampshire, I	2024
Rvda. Yamily Bass-Choate, Integrante	New York, II Iowa,	2024
Sra. Deb Brewer-Cotlar, Integrante	VI	2024
Rvdo. Jairo Chiran Quiñonez, Integrante	Litoral Ecuador, IX	2024
Rvdma. Gayle Harris, Integrante	Massachusetts, I	2024
Reverendísimo Rvdo. Scott Hayashi, Integrante	Utah, VIII	2024
Rvdo. Charles Kerschen, Integrante	Western Kansas,	2024
Rvda. Canóniga Christine McCloud, Integrante	VII Maryland, III	2024
Rvdo. Malcolm McLaurin, Integrante	Olympia, VIII	2024
Sra. Felicity Thompson, Integrante	Michigan, V	2024
Sra. Julia Ayala Harris, Ex Officio	Oklahoma, VII	
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	

Representación en la Convención General

El Sr. James McKim, la Obispa Gayle Harris y el Obispo Scott Hayashi nos representarán en la Convención General y están autorizados a recibir enmiendas no sustanciales a este Informe en la Convención General.

Agradecimientos

El Comité desea agradecer las aportaciones del Rvdo. Miguel Bustos, nuestro enlace, al equipo del Obispo Presidente. Sus esfuerzos por buscar la participación de los miembros en los esfuerzos de la Oficina del Obispo Presidente para el Evangelismo, la Reconciliación y el Cuidado de la Creación fueron notables. Aunque tuvo que someterse a una importante intervención quirúrgica a principios de agosto, consiguió ser de gran ayuda para identificar a las personas con las que podíamos colaborar en las resoluciones que se incluyen en este Informe del Libro Azul.

Gracias a Christopher Hayes, Abogado de la Constitución y los Cánones, por proporcionar orientación sobre nuestra resolución con respecto a la enmienda del Canon para utilizar el lenguaje aprobado por la Iglesia en 2018 en torno al desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la sanación.

Gracias también al Sr. Ryan Kusumoto, del Grupo Constituyente de la Coalición Episcopal para la Equidad y la Justicia Racial, por su liderazgo de pensamiento sobre las estructuras a largo plazo necesarias para llevar adelante la labor de desmantelar el racismo y lograr la justicia y la sanación raciales.

Mandato

2022 - A052 Modificar el Mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación

Se resuelve, Que se aclare el mandato del Comité sobre Antirracismo y Reconciliación del Consejo Ejecutivo de la siguiente manera:

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

- a) Ayudar a la iglesia a reconocer y desarrollar su labor de sanación, justicia y reconciliación racial como un elemento fundamental e indispensable de la formación cristiana.
- b) Respalda el compromiso a largo plazo de la Iglesia Episcopal con la sanación, justicia y reconciliación racial y otras iniciativas similares que desarrollen los Presidentes, el Consejo Ejecutivo o los Organismos Interinos, y además el trabajo de la Coalición Episcopal para la Equidad y la Justicia Racial.
- c) Recomendar, en colaboración con el personal y otras organizaciones de la iglesia, recursos y mejores prácticas para dismantlar el racismo y promover la sanación, justicia y reconciliación racial que se puedan adaptar a diferentes contextos.
- d) Recopilar información de las diócesis y las provincias acerca de sus éxitos y desafíos en el cumplimiento de los requisitos canónicos así como la Resolución 2018-A045 de la Convención General para proporcionar capacitación en antirracismo.
- e) Compartir sus hallazgos con el Consejo Ejecutivo anualmente.

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

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

Un miembro del Consejo Ejecutivo designado por el Presidente y el Vicepresidente del Consejo Ejecutivo.

Un Obispo designado por los Presidentes.

Miembros nombrados que son de los grupos raciales o étnicos de negros, latinos, asiáticos, nativos americanos/indígenas y blancos no hispanos para que haya representantes de diversas voces raciales y étnicas en este Comité. Si no hay ninguno, entonces el Presidente y el Vicepresidente del Consejo Ejecutivo designarán a un miembro general de cada grupo racial o étnico no representado.

Un miembro nombrado que sea menor de 40 años, para que haya representación de varias generaciones. Si no hay miembros, el Presidente y el Vicepresidente del Consejo Ejecutivo nombrarán a un miembro general de cada grupo generacional no representado.

La duración del mandato de los miembros será la siguiente:

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

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

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

Resumen del Trabajo

Escriba aquí un resumen del trabajo realizado por el grupo y las recomendaciones que quiera hacer. Consulte las “Instrucciones para el informe del Libro Azul” para obtener información sobre el formato.

Para muchos, las discusiones sobre la raza parecen haberse vuelto menos civilizadas en el año transcurrido desde nuestra última Convención General. Aunque no hemos vuelto a los linchamientos físicos del pasado, parece que han aumentado los asesinatos de personas de color inocentes a manos de las fuerzas del orden. Hemos asistido a un aumento de los abusos verbales, en persona y en línea. Hemos visto cómo se niegan rotundamente las necesidades y la dignidad de las personas de color incluso en los órganos legislativos de todo el país, donde se han aprobado los llamados “Conceptos Divisorios” y “Libros Prohibidos”. La usurpación del término “WOKE” ha dejado a muchos rascándose la cabeza sobre cómo podemos llegar a unirnos y vivir en armonía.

Como era de esperar, el escaso tiempo transcurrido entre las Convenciones Generales dificultó la realización de los trabajos. Para el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo supuso un reto adicional el hecho de que, mientras que otros órganos provisionales se constituyeron a finales de 2022, no se confirmó el nombramiento de nuestros miembros hasta febrero de 2023. Aunque tardamos los meses previstos en reunirnos oficialmente, el Comité pudo cumplir gran parte de su mandato.

Nos reunimos una vez al mes, ocho (8) veces en total. Todas las reuniones se celebraron a través de Zoom. La mayoría fueron a las 4:30, hora del Este, ya que parecía ser lo mejor para la mayoría de los miembros. Proporcionamos traducción al español para todas nuestras órdenes del día, reuniones y actas.

Durante nuestras conversaciones, quedó claro que el corto plazo para nuestro trabajo no nos permitiría continuar la labor del trienio anterior de:

- Comunicación con los seminarios sobre la preparación de los estudiantes para el trabajo de reconciliación racial.
- Elaboración de orientaciones sobre reclutamiento, contratación y retención de personas de color dentro de la Iglesia.
- Mejor comprensión de la demografía de la Iglesia.
- Creación de suplementos al Marco para la formación sobre antirracismo y reconciliación que aborden las sutilezas de impartir formación a distintas razas.

Decidimos centrarnos en la elaboración de resoluciones para la próxima Convención General y este Informe del Libro Azul. A continuación se desglosa nuestro trabajo según nuestro mandato.

a) Ayudar a la iglesia a reconocer y desarrollar su labor de sanación, justicia y reconciliación racial como un elemento fundamental e indispensable de la formación cristiana.

Los miembros del Comité proporcionaron información al Rvdo. Miguel Bustos sobre el trabajo del personal del Obispo Presidente. Destacamos los anuncios importantes del personal del Obispo Presidente a nuestras provincias.

b) Respaldo el compromiso a largo plazo de la Iglesia Episcopal con la sanación, justicia y reconciliación racial y otras iniciativas similares que desarrollen los Presidentes, el Consejo Ejecutivo o los Organismos Interinos, y además el trabajo de la Coalición Episcopal para la Equidad y la Justicia Racial.

Los miembros del Comité anunciaron la Conferencia *It's All About Love* del 9 al 12 de julio de 2023 en nuestras provincias.

c) Recomendar, en colaboración con el personal y otras organizaciones de la iglesia, recursos y mejores prácticas para dismantelar el racismo y promover la sanación, justicia y reconciliación racial que se puedan adaptar a diferentes contextos.

El Rvdo. Charles Kerschen trabajó con el personal de Operaciones y Comunicaciones de la Iglesia para garantizar que el material sobre Reconciliación Racial del sitio web episcopalchurch.org se tradujera al menos al español.

Hubo miembros del Comité que participaron en debates en el Absalom Jones Center for Racial Healing.

d) Recopilar información de las diócesis y las provincias acerca de sus éxitos y desafíos en el cumplimiento de los requisitos canónicos así como la Resolución 2018-A045 de la Convención General para proporcionar capacitación en antirracismo.

Los miembros del Comité corrieron la voz sobre la respuesta a la Auditoría de Justicia Racial propuesta por el Equipo del Obispo Presidente para recopilar este tipo de información. La Auditoría de Justicia Racial suele publicarse en las páginas del sitio Episcopalchurch.org sobre el ministerio de reconciliación racial(<https://www.episcopalchurch.org/ministries/racial-reconciliation/>)

Resoluciones Propuestas

Resolución A027: aumentar el reclutamiento, la contratación, el nombramiento, la retención y la representación de la gente de color en los puestos eclesiásticos.

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa a aumentar la representación y retención de Personas de Color en todos los cargos de la iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la 81ª Convención General exhorte al personal de la Iglesia Episcopal, en asociación con el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación y otros, para que completen el desarrollo y la difusión de un conjunto de directrices y mejores prácticas para el reclutamiento, la contratación, el nombramiento, la retención y la representación de Personas de Color en cargos contratados y nombrados de la iglesia; y asimismo

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

EXPLICACIÓN:

En investigaciones recientes sobre la membresía de la iglesia se ha confirmado que un gran porcentaje de nuestros miembros son personas de color. Sin embargo, las personas de color no están representadas de manera equitativa en el gobierno y las operaciones de la iglesia. En el Sermón de la Montaña, Jesús nos da lo que comúnmente se conoce como La Regla de Oro: “Y como quieren que hagan los hombres con ustedes, así también hagan ustedes con ellos”. Esto se repite tanto en Mateo 7:12 como en Lucas 6:31. Sin embargo, como iglesia, ¿cómo podemos hacer esto si nosotros, como iglesia, no tenemos la visibilidad y representación adecuadas en el liderazgo y las operaciones de la iglesia que nos llevarían a comprendernos a nosotros mismos?

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

Aunque la oficina de Transición tiene algunas directrices, no son lo suficientemente sólidas y las que existen solo se aplican a las transiciones del clero.

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

Resolución A031: traducir los recursos de conciliación al español.

Se resuelve, Que esta 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal por la presente exhorte firmemente a los Servicios de Coordinación Lingüística a trabajar con la Oficina de Ministerios Étnicos, la Oficina de Reconciliación Racial y el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación para traducir al español recursos clave de reconciliación racial que promoverán los esfuerzos de la Iglesia hacia el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la sanación; y asimismo

Se resuelve, Que se reserve la suma de \$50,000 dólares para llevar a cabo este trabajo que se calcula por palabra.

EXPLICACIÓN

1 Corintios 14:9- 13 dice:

“Así también ustedes, si mediante la lengua no producen palabras comprensibles, ¿cómo se entenderá lo que se dice? Porque estarán hablando al aire. 10 Hay, por ejemplo, tanta diversidad de idiomas en el mundo; y ninguno carece de significado. 11 Por eso, si yo desconozco el significado del idioma, seré como extranjero al que habla, y el que habla será como extranjero para mí. 12 Así también ustedes; puesto que anhelan los dones espirituales, procuren abundar en ellos para la edificación de la iglesia. 13 Por eso, quien habla en una lengua, pida en oración poderla interpretar”.

¿Por qué, en efecto, si la Iglesia les habla a aquellos para quienes el inglés no es su lengua materna, cómo van a saber lo que hemos dicho? ¿Cómo podemos ser una sola Iglesia? Como dice el pasaje, estamos llamados a interpretar lo que decimos.

Dado que el inglés y el español son sin duda los idiomas más utilizados, sus traducciones son increíblemente cruciales para la vida de la Iglesia. La Resolución 1988-A035 de la Convención General “Animar a las Provincias de habla hispana a traducir los documentos de la Iglesia”, anima a las Provincias de habla hispana a traducir los documentos de la Iglesia. La Iglesia la ha considerado insuficiente e injusta. Varias Resoluciones de la Convención General (entre ellas 2018-A070 Crear nuevas traducciones del Libro de Oración Común de 1979, y 2018-C024 Proponer un proceso para las traducciones litúrgicas) fueron aprobadas con el objetivo de traducir al español diversos recursos litúrgicos. Algo de esto se ha conseguido. Sin embargo, las conversaciones con el personal de las sedes de las iglesias han revelado que la financiación es insuficiente para completar estas traducciones y que ninguna de ellas proporciona fondos para traducir recursos en torno al desmantelamiento del racismo y la consecución de la justicia y la sanación raciales. Esta resolución pide que la Iglesia se mantenga fiel a las enseñanzas de Dios y a su compromiso de traducir los documentos clave, centrándose en los relacionados con la reconciliación racial, para que toda la Iglesia pueda realizar la labor fundamental de desmantelar el racismo y lograr la justicia y la sanación raciales.

Resolución A032: contratar a un Director de Equidad

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal reconozca por la presente que la labor de dismantelar el racismo y lograr la justicia racial y la sanación hacia la reconciliación racial es una labor de equidad que requiere un enfoque constante, independientemente de quién ocupe los puestos de liderazgo de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal contrate a un Director de Equidad para ayudar a establecer una mayor representación y retención de las personas de color en todos los puestos de la iglesia y asesorar a los líderes de la iglesia sobre prácticas operativas equitativas; y asimismo

Se resuelve, Que este Director de Equidad colabore con y se reporte ante el Obispo Presidente; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal compense a este Director de Equidad a la par con la compensación de los Funcionarios en Jefe de Equidad de organizaciones de tamaño similar.

EXPLICACIÓN:

En una era marcada por la creciente globalización, la concientización social y el reconocimiento del valor intrínseco de la diversidad, es imperativo que las organizaciones reflejen estos principios en su estructura de liderazgo y sus estrategias operativas. La Iglesia Episcopal, como institución prominente con una rica historia y una influencia significativa, debería abordar de forma proactiva la acuciante necesidad de promover la diversidad, la equidad y la inclusión en sus filas. Para lograr este objetivo, la contratación de un Director de Equidad no es solo una medida con visión de futuro; es una necesidad estratégica por varias razones de peso.

Se propone la creación de un puesto de Director de Equidad en lugar de un simple Director de Diversidad para reflejar el aprendizaje de que la diversidad en sí misma no es el objetivo ni es suficiente. El objetivo es la igualdad de trato y de resultados en la diversidad.

Defender los valores cristianos de amor e inclusión: En el centro de las enseñanzas de la Iglesia Episcopal está el mensaje de amor, compasión e inclusión que Cristo ejemplificó. Un Director de Equidad desempeñaría un papel fundamental a la hora de garantizar que estos valores fundamentales no solo se prediquen, sino que también se practiquen genuinamente en las operaciones, políticas e interacciones de la Iglesia. Esta alineación entre valores y acciones resonaría con fuerza entre los miembros de la Iglesia y la comunidad en general, fomentando una comunidad espiritual más vibrante y acogedora.

Enviar una señal significativa: Contar con un Director de Equidad que dependa del jefe de la organización envía una señal a los que están dentro y fuera de la iglesia de que la Iglesia Episcopal cree y practica el compromiso de respetar la dignidad de todo ser humano, tal y como se describe en el Pacto Bautismal.

Reflejar las congregaciones y la sociedad a la que servimos: Como organismo diverso de creyentes con presencia en diferentes comunidades y regiones, la Iglesia Episcopal tiene la responsabilidad de reflejar los variados orígenes y experiencias de sus feligreses. Al contratar a un Director de Equidad, la Iglesia puede asegurarse de que la composición de su liderazgo refleje mejor la diversidad a la que sirve, haciéndola así más cercana y accesible a todos sus miembros. Este enfoque aumenta la credibilidad y fomenta el sentido de pertenencia entre todos los feligreses.

Abordar las desigualdades sistémicas: La presencia de un Director de Equidad puede ayudar a la Iglesia Episcopal a identificar y abordar las desigualdades históricas y sistémicas que puedan existir dentro de su estructura. Mediante la realización de evaluaciones exhaustivas, la puesta en marcha de iniciativas adaptadas a la diversidad y el seguimiento de los progresos, el Director de Equidad puede ayudar a dismantelar las barreras que impiden la plena participación y representación de los grupos marginados dentro de la Iglesia. Este compromiso de rectificar los errores del pasado se ajusta a los principios de justicia y reconciliación.

Dirigir el trabajo: Las mejores prácticas en iniciativas exitosas contra el racismo y a favor de la diversidad exigen que se asigne a alguien la tarea de dirigir los esfuerzos diarios, en lugar de dar por sentado que todo el mundo verá el trabajo como una prioridad en comparación con el resto de su trabajo diario. Esta resolución proporciona a alguien que garantice un enfoque diario al más alto nivel que signifique que el trabajo tiene la máxima prioridad.

Mejora de la toma de decisiones y la innovación:

La diversidad ha fomentado sistemáticamente la creatividad, la innovación y una toma de decisiones más eficaz. Cuando se tiene en cuenta una amplia gama de perspectivas, experiencias y voces, los resultados son más ricos y completos. Un Director de Equidad puede guiar a la Iglesia en la adopción de este enfoque basado en la diversidad para la planificación estratégica, el desarrollo de programas y la resolución de problemas, lo que conduce a mejores resultados y a una organización más adaptable.

Responder a los retos contemporáneos: En un mundo en rápida evolución, las cuestiones relacionadas con la diversidad y la inclusión ocupan un lugar destacado en el discurso social. Con el nombramiento de un Director de Equidad, la Iglesia Episcopal demuestra su voluntad de abordar estas cuestiones de forma reflexiva y proactiva. Esto no solo está en consonancia con el compromiso de la Iglesia con la justicia social, sino que también la sitúa como líder de pensamiento que puede contribuir constructivamente a conversaciones más amplias sobre estos temas.

Fortalecimiento de la divulgación y la evangelización:

Un equipo de liderazgo diverso, a cargo de un Director de Equidad, puede tener un impacto significativo en los esfuerzos de divulgación. Un liderazgo diverso refleja la diversidad del mundo en que vivimos, lo que hace que el mensaje de la Iglesia sea más cercano y sus esfuerzos de

divulgación más eficaces. Un Director de Equidad puede ofrecer información sobre cómo perciben la Iglesia las distintas comunidades, lo que ayuda a adaptar los mensajes y enfoques para que lleguen a un público más amplio.

Conclusión:

En una época en la que la diversidad, la equidad y la inclusión no son solo objetivos a los que se aspira, sino componentes esenciales de una sociedad justa y próspera, la Iglesia Episcopal debe asumir un papel de liderazgo. Contratar a un Director de Equidad es una inversión estratégica que se alinea con los valores de la Iglesia, enriquece su liderazgo y la posiciona como un faro de inclusión en un mundo hambriento de conexiones significativas y aceptación genuina. Al dar este paso, la Iglesia Episcopal reafirma su compromiso de caminar por la senda del amor y la unidad que Cristo ejemplificó.

Resolución A033: renovar el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo

Resuélvase, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal reafirme la importancia del trabajo del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación para apoyar a la Iglesia a vivir de acuerdo con las resoluciones existentes de la Convención General a partir de la 70ª Convención General, para convertirse en una iglesia comprometida a terminar con el racismo institucional y otras formas de racismo que requieren la aceptación del abandono del privilegio y el compartir el poder dentro de nuestro sistema de gobierno, dentro de nuestra sociedad y en todo el mundo; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal reconozca que el trabajo de dismantelar el racismo y lograr la justicia racial y la sanación ha avanzado en mejorar la conciencia del pecado del racismo en la Iglesia y que el trabajo de dismantelar el racismo y lograr la justicia racial y la sanación está lejos de completarse; y asimismo

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal reconozca que no se ha identificado ninguna entidad de la Iglesia para llevar a cabo los esfuerzos que actualmente se encuentran en el mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación; y asimismo

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal continúe la existencia del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación por otros nueve años; y asimismo

EXPLICACIÓN

La Resolución 2015-A023 de la Convención General autorizó la continuación del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación hasta 2023. El plazo se estableció con la esperanza de que la Iglesia hubiera creado una entidad o función permanente para institucionalizar la labor de dismantelar el racismo y lograr la justicia y la sanación raciales. Aunque grupos como el Grupo Asesor de la Coalición Episcopal para la Equidad y la Justicia Racial, el Grupo de Trabajo para la Redefinición de la Justicia Social y el Grupo Asesor de los Presidentes sobre la Implementación de la Amada Comunidad están trabajando para lograr un enfoque permanente de este tipo para la Iglesia, las conversaciones con los líderes de estos Comités nos han llevado a la conclusión consensada de que ninguno de ellos se ha cristalizado todavía hasta el punto de que el Comité considere que son lo

suficiente para llevar a cabo realmente el trabajo que el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación ha recibido el mandato de realizar. Esta resolución daría continuidad al Comité y al trabajo proporcionando a otras entidades más tiempo para completar su trabajo, manteniendo al mismo tiempo el enfoque en el trabajo identificado en el mandato del Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación.

El Comité se congratula de que el Obispo Presidente Curry haya hecho de la reconciliación racial uno de los tres focos principales de su episcopado. Con la finalización de su mandato, el Comité desea garantizar que la labor de reconciliación racial siga siendo uno de los principales objetivos de la Iglesia, independientemente de las prioridades del Obispo Presidente entrante.

Resolución A034: promover la formación equitativa de los futuros líderes de la Iglesia mediante el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la educación para la sanación en los seminarios y escuelas de educación teológica

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal reconozca que la formación de los futuros líderes de la Iglesia a través de seminarios y escuelas de educación teológica tiene un inmenso potencial para crear un cambio duradero en la promoción de la justicia, la inclusión y la sanación; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal inste firmemente a todos los seminarios episcopales y escuelas de educación teológica a incorporar el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la educación para la sanación en sus planes de estudio sobre la base de los principios aprobados por la Iglesia en la resolución 2018-A044 Establecer componentes esenciales de la formación contra el racismo y la reconciliación racial y descritos en el Marco para la Capacitación contra el Racismo y la Reconciliación; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal inste a los seminarios y escuelas de educación teológica a que evalúen y revisen periódicamente la eficacia de sus programas de educación para el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación raciales, y a que presenten informes anuales a la Iglesia Episcopal indicando los progresos, desafíos y ajustes realizados para mejorar el impacto de la formación; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal aliente a las diócesis y provincias a apoyar a sus seminarios y escuelas de educación teológica en la implementación del desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la educación para la sanación; y asimismo

Se resuelve, Que se anime encarecidamente a todos los seminarios y escuelas episcopales de educación teológica a que integren en sus planes de estudio la educación requerida sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación raciales en el próximo curso académico tras la aprobación de esta resolución; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal instituya un requisito para la certificación de seminarios y escuelas de educación teológica que la institución proporcione educación sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la sanación establecida por la Iglesia en la resolución 2018-A044 Establecer componentes esenciales de la capacitación en antirracismo y reconciliación racial y descrita en el Marco para la capacitación en antirracismo y reconciliación.

EXPLICACIÓN

Reconociendo la profunda y urgente necesidad de abordar el racismo sistémico, promover el desmantelamiento del racismo y lograr la justicia racial y la sanación dentro de la Iglesia Episcopal y la sociedad en general, reconocemos que la formación de los futuros líderes de la iglesia tiene un inmenso potencial para crear un cambio duradero. Como Iglesia, estamos llamados a encarnar las enseñanzas de Cristo promoviendo la justicia, la inclusión y la sanación. Para promover estos objetivos, proponemos la implementación de la formación sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación raciales como requisito en los seminarios y escuelas de educación teológica.

Solicitamos al Obispo Presidente y a la Presidenta de la Cámara de Diputados que establezcan un grupo de trabajo compuesto por educadores teológicos, expertos en el trabajo contra el racismo y representantes de diversas comunidades dentro de la Iglesia. Este grupo de trabajo colaborará con seminarios y escuelas de educación teológica para desarrollar planes de estudio integrales sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial que sean teológicamente sólidos, contextualmente relevantes y culturalmente sensibles.

Instamos a los seminarios y escuelas de formación teológica a que evalúen y revisen periódicamente la eficacia de sus programas de formación sobre el desmantelamiento del racismo y la consecución de la justicia y la sanación raciales. Los seminarios y escuelas de educación teológica presentarán informes anuales a la Iglesia Episcopal indicando los progresos, desafíos y ajustes realizados para mejorar el impacto de la formación.

Animamos a las diócesis y provincias a que apoyen a sus seminarios y escuelas de educación teológica en la puesta en práctica del desmantelamiento del racismo y la consecución de la justicia racial y la formación para la sanación. Se anima a las diócesis a asignar recursos, tanto financieros como humanos, para ayudar al desarrollo y la ejecución sostenida de estos programas.

Informar y Compartir las Mejores Prácticas

Solicitamos al grupo de trabajo establecido en la Sección 2 que recopile y comparta las mejores prácticas, recursos y estudios de casos relacionados con el desmantelamiento del racismo y la consecución de la justicia racial y la formación para la sanación. Esta información se difundirá a través de los canales oficiales de la Iglesia Episcopal para facilitar el aprendizaje y la colaboración entre seminarios y escuelas de educación teológica y diócesis.

Calendario de Implementación

Se anima encarecidamente a todos los seminarios y escuelas episcopales de educación teológica a que integren en sus planes de estudio la formación requerida sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación raciales en el próximo curso académico tras la aprobación de esta resolución.

Afirmamos nuestro compromiso con la erradicación del racismo dentro de la Iglesia Episcopal y fuera de ella. Al exigir el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la formación para la sanación en los seminarios y escuelas de educación teológica, reafirmamos nuestra dedicación a formar clérigos y líderes laicos que estén equipados para liderar con compasión, justicia y un compromiso inquebrantable con el desmantelamiento del racismo sistémico.

Resolución A035: establecer políticas modelo para el trabajo contra el racismo y en favor de la reconciliación racial

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal se comprometa de nuevo con el trabajo de la Iglesia, tal y como se articuló por primera vez en la 70ª Convención General en la Resolución D-113, que instaba a la Iglesia a abordar el racismo dentro de nuestra Iglesia, dentro de la sociedad y en nuestro mundo; y asimismo

Se resuelve, Que la Iglesia Episcopal reconozca que los tiempos y las circunstancias exigen que la Iglesia articule mejor un compromiso claro y firme con el Desmantelamiento del Racismo, la Sanación Racial, y la Justicia y Reconciliación de una manera similar a como la Iglesia aborda la protección de los niños y los jóvenes (comúnmente conocida como “Iglesia Segura”); y asimismo

Se resuelve, Que el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados, a más tardar el 1º de marzo de 2025, designen conjuntamente un Grupo Especial de Trabajo de cinco a siete personas con experiencia en el uso y desarrollo de Políticas Modelo para la Reconciliación y Sanación Racial, con el fin de crear un conjunto de Políticas Modelo para el Desmantelamiento del Racismo, la Reconciliación Racial y la Sanación que aborde lo siguiente:

- Un proceso de investigación y selección para todo el clero, empleados laicos y líderes laicos que requiera formación sobre reconciliación racial de acuerdo con las enseñanzas de la Iglesia.
- La expresión de normas de conducta para el clero, los empleados laicos y los voluntarios que trabajen con niños o jóvenes.
 - a. La prohibición de lenguaje o acciones ofensivas para las personas de color.
 - b. La prohibición de cualquier material racialmente despectivo (revistas, tarjetas, videos, películas, ropa, etc.) en los locales de la Iglesia o en los actos eclesiales.
- Educación y capacitación para todo el clero, los empleados laicos y los líderes laicos, tomando en cuenta lo siguiente:

- a. La capacitación debe efectuarse cada 3 años para mantener los conocimientos y las habilidades al día.
 - b. Capacitación especializada para aquellos que reclutan, investigan antecedentes o seleccionan a personas que trabajarán en puestos de liderazgo.
 - c. Un mecanismo para certificar que el clero y los líderes laicos tienen los conocimientos especificados al menos en el nivel de Concientización especificado por el documento Marco para la Formación Antirracista y Reconciliadora aprobado por la Iglesia en la Resolución 2018-A044.
 - d. Criterios para la certificación de Seminarios y escuelas de educación teológica que garanticen que imparten una formación especificada al menos en el nivel de Sensibilización especificado por el documento Marco para la Formación en Antirracismo y Reconciliación aprobado por la Iglesia en la Resolución 2018-A044.
 - e. Directrices para impartir formación contra el racismo y por la reconciliación a diferentes públicos raciales, tal y como inició el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo y Reconciliación, como suplementos al Marco para la Formación contra el Racismo y por la Reconciliación; buscar la participación de la Oficina de Ministerios Étnicos para que desarrolle Suplementos de orientación étnica al Marco para la Formación contra el Racismo.
- Hacer de la actual Auditoría de Justicia Racial un esfuerzo permanente.
 - Designación de un responsable diocesano de la reconciliación racial que se encargue del seguimiento y la posible coordinación de los esfuerzos de reconciliación racial en toda la diócesis.
 - Directrices para la responsabilidad en las que se describen las consecuencias a la hora de responder a las preocupaciones de:
 - a. Conducta discriminatoria hacia las personas de color.
 - b. Falta de adhesión a las resoluciones existentes sobre reconciliación racial; y asimismo

Se resuelve, Que la creación de estas Políticas Modelo para la Reconciliación Racial y la Sanación se complete antes del 31 de septiembre de 2025; y asimismo

Se resuelve, Que las Políticas Modelo para la Reconciliación Racial y la Sanación sean promulgadas después de que sean aprobadas por el Grupo Especial de Trabajo; y asimismo

Se resuelve, Que el Centro Episcopal designe a una persona capacitada que sirva como punto de contacto para que las diócesis obtengan información sobre el cumplimiento de las Políticas modelo para la reconciliación y la sanación raciales; y asimismo

Se resuelve, Que a más tardar el 30 de junio de 2026, cada diócesis elabore Directrices para la reconciliación y la sanación raciales que se ajusten a las Políticas modelo para la reconciliación y la

sanación raciales, teniendo debidamente en cuenta las leyes locales aplicables sobre los temas de las Políticas modelo para la reconciliación y la sanación raciales; y asimismo

Se resuelve, Que todas las diócesis confirmen anualmente, por escrito o por correo electrónico o a través de un mecanismo de encuesta, a una oficina designada en el Centro Episcopal de la Iglesia, que las Directrices de la diócesis se ajustan a las Políticas Modelo para la Reconciliación Racial y la Sanación.

EXPLICACIÓN

El trabajo de toda la Iglesia hacia la sanación racial iniciado en la 70ª Convención General con la Resolución D-113 ha visto varias resoluciones en posteriores Convenciones Generales que afirman el trabajo y fomentan la formación de todos los líderes, ordenados y laicos. Los datos recogidos por el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Antirracismo como parte de su mandato y por el personal del Obispo Presidente en forma de Auditoría de Justicia Racial han encontrado muchas entidades dentro de la Iglesia que realizan este trabajo. Pero también ha descubierto que muchos no cumplen esos propósitos.

El conocimiento y las capacidades en torno a la reconciliación racial deberían ser tan importantes como el conocimiento y las capacidades en torno a la Protección de Niños y Jóvenes (comúnmente denominada “Iglesia Segura”). Si la Iglesia realmente se toma en serio la eliminación del racismo y la sanación, no deberíamos permitir que nadie sea nombrado o elegido para un cargo en la Iglesia sin tener el conocimiento acordado como enseñanzas de la Iglesia, como se describe en la Resolución 2018-A044 Establecer Componentes Esenciales de la Formación Antirracista o de Reconciliación Racial. Muchos de los líderes de la Iglesia, como Catherine Meeks, del Centro Episcopal Absalom Jones para la Sanación Racial, se sienten frustrados por la falta de responsabilidad a la hora de cumplir las numerosas resoluciones que ya se han aprobado pero que no se han puesto en práctica. Esta resolución estructuraría el llamado a toda la Iglesia para que viva de acuerdo con estas resoluciones, desarrollando así la capacidad de la Iglesia para dismantelar verdaderamente el racismo y llevar la sanación al mundo. Esta resolución sigue el modelo de las resoluciones 2003-B008 Proteger a los Niños y Jóvenes de los Abusos y 2015-A073 Actualizar las Políticas Modelo para la Protección de Niños y Jóvenes, y ayudaría a que la Iglesia rindiera cuentas del trabajo que hemos dicho una y otra vez que deseamos hacer.

La Iglesia ha ampliado su enfoque más allá de solo el antirracismo a la reconciliación racial, como se describe en la Resolución [2018-B004](#) Instar a una Terminología Común para Describir el Trabajo Antirracista. Esta resolución mueve a la Iglesia hacia ese enfoque más amplio.

El clero se capacita en seminarios de todo el país. La mayoría de los seminarios no han proporcionado suficiente formación sobre el dismantelamiento del racismo, la reconciliación racial, la justicia y la sanación. Por ello, muchos clérigos no comienzan su carrera con los conocimientos necesarios para apoyar esta labor. Esta resolución establecería una norma mínima para la formación sobre reconciliación racial impartida por los seminarios en los que se forma el clero.

El Artículo III del Canon de la Iglesia Episcopal exige que el clero complete lo que se considera la “formación antirracista” de la Iglesia. Esto significa que uno podría afirmar que simplemente viendo un video en línea de media hora sobre el racismo ha cumplido este requisito. Los expertos en este trabajo están de acuerdo en que este enfoque de “una vez y listo” no es suficiente para hacer avanzar a la Iglesia en el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación raciales. Esta resolución aborda esta cuestión exigiendo que la formación requerida sea más completa y que se repita cada 3 años para mantener un nivel adecuado de conocimientos.

El Artículo III del Canon de la Iglesia Episcopal se aplica únicamente al clero. Pero como se identifica en múltiples resoluciones de la Convención General, como 2000-B049 Se Requiere Capacitación Antirracismo, 2018-A045 Reafirmar e Informar sobre la Capacitación en Antirracismo, y 2018-A015 Instruir a los Organismos Interinos a Someterse a la Capacitación en Antirracismo, también necesitamos que todos los líderes laicos tengan el conocimiento de la capacitación de la Iglesia sobre antirracismo y reconciliación racial hacia el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia racial y la sanación, especialmente aquellos a nivel parroquial, si realmente queremos progresar. Esta resolución haría que ese requisito se aplicara no solo al clero, sino también a los líderes laicos de toda la Iglesia.

Resolución A036: enmendar los cánones para utilizar la terminología común aprobada para describir la labor contra el racismo

Se resuelve, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal reconozca la expansión de su enfoque más allá del antirracismo a la reconciliación racial, como se confirma en la resolución 2018-B004 Instar a una terminología común para describir el trabajo antirracista; y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.6.5 .g.4 se enmiende de la siguiente manera y se someta a votación en la 81ª Convención General:

<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (***).>**

4. la enseñanza de la Iglesia sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial;

<Texto enmendado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>

4. la enseñanza de la Iglesia sobre el ~~racismo~~ desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial;

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.7.11.a.2 se enmiende de la siguiente manera y se someta a votación en la 81ª Convención General:

<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (***).>**

2. Comprobante de verificaciones de antecedentes apropiadas, certificaciones y comprobantes del cumplimiento de capacitaciones aplicables, incluso en prevención del abuso y en el desmantelamiento del racismo, así como en el logro de la justicia racial y la sanación;

<Texto enmendado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>

2. Comprobante de verificaciones de antecedentes apropiadas, certificaciones y comprobantes del cumplimiento de capacitaciones aplicables, incluso en prevención del abuso y en el ~~antirracismo~~ *desmantelamiento del racismo, así como en el logro de la justicia racial y la sanación;*

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.8.5.h.4 se enmiende de la siguiente manera y se someta a votación en la 81ª Convención General:

<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (***).>**

4. la enseñanza de la Iglesia sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial;

<Texto enmendado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>

4. la enseñanza de la Iglesia sobre el ~~racismo~~ *desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial;*

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.9.13.a.2 se enmiende de la siguiente manera y se someta a votación en la 81ª Convención General:

<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (***).>**

2. Comprobante de verificaciones de antecedentes apropiadas, certificaciones y comprobantes del cumplimiento de capacitaciones aplicables, incluso en prevención del abuso y en el desmantelamiento del racismo, así como en el logro de la justicia racial y la sanación;

<Texto enmendado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>

2. Comprobante de verificaciones de antecedentes apropiadas, certificaciones y comprobantes del cumplimiento de capacitaciones aplicables, incluso en prevención del abuso y en el ~~antirracismo~~ *desmantelamiento del racismo, así como en el logro de la justicia racial y la sanación;*

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.10.1.c.4 se modifique de la siguiente manera y se someta a votación en la 81ª Convención General:

<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (***).>**

4. capacitación respecto a la enseñanza de la Iglesia sobre el desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial;

<Texto enmendado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>

4. capacitación respecto a la enseñanza de la Iglesia sobre el ~~racismo~~ *desmantelamiento del racismo y el logro de la justicia y la sanación racial;*

Y asimismo

Se resuelve, Que el Canon III.12.8.a.2 se modifique de la siguiente manera y se someta a votación en la 81ª Convención General:

<Texto enmendado tal y como aparecería si se adoptara y concurriera. Vea la versión que muestra todo el texto eliminado y añadido debajo de la línea de asteriscos (***).>**

2. Comprobante de verificaciones de antecedentes apropiadas, certificaciones y comprobantes del cumplimiento de capacitaciones aplicables, incluso en prevención del abuso y en el desmantelamiento del racismo, así como en el logro de la justicia racial y la sanación;

<Texto enmendado que se propone para la resolución, donde se muestran los cambios exactos que se están haciendo:>

2. Comprobante de verificaciones de antecedentes apropiadas, certificaciones y comprobantes del cumplimiento de capacitaciones aplicables, incluso en prevención del abuso y en el ~~antirracismo~~ *desmantelamiento del racismo, así como en el logro de la justicia racial y la sanación;*

EXPLICACIÓN

En 2018, la Iglesia Episcopal hizo un cambio significativo en su lenguaje y enfoque para abordar cuestiones de justicia e igualdad racial. Este cambio implicó pasar del uso del término “antirracismo” al término “desmantelamiento del racismo y logro de la justicia racial y la sanación”, como se indica en la resolución 2018-B004 Instar a una terminología común para describir el trabajo antirracista, aprobada en la Convención General de la Iglesia Episcopal y el Episcopado del Obispo Michael Curry. Este cambio refleja una evolución sutil en la forma de entender el trato de las desigualdades raciales y el fomento de la inclusividad en el contexto de la iglesia y la sociedad en su conjunto. Nuestros Cánones deben reflejar este cambio como una forma de dar a conocer ampliamente que la Iglesia está comprometida a vivir en esta obra más amplia.

La Resolución [2018-B004](#) reconoce que el término “antirracismo” se ha utilizado ampliamente para describir los esfuerzos destinados a desmantelar el racismo y los prejuicios sistémicos. Sin embargo, se reconoció que el término a veces podía conllevar connotaciones de oposición o confrontación, que podrían no captar plenamente la naturaleza holística y transformadora del trabajo necesario para abordar las disparidades raciales.

La adopción del término “desmantelamiento del racismo y logro de la justicia y la sanación racial” significa un enfoque más amplio y abarcador para abordar las cuestiones raciales. “Desmantelamiento del racismo y logro de la justicia y la sanación racial” implica no solo combatir el racismo, sino trabajar activamente por la sanación, la comprensión y la creación de un sentimiento de unidad entre comunidades diversas. Este enfoque reconoce la dolorosa historia de la opresión racial e intenta emprender un proceso de reconocimiento, arrepentimiento, perdón y curación.

El cambio a la expresión “desmantelamiento del racismo y logro de la justicia y la sanación racial” también concuerda con la forma en que la Iglesia Episcopal entiende su misión y sus valores. La Iglesia se considera una comunidad de fe llamada a promover la justicia, la compasión y la reconciliación en el mundo. Al utilizar el término “reconciliación”, la Iglesia subraya su compromiso de fomentar la comprensión mutua, el diálogo y la colaboración entre personas y comunidades que han estado históricamente divididas por disparidades raciales.

La Resolución [2018-B004](#) significa el deseo de la Iglesia Episcopal de ir más allá del activismo superficial y confrontar las raíces más profundas de la injusticia racial. La adopción de la expresión

“desmantelamiento del racismo y logro de la justicia y la sanación racial” pone de relieve la dedicación de la iglesia a abordar las injusticias históricas, promover la sanación y establecer relaciones de confianza y respeto entre todos sus miembros.

Cabe señalar que este cambio de terminología no niega la importancia de oponerse activamente al racismo. Por el contrario, subraya que la labor de abordar las disparidades raciales implica algo más que oponerse al racismo; implica fomentar relaciones genuinas, reconocer la humanidad compartida y buscar un terreno común en aras de una sociedad más justa e integradora.

Materiales suplementarios

Consulte la Auditoría sobre Justicia Racial que suele publicarse en las páginas del sitio Episcopalchurch.org sobre el ministerio de reconciliación racial (<https://www.episcopalchurch.org/ministries/racial-reconciliation/>).

CONSEJO EJECUTIVO SOBRE RESPONSABILIDAD SOCIAL CORPORATIVA

Integrantes

Sra. Sarah Lawton, Presidenta	California, VII	2024
Rvdo. Canónigo Brian Grieves, Vicepresidente	Hawaii, VIII	2024
Sra. Janet Brown	California, VII	2024
Rvdo. Richard Burnett	Southern Ohio, V	2024
Reverendísimo Rvdo. Douglas Fisher Canciller	Western Massachusetts, I	2024
Lawrence Hitt, II	Colorado, VI	2024
Ms. Diane Pollard	New York, II	2024
Rvda. Kirsten Spalding	California, VIII	2024
Reverendísimo Rvdo. John Harvey Taylor	Los Angeles, VIII	2024
Rvda. Winnie Varghese	New York, II	2024
Rvda. Diana Wilcox	Newark, II	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry	North Carolina, IV	2024

Cambios en la membresía

El período de vigencia de este Comité de Responsabilidad Social Corporativa va desde enero de 2023 hasta diciembre de 2024, y refleja el año de compromiso corporativo. Parte de este informe refleja el trabajo realizado por el comité anterior entre 2021 y 2023:

Rvdmo. Douglas Fisher, Presidente, Western Massachusetts, I

Rvdo. Canónigo Brian Grieves, Vicepresidente, Hawaii, VIII

Sr. Casey Clark, Nueva York, II

Muy Rvdo. Mark Goodman, Rio Grande, VII

Sr. Paul Neuhauser, Iowa, VI

Sra. Diane Pollard, New York, II

El Honorable Byron Rushing, Massachusetts, I

Rvda. Kirsten Spalding, California, VIII

Rvdmo. John Harvey Taylor, Los Angeles, VIII

Rvda. Gay Clark Jennings, Ex Officio, Ohio, V

Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio, North Carolina, IV

Reuniones

Desde el último informe del Comité del Libro Azul, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa se ha reunido varias veces por Zoom:

10 de junio de 2021, 16 de septiembre de 2021, 8 de marzo de 2022, 30 de junio de 2022 y septiembre de 2022 (el antiguo comité).

El comité recién formado se reunió por Zoom el 30 de enero de 2023, el 13 de septiembre de 2023 y el 26 de septiembre de 2023. El comité recién formado también tuvo la oportunidad de reunirse en persona en Cleveland, Ohio del 25 al 27 de marzo de 2023, y aprovechamos ese momento para introducir a los nuevos integrantes a esta labor y ofrecer una visión general de nuestro trabajo en curso.

Representación en la Convención General

La Diputada Sarah Lawton y el Obispo Douglas Fisher tienen autorización para recibir enmiendas menores a este informe en la Convención General.

Agradecimientos

El comité está en deuda con Mercy Investment Services por su experiencia en consultoría dirigida por las Sras. Pat Zerega y Mary Minette. En este momento, nos gustaría felicitar a la Sra. Zerega por su jubilación en otoño de 2023 y dar la bienvenida a la Sra. Minette como nuestra principal asesora en el futuro. Asimismo el comité está en deuda con los Sres. Samuel Jones y Richard Stazinski de Heartland Initiative por su asesoría en la implementación de nuestro filtro de exclusión en inversión sobre derechos humanos y la política de no comprar adoptada por la Iglesia respecto a contratos militares.

El Comité desea expresar su reconocimiento a la Sra. Janet Brown, enlace con el Comité de Inversiones, y a la Sra. Diane Pollard, enlace con el Consejo Ejecutivo.

El asesor voluntario y antiguo integrante del Comité de Responsabilidad Social Corporativa, el Sr. William McKeown, abogado, proporcionó muchas horas de apoyo al trabajo del comité; y el Sr. Paul Neuhauser, abogado, antiguo integrante y fundador de dicho Comité, quien ahora es asesor voluntario, continuó proporcionando apoyo experto al comité en 2023 para el desarrollo de directrices

para la votación por representación. El comité está profundamente agradecido tanto con Bill como con Paul por su trabajo de muchos años, su compromiso continuo y su importante apoyo a la labor del Comité de Responsabilidad Social Corporativa.

El comité también le agradece al Church Pension Group y a su enlace con nuestro comité, Christopher Rowe, por su participación activa en el Comité de Responsabilidad Social Corporativa en las áreas del cambio climático, el tráfico de seres humanos y la diversidad en las juntas, así como por su apoyo a las directrices sobre la votación por representación.

Por último, pero sin restarle ninguna importancia, el comité agradece de corazón al Sr. Kurt Barnes, Tesorero, a la Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre, Directora de Administración y Banca, a la Sra. Rebecca Linder Blachly, Directora de Relaciones Gubernamentales, y al personal de la Oficina de la Convención General por su incansable asistencia con recursos humanos, ya que sin ellos el comité no podría funcionar.

Mandato

Resumen del trabajo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa

Misión e historia

El Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo se esfuerza por asegurar que las inversiones de la Iglesia Episcopal se alineen con los valores de Jesucristo.

Con la ayuda del Comité, durante más de medio siglo la Iglesia Episcopal ha buscado retornos financieros positivos en sus activos de inversión, invirtiendo al mismo tiempo esos activos de manera responsable y ética, en consonancia con la comprensión del Evangelio por parte de la Iglesia. A lo largo de estos años, la Convención General y el Consejo Ejecutivo, con el apoyo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa, han desarrollado criterios y otras guías para una inversión responsable y ética por parte de la Iglesia. En concreto, la Iglesia ha tratado de garantizar que sus activos se inviertan para apoyar y promover la sostenibilidad medioambiental, la justicia y los derechos humanos en el país y en el mundo, de acuerdo con las enseñanzas de la Iglesia expresadas en las resoluciones de la Convención y del Consejo.

Para apoyar y promover estas enseñanzas en el contexto de la inversión, la Iglesia ha utilizado y utiliza medios como el compromiso con las empresas a través del diálogo, la presentación y votación en las resoluciones de accionistas y en las elecciones de directores, la desinversión y la inversión afirmativa, incluida la inversión en Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (Environment, Social, Governance, ESG) y, más ampliamente, la participación en boicots y campañas de sanciones, como las de Sudáfrica. La Iglesia, por lo tanto, adopta métodos tanto pasivos como activos para que sus inversiones se ajusten a su comprensión de la mente de Cristo.

La Convención General y el Consejo Ejecutivo tienen una responsabilidad directa de supervisar la administración de la cartera de inversiones, valorada en aproximadamente \$500 millones de dólares, que posee para la Iglesia la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) de la Iglesia Episcopal, el brazo de la misión corporativa de la Iglesia Episcopal. Dentro de la Iglesia Episcopal, muchas otras instituciones poseen y administran por separado carteras de activos de inversión cuyo valor oscila entre unos pocos miles y varios miles de millones de dólares. Aunque la DFMS no es propietaria de estas otras carteras de activos de inversión, y la Convención General y el Consejo Ejecutivo no tienen responsabilidad directa de supervisión corporativa sobre ellas, la Convención General y el Consejo Ejecutivo tienen una amplia responsabilidad, en nombre de la Iglesia, de proporcionar orientación, coherente con las enseñanzas de la Iglesia expresadas en las resoluciones de la Convención y del Consejo, a las instituciones de la Iglesia que sí son propietarias de esos activos. En consecuencia, la Convención General y el Consejo Ejecutivo pueden tomar decisiones de administración de inversiones para la DFMS y también pueden hacer recomendaciones de inversión, coherentes con esas decisiones, a otros inversionistas institucionales de la Iglesia. La Convención General o el Consejo Ejecutivo también pueden asignar al Comité de Responsabilidad Social Corporativa tareas específicas relacionadas con la inversión por parte de la Iglesia.

Cada trienio, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa aborda las asignaciones recibidas de la Convención General o del Consejo Ejecutivo y revisa la cartera de la DFMS para identificar las acciones recomendadas en apoyo de esas políticas. La DFMS contrata a consultores expertos en inversiones, quienes asesoran al Comité de Responsabilidad Social Corporativa en su trabajo.

A continuación, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa propone, a la consideración del Consejo, planes de compromiso y acción de los accionistas para la

DFMS u otros inversionistas institucionales de la Iglesia. Posteriormente, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa ayuda a la DFMS, y en ocasiones a otros inversionistas, a ejecutar esas recomendaciones. Para ello, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa colabora con socios ecuménicos e interreligiosos, como el Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa (Interfaith Center on Corporate Responsibility, ICCR) y la Iglesia de Inglaterra.

El Comité de Responsabilidad Social Corporativa se creó en respuesta al llamado a la acción de las iglesias de Sudáfrica en la época del apartheid racial en ese país. En 1969, el Consejo Ejecutivo nombró un comité especial sobre la viabilidad de aplicar criterios éticos a las inversiones en empresas con actividades en Sudáfrica. En 1970, ese comité inicial recomendó al Consejo que se creara un comité permanente para abordar la preocupación de la Iglesia por que nuestras inversiones estuvieran en consonancia con nuestro cargo moral como seguidores de Jesús, concretamente en aquel momento en relación con el apartheid.

Ese mismo año, el Consejo Ejecutivo creó un Comité sobre Criterios Sociales para las Inversiones, que más tarde se convertiría en el Comité de Responsabilidad Social Corporativa. Dirigido hábilmente por su presidente, Robert Potter, y con el asesoramiento jurídico crucial de Paul Neuhauser, ese Comité inicial lanzó en un año la primera campaña de resolución de problemas éticos por parte de los accionistas, enfocada en Sudáfrica.¹ Esa resolución fue presentada por la DFMS en enero de 1971, y en ella se le pedía a General Motors que cesara sus negocios en Sudáfrica, lo que atrajo gran atención de la prensa y el público. En mayo de 1971, nuestro Obispo Presidente, el Reverendísimo John Hines, presentó la resolución de la DFMS en la reunión anual de General Motors, convirtiendo esa reunión en el punto de partida de la concientización pública sobre la inversión ética.

Al mismo tiempo que la acción de General Motors, la DFMS presentó otras resoluciones pidiendo a dos empresas mineras de cobre, American Metal Climax y Kennecott Copper, que abordaran los efectos medioambientales y sociales de sus esfuerzos por extraer cobre en Puerto Rico. Dichas resoluciones respondían a una petición directa de la Diócesis de Puerto Rico.

Poco después, la DFMS, dirigida por Paul Neuhauser, se convirtió en uno de los integrantes fundadores del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa

¹ “For Five Decades, a Faithful Voice for Justice,” History of ICCR, <https://www.iccr.org/about-iccr/history-iccr>; recuperado el 19 de septiembre de 2023.

(Interfaith Center on Corporate Responsibility, ICCR), el cual hasta hoy reúne a inversionistas religiosos para que sean una voz ética dentro del mundo corporativo. La Iglesia Episcopal, a través de la DFMS y el Comité de Responsabilidad Social Corporativa sigue siendo integrante activo del ICCR.

Plan de trabajo anual

El Comité de Responsabilidad Social Corporativa presenta un plan de trabajo anual de la DFMS al Consejo Ejecutivo, que este examina y aprueba cada otoño. Después de su aprobación, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa contrata a consultores de Mercy Investment Services y Heartland Initiative para que le ayuden a completar el trabajo de la DFMS a lo largo del año de fomento corporativo, que normalmente se extiende desde el otoño hasta finales de la primavera. En varias áreas adicionales, los integrantes del comité trabajan independientemente de nuestros asesores, en particular en el ámbito del acceso a la atención médica para la reproducción y la afirmación del género. También tenemos previsto investigar las cuestiones de la minería y los derechos territoriales de los indígenas. En ambos casos, estamos trabajando con coaliciones de inversionistas religiosos. También colaboramos con el personal de la Oficina de Relaciones Gubernamentales de la Iglesia Episcopal, ya que muchas de las cuestiones de política corporativa coinciden con el trabajo de esta oficina en materia de políticas públicas.

Estrategias de participación

Comenzamos nuestro trabajo dialogando con las empresas cuyas acciones poseemos, a menudo en asociación con otros inversionistas, principalmente de organizaciones religiosas. Dependiendo de cómo se desarrolle ese diálogo, también podemos presentar resoluciones de los accionistas, aprovechando la fuerza de nuestra inversión para añadir un incentivo adicional para que las empresas respondan a nuestras preocupaciones. En algunos casos, somos el principal inversionista en estos expedientes, los que impulsamos el esfuerzo, y otras veces seguimos el ejemplo de nuestros socios. A veces, el mero hecho de presentar las resoluciones da lugar a un diálogo posterior y a una respuesta de la empresa que es suficiente para que retiremos la presentación. Otras veces, nuestras resoluciones se someten a votación en la junta general anual de la empresa. Dado que la mayoría de los votos en las juntas corporativas son abrumadoramente favorables, incluso un

voto minoritario significativo puede presionar a la empresa para que introduzca cambios o, al menos, entable un diálogo más profundo.

Entendemos que este trabajo requiere una visión a largo plazo en la que el cambio se produce a lo largo de muchos años, incluso décadas, y por eso nos mantenemos firmes en nuestro compromiso con nuestra misión hasta que esté completa.

Nuestras áreas de participación en este período fueron: **Derechos Humanos, Salud y Atención Médica** (incluida la seguridad de las armas, los opioides y el acceso a la atención médica), **Cuidado de la Creación y Gobierno Corporativo**. Después de esta sección de resumen se puede encontrar un informe detallado sobre las participaciones de nuestra empresa durante 2021, 2022 y 2023, las cuales abarcan nuestro trabajo desde que se presentó nuestro último Informe del Libro Azul en otoño de 2020.

Otro trabajo

Además de nuestro plan de trabajo anual para diálogos y resoluciones, El Comité de Responsabilidad Social Corporativa ha estado trabajando en otras áreas:

1. **Defensa de la Inversión Sostenible, Responsable y Ética y de la Libertad de Inversión**

En respuesta a una campaña profundamente financiada por algunas corporaciones, incluidas las empresas de combustibles fósiles, algunas legislaturas estatales están estudiando diversas formas de legislación para prohibir que se tenga en cuenta el riesgo financiero relacionado con el clima o los conflictos de derechos humanos en las carteras y operaciones comerciales de los inversionistas estatales y locales. Aunque estas propuestas se dirigen a los inversionistas gubernamentales y no a los inversionistas de la Iglesia, si se aprueban y aplican, las medidas afectarían enormemente nuestro trabajo y, de hecho, todo el fomento corporativo en los ámbitos del cambio climático y derechos humanos. Las ambigüedades e incertidumbres creadas, así como el riesgo jurídico potencial, frenarían la voluntad de los grandes grupos de inversionistas y de las sociedades de manejo de inversiones para incluir consideraciones sobre los riesgos éticos o de sostenibilidad en sus decisiones de inversión, por muy importante que sea de hecho tener en cuenta esos riesgos para tomar decisiones de inversión acertadas.

Estas acciones legislativas y de otros tipos están especialmente dirigidas a las campañas de desinversión en combustibles fósiles, pero siguen el modelo de la

legislación dirigida a las acciones de desinversión relacionadas con los Territorios Palestinos Ocupados y otras áreas de conflicto. En 2018, la Convención General aprobó la resolución 2022-C013,² “Libertad de Expresión y Derecho al Boicot”, afirmando nuestra oposición a la legislación que penalizaría los boicots no violentos o la desinversión. Nos preocupa profundamente el efecto amedrentador que estas acciones estatales y la presión política sobre las grandes empresas administradoras de inversiones puedan tener sobre nuestro trabajo en materia de combustibles fósiles y derechos humanos, también en los Territorios Palestinos Ocupados.

Estamos monitoreando este asunto a través del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, y participamos como organización religiosa en la campaña Libertad para Invertir, coordinada por la red de inversionistas sin fines de lucro CERES Global. Para profundizar la discusión y el compromiso de nuestra Iglesia con este asunto, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa propone una resolución ante la Convención General; consulte la resolución al final de este informe.

2. Lista de Exclusión de Compra:

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

- Tabaco
- Combustibles Fósiles
- Contratación Militar
- Prisiones Privadas
- Derechos Humanos

En nuestra revisión de la Lista de Exclusión de Compra de este período, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa se centró en tres áreas en particular: contratación militar, combustibles fósiles y derechos humanos:

a. Contratación Militar:

² 2022-C013: <https://2022.vbinder.net/resolutions/126?house=HD&lang=en>

La siguiente resolución fue propuesta por el Comité de Responsabilidad Social Corporativa y adoptada por el Consejo Ejecutivo en junio de 2023; en ella se aclararon las políticas existentes y se alineó mejor a las políticas de la Iglesia Episcopal con nuestros socios denominacionales:

Se resuelve, Que el Comité del Consejo Ejecutivo sobre Responsabilidad Social Corporativa, reunido en Cleveland, Ohio, del 25 al 27 de marzo de 2023, recomiende al Consejo Ejecutivo que enmiende las políticas de contratación militar de 2003 de la siguiente manera:

“Se resuelve, Que el Consejo Ejecutivo adopte por la presente una política de desinversión, que será revisada y aplicada anualmente por el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo, la cual incluirá en la Lista de Exclusión de Compra a cualquier empresa que a) figure entre los cinco principales contratistas de defensa de EE. UU. según el volumen de ventas en dólares, o b) figure entre los 50 principales contratistas de defensa que reciben más del cincuenta por ciento de sus ingresos de contratos militares.

Se resuelve, Que el Consejo ordene al Comité de Responsabilidad Social Corporativa que añada a la Lista de Exclusión de Compra a las empresas que fabrican armas controversiales —bombas de racimo, minas terrestres antipersonal, armas químicas y nucleares— que no estén incluidas en la lista anterior, de conformidad con anteriores resoluciones de la Convención General y del Consejo, y asimismo

Se resuelve, Que se envíe una copia de esta resolución a cualquier empresa en la que esta Iglesia cancele sus inversiones de acuerdo con estas políticas; y asimismo

Se resuelve, Que otros inversionistas eclesiásticos, incluyendo el Church Pension Fund, las congregaciones y las diócesis, sean instados a adoptar una política similar en la medida permitida por las leyes que rigen a los fiduciarios”.

Presentamos esta resolución al Consejo Ejecutivo basándonos en las resoluciones existentes de la Convención General relacionadas con los sistemas de armamento controversiales, como las armas químicas y nucleares. Sabemos que se han desarrollado nuevos sistemas de armamento, como sistemas láser cegadores y armas autónomas letales, los cuales también se utilizan contra la

población civil. Presentamos una resolución para aclarar aún más nuestras políticas de Exclusión de Compra en relación con todos los sistemas de armas que se utilizan de forma que causen muertes, daños y destrucción masivos a la población civil. Consulte nuestra resolución al final de este informe.

b. **Combustibles Fósiles:** en el área de combustibles fósiles, se destaca que varias empresas productoras de combustibles fósiles permanecen en la cartera de valores de la Iglesia aunque también están en la Lista de Exclusión de Compra. Esto forma parte de una transición hacia la exclusión o la desinversión completa exigida por la Convención General de 2015. Chevron, actualmente la mayor petrolera de Estados Unidos, Phillips Petroleum y Marathon son las principales empresas restantes. El Comité de Responsabilidad Social Corporativa, habiendo revisado este asunto y teniendo en cuenta que han pasado ocho años desde la resolución original de desinversión, y teniendo en cuenta además que el Fondo de Pensiones de la Iglesia de Inglaterra también ha desinvertido ahora en todas las empresas de combustibles fósiles (junio de 2023), recomienda que las empresas de combustibles fósiles restantes que todavía están en la cartera de inversiones de la DFMS sean finalmente desinvertidas antes del 31 de diciembre de 2024. Vamos a presentar una resolución ante la Convención General sobre este asunto. Consulte nuestra resolución al final de este informe.

c. **Derechos Humanos:** el Comité de Responsabilidad Social Corporativa recomendó y el Consejo Ejecutivo aprobó la inclusión de las siguientes empresas en su Filtro de Exclusión en Inversión y Exclusión de Compra sobre Derechos Humanos³:

- Bezeq Israeli Telecommunications Corp (Territorios Palestinos Ocupados, presta servicios de telefonía móvil, Internet y satélite para mantener la ocupación a través de la Administración Civil israelí).
- Daimler Truck Holding AG (armas rusas contra Ucrania, armas a la junta de Myanmar).
- Mivne Real Estate (hace negocios con la Administración Civil israelí, la cual mantiene los Territorios Palestinos Ocupados).
- Raiffeisen Bank International (negocios con Rusia y Bielorrusia).

³ <https://www.episcopalchurch.org/wp-content/uploads/sites/2/2023/09/Exhibit-D-No-Buy-List-June-2023.pdf>

- Southern Copper Corporation (Policía Federal Preventiva mexicana, seguridad privada, paramilitares con un patrón de homicidios, supresión de derechos humanos, derechos laborales y represión violenta de protestas).

Discutimos la posibilidad de añadir otras empresas a la lista, pero decidimos que debíamos empezar por el diálogo, ofreciendo a las siguientes empresas la oportunidad de responder antes de tomar cualquier decisión con respecto a añadirlas a la Lista de Exclusión de Compra: AXA SA, (activa en los Territorios Palestinos Ocupados y afectados por conflictos, Myanmar, Congo, Arabia Saudita y Yemen), Li Ning Co Ltd (trabajos forzados de uigures en China y trabajos forzados en Corea del Norte) y Hilton Worldwide Holding Inc (hotel construido en el emplazamiento de una mezquita arrasada en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang, China).

3. **Comité de Préstamos de Justicia Económica (EJLC).** El EJLC mantiene un fondo revolvente de préstamos de \$7 millones de dólares que se enfoca en la inversión de impacto para el bien social y medioambiental. El EJLC colabora con el Comité de Responsabilidad Social Corporativa en el marco de su mandato, pero presenta su propio Informe del Libro Azul a través del Consejo Ejecutivo.
4. **Cuenta de Fomento, anteriormente conocida como la Lista de las 100 Acciones:** el Comité de Responsabilidad Social Corporativa señala que mantiene una cartera separada con un mínimo de acciones de empresas con las que está comprometida o proporciona una lista de esas empresas a los gestores de dinero para que, si están considerando vender las acciones de la cartera de la DFMS, se mantenga una cantidad mínima para el trabajo de fomento del Comité de Responsabilidad Social Corporativa
5. **Votación por representación:** el Comité de Responsabilidad Social Corporativa agradece al Church Pension Fund la prestación de servicios que permiten a la DFMS votar por representación de conformidad con las políticas éticas de la Iglesia Episcopal (resoluciones de accionistas presentadas por la Iglesia Episcopal u otras organizaciones). El Comité de Responsabilidad Social Corporativa y el Church Pension Group revisan esta lista a intervalos como un esfuerzo conjunto, aunque los dos organismos a veces tienen políticas diferentes en relación con los múltiples temas de representación.
6. **Campaña de información del Comité de Responsabilidad Social Corporativa** el trabajo que realizamos forma parte de la misión evangélica de la Iglesia en el mundo, y sirve de modelo para las inversiones diocesanas y

parroquiales, así como ejemplo de que la Iglesia vive lo que predica. El Comité de Responsabilidad Social Corporativa agradece las oportunidades e invitaciones para hablar con las diócesis, parroquias y otros inversionistas institucionales que deseen saber más sobre nuestro método en este trabajo.

Teniendo esto en cuenta, hemos lanzado una campaña informativa para poner de relieve nuestro trabajo y proporcionar herramientas para un fomento similar.

- a. Con el apoyo del Consejo Ejecutivo, Trinity Church Wall Street, la Diócesis de Western Massachusetts y el Church Pension Fund, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa produjo un breve video⁴ de nuestro trabajo, “The CCSR Story” (La historia del CCSR), como parte de un evento planeado para celebrar el 50º aniversario del Comité de Responsabilidad Social Corporativa. Estaba previsto que se presentara en la Convención General de 2022 y ahora se ha reprogramado para la Convención General de 2024. El comité agradece al Sr. Peter Swanson por sus excelentes servicios de producción. Le recomendamos este video a toda la Iglesia Episcopal: ¡compártalo ampliamente! Nuestro trabajo suele estar oculto, o al menos callado, y nos encantaría que fuera más conocido en toda la Iglesia.
 - b. En los próximos años realizaremos un esfuerzo de comunicación y ofreceremos talleres, webinarios presentaciones, exposiciones, etc. en conferencias y otras reuniones de la Iglesia en general. Esperamos proporcionar herramientas para un trabajo similar y asegurarnos de que más personas sepan que su iglesia participa activamente en la obra de Jesús en formas de las que quizá no se hayan dado cuenta.
7. **Colaboración con Otros Inversionistas:** nuestro trabajo se fortalece cuando nos unimos. Como puede verse en el informe, colaboramos con el Church Pension Fund y con los administradores de inversiones de la Iglesia de Inglaterra. También hay algunas diócesis y parroquias que alinean sus inversiones con las estrategias de inversión de la DFMS y la Iglesia Episcopal, incluyendo nuestro enfoque de inversión ética y sostenible. Acogemos con agrado las conversaciones con cualquier diócesis o parroquia interesada en proseguir dicha alineación.

⁴ <https://www.episcopalchurch.org/video/the-ccsr-story>

Resumen del Trabajo

Informe sobre el trabajo realizado, 2021-2023

Nota: estamos reportando nuestro trabajo desde que se presentó el último informe del Libro Azul de este comité en otoño de 2020.

Acrónimos utilizados habitualmente:

CCSR – Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo.

TEC – La Iglesia Episcopal.

DFMS – The Domestic and Foreign Missionary Society, el organismo corporativo que posee y administra las propiedades de la Iglesia Episcopal.

ICCR – El Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, organismo ecuménico e interreligioso del que la Iglesia Episcopal es integrante fundador. La mayor parte de la actividad accionaria del Comité de Responsabilidad Social Corporativa se coordina con el Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa.

SEC – Comisión Federal del Mercado de Valores, que establece las directrices reglamentarias para los accionistas.

ESG – Categorías medioambientales, sociales y de gobierno para realizar inversiones éticas.

EJLC – Comité de Préstamos de Justicia Económica

CCLA – Churches, Charities and Local Authorities Investment Management Limited, la compañía administradora de inversiones para casi 13,000 parroquias, diócesis, catedrales y otros organismos de la Iglesia de Inglaterra; CCLA es propiedad mayoritaria de sus clientes eclesiásticos y sin fines de lucro, y administra más de £2,700 millones de libras esterlinas de activos de la Iglesia de Inglaterra.

Participaciones en 2021

La labor de fomento de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (Domestic and Foreign Ministry Society of The Episcopal Church, DFMS) consiste en múltiples

métodos de participación, como diálogos entre empresas, presentación de resoluciones y envío de cartas. Para el año de representación 2021, la DFMS llevó a cabo 38 participaciones en 36 empresas diferentes y presentó nueve resoluciones, siete de las cuales han sido retiradas debido a acuerdos con las empresas. Este informe ofrece un resumen de actividades en el año de representación 2021 de Mercy Investment Services, Inc, nuestro contratista para los esfuerzos de fomento socialmente responsables.

Derechos Humanos

Objetivo respecto al tráfico sexual: buscar la participación de las empresas de la industria de viajes como hoteles, aerolíneas y compañías de camiones en el cumplimiento de las normas de las mejores prácticas para mitigar el tráfico laboral y el tráfico sexual de mujeres y niños.

McDonalds (Diálogo)

Se envió una carta de solicitud de información en la que se expuso la preocupación de los inversionistas por el tráfico de seres humanos y el modo en que las empresas del sector restaurantero pueden ayudar a prevenirlo y prestar asistencia a las víctimas. En la carta se solicitó un diálogo para discutir con más detalle cómo puede la empresa formar parte de la solución al tráfico de seres humanos. No hay respuesta en este momento.

Objetivo respecto a los derechos humanos: propiciar la participación de las empresas en iniciativas para cumplir con las normas de recursos humanos en su fuerza laboral, cadenas de suministro, incluidos los intermediarios de fuerza laboral subcontratada, requisitos en los contratos de los subcontratistas, auditorías de cumplimiento y mediciones de desempeño y mejoras.

Delta Airlines (Diálogo)

Delta Airlines emitió un comunicado de su director ejecutivo, Ed Bastian, en el que señaló la oposición de la empresa a la nueva legislación sobre el derecho de voto en Georgia, la cual incluye nuevos requisitos que dificultarán el voto a las comunidades de color. En el memorando también señaló los esfuerzos de Delta para lograr la participación de los funcionarios electos en la eliminación de algunas de las medidas más atroces del proyecto de ley y reconoció que el proyecto de ley y otros similares son una respuesta a las denuncias infundadas de fraude electoral durante las elecciones de 2020. La empresa reiteró su compromiso de apoyar el derecho al voto y que continuará con las campañas de captación del voto en todo el país. Delta también siguió estudiando las iniciativas contra el tráfico de seres humanos dentro de la aerolínea y puso en marcha un esfuerzo para donar millas a Polaris con el fin de ayudar a las víctimas y sobrevivientes del tráfico a rehacer sus vidas.

La actualización a mitad del año incluyó una llamada con Delta para hablar de sus avances en el tratamiento de las cuestiones de derechos humanos y el desarrollo de una política formal, su adaptación continua a la situación de COVID-19 y los planes para reanudar las operaciones, así como los esfuerzos en cuestiones de diversidad, equidad e inclusión. La capacitación contra el tráfico sigue siendo obligatoria para todos los pilotos y auxiliares de vuelo, y Delta la ha impartido en casi el 100% de sus equipos de atención al cliente y operaciones técnicas. Aunque su colaboración con organizaciones no gubernamentales y legisladores durante la pandemia fue limitada, tenía previsto mantenerla y reanudar eventos e iniciativas conjuntos, como ofrecer prácticas laborales a sobrevivientes del tráfico y participar con el Congreso. Delta tiene una política general contra los abusos de los derechos humanos, se mostró dispuesta a evaluar la ampliación de su alcance y agradeció los recursos de los inversionistas sobre políticas de derechos humanos.

United Airlines (Resolución)

Tras la falta de respuesta a los intentos de entablar un diálogo con los inversionistas, la DFMS encabezó la presentación de una resolución en la que se solicitó que el Consejo Ejecutivo elaborara un informe sobre los sistemas y procesos administrativos de la empresa para implementar los compromisos planteados en sus políticas de derechos humanos. En una llamada con United se discutió la propuesta de divulgación de los derechos humanos. La empresa explicó que, desde la adopción de sus políticas de derechos humanos en 2014, ha adoptado un

enfoque dirigido para su implementación y se ha enfocado en las áreas en que puede tener mayor impacto, como la prevención del tráfico de seres humanos. United ha reconocido que necesita mejorar su divulgación en materia de estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, y esto es algo que los inversionistas pueden esperar en 2021, empezando con un informe de responsabilidad social corporativa actualizado esta primavera. La empresa compartió información actualizada sobre cómo ha abordado las cuestiones de derechos humanos, incluida una actualización de su programa de capacitación para la prevención del tráfico de seres humanos y el trabajo de su equipo de compras para integrar expectativas más claras sobre derechos humanos en los contratos con proveedores y vendedores. Está abierta e interesada en mantener compromisos más regulares con los accionistas y en ampliar su trabajo y divulgación sobre cuestiones de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno. Los accionistas retiraron la propuesta basándose en las actualizaciones compartidas durante la llamada de marzo, así como en los siguientes compromisos: 1) participación continua con los inversionistas, incluidos dos diálogos adicionales en 2021; y 2) la empresa explorará formas de aumentar la divulgación de sus esfuerzos para prevenir el tráfico de personas y abordar los riesgos de derechos humanos en la cadena de suministro.

Objetivo respecto a áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos: propiciar la participación de las empresas que operan en áreas con luchas civiles o laborales o con menosprecio racial (p. ej. la República Democrática del Congo, Israel-Palestina, Perú, Indonesia y EE. UU.) en procesos de debida diligencia o mejoras de su capacidad para resolver posibles violaciones de los derechos humanos, en cualquier caso para ayudar a garantizar que no favorezcan económicamente, ni de forma directa ni indirecta, a grupos armados o partícipes de prácticas represivas que afectan a pueblos indígenas. Desarrollar una Evaluación de Derechos Humanos para Israel-Palestina y todos los territorios ocupados y áreas en conflicto.

ABB Ltd. (Diálogo)

El liderazgo vendió las acciones y Mercy Investment Services asumió ese papel. El Business and Human Rights Resource Centre (BHRCC) remitió la empresa a Mercy. Esperábamos que el compromiso se reanudara rápidamente, en el entendimiento de que si la empresa no respondía, habría que presionar en 2022.

Booking Holdings (Diálogo)

La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera apoyó los esfuerzos continuos para lograr la participación de la empresa en el desarrollo de una política global de derechos humanos, incluido un componente específico para las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. Booking ha contratado a Business for Social Responsibility (BSR) para que realice una revisión de los derechos humanos (no una evaluación de impacto completa) y desarrolle las políticas correspondientes. La empresa señaló que considera que los conflictos entrañan mayores riesgos y que está elaborando planes sobre cómo abordar estos contextos operativos, y ha aceptado la participación continua de los inversionistas, incluida la oportunidad de revisar el proyecto de políticas y proporcionar información detallada al respecto. En una llamada se proporcionó información actualizada sobre los avances de la empresa en el desarrollo de un componente específico de las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos como parte de una política más amplia de derechos humanos. BSR elaboró un cuadro de políticas y un calendario para la empresa sobre cómo avanzar.

Chevron Corporation (Resolución)

Se envió una carta solicitando un diálogo sobre los derechos humanos y los riesgos operativos asociados a las actividades en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos después de que la empresa adquirió Noble Energy, con sede en Houston. La DFMS encabezó la presentación de una resolución de los accionistas en la que se pidió una evaluación y un informe sobre el planteamiento de la empresa ante estos riesgos materiales. La DFMS recibió una carta en la que se indica que la empresa ha impugnado la resolución ante la SEC basándose en una implementación sustancial. Los inversionistas retiraron la resolución a cambio de tres diálogos este año sobre cómo la empresa considerará los riesgos de conflicto. Los diálogos se centrarán especialmente en cómo se identifican, evalúan, previenen, mitigan y divulgan estos riesgos mediante la modificación y el desarrollo continuos de las políticas y prácticas corporativas. Tras el golpe militar del 1º de febrero en Myanmar, donde Chevron trabaja en asociación con Total y la Myanmar Oil and Gas Enterprise, la DFMS organizó una llamada con altos ejecutivos de Chevron para discutir los esfuerzos de mitigación de riesgos de la empresa. Ante la mediocre respuesta de la empresa, el creciente interés de los inversionistas mundiales por Myanmar y la reciente decisión de Chevron de cerrar el gasoducto de Tamar, en el Mediterráneo Oriental, debido a la reciente escalada del conflicto palestino-israelí, la coalición

dirigida por la DFMS empezó a considerar peticiones concretas a la empresa relacionadas con estas dos operaciones y con un conflicto más amplio.

Expedia (Resolución)

Tras un año sin movimiento, se presentó una resolución en la que se le pidió a Expedia que evaluara e informara a los accionistas sobre las políticas y procedimientos de la empresa a fin de abordar los riesgos para los derechos humanos asociados a las actividades empresariales en las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. En la primera reunión, la empresa explicó cómo evalúa el riesgo para los viajeros e intenta mitigar los riesgos relacionados con los conflictos ateniéndose a diversos regímenes de sanciones. La empresa declaró que estudiará la información sobre derechos humanos y de qué manera coincide con su código de conducta. La resolución se retiró después de que la empresa compartió su proyecto de Políticas de Derechos Humanos, solicitó y recibió el análisis de las políticas por parte de los inversionistas, y aceptó continuar el diálogo relativo al perfeccionamiento continuo de las políticas. La empresa informó posteriormente que el consejo de administración había aprobado la nueva declaración de Ciudadanía Global en su reunión del 9 de junio y que pronto estaría disponible en el sitio web de la empresa.

General Mills (Diálogo)

Los productos horneados y congelados de Pillsbury se producen en una fábrica situada en el área industrial de Atarot, en la parte de Jerusalén oriental ocupada por Israel. Las organizaciones internacionales y palestinas de defensa de los derechos humanos están preocupadas por cómo estas actividades empresariales pueden violar el derecho internacional humanitario y de los derechos humanos e incentivar económicamente la ocupación. Los inversionistas están estudiando la mejor manera de hacer participar a la empresa en este asunto, a la luz del boicot iniciado por las organizaciones de defensa de los derechos humanos.

Heidelberg Cement AG (Diálogo)

La DFMS apoyó los esfuerzos continuos para lograr que la empresa participe en la mejora de la debida diligencia en materia de derechos humanos en las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. Las conversaciones mantenidas hasta la fecha han revelado que la empresa está evaluando estas cuestiones, pero recurriendo a personal interno, realizando principalmente auditorías documentales, lo está

haciendo de manera reactiva y *ad hoc*, basándose en conflictos abiertos, y no está aplicando de manera coherente el derecho internacional humanitario. La empresa no imparte capacitación específica sobre este tema, y no hay compromisos previstos con organizaciones no gubernamentales en el campo. Sí reevalúa los riesgos de conflicto y otros riesgos para los derechos humanos cada tres años. En un correo electrónico de seguimiento se agradeció a la empresa el diálogo y se pidieron evaluaciones de los países en relación con los riesgos para los derechos humanos. En relación con un área de alto riesgo, la organización internacional sin fines de lucro Inclusive Development International facilitó una reunión virtual para que los inversionistas se comprometieran con los líderes comunitarios de la organización no gubernamental indonesia JM-PPK. La organización dirige una campaña internacional cada vez más grande contra el proyecto de cantera de piedra caliza y fábrica de cemento de Heidelberg Cement en la región central de Java, la cual amenaza los hogares, el agua, la salud y las prácticas culturales y religiosas de las comunidades locales. Después de que la empresa dejó de responder a las solicitudes de llamadas y de información adicional, los dirigentes presentaron una contramoción en la junta anual de accionistas celebrada el 6 de mayo, en la que pidieron debida diligencia en materia de derechos humanos adecuada y transparente para las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, especialmente en vista Ley alemana sobre la cadena de suministro que está pendiente y hace obligatorios dichos procesos y divulgaciones. Tras la Junta General Anual, los dirigentes se pusieron en contacto con la empresa, la cual manifestó su deseo de seguir abordando los puntos planteados en la contramoción.

TripAdvisor (Diálogo y Resolución)

Los accionistas se reunieron con el secretario corporativo para obtener información actualizada sobre los próximos pasos en relación con su reciente evaluación de materialidad. Al final de la reunión, se compartió el informe y el grupo de inversionistas lo revisó y circuló comentarios entre sus integrantes. La empresa que realizó la evaluación de materialidad no se considera experta en el trabajo de derechos humanos, y la evaluación parece reflejar esa falta de conocimientos. La discusión posterior se centró en la preocupación de la coalición por el hecho de que los consultores no estaban familiarizados con las cuestiones de derechos humanos; se trató únicamente de una auditoría documental que no reflejaba los riesgos de las partes interesadas en el campo, y el propio informe parecía descuidado. La empresa aceptó estudiar la posibilidad de crear primero una política de derechos humanos y después una evaluación de impacto sobre los derechos humanos. En una propuesta de seguimiento presentada por el socio Mercy Investment Services

se le pidió al Consejo de Administración que desarrollara y adoptara una Política de Derechos Humanos exhaustiva en la que se declarara el compromiso de la empresa de respetar los derechos humanos en todas sus operaciones y cadena de valor, y se describieran los pasos para identificar, evaluar, prevenir, mitigar y, en su caso, remediar los impactos adversos sobre los derechos humanos relacionados con el negocio. La empresa compartió un primer borrador de sus políticas globales de derechos humanos, las cuales no cumplían con las mejores prácticas actuales y no abordaban las preocupaciones específicas de los accionistas relacionadas con las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. No obstante, se decidió retirar la resolución a cambio de discutir seriamente cómo seguir perfeccionando y aplicando las políticas, incluso en las áreas de mayor riesgo. Los inversionistas enviaron un correo electrónico en relación con los hoteles de Myanmar y la forma en que las nuevas políticas de la empresa abordan el asunto de los derechos humanos y solicitando otro diálogo. A finales de junio de 2021 no se había recibido respuesta.

Salud y Cuidado de la Salud

Objetivo respecto a la seguridad de las armas: como asunto de salud pública, instar a los fabricantes de armas de fuego para que adopten más tecnologías inteligentes para las armas y a los minoristas para que restrinjan el tipo de armas que venden y las condiciones de venta; instar a ambas partes para que adopten los principios de Sandy Hook que protegen los derechos de posesión de armas y los derechos de los ciudadanos a sentirse seguros y protegidos; e informar sobre sus actividades de cabildeo y gastos en derechos de posesión de armas.

Smith & Wesson Brands Inc. (f/k/a American Outdoor Brands Corporation) (Diálogo)

La empresa utiliza un año de representación fuera de ciclo, lo que significa que las acciones de la resolución presentada en la primavera de 2020 se trasladan a las actividades del siguiente año de representación, que comienzan en julio. La

empresa envió una carta de no acción a la SEC que fue respondida por el declarante principal. La empresa elaboró una Política de Mayordomía Empresarial que, aunque no era la política de derechos humanos que buscaban los inversionistas, estos consideraron que reflejaba un intento de buena fe por parte de la empresa de comprometerse con los accionistas en relación con sus preocupaciones, por lo que se retiró la resolución. La empresa indicó que consideraría la posibilidad de seguir dialogando en torno a una política de derechos humanos y los inversionistas están estudiando los próximos pasos. La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera presentó una nueva propuesta en abril de 2021 en la que se solicitaba que la empresa adoptara una política amplia que articulara su compromiso de respeto de los derechos humanos, lo que abarcaba una descripción de procesos de debida diligencia propuestos a fin de identificar, evaluar, prevenir y mitigar los efectos adversos, tanto reales como potenciales, en los derechos humanos.

Objetivo sobre seguridad de las armas: involucrar a industrias como las de las tarjetas de crédito, empresas navieras e instituciones financieras sobre su impacto en la epidemia de violencia armada en Estados Unidos.

Mastercard y Visa (Diálogo)

Se mantuvieron diálogos a partir de la carta que los accionistas enviaron en enero de 2021 sobre las compras de armas de fuego no rastreables. Cada empresa mantiene que solo facilita transacciones legales y que no puede ver todas las compras que hacen los clientes.

Objetivos sobre la epidemia de opioides: buscar la participación de los fabricantes y distribuidores de opioides respecto a sus políticas corporativas sobre la comercialización o promoción de medicamentos que conducen a la adicción y cómo las empresas asumen la responsabilidad de estas prácticas; buscar la participación de las empresas farmacéuticas que fabrican antídotos contra los opioides respecto a sus prácticas de establecimiento de precios.

AbbVie (Diálogo)

AbbVie se fusionó con Allergan, que tenía un Informe del Consejo sobre la supervisión de opioides. En un correo electrónico enviado a AbbVie se le preguntó si tiene previsto seguir vendiendo productos opioides y, en caso afirmativo, si participará en una supervisión similar de las ventas de opioides por parte de la Junta. AbbVie respondió que estaba evaluando las líneas de negocio de Allergan y, tras su evaluación, respondió que había iniciado el proceso para interrumpir los tres productos opioides de marca que quedaban en Allergan cuando se adquirió la empresa. Una vez finalizado el proceso de discontinuación, dejará de tener productos opioides. En una llamada sobre la propuesta del presidente independiente, los inversionistas pidieron a la empresa que reservara fondos suficientes para la posible resolución de las demandas de Allergan por opioides.

Johnson & Johnson (Resolución)

La Sociedad Misionera Nacional y Extranjera presentó conjuntamente una resolución con la Oficina del Tesorero de Illinois en la que se solicitó a Johnson & Johnson (JNJ) que emitiera un informe para los accionistas en el que se describieran las medidas de gobernanza que JNJ ha aplicado desde 2012 para supervisar y administrar de forma más eficaz los riesgos financieros y de reputación relacionados con la crisis de los opioides. Los accionistas pidieron a JNJ que añadiera información sobre las ventas de opioides fuera de EE. UU. y que añadiera las métricas recomendadas por la SASB. La resolución se retiró sobre la base de un informe de supervisión de la Junta sustancialmente completo y la promesa de continuar el diálogo sobre el asunto.

Viatis (f/k/a Mylan N.V.) (Diálogo)

Viatis reconoció que no adoptó el Informe de Supervisión de la Junta de Opioides de Mylan cuando se convirtió en Viatis, pero aseguró a los inversionistas que trabajará internamente para preparar un borrador del informe de Viatis y conseguir su aprobación. Informó que el plazo de presentación de Viatis aún no se había fijado, pero informará a los inversionistas con antelación. El secretario corporativo prometió que Viatis tendría una nueva política de supervisión de opioides para el 30 de junio y que esta incluiría los cambios que los accionistas sugirieron para las políticas de Mylan y pediría la opinión de los accionistas sobre las nuevas políticas.

Walgreens Boots Alliance, Inc. (Diálogo)

Los inversionistas enviaron una carta al presidente del comité de compensación y desempeño del liderazgo de Walgreen's preguntando sobre las prácticas de pago de incentivos que excluyen, o se ajustan para excluir, el impacto de los costos asociados con los litigios y acuerdos sobre opioides. La empresa respondió con una carta en la que afirmaba que la determinación de su programa de incentivos sigue un riguroso proceso para comprender todas las repercusiones de su actividad, con el fin de garantizar que los programas estén en consonancia con los objetivos empresariales de Walgreen's.

Cuidado de la Creación

Objetivo sobre el agua y las comunidades sanas: buscar la participación de las empresas en metas de mayordomía del agua basadas en la ciencia y el derecho de los seres humanos al agua, en sus operaciones y cadenas de suministro.

Coca-Cola (Diálogo)

La empresa publicó su informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (Environmental, Social and Government Standards, ESG) para 2020, en el cual detalla las últimas estadísticas de su programa de reposición de agua: el 170% del agua utilizada en la fabricación se devolvió a la naturaleza y a las comunidades en 2020, ya fuera directamente o mediante el apoyo a programas de acceso al agua. En el informe también se lanzó la nueva estrategia para el agua 2030 de Coca-Cola, que tiene el objetivo de aumentar la seguridad del agua en áreas de operaciones de alto riesgo con un enfoque más basado en el contexto, y reducir el riesgo del agua en su cadena de suministro agrícola.

Constellation Brands (Diálogo)

Se envió una carta a la empresa en la que se expusieron las preocupaciones de los inversionistas sobre el manejo del riesgo del agua por parte de la empresa y se

solicitó un diálogo. En una llamada con el director de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) de la empresa, se discutió el enfoque de esta sobre el riesgo del agua tras su experiencia con la oposición de la comunidad a su propuesta de ampliar su fábrica de cerveza en Mexicali. La empresa señaló que cumplía todas las normas y reglamentos locales y consultaba sus planes con el gobierno (observamos que no había nada sobre consultas con la comunidad) y se mostró a la defensiva cuando se le preguntó qué había aprendido de su experiencia. La empresa está a punto de publicar sus primeros objetivos para toda la compañía (a principios de junio de 2021) y desde los problemas de Mexicali ha centralizado sus prácticas de sostenibilidad y está informando periódicamente al consejo sobre los avances. La empresa cree que siempre “ha hecho lo correcto”, pero que no ha hablado de ello y sabe que los inversionistas buscan más información. Ha empezado a estudiar el riesgo del agua en las cadenas de suministro y recientemente se ha unido a la Iniciativa para una Agricultura Sostenible. Cree que tiene procesos internos que respetan los derechos humanos, pero admite que carece de una política formal y cree que es algo que hay que investigar; los inversionistas recomendaron algunos ejemplos de empresas homólogas y organizaciones no gubernamentales que podrían ayudar en este sentido.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: propiciar la participación de las empresas en metas basadas en la ciencia para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, adoptar tecnologías para vigilar y reducir las emisiones de metano, adoptar tecnologías energéticas nuevas y más claras, fomentar la eficiencia, promover la transparencia en los informes y proteger a los consumidores, en especial a los consumidores de bajos ingresos.

Ameren (Diálogo)

Los inversionistas enviaron una carta a la empresa solicitando información más detallada sobre cómo apoya las políticas públicas que se alinean con los objetivos del Acuerdo de París para reducir las emisiones y la hacer una transición a fuentes de energía más limpias. En una llamada telefónica con la empresa se habló de la divulgación de información sobre cabildeo climático. La empresa está trabajando en un nuevo informe sobre riesgos climáticos que se publicará esta primavera. Los inversionistas destacaron el liderazgo de Ameren e instaron a una divulgación

similar de sus actividades de cabildeo a través de asociaciones comerciales y otras organizaciones. La empresa está consciente del riesgo que corren las relaciones con las organizaciones 501(c)4 después del escándalo de FirstEnergy, y el consejo de administración está manteniendo conversaciones “muy intensas”. La empresa pidió ver ejemplos de divulgación de información sobre el cabildeo climático.

Chevron Corporation (Diálogo)

Llamada a la empresa para hablar de la necesidad de objetivos más ambiciosos a corto y mediano plazo, como se indica en el reciente informe de la empresa sobre el clima. También se sugirieron mejoras en la divulgación por parte de la empresa de sus actividades de cabildeo climático, un mayor esfuerzo para abordar las emisiones de alcance 3 y una discusión sobre las hipótesis de precios futuros y las prácticas contables de la empresa. Los inversionistas también pidieron hablar con algunos de los directores independientes de la empresa para tener una idea más clara de su supervisión continua de las cuestiones climáticas; la empresa se mostró dispuesta a intentar programar esto con los participantes.

Delta Airlines (Diálogo)

Se envió una carta al Director Ejecutivo y al Presidente del Consejo de Administración en la que se presentó el indicador de referencia Climate Action 100+ y la promesa de cero emisiones netas. Los inversionistas de Climate Action se reunieron con la empresa para discutir su objetivo de neutralidad en carbono y sus planes de aplicación. La empresa informó que los planes siguen adelante, pero las partidas que tienen costos asociados pueden retrasarse debido al impacto del COVID en el negocio. La empresa no está considerando un objetivo basado en la ciencia (Science-Based Target, SBT) en este momento porque necesita depender de las compensaciones de carbono al menos a corto y mediano plazo debido a los límites de la tecnología y los suministros de biocombustibles sostenibles; pero trabajará para limitar las compensaciones con el tiempo. La empresa informó que está trabajando para desarrollar parámetros e incorporar objetivos a la retribución de los ejecutivos, pero probablemente no lo hará hasta que desaparezca el impacto de COVID. En una llamada telefónica con la empresa se habló de sus planes para aumentar el uso de biocombustibles y de cómo tiene en cuenta las repercusiones sobre la sostenibilidad de las materias primas actuales y potenciales, en particular sobre la biodiversidad y el uso del suelo. Trabaja con grupos industriales de todo el mundo, incluida la participación de la Mesa Redonda sobre Biomateriales Sostenibles y el ISCC. La industria se encuentra en una fase muy temprana del

proceso, pero está intentando incluir la sostenibilidad a medida que se desarrollan las cosas. Los incentivos federales y estatales serán fundamentales para aumentar los suministros, y las asociaciones comerciales están trabajando en este sentido. En una segunda llamada con la empresa, la discusión se centró en sus actividades de cabildeo sobre el clima y su divulgación. La empresa señaló que las posiciones políticas de las asociaciones comerciales no siempre reflejan la propia postura de Delta, pero que estas los han presionado, y esa presión se refleja en los recientes anuncios sobre cero emisiones netas y subsidios a los biocombustibles. La empresa cree que la divulgación de los pagos y de sus propias actividades de cabildeo es adecuada para que los inversionistas comprendan lo que la empresa apoya.

Phillips 66 (Resolución)

La DFMS presentó conjuntamente una propuesta en la que se solicitaba que el Consejo de Administración efectuara una evaluación y emitiera un informe durante el próximo año en el que se describiera si las actividades de cabildeo de Phillips 66 (directas y a través de asociaciones comerciales) están en consonancia con el objetivo de limitar el calentamiento global promedio a menos de 2 grados centígrados (el objetivo del Acuerdo Climático de París), y de qué manera. El informe también debe abordar los riesgos que presenta cualquier grupo de cabildeo mal alineado y los planes de la empresa, si los hubiera, para mitigar estos riesgos. Se efectuó una llamada con la empresa para discutir la propuesta. La empresa considera que su información sobre los grupos de cabildeo es mejor que la de muchos de sus homólogos, pero le preocupa que un informe centrado en los grupos de cabildeo sobre el clima se enfoque en un único momento, por lo que quedaría obsoleto rápidamente. Los inversionistas pidieron más información sobre cómo interactúa la empresa con sus asociaciones comerciales en torno a las políticas climáticas y que informe sobre cómo está o no alineada, así como sobre las medidas tomadas en caso de desalineación. La empresa se mostró dispuesta a incluir información ampliada en su informe de responsabilidad social corporativa, pero no está claro qué información podría incluir exactamente.

A mediados de año, los inversionistas mantuvieron una llamada con el director de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno y el gerente de relaciones con los inversionistas de la empresa en relación con el voto mayoritario del 62.5% sobre la propuesta de cabildeo climático. La empresa informó que se había tomado en serio el voto consultivo y que había empezado a trabajar en un informe, pero no tenía fecha de publicación. Probablemente sería un informe solo electrónico y la empresa convocaría a un grupo de trabajo interno dirigido por su equipo de relaciones

gubernamentales. Los inversionistas hicieron varias sugerencias sobre contenidos y compartieron buenas prácticas y algunos ejemplos e informes.

Valero Energy Corporation (Resolución)

En una llamada con el responsable de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno de la empresa, los inversionistas destacaron la importancia de la información del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD); la empresa afirmó que somos los únicos inversionistas que impulsamos el TCFD con la empresa y que está planeando utilizar las normas del Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad (Sustainability Accounting Standards Board, SASB) para sus próximos informes. La empresa está estudiando los objetivos y señala que la nueva divulgación mostrará su liderazgo en biocombustibles y en otros ámbitos. Los inversionistas compartieron el interés por una mejor divulgación de las actividades de los grupos de cabildeo y la forma en que el gasto de las empresas en grupos de cabildeo y otras actividades de influencia política se ajusta a un futuro con menos emisiones de carbono y a los objetivos del Acuerdo de París. A la empresa le gustaría mantener una conversación más profunda sobre el cabildeo climático y comprender mejor lo que les gustaría ver a los inversionistas. Los inversionistas señalaron que se presentaría una propuesta, pero que el diálogo debía continuar. La DFMS y sus socios presentaron conjuntamente una propuesta en la que se solicitaba que el Consejo de Administración llevara a cabo una evaluación y emitiera un informe durante el próximo año en el que se describiera si las actividades de cabildeo de Valero (directas y a través de asociaciones comerciales) están en consonancia con el objetivo del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático de limitar el calentamiento global promedio a menos de 2 grados centígrados, y cómo planea la empresa mitigar los riesgos derivados de cualquier desajuste. Después de la presentación de la solicitud, se realizó otra llamada telefónica en la que la empresa declaró que está estudiando el futuro panorama regulatorio y que recientemente ha celebrado una reunión de planificación estratégica con su consejo de administración para estudiar posibles direcciones para la empresa. Está estudiando renovar su información sobre grupos de cabildeo en el sitio web para hacerla más accesible y estará dispuesta a hacer los informes que le pidan los inversionistas. La propuesta se retiró después de que la empresa accedió a elaborar el informe sobre actividades de cabildeo climático solicitado y a actualizar la información en el futuro. También acordó mantener un diálogo sobre estos temas en el futuro.

En una llamada con el Consejero General Rick Walsh, la discusión se enfocó en la inversión de la empresa en el oleoducto Byhalia, objeto de críticas de grupos de Memphis y otros lugares por motivos de justicia medioambiental. El proyecto es una coinversión y el crudo que entregará no es para uso de Valero, sino que será un ramal de un oleoducto existente que utiliza. El usuario principal será Marathon Petroleum. La comunidad declaró que tiene una sólida política de compromiso con la comunidad y tiende a mantener buenas relaciones con sus comunidades vecinas debido a experiencias pasadas, pero el compromiso en este caso lo llevó a cabo su socio, Great Plains. Great Plains intentó acercarse a la comunidad e informa que también ha intentado trazar el oleoducto de forma que afecte lo menos posible a la población y a las áreas menos sensibles desde el punto de vista medioambiental, pero ve que las crecientes críticas pueden significar que el proyecto no se construya. La empresa declaró que está buscando ideas y soluciones; considera que se trata de una preocupación creciente para la construcción de nuevas infraestructuras energéticas. La empresa reconoció que necesita una nueva forma constructiva de abordar estos problemas aunque este proyecto no llegue a construirse.

Conversación de seguimiento a mitad de año sobre el informe de la empresa relativo a los grupos de cabildeo sobre el clima: la empresa informó que está trabajando en una actualización de sus páginas web sobre gastos políticos que incluirá el informe y que espera tenerlo listo para finales de verano. La empresa también informó que está trabajando en un informe actualizado sobre riesgos climáticos; no podrá incluir el nuevo escenario de cero emisiones netas de la Agencia Internacional de Energía (International Energy Agency, IEA) en el análisis de datos porque los conjuntos de datos para el nuevo escenario no estarán disponibles a tiempo, pero es probable que incluya información del escenario en la narrativa del informe. Informará sobre las emisiones verificadas de Alcance 1 y 2 y empezará a informar sobre algunas de Alcance 3, pero la metodología para estimar el Alcance 3 aún no es sólida. La empresa informará en función de los objetivos existentes a corto plazo.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: propiciar la participación de las empresas, particularmente en el sector energético y de servicios públicos, para mejorar la divulgación pública y la transparencia de los informes presentados sobre operaciones y productos actuales y futuros de las empresas, lo que incluye los planes para manejar los riesgos de activos de carbono y cumplir con los

escenarios reglamentarios que ubican el aumento de la temperatura mundial por debajo del umbral de 1.5 a 2 grados Celsius.

NextEra (Diálogo)

La convocatoria se celebró para discutir el nuevo informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) de la empresa y los puntos de referencia de Climate Action 100+, incluida la petición de que las empresas se comprometieran a alcanzar cero emisiones netas para 2050. Los inversionistas observaron una mejora en la divulgación por parte de la empresa, pero les gustaría ver el cumplimiento del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD), incluido el análisis de escenarios, y señalaron que podría llevar a la empresa a sentirse más cómoda con los objetivos a largo plazo (su objetivo actual de emisiones solo llega hasta 2050). La empresa declaró que cree que no se le está dando crédito por su fuerte inversión en energías renovables a través de su negocio de energía competitiva; se enfoca en los activos regulados, que avanzan más lentamente, pero abandonará por completo el carbón en dos años. Actualización de mediados de año: se envió una carta al Director Ejecutivo de la empresa pidiéndole que se comprometiera públicamente a alcanzar las emisiones netas cero a mediados de siglo y que esbozara planes para lograr este objetivo.

Objetivo sobre cambio climático y un medio ambiente sano: involucrar a las instituciones financieras para que garanticen que las políticas de inversión y préstamos comerciales aborden las preocupaciones socioeconómicas y medioambientales, en particular el cambio climático, la mayordomía del agua, los oleoductos y el financiamiento en sus prácticas crediticias.

American International Group (Resolución)

En una llamada con la empresa, los inversionistas volvieron a presionar para que se informe más sobre el riesgo climático en sus actividades de inversión y aseguramiento. Está a la espera del trabajo de las asociaciones comerciales sobre el análisis de escenarios industriales para profundizar en el asunto del riesgo. Los

inversionistas sugirieron unirse a Climate Action 100+ para identificar y manejar mejor el riesgo de inversión. La DFMS presentó conjuntamente una resolución en la que se solicitaba que el Consejo de Administración llevara a cabo una evaluación y emitiera un informe en el plazo del próximo año en el que se describiera si, y de qué manera, las actividades de cabildeo de AIG (directas y a través de asociaciones comerciales y de otro tipo) se alinean con el objetivo de limitar el calentamiento global promedio muy por debajo de los 2 grados centígrados (el objetivo del Acuerdo de París sobre el Clima) y cómo planea la empresa mitigar los riesgos presentados por cualquier desalineación. Se celebró una reunión en línea con el director independiente, quien declaró que la empresa está saliendo de una importante reorganización y que las actividades de cabildeo acaban de reanudarse. Entiende que las expectativas de los inversionistas en materia de divulgación son cada vez mayores, sobre todo en lo que respecta a la acción por el clima, y está estudiando nuevos compromisos para este año.

Objetivo sobre Cambio climático y Medio Ambiente Sano: con el Church Pension Fund, impulsar la incorporación de un experto en sostenibilidad en el consejo para fomentar un impacto positivo en el medio ambiente en línea con la COP21.

FLIR Systems (Diálogo)

Se envió una carta a FLIR en relación con los informes de sostenibilidad y las cuestiones de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, con una solicitud de reunión con la empresa. Se celebró una reunión telefónica con la dirección de la empresa para discutir las cuestiones de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno planteadas. La empresa cree que tiene buenas prácticas de sostenibilidad y que sus productos forman parte de las prácticas de sostenibilidad de muchos de sus clientes, pero sabe que necesita mejorar la divulgación de información. Este año presentó su primer informe a CDP y ha facilitado más información en su representación de 2020 y en su sitio web. Los inversionistas sugirieron que sería útil incluir más información sobre el modo en que el consejo supervisa los ESG, así como considerar la inclusión de los ESG en los estatutos de un comité pertinente e identificar a los integrantes del consejo con experiencia en cuestiones de sostenibilidad. La empresa está elaborando un primer informe de ciudadanía que se centrará en algo más que los esfuerzos filantrópicos. Se anunció que la empresa se

fusionaría con Teledyne Technologies, y una junta especial de accionistas aprobó la fusión en mayo.

General Dynamics (Diálogo)

Se envió una carta al Director Ejecutivo de la empresa solicitando más información sobre el consejo de administración de la empresa y su supervisión de las cuestiones de sostenibilidad. Se recibió una respuesta del Consejero Delegado de la empresa en la que se ofrecía a concertar una llamada con los inversionistas para seguir discutiendo las cuestiones planteadas en la carta. La carta también señalaba que la empresa tiene previsto constituir un nuevo comité de sostenibilidad este año y ha nombrado a un nuevo integrante del consejo con una importante experiencia y conocimientos en sostenibilidad.

Gobierno Corporativo y Responsabilidad

Objetivo sobre Diversidad en los Consejos Ejecutivos Corporativos: despertar el interés de las empresas en la temática de la diversidad de los consejos ejecutivos a fin de incluir a mujeres y personas de color.

Skechers (Diálogo)

Se celebró una llamada con The Thirty Percent Coalition y Skechers. Hubo una breve discusión sobre los obstáculos que Skechers percibía (empresa pequeña, cómo recompensar a los hombres que llevaban ahí mucho tiempo y habían hecho contribuciones significativas). Los inversionistas se comprometieron a enviarles el texto de la regla Rooney y la empresa lo llevaría al comité de nombramientos. Se envió un correo electrónico de seguimiento con la redacción deseada para la carta.

Participaciones en 2022

La labor de fomento de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (Domestic and Foreign Ministry Society of The Episcopal Church, DFMS) consiste en múltiples métodos de participación, como diálogos entre empresas, presentación de resoluciones y envío de cartas. Para el año de representación 2022, la DFMS llevó a cabo 39 compromisos en 34 empresas diferentes y presentó nueve resoluciones.

Derechos Humanos

Objetivo respecto al tráfico: buscar la participación de las empresas de la industria de viajes como hoteles, aerolíneas y compañías de camiones en el cumplimiento de las normas de las mejores prácticas para mitigar el tráfico laboral y el tráfico sexual de mujeres y niños.

McDonalds (Diálogo)

A finales del verano se mantuvo un diálogo con McDonalds para tratar una serie de temas, entre ellos cómo podría contribuir la empresa a la prevención del tráfico. McDonalds compartió que varios de sus transportistas ya son integrantes de Camioneros contra el Tráfico (Truckers Against Trafficking, TAT) y capacitan a sus conductores en la prevención del tráfico. McDonald's acordó hacer un seguimiento de la cantidad de conductores capacitados y de la cantidad de patrocinadores de TAT, así como mantener nuevas conversaciones sobre cómo pueden apoyar los esfuerzos de prevención del tráfico de personas. En una llamada de seguimiento realizada en primavera se abordaron algunas cuestiones relativas a la mano de obra a raíz de las preocupaciones del COVID, incluidas las licencias remuneradas por enfermedad. La empresa informó que proporcionaba tres fechas de licencia por enfermedad en todo el sistema a todos los empleados.

Aerolíneas (Diálogo)

El diálogo con United incluyó información actualizada sobre su capacitación en prevención de la trata, la implementación de su política de derechos humanos y sus planes de divulgación en sus informes de responsabilidad social corporativa. La empresa informó que la capacitación en prevención del tráfico de seres humanos es obligatoria para su personal de primera línea (por ejemplo, auxiliares de vuelo, pilotos, agentes de venta de billetes) y en 2021 formaron a unos 20,000 empleados.

Objetivo respecto a los derechos humanos: propiciar la participación de las empresas en iniciativas para cumplir con las normas de recursos humanos en su fuerza laboral, cadenas de suministro, incluidos los intermediarios de fuerza laboral subcontratada, requisitos en los contratos de los subcontratistas, auditorías de cumplimiento y mediciones de desempeño y mejoras.

United Airlines (Diálogo)

United también ha integrado su Declaración de Política de Derechos Humanos en la capacitación ética anual. United informó que ha incluido cláusulas en los contratos con los proveedores para abordar los riesgos relacionados con los derechos humanos (por ejemplo, servidumbre por deudas, procesos de contratación éticos, ausencia de comisiones por contratación, etc.) y que las visitas a las instalaciones de los proveedores forman parte del proceso de investigación y verificación del cumplimiento.

Delta (Diálogo)

En el informe de progreso de Delta sobre diversidad, equidad e inclusión, la empresa destaca algunas de las iniciativas y avances de 2021: la creación de una vía de desarrollo de talentos para apoyar el avance de los empleados internos y hacer crecer la reserva de talentos diversos; el aumento de la cantidad de candidatos negros externos para puestos directivos y superiores; y la conversión de más empleados de reserva a tiempo parcial, el 70% de los cuales son minorías, a puestos a tiempo completo. La empresa reportó la participación de altos directivos en talleres sobre equidad racial, en los que más de 62,000 empleados han realizado

al menos un curso de capacitación sobre diversidad, equidad e inclusión. Además, la empresa informó que creará un pilar centrado en la equidad para las iniciativas de compromiso con la comunidad y el aumento de las contribuciones benéficas a organizaciones centradas en la equidad. Por último, la empresa gastó \$325 millones de dólares en empresas propiedad de negros, el 74% del objetivo de gasto anual.

En una actualización de mediados de año, Delta informó que había publicado el informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) 2021, que incluía los resultados de la evaluación bienal de materialidad de ESG de Delta, en la que se identificaban las 20 principales cuestiones materiales para la empresa, como la diversidad, equidad e inclusión, la remuneración y los beneficios de los empleados, la conducta ética y el manejo del cambio climático, entre otras. Para fomentar la salud y el bienestar de los empleados, Delta informó de la mejora de sus ofertas de atención médica e introdujo un nuevo plan de copago con franquicias más bajas. La empresa informó que a finales de 2021, Delta tenía una tasa de vacunación del 95% de los empleados nacionales, y en 2022, implementó un aumento salarial general del 4% a los empleados que se encuentran por debajo del nivel de funcionarios. En cuanto a diversidad, equidad e inclusión, Delta empezó a comunicar sus datos de igualdad de oportunidades laborales-1 y se comprometió a cerrar la brecha entre la representación de primera línea y el liderazgo, con especial atención a la promoción de las mujeres, los negros y otros grupos raciales y étnicos infrarrepresentados. Delta convirtió a los empleados de reserva a tiempo parcial, el 70% de los cuales pertenecen a grupos raciales y étnicos infrarrepresentados, en puestos a tiempo completo. La empresa también se comprometió a duplicar el gasto con empresas propiedad de negros hasta los \$690 millones de dólares en 2025 y declaró haber gastado \$315 millones de dólares en 2021.

Delta informó que está expandiendo su labor en materia de abastecimiento sostenible y colabora con EcoVadis, una plataforma de sostenibilidad, para evaluar las cuestiones de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno en las cadenas de suministro. Delta también informó que está integrando normas de abastecimiento sostenible y responsable en su Código de Conducta para Proveedores, en el proceso de solicitud de propuestas y en las plantillas de los contratos. La empresa señaló que prosigue sus esfuerzos contra el tráfico de seres humanos mediante la capacitación y la colaboración con organizaciones no gubernamentales.

En una llamada adicional con Delta, la empresa informó sobre sus esfuerzos en materia de prevención del tráfico de seres humanos y derechos humanos, los compromisos de diversidad, equidad e inclusión y la respuesta continua ante COVID. Con el alivio de las restricciones por la pandemia, Delta reanudó sus compromisos con socios externos como Polaris, Wellspring Living y los organismos federales que trabajan en la prevención del tráfico de personas. Wellspring Living proporciona apoyo holístico a los sobrevivientes del tráfico y Delta ha apoyado a la organización mediante donaciones económicas y oportunidades de prácticas. Hasta la fecha, más de 60,000 empleados de Delta han recibido capacitación sobre la prevención del tráfico de seres humanos, que sigue siendo uno de los componentes básicos de los programas habituales de formación del personal. Delta está trabajando con EcoVadis, una plataforma de calificación de la sostenibilidad de terceros, para calificar a los proveedores de Delta en cuestiones ESG y ser más proactivos en la investigación de proveedores sobre riesgos potenciales.

En el ámbito de la diversidad, equidad e inclusión, Delta utiliza su estrategia Close the Gap para identificar y abordar los sistemas, las políticas y otros obstáculos que contribuyen a las diferencias en materia de diversidad y equidad. La empresa informó de sus avances en el aumento de la representación de mujeres, negros y otros grupos étnicos infrarrepresentados en cuatro categorías principales de puestos directivos. Delta realizó un análisis completo de la igualdad salarial en 2021 y corrigió las disparidades detectadas. Delta aumentó todos los salarios iniciales a un mínimo de \$15/hora y, en mayo de 2022, aplicó un aumento del 4% en toda la escala salarial.

Objetivo Respecto a Áreas de Alto Riesgo y Afectadas por Conflictos: propiciar la participación de las empresas que operan en áreas con luchas civiles o laborales o con menosprecio racial (p. ej. la República Democrática del Congo, Israel-Palestina, Perú, Indonesia y EE. UU.) en procesos de debida diligencia o mejoras de su capacidad para resolver posibles violaciones de los derechos humanos, en cualquier caso para ayudar a garantizar que no favorezcan económicamente, ni de forma directa ni indirecta, a grupos armados o partícipes de prácticas represivas que afectan a pueblos indígenas.

Grupo ABB (Diálogo)

Heartland Initiative informó que la empresa no había respondido a los intentos de compromiso tanto del anterior líder de la coalición (Miller/Howard Investments) como de los actuales líderes (Mercy/DFMS), pero Heartland tenía previsto llevar a cabo una nueva ronda de investigación y análisis sobre la exposición al riesgo de la empresa en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, y se hará un último intento de ampliar la actual coalición de inversionistas e implicar a la empresa en estos riesgos. Sin embargo, debido a la guerra en Ucrania, las obras se pospusieron hasta 2023.

Booking (Diálogo)

Heartland informó sobre el compromiso dirigido por Wespeth, contratada por Booking Holdings para apoyar los negocios para responsabilidad social a fin de desarrollar una política global de derechos humanos. Los borradores iniciales, compartidos con la coalición, demostraron el potencial de una política sólida y un conjunto de prácticas correspondientes, incluidas las relativas a áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, no solo para la industria del turismo en línea sino para todos los sectores. Sin embargo, la última conversación con el personal de Booking indicó que los desafíos internos pueden amenazar tanto el contenido como la transparencia de la nueva política. Wespeth acordó enviar un correo electrónico sobre nuestras preocupaciones y se planeó una convocatoria de actualización para la coalición.

Booz Allen Hamilton (Diálogo)

Heartland informó que la empresa ha desarrollado un centro de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno e Información Anual que incluirá informes basados en los Principios Rectores de la Organización de Naciones Unidas sobre las Empresas y los Derechos Humanos, la Iniciativa de Reporte Global y el Consejo de Normas Contables para la Sostenibilidad, entre otros. A pesar de estos avances, persiste una gran preocupación por los contratos que mantiene Booz Allen con el Reino de Arabia Saudita y otros estados que violan los derechos humanos. Sin embargo, no se planeó ninguna participación a futuro para 2023.

Chevron Corporation (Diálogo)

En enero de 2021, Chevron indicó que la empresa se retiraría de Myanmar, siguiendo el ejemplo de su socio operativo en el oleoducto de Yadana, TotalEnergies, que hizo una declaración similar ese mismo día. La decisión de la empresa llevó a la coalición de inversionistas dirigida por Mercy y la DFMS a plantearse qué constituiría una salida responsable de Myanmar y la necesidad continua de la empresa de abordar los riesgos sistémicos relacionados con áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, especialmente a la luz de recientes historias en torno a sus actividades empresariales en Guinea Ecuatorial y Kazajstán. En marzo se programará una llamada con Chevron para discutir estas cuestiones. Se envió un correo electrónico de seguimiento en el que se pedía un diálogo para explorar asuntos relativos a la salida de Myanmar.

La empresa se comunicó respecto a su salida de Myanmar. No se ha anunciado una fecha final, pero buscan una transición responsable. Los accionistas exigieron transparencia en este proceso, así como una modificación de su política para tener en cuenta la necesidad de una mayor debida diligencia en las áreas de conflicto. El personal indicó que transmitiría esta información.

Actualización de mitad de año: después de que los accionistas hablaran con Crude Accountability, los socios de la DFMS se reunieron con Chevron. La empresa posee el 15% del oleoducto, y el 13% del petróleo que pasa por él es ruso. Continúa existiendo preocupación, y la empresa afirma que está trabajando con BSR y Maplecroft en herramientas para las revisiones de las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. Aunque explorar una ruta diferente es ciertamente una salida posible, eso es extremadamente difícil y caro a nivel geográfico. Chevron está estudiando un enfoque más sistemático del asunto. También indicaron que estaban trabajando con el Consejo de Normas de Contabilidad de la Sostenibilidad respecto a dónde hay mayores lagunas en materia de divulgación. Cuando se les preguntó por Myanmar, afirmaron que aún no se habían marchado. La empresa declaró que sigue preocupada por la seguridad de su personal y del operador. No se especificó ningún plazo, pero la empresa informó que se están produciendo movimientos. En cuanto a la adquisición de Noble, el equipo de sostenibilidad se encargará de revisarla.

Cisco Systems (Diálogo)

Heartland informó que está preparando una carta de compromiso inicial para Cisco Systems, la cual será enviada por Wespeth (líder) y en la que se describen los riesgos para los derechos humanos relacionados con las asociaciones de la empresa con estados que violan los derechos (por ejemplo, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos), el desarrollo de infraestructuras de informática y comunicaciones en territorios ocupados (por ejemplo, en el norte de Chipre, en los Territorios Palestinos Ocupados, en el sur de Osetia y Abjasia) y los trabajos forzados en su cadena de suministro (por ejemplo, a través de empresas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang). Además, en marzo de 2022 se iniciarán formalmente los esfuerzos para solicitar la participación de inversionistas adicionales en el compromiso, con el envío de una carta en mayo o junio.

Expedia Group (Diálogo)

Heartland informó que se enteró de que Expedia contrató a una firma consultora de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno para desarrollar su política global de derechos humanos (a imagen y semejanza del proceso de Booking) y que posteriormente fue entrevistada por dicha consultora. Esto representa un avance positivo para la coalición dirigida por la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.) y da más impulso a la posibilidad de celebrar una mesa redonda privada en línea sobre turismo y derechos humanos.

General Mills (Diálogo)

Se envió una carta introductoria a la empresa en la que se le pidió un diálogo sobre una mejor debida diligencia en las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. La empresa respondió con su marco más reciente de derechos humanos, lo que dio lugar a un seguimiento en el que se destacaron los riesgos y los asuntos relacionados con los territorios palestinos ocupados y otras áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. La empresa acordó reunirse en la primavera de 2022.

Tras varios intentos de programar una reunión, la empresa accedió a una llamada de media hora a finales de marzo de 2022 para hablar de los derechos humanos en áreas de conflicto. La primera respuesta de la empresa fue explicar su política actual para identificar problemas destacados de derechos humanos, incluido el trabajo infantil y forzado. Se compartió la preocupación de los asociados del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa por los crecientes problemas de

derechos humanos en áreas de conflicto y la empresa dijo que entendía la postura, pero que no podía decirnos nada más en ese momento. En un seguimiento posterior, los socios de ICCR les pidieron que mejorasen su debida diligencia en las áreas de conflicto y examinaran la contradicción de las políticas con las acciones de OPT, concretamente la presencia de la fábrica en el área industrial de Atarot. La empresa reconoció la conversación en un correo electrónico y el hecho de que había escuchado las preocupaciones de los accionistas sobre la planta de Cisjordania. Indicaron que esperan dar noticias al respecto en los próximos meses. También indicaron que harán evolucionar su enfoque en los derechos humanos y la forma de desenvolverse en contextos de alto riesgo. En el correo electrónico también se compartió el nuevo Informe de Responsabilidad Global 2022.

Heidelberg Cement (Diálogo)

Heartland informa que la participación se reanudó después de que Wespah presentó una contramoción de los accionistas en la Junta General de Accionistas de la empresa en el verano de 2021. Desde entonces, la coalición ha proporcionado ejemplos de buenas prácticas actuales relacionadas con áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, ha discutido medidas específicas de la empresa (prevención, mitigación e información) que abordarían nuestras preocupaciones, así como los pasos que está dando para prepararse para la Ley de la Cadena de Suministro Alemana. La llamada con la empresa debería tener lugar en verano, cuando se haya contratado a un integrante del personal de derechos humanos y se hayan ultimado los requisitos de información para la Ley.

TripAdvisor (Diálogo)

La empresa informó el verano pasado que había adoptado una política definitiva de Derechos Humanos. El grupo de empresas intenta codificar sus valores fundamentales, los cuales mencionarán la seguridad de los viajeros, la discriminación, la actividad delictiva, el bienestar de los animales y el derecho de expresión. Las siguientes actividades de divulgación previstas se enfocaron en la posible participación de la empresa en una mesa redonda privada y en la actualización de su política.

Esta empresa va a la zaga de las otras dos empresas participantes de turismo en línea, Booking y Expedia, en cuanto a su política global de derechos humanos, y no ha respondido a las sucesivas peticiones de actualización. Tras la publicación de la política de Booking y el avance del proceso de desarrollo de la política de Expedia,

los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa acordaron comunicarse de nuevo con TripAdvisor para programar una llamada de actualización y discutir la posible participación de la empresa en una mesa redonda privada.

Western Digital (Diálogo)

Los líderes realizaron un seguimiento de la convocatoria de verano con ejemplos de buenas evaluaciones de derechos humanos (Human Rights Risk Assessments, HRIA). La empresa respondió diciendo que se comunicaría, pero nunca lo hizo; en febrero se envió una segunda carta de seguimiento preguntando por los avances en HRIA y pidiendo un horario para concertar una llamada. En una llamada en la primavera de 2022, se elogió a Western Digital por su informe sobre minerales conflictivos y por haber realizado la HRIA. Al indagar, los accionistas descubrieron que se trataba de una auditoría documental, pero que se habían comunicado con ocho organizaciones externas y veinte internas, tanto de la cadena de suministro como de los grupos descendentes. La revisión de los datos de igualdad de oportunidades laborales (Equal Employment Opportunity, EEO) se centró en los inmigrantes y las cuestiones de género, después en la violencia sexual debida a la ubicación, la salud y la seguridad, y por último en los riesgos de la cadena de suministro. La empresa declaró que no está implicada en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (Xinjiang Uyghur Autonomous Region, XUAR), pero no puede verificar cómo obtuvo esos datos. Se preguntó a la empresa cómo aplicaría las recomendaciones de su contratista.

Se envió un correo electrónico de seguimiento a la empresa en el que se le preguntaba cómo identifica las áreas de alto riesgo y cómo evalúa el cumplimiento de los derechos humanos por parte de los gobiernos en los países en los que trabaja.

La empresa declaró que tiene una política de debida diligencia, pero que no va a avanzar más con ella por el momento. Heartland sugirió volver a enfocarse en una política diferente. A pesar de los avances y de las continuas preocupaciones, se consideró que es posible lograr un cambio mayor con otras empresas, por lo que los trabajos se aplazarán hasta 2023.

Salud y Cuidado de la Salud

Objetivo respecto a la Seguridad de las Armas: como asunto de salud pública, instar a los fabricantes de armas de fuego para que adopten más tecnologías inteligentes para las armas, y a los minoristas para que restrinjan el tipo de armas que venden y las condiciones de venta; instar a ambas partes para que adopten los principios de Sandy Hook que protegen los derechos de posesión de armas y los derechos de los ciudadanos a sentirse seguros y protegidos; e informar sobre sus actividades de cabildeo y gastos en derechos de posesión de armas; determinar cuándo invertir en los fabricantes de armas para cambiar el comportamiento corporativo; lograr la participación de industrias como las de tarjetas de crédito, empresas de transporte e instituciones financieras sobre su impacto en la epidemia de violencia armada en Estados Unidos.

Sturm Ruger (Resolución)

La DFMS presentó una propuesta de los accionistas a Sturm Ruger instando al Consejo de Administración a supervisar una Evaluación de Impacto en los Derechos Humanos realizada por terceros, que evalúe y elabore recomendaciones para mejorar el impacto sobre los derechos humanos de sus políticas, prácticas y productos, más allá de las cuestiones legales y reguladoras. Se presentó una solicitud de exención ante la SEC instando a los accionistas a votar en favor de la propuesta n.º 4, que fue aprobada con un 68.52% de votos a favor.

Smith & Wesson (Resolución)

En 2021, los accionistas presentaron una resolución a Smith & Wesson solicitando que la empresa adoptara una política integral de derechos humanos, incluido un proceso de debida diligencia para evaluar los impactos adversos sobre los derechos humanos. Aunque la empresa se opuso firmemente a la propuesta, un considerable 44% de los accionistas apoyó la resolución en su asamblea anual de otoño. En diciembre, el nuevo Secretario Corporativo se comunicó con los accionistas para programar un diálogo introductorio, y el grupo de seguridad de armas del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa se reunió con la empresa para presentarse y discutir la propuesta y por qué es necesaria una política de derechos

humanos con la debida diligencia para cualquier empresa, y hará un seguimiento más detallado de la propuesta.

Este año, la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera presentó una propuesta en la que solicitó que el Consejo Ejecutivo adoptara una política integral que articulara su compromiso de respeto por los derechos humanos, la cual incluye una descripción de procesos de debida diligencia propuestos a fin de identificar, evaluar, prevenir y mitigar los efectos adversos, tanto reales como potenciales, en los derechos humanos. En una reunión con la empresa para discutir la propuesta de debida diligencia en materia de derechos humanos, la empresa señaló su preocupación por abrirse a reclamaciones de responsabilidad si adoptaban los Principios Guía de Naciones Unidas (UNGP). Los inversionistas afirmaron que es posible contar con procesos de debida diligencia en materia de derechos humanos al tiempo que se hace referencia a otras normas.

Mastercard (Resolución)

La DFMS presentó una propuesta solicitando que el Consejo Ejecutivo lleve a cabo una evaluación y emita un informe dentro del próximo año en el que se describa si Mastercard Inc. tiene intención de reducir el riesgo asociado al procesamiento de pagos con sus tarjetas o los servicios de su sistema de pago electrónico para la compra y venta de armas de fuego imposibles de rastrear, y de qué manera. Mastercard ha impugnado la propuesta alegando que trata asuntos relacionados con las operaciones comerciales ordinarias de la empresa. Esta propuesta fue impugnada, pero la SEC no pudo apoyar la impugnación.

Objetivo sobre la epidemia de opioides: buscar la participación de los fabricantes y distribuidores de opioides respecto a sus políticas corporativas sobre la comercialización o promoción de medicamentos que conducen a la adicción y cómo las empresas asumen la responsabilidad de estas prácticas.

AbbVie (Diálogo)

Para iniciar el diálogo con la empresa, los asociados presentaron una propuesta de gobierno en la que le preguntaron al Consejo Ejecutivo de AbbVie cómo supervisa los riesgos relacionados con las prácticas anticompetitivas. La empresa impugnó la

resolución y no ha acudido a la mesa para discutir el asunto. Tras una impugnación que fue rechazada por la SEC, la votación fue del 33.29% a favor.

Cuidado de la Creación

Objetivo sobre el agua: propiciar la participación de las empresas en metas de mayordomía del agua basadas en la ciencia y el derecho de los seres humanos al agua, en sus operaciones y cadenas de suministro.

Campbells (Diálogo)

En cuanto al riesgo del agua, Campbells informó que está identificando las materias primas e ingredientes de alto riesgo y las cuencas hidrográficas de alto riesgo, con el objetivo de establecer objetivos contextualizados para quienes se encuentran en mayor riesgo, y está colaborando con la Alliance for Water Stewardship en este esfuerzo. La empresa también informó que está en proceso de fijar un objetivo de emisiones basado en datos científicos, trabajando con un consultor para establecer bases de referencia para las emisiones de alcance 1 y 2 y estudiando por primera vez el alcance 3.

Coca-Cola (Resolución)

La colaboración con Coca-Cola se ha centrado en los residuos plásticos, que repercuten en la calidad del agua. La DFMS presentó una resolución en la que solicitó que el Consejo Ejecutivo emitiera un informe, en el plazo de un año, en el que se describieran las posibilidades de reducir más rápidamente la dependencia de los envases de plástico de un solo uso mediante la ampliación y el apoyo a los sistemas e infraestructuras de botellas rellenables a escala mundial. El informe debe establecer métricas uniformes en toda la empresa para los informes públicos de la empresa sobre el uso de rellenables y evaluar las oportunidades de establecer objetivos y plazos agresivos en materia de rellenables. Los accionistas retiraron la propuesta basándose en el reciente objetivo anunciado por Coca-Cola de que, para 2030, al menos el 25% de todas las bebidas de su cartera de marcas se vendan en botellas de vidrio o plástico rellenables o reutilizables, o en envases rellenables a

través de surtidores tradicionales o de estilo libre. La empresa también se comprometió a informar anualmente de sus avances y a reunirse con los inversionistas para hablar de los progresos realizados. Ante estos compromisos, los accionistas retiraron la propuesta. La empresa declaró que informará anualmente de sus avances hacia sus objetivos y seguirá reuniéndose con los accionistas.

Kraft Heinz

La DFMS presentó una propuesta solicitando que The Kraft Heinz Company reporte a los accionistas, utilizando indicadores cuantitativos cuando estén disponibles, una evaluación para identificar, teniendo en cuenta las crecientes presiones sobre la calidad y cantidad del suministro de agua que plantea el cambio climático, su exposición total al riesgo del agua, así como las políticas y prácticas para reducir este riesgo y prepararse para las incertidumbres del suministro de agua asociadas con el cambio climático.

En una reunión, Kraft inició la discusión con una breve presentación de su nuevo Director Global de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), Jonah Smith. A partir de ahí, la conservación se centró sobre todo en los compromisos ya declarados para 2020, que implican objetivos de reducción de agua, y en algunos trabajos de diversos comités sobre la mayordomía responsable del agua. Sin embargo, cuando se les preguntó si se comprometían a realizar una evaluación completa de la cadena de suministro agrícola, no quisieron comprometerse. No expusieron sus motivos hasta un correo electrónico posterior en el que indicaron que consideraban que habían hecho lo suficiente y que seguían trabajando con los comités para reducir los objetivos de agua de las operaciones directas, pero no los de la cadena de suministro. La resolución se sometió a votación, con un 7.32% de votos a favor.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: propiciar la participación de las empresas en metas basadas en la ciencia para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, adoptar tecnologías para vigilar y reducir las emisiones de metano, adoptar tecnologías energéticas nuevas y más claras, fomentar la eficiencia, promover la transparencia en los informes y proteger a los consumidores, en especial a los consumidores de bajos ingresos.

Delta Airlines (Diálogo)

Delta informó que se compromete a trabajar con la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (Science Base Target, SBTi) y a fijar un objetivo. El objetivo se ajusta al antiguo protocolo de SBTi, pero la empresa estudiará el protocolo neto cero (1.5 grados) cuando esté disponible para la aviación. El objetivo incluye el uso de un 10% de combustible de aviación sostenible (SAF) para 2030, y Delta se unió a la campaña Race to Zero anunciada en Glasgow, que exige un objetivo basado en la ciencia para 2035 y una ambición o camino de cero emisiones netas para 2050. Una gran deficiencia es escalar a un combustible de aviación sostenible (sustainable aviation fuel, SAF); el programa piloto con Chevron forma parte de sus planes. El objetivo de SAF para 2030 es que la mitad de la oferta reduzca sus emisiones en un 85% y la otra mitad por lo menos en un 50%. La Junta acordó elaborar un informe sobre los grupos de cabildeo climático y se le informa periódicamente de los avances hacia la estrategia neta cero de la empresa. Más tarde, la empresa publicó su primer informe sobre cabildeo climático.

Chevron (Diálogo)

Los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa presentaron una propuesta solicitando que la Junta supervise la preparación de un informe que analice una preocupación crítica sobre el cambio climático, la confiabilidad de las revelaciones de Chevron sobre las emisiones de metano. El informe debe resumir los resultados de los esfuerzos realizados por la empresa para medir directamente las emisiones de metano; proporcionar a los inversionistas información sobre si es probable que exista una diferencia material entre los resultados de las mediciones directas y las estimaciones de emisiones de metano publicadas por la empresa;

evaluar el grado en que las diferencias alterarían las estimaciones de las emisiones de Alcance 1 de la empresa.

La DFMS participó en una llamada con la empresa para discutir la propuesta y la necesidad de una medición más directa de las fugas y emisiones de metano. La empresa informó que trabaja para mejorar el manejo de las fugas y aplicar una medición más directa. La empresa informa que apoya los reglamentos sobre metano para mejorar las prácticas en todo el sector. Los inversionistas preguntaron si la empresa está considerando la posibilidad de unirse a la Oil and Gas Methane Partnership (OGMP) y aplicar sus protocolos de medición directa; la empresa lo está estudiando. La empresa estudiará la solicitud de informe de los asociados del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa. Durante una llamada de Climate Action 100 con el equipo de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, y de sostenibilidad, se hizo hincapié en los objetivos climáticos actualizados de la empresa, que giran en torno a sus ventajas competitivas, los activos con menos emisiones de carbono y sus inversiones. La empresa cree que tiene una visión para alcanzar su objetivo de reducir la intensidad, incluido la de alcance 3, y hacer crecer su negocio de combustibles renovables con bajas emisiones de carbono. El conflicto ucraniano demuestra que sigue habiendo un papel para el petróleo y el gas tradicionales, y piensan seguir con los combustibles aunque trabajen para conseguir emisiones netas de alcance 1 y 2 nulas a lo largo del tiempo, sin buscar “electrones” en su negocio. A partir de ahora, la empresa actualizará la información sobre sus grupos de cabildeo en su sitio web al menos un par de veces al año, en lugar de publicar nuevos informes, y publicará su nuevo informe de responsabilidad social corporativa en mayo de 2022. De manera excepcional, la Junta apoyó la propuesta de los accionistas en la declaración de representación y el voto fue favorable en un 97.97%.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: propiciar la participación de las empresas, particularmente en el sector energético y de servicios públicos, para mejorar la divulgación pública y la transparencia de los informes presentados sobre operaciones y productos actuales y futuros de las empresas, lo que incluye los planes para manejar los riesgos de activos de carbono y cumplir con los escenarios reglamentarios que ubican el aumento de la temperatura mundial por debajo del umbral de 1.5 a 2 grados Celsius.

NextEra (Resolución)

La DFMS y sus socios presentaron conjuntamente una propuesta en la que solicitaron que el Consejo Ejecutivo llevara a cabo una evaluación y emitiera un informe durante el próximo año en el que se describiera si las actividades de cabildeo de Valero (directas y a través de asociaciones comerciales) están en consonancia con el objetivo del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático de limitar el calentamiento global promedio a menos de 1.5 grados Celsius, y cómo planea la empresa mitigar los riesgos derivados de cualquier desajuste. Se efectuó una llamada con la empresa para discutir la propuesta. La empresa reportó una mayor divulgación de la pertenencia a asociaciones comerciales y preguntó qué más querrían ver los inversionistas. Los inversionistas observaron que la estructura de gobierno para las actividades de cabildeo y la pertenencia a asociaciones comerciales no está claramente establecida. Los inversionistas también buscan una revisión periódica de las posiciones climáticas de las asociaciones y las medidas adoptadas ante cualquier desajuste con los objetivos del Acuerdo de París, así como una declaración clara de que la empresa apoya los objetivos de París. La resolución se retiró después de que la empresa accedió a aumentar la divulgación de su pertenencia a asociaciones comerciales y a reportar cómo sus actividades de cabildeo sobre cuestiones climáticas se alinean con los propios planes de la empresa a largo plazo (y se alinean con París) para descarbonizar.

Durante una llamada de seguimiento con la empresa para hablar de la propuesta de cabildeo climático, describieron una historia “estupenda” sobre sus esfuerzos de descarbonización y que la empresa ha declarado públicamente su apoyo a las disposiciones climáticas y energéticas del proyecto de ley Build Back Better. La empresa informó que no vincula específicamente los esfuerzos de políticas públicas con los objetivos del Acuerdo de París debido a la visión partidista del mismo en Florida. Cada año, su responsable de relaciones gubernamentales informa al director general sobre su pertenencia a asociaciones comerciales y el consejo participa en la revisión anual del gasto. La empresa cree que la Cámara está mejorando en cuestiones climáticas y que otras asociaciones comerciales están bien alineadas con las políticas climáticas y los objetivos de la empresa. Durante otra llamada se discutieron las condiciones de una posible retirada, incluida una declaración en línea sobre su política climática, una explicación del papel de la junta en la revisión de los gastos y posiciones relacionados con la política, y una revisión de las asociaciones comerciales. Más tarde, la empresa anunció planes para

alcanzar cero emisiones netas “reales” en 2045. La empresa afirma que todos los demás compromisos del sector incluyen compensaciones de carbono, por lo que el suyo es el único compromiso neto cero real del sector. Utilizando la base de referencia ajustada a la norma de 2005 de NextEra Energy, ahora la empresa prevé alcanzar una tasa de reducción de emisiones de carbono del 70% para 2025, superando su compromiso anterior. Con su objetivo Cero Real, la empresa mejoraría esa tasa de reducción de emisiones de carbono hasta el 82% en 2030, el 87% en 2035 y el 94% en 2040, antes de esforzarse por alcanzar Cero Real a más tardar en 2045.

UPS (Resolución)

La DFMS presentó una propuesta en la que solicitó que la Junta efectuara una evaluación y emitiera un informe durante el próximo año en el que describiera si las actividades de cabildeo de UPS están alineadas con el objetivo del Acuerdo de París sobre el Cambio Climático, y cómo planea la empresa mitigar los riesgos derivados de cualquier desajuste. La empresa respondió señalando su actual divulgación de gastos en grupos políticos y de cabildeo y su opinión de que su nivel de divulgación es adecuado para garantizar a los inversionistas que apoyan la acción por el clima.

Durante una llamada con la empresa para discutir la propuesta de los accionistas, esta declaró que cree que proporciona suficiente información sobre sus actividades de cabildeo, y esbozó sus compromisos climáticos. Los accionistas explicaron que este informe daría a los inversionistas garantías de que las actividades de cabildeo de la empresa se ajustan a sus ambiciosos objetivos climáticos, alineados con los de París. La empresa se une a asociaciones comerciales por muchas razones, y a pesar de las posturas negativas sobre el clima adoptadas en el pasado por grupos como la Cámara de Comercio, UPS ha sido capaz de conseguir políticas de apoyo donde las necesita: “esas posturas no nos han frenado”. La votación fue de 33.23% a favor.

Valero (Resolución)

La DFMS presentó una propuesta en la que solicitó que Valero emitiera un informe en el plazo de un año, y anualmente a partir de entonces, que divulgara los objetivos de reducción de gases de efecto invernadero a corto y largo plazo alineados con el objetivo del Acuerdo de París, así como un plan para alcanzarlos. Los informes deben cubrir toda la gama de emisiones operativas y de la cadena de suministro de la empresa. Los inversionistas se reunieron con la empresa para discutir la propuesta de los accionistas, pero la empresa no se sintió cómoda

compartiendo planes donde no tiene una visión para reunirse. Los inversionistas observaron que muchas empresas están compartiendo ambiciones a largo plazo y señalando donde hay lagunas tecnológicas en la actualidad, como forma de mostrar su compromiso con la transición cuando aún no se conocen todos los detalles. Los inversionistas también señalaron que se trataba de un compromiso de Climate Action 100+ con la empresa Valero sobre la falta de objetivos de emisiones a largo plazo y los planes de la empresa para aumentar su producción de biocombustibles. La empresa declaró que no quiere correr el riesgo de un “lavado verde” al fijar objetivos ambiciosos a largo plazo, y cree que algunos de sus homólogos lo están haciendo. Valero destina cerca del 60% de su capital de crecimiento a ampliar su capacidad de producción de biocombustibles y es el mayor productor estadounidense (incluyendo etanol y biodiesel), pero lo hace porque ve el potencial de mercado de estos productos. Los inversionistas preguntaron por la notificación de las emisiones de alcance 3, y señalaron que carecen de control sobre el uso de los productos y que las emisiones son difíciles de estimar.

La empresa presentó sus argumentos para votar en contra de la propuesta de los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa al grupo de compromiso Climate Action 100+. Creen que la propuesta intenta “encasillar” a la empresa en una estrategia de negocio: creen que su negocio de combustibles fósiles es resistente, planean evaluarlo bajo el escenario Net Zero de la Agencia Internacional de Energía (International Energy Agency, IEA) este verano en un añadido a su informe sobre el clima. Creen que cualquier objetivo a largo plazo entraña el riesgo de un “lavado verde”, que intentan evitar. Los inversionistas señalamos que entendemos que los objetivos a largo plazo son aspiraciones, no mapas concretos, pero demuestran que la empresa reconoce la realidad a largo plazo. El secretario corporativo hizo la notable afirmación de que la empresa “estaba alineada con París cuando se estaba escribiendo el acuerdo de París”. La votación fue de 47.11% a favor.

Durante una llamada de seguimiento con el secretario corporativo y el jefe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) para discutir la propuesta, la empresa anunció que actualizarán su informe climático en 2022 para incluir un análisis completo utilizando el escenario Neto Cero de la Agencia Internacional de Energía, pero todavía no están en un punto en el que puedan actualizar sus objetivos o informar sobre las emisiones de alcance 3. Señalan que el 70% de su gasto de capital de crecimiento se destina a su negocio de renovables y que tienen una importante inversión en un proyecto de captura y almacenamiento de carbono para sus operaciones de refinamiento en la Costa del Golfo. Como es habitual, la

empresa argumentó que es un operador de bajo costo, que ya ha vendido o retirado sus activos menos eficientes y que espera seguir refinando productos petrolíferos como la “última empresa en pie” hasta mediados del siglo XXI.

Objetivo sobre Cambio Climático y un Medio Ambiente Sano: involucrar a las instituciones financieras para que garanticen que las políticas de inversión y préstamos comerciales aborden las preocupaciones socioeconómicas y medioambientales, en particular el cambio climático, la mayordomía del agua, los oleoductos y el financiamiento en sus prácticas crediticias.

American International Group (Diálogo)

Los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa presentaron una resolución anticipada en la que pidieron divulgaciones de los grupos de cabildeo sobre el clima. La DFMS entabló un diálogo con la empresa para discutir qué es lo que buscan los inversionistas en un informe, destacó las diferencias clave entre los reportes sobre gastos políticos (tenga en cuenta que la empresa ha pausado indefinidamente las contribuciones) y los grupos de cabildeo y por qué se considera un riesgo y una métrica clave para las empresas. Tras la llamada, los inversionistas compartieron recursos y ejemplos con la empresa. La resolución se retiró posteriormente porque la empresa ha acordado emitir un informe de cabildeo climático en 2022. La empresa compartió sus planes de publicar un informe en 2022 que incluya una lista completa de su asociación comercial y una evaluación de cómo sus posiciones sobre cuestiones climáticas se alinean con los objetivos del Acuerdo de París, además de nuevas divulgaciones con respecto a su gobierno de las actividades de cabildeo y membresías de asociaciones comerciales. Su primer informe de cabildeo climático se publicó en mayo de 2022.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: involucrar a las empresas para que garanticen que el impacto positivo de sus operaciones en la sociedad, la economía local y los problemas medioambientales se evalúen adecuadamente y se comuniquen de forma transparente (informes de sostenibilidad), incluidas las cuestiones de justicia medioambiental y los impactos sobre los más vulnerables, como las mujeres, los indígenas y las personas empobrecidas.

Chewy (Diálogo)

Se pidió a la empresa que empezara a presentar un informe de sostenibilidad y divulgara información sobre cuestiones de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno. La carta incluía razones para revelar información, análisis por pares de la revelación de información y marcos a tener en cuenta para unas técnicas de información adecuadas.

Gobierno Corporativo y Responsabilidad

Objetivo sobre Diversidad en los Consejos Ejecutivos Corporativos: despertar el interés de las empresas en la temática de la diversidad de los consejos ejecutivos a fin de incluir a mujeres y personas de color. Buscar la participación de las empresas para que aborden las desigualdades de ingresos, las disparidades raciales y otras cuestiones relacionadas con el capital humano para promover una sociedad justa.

Elevance Health (antes conocida como Anthem) (Resolución)

La DFMS presentó una propuesta instando al consejo ejecutivo de Anthem a supervisar una auditoría de terceros que evalúe y elabore recomendaciones para mejorar el impacto racial de sus políticas, prácticas, productos y servicios, más allá de las cuestiones legales y reglamentarias. La votación fue de 41.24% a favor.

Johnson & Johnson (Resolución)

La DFMS presentó una resolución de alineación de los grupos de cabildeo solicitando un informe de terceros sobre cómo las actividades de cabildeo de JNJ se alinean con la posición de la empresa sobre la Cobertura Médica Universal. La empresa. Los inversionistas les enviarán ejemplos de Bayer y Shell. La empresa indicó que podría estar dispuesta a estudiar medidas provisionales, pero que es

poco probable que encargue un informe completo. Creen que su divulgación actual es más que suficiente. El diálogo se reanudará después de que hayan revisado los informes de ejemplo. La votación fue de 62.64% a favor.

Participaciones en 2023

La labor de fomento de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (Domestic and Foreign Ministry Society of The Episcopal Church, DFMS) consiste en múltiples métodos de participación, como diálogos entre empresas, presentación de resoluciones y envío de cartas. Para el año de representación 2023, la DFMS llevó a cabo 48 compromisos en 43 empresas diferentes y presentó 15 resoluciones. Este informe ofrece un resumen de actividades en el año de representación 2023 de Mercy Investment Services, Inc, nuestro contratista para los esfuerzos de fomento socialmente responsables.

Derechos Humanos

Objetivo Respecto al Tráfico Sexual: buscar la participación de las empresas en el cumplimiento de las normas de las mejores prácticas para mitigar el tráfico laboral y el tráfico sexual de mujeres y niños. Buscar la participación de las empresas para que aborden la explotación sexual infantil en línea.

Delta Air Lines (Diálogo)

Se efectuó un diálogo con Delta para hablar de su actual respuesta a la pandemia de Covid-19 y de cómo la empresa apoya la salud y el bienestar holísticos de sus empleados. A lo largo de la pandemia, Delta proporcionó cerca de dos millones de pruebas gratuitas a los asociados y sus familias y ayudó a suministrar más de 500,000 vacunas al personal y las comunidades. Delta ha informado que la empresa sigue apoyando a sus empleados proporcionándoles pruebas gratuitas de Covid, mascarillas gratuitas y hasta 10 días de permiso pagado por Covid si un empleado contrae el virus. Delta señaló que aproximadamente el 94% de su fuerza laboral

está totalmente vacunada y que sigue realizando un seguimiento de las tasas de infección, hospitalización y vacunación. En 2022, Delta creó la encuesta Flourishing Index Survey y realizó más de 200 entrevistas en toda la empresa para comprender mejor cómo ofrecer prestaciones equitativas y apoyar el bienestar de los trabajadores. En respuesta a estos comentarios, Delta está expandiendo de 7 a 12 la cantidad de sesiones de asesoramiento gratuitas y en 2023 se asociará con un proveedor de servicios de conserjería para ayudar al personal a navegar por sus planes de atención médica, prestaciones y facturación. Delta confirmó que todas las prestaciones están disponibles para los asociados a tiempo parcial y completo, así como para los empleados de Ready Reserve.

Delta anunció que aumentará el salario de sus empleados un 5% adicional a partir del 1º de abril de 2023. El aumento salarial se aplica a los trabajadores de tierra y a los auxiliares de vuelo.

En julio de 2023, los accionistas tuvieron una llamada con Delta para hablar del trabajo de la empresa en materia de derechos humanos en la cadena de suministro, prevención del tráfico de personas, iniciativas de diversidad, equidad e inclusión, y bienestar de los trabajadores. Delta informó que, desde que empezó a prevenir el tráfico, la empresa ha capacitado a más de 100.000 empleados en activo y jubilados, y 60,000 empleados en activo están recibiendo formación actualmente. Delta sigue colaborando con Wellspring Living para ofrecer oportunidades de aprendizaje a los sobrevivientes del tráfico y está estudiando la posibilidad de asociarse con otras aerolíneas para ayudar también a reubicar a los sobrevivientes del tráfico laboral. La empresa empezó a utilizar EcoVadis en 2022 para evaluar a los proveedores de primer nivel en cuanto a factores sociales y medioambientales, incluidos los derechos humanos. Hasta la fecha, unos 280 proveedores se han sometido a una evaluación y alrededor del 80% ha recibido una buena calificación, el 19% necesita mejorar y el 2% no dispone de ninguna política. Delta informó que tiene previsto realizar estas evaluaciones anualmente para recopilar datos e identificar tendencias, y el próximo grupo objetivo serán los vendedores con proveedores de fabricación. Cambió a Gap/GPS Apparel como proveedor de uniformes e incluyó en los contratos las expectativas en materia de derechos humanos.

En cuanto a diversidad, equidad e inclusión, Delta informó que utiliza una perspectiva de equidad y de reducción de las diferencias de representación, en lugar de centrarse únicamente en objetivos porcentuales específicos de representación. Está desarrollando una estrategia de diversidad, equidad e

inclusión para 2023 que se centrará en la representación de los hispanos y abordará los retos para cerrar la brecha de representación de los talentos negros en puestos de liderazgo. La empresa sigue evaluando la incorporación de métricas de diversidad, equidad e inclusión en la retribución de los ejecutivos, pero afirma que las métricas no son ahora la palanca más útil para impulsar el cambio en la organización.

Por último, la empresa habló del bienestar de los empleados y señaló que está utilizando la calculadora de salario digno de MIT para evaluar su estructura salarial e identificar las diferencias de equidad, lo que ha dado lugar a la implementación de una escala salarial con mayor costo de la mano de obra en los lugares con mayor costo de la vida y de la mano de obra. Delta lleva a cabo una evaluación anual de los salarios y la escala salarial para identificar y corregir las posibles deficiencias. Además, Delta adaptó el Flourishing Index a su propia encuesta de empleados y evaluará el progreso interanual en términos de participación y tendencias de respuesta. En el primer año, el bienestar económico fue el área con la puntuación más baja, por lo que Delta invirtió recursos para mejorar el bienestar económico de sus trabajadores. Señaló que los empleados utilizan, por término promedio, entre 8 y 10 de sus visitas gratuitas de salud mental al año y que todos los empleados estadounidenses tienen acceso al programa de atención de apoyo.

United Airlines (Diálogo)

El diálogo con United Airlines incluyó información actualizada sobre la capacitación de la empresa en materia de prevención del tráfico de personas, la implementación de su política de derechos humanos y sus compromisos en materia de diversidad, equidad e inclusión. La empresa informó que ha capacitado a más de 50,000 empleados en la prevención del tráfico de personas y sigue colaborando con el Departamento de Seguridad Nacional en las mejores prácticas. En el ámbito de los derechos humanos en la cadena de suministro, United informó que ha integrado las expectativas sobre derechos humanos en sus cláusulas de contacto con las normas y en el proceso de solicitud de propuestas (Request for Proposal, RFP) con los proveedores. La empresa está evaluando la implantación de un proceso de manejo de riesgos de proveedores externos que incluiría un proceso de conformidad y auditoría. En cuanto a la diversidad, equidad e inclusión, United señaló que está intentando adoptar un enfoque basado en datos para establecer objetivos y medir los progresos. Actualmente, la empresa se enfoca en fomentar la diversidad en sus programas de capacitación de pilotos y técnicos, con el objetivo de que en 2026 mil

técnicos pasen por el programa de aprendizaje y al menos el 50% sean mujeres o negros, indígenas y personas de color.

United Airlines también ha integrado su Declaración de Política de Derechos Humanos en la capacitación ética anual. La empresa declaró que ha agregado cláusulas en los contratos con los proveedores para abordar los riesgos relacionados con los derechos humanos (por ejemplo, servidumbre por deudas, procesos de contratación éticos, ausencia de comisiones por contratación) y que las visitas a las instalaciones de los proveedores forman parte del proceso de investigación y verificación del cumplimiento.

Este año, United Airlines publicó su Informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno para 2022. En materia de derechos humanos, el informe señala que, desde 2018, United ha capacitado a más de 52,000 empleados en sensibilización y prevención del tráfico de seres humanos, y que ha establecido procedimientos en el proceso de compras para garantizar que los proveedores cumplan los reglamentos y su Política de Derechos Humanos. Desgraciadamente, el informe no incluye nuevas revelaciones sobre los esfuerzos de debida diligencia de la empresa en materia de derechos humanos, y la Declaración contra la Esclavitud y el tráfico de Seres Humanos es de 2021.

En cuanto a diversidad, equidad e inclusión, el informe destaca que en 2022 más del 90% de las entrevistas a nuevos empleados para puestos directivos y administrativos contenían candidatos diversos, y que la empresa ha logrado una igualdad salarial casi perfecta para empleados de todos los sexos y razas. United ha duplicado su gasto en proveedores diversos año tras año con el objetivo de volver a duplicarlo en 2023. United fue incluida en la lista de 2022 del Índice de Igualdad de Discapacidad de los mejores lugares para trabajar por la inclusión de la discapacidad. Por último, la empresa está divulgando sus datos sobre igualdad de oportunidades laborales (EEO-1) y se ha comprometido a publicar un informe anual al respecto.

Suprimido (Diálogo CONFIDENCIAL)

Diálogo con [suprimido] para discutir el trabajo continuo de la empresa para identificar y prevenir el material de abuso sexual infantil.

Meta Platforms, Inc. (Resolución)

La DFMS presentó una resolución solicitando que, en el plazo de un año, el Consejo de Administración adopte objetivos y publique anualmente un informe en el que se evalúe si Meta Platforms, Inc. ha mejorado sus resultados a nivel mundial en lo que respecta al impacto de la seguridad infantil y la reducción real del daño a los niños en sus plataformas. La resolución recibió el 16.28% de los votos en la asamblea general anual de Meta.

Además de la votación, los socios de la DFMS asistieron a la asamblea general anual e hicieron una pregunta sobre cómo la empresa está incorporando consideraciones sobre los derechos de la infancia y los riesgos potenciales, incluida la explotación sexual en línea, en el diseño y la implementación del Metaverso y las plataformas y espacios de realidad virtual de Meta. Lamentablemente, la pregunta no fue abordada por Meta durante la sesión de preguntas y respuestas.

Visa Inc. (Diálogo)

La DFMS participó en múltiples diálogos con Visa sobre las políticas y los sistemas de manejo de riesgos en relación con el material de explotación y abuso sexual infantil. El modelo de negocios de Visa es una red que conecta a los titulares de tarjetas con los comercios a través de instituciones financieras; estas instituciones, o “bancos adquirentes”, son clientes de Visa y están sujetas a las reglas y normas de Visa relativas a las transacciones de alto riesgo. Por ejemplo, ahora se espera que todos los bancos adquirentes de la red de Visa lleven a cabo la debida diligencia sobre sus comerciantes, y si un banco adquirente realiza transacciones de alto riesgo, como espectáculos para adultos, también debe registrarse en Visa para obtener una licencia de responsabilidad de alto riesgo. A continuación, Visa utiliza sistemas internos de control de calidad y supervisión para señalar cualquier posible actividad ilegal. Si se descubre una actividad ilegal, como material de abuso sexual infantil, Visa investiga y pone en marcha un proceso de corrección en el banco adquirente que podría incluir la aplicación de sanciones económicas, la exigencia de una revisión/auditoría independiente de los controles de riesgo, la evaluación del incumplimiento o la rescisión de la relación comercial si no es posible la corrección. Visa enmendó recientemente sus políticas con los bancos adquirentes para exigir que los comerciantes del sector del entretenimiento para adultos verifiquen la edad y el consentimiento antes de producir o cargar contenidos, apliquen un proceso de revisión de contenidos y pongan en marcha un mecanismo de quejas y reclamaciones. Dado que el entretenimiento para adultos es legal, Visa señaló el

reto que supone necesitar pruebas de que se ha producido una actividad ilegal antes de poder actuar con el banco adquirente.

En un diálogo de seguimiento, Visa continuó la discusión sobre sus procesos de debida diligencia para garantizar que sus tarjetas de crédito y servicios no se utilicen para comprar y perpetuar la explotación sexual infantil en línea. Como se discutió previamente con Visa, la compañía actualizó su guía de adquirentes comerciales en agosto de 2022 para reforzar las expectativas, incluyendo que los adquirentes exigirán a los comerciantes que verifiquen la edad y el consentimiento en el sector del entretenimiento para adultos, así como que implementen mecanismos de reclamación para cualquier persona representada en material de abuso sexual infantil, u otro material no consentido. Para verificar el cumplimiento de esta nueva directriz por parte de los adquirentes, Visa cuenta con un proceso de control de auditoría que incluye informes de empresas “compradoras secretas” que señalan posibles infracciones. Visa también colabora estrechamente con organismos policiales y organizaciones no gubernamentales de todo el mundo, como el National Center for Missing and Exploited Children y el National Center on Sexual Exploitation (NCOSE), para ayudar a señalar los problemas. Si Visa recibe información que indique una posible infracción, investiga a los adquirentes, lo que podría incluir la suspensión o rescisión. El Comité de Auditoría y Riesgos de la empresa ejerce la supervisión a nivel del Consejo y recibe regularmente información actualizada del Director de Riesgos. Visa también compartió que, a partir de marzo de 2023, se unirá a la Internet Watch Foundation, una iniciativa de múltiples partes interesadas que se enfoca en poner fin a la explotación sexual infantil en línea.

A finales de año, Visa envió un correo electrónico a los inversionistas y respondió a algunas preguntas pendientes de los accionistas en el último diálogo con la empresa. El correo electrónico señalaba que Visa se unió a la Internet Watch Foundation (IWF) en marzo y que integrantes del equipo de riesgos de la empresa colaboran con la IWF. También incluía un resumen de los cambios introducidos en el Programa de Riesgo de Integridad de Visa, que exigen que los adquirentes y sus comercios verifiquen la edad legal y el consentimiento de cualquier persona del sector del entretenimiento para adultos, apliquen mecanismos de supervisión de los contenidos cargados y retransmitidos en directo, y apliquen sistemas de reclamación e información para retirar y resolver cualquier contacto que no cumpla las normas.

En el Informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno de Visa en 2022, los inversionistas destacaron la inclusión de una sección sobre la integridad de las transacciones con una visión general de alto nivel del Programa de Riesgo de Integridad de la empresa que establece controles, requisitos y compatibilidades para disuadir, detectar y remediar cualquier transacción fuera de cumplimiento en toda la red de Visa. El informe no incluye ningún detalle sobre las actualizaciones que Visa ha realizado para reforzar sus normas para adquirentes con el fin de ayudar a prevenir el material de abuso sexual infantil y la explotación sexual en línea y no detalla la participación de Visa en la Coalición Financiera contra la Explotación Sexual Infantil.

Objetivo Respecto al Tráfico Laboral en los Lugares de Empleo y la Cadena de Suministro: *propiciar la participación de las empresas en iniciativas para cumplir con las normas de recursos humanos en su fuerza laboral, cadenas de suministro, incluidos los intermediarios de fuerza laboral subcontratada, requisitos en los contratos de los subcontratistas, auditorías de cumplimiento y mediciones de desempeño y mejoras. Centrarse en los problemas de salud mental.*

Kroger (Diálogo)

Los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa presentaron una resolución ante Kroger solicitando que la Junta publique un informe sobre si la empresa participa en prácticas de compensación y mano de obra que dan prioridad a los resultados financieros de la empresa por encima de los costos y riesgos económicos y sociales creados por la desigualdad de ingresos y las disparidades raciales y de género. La empresa no habló con los inversionistas y la resolución se omitió de la representación de Kroger después de que la empresa ganó una impugnación de la SEC.

En un comunicado de prensa de marzo se indicó que Kroger invertirá otros \$770 millones de dólares en sus asociados en 2023. Esta inversión se destinará a aumentar el salario promedio por hora, mejorar las opciones de atención de salud, crear nuevas oportunidades de capacitación y desarrollo y ampliar otras prestaciones y servicios para los empleados.

La DFMS participó en una llamada con Kroger en mayo de 2023 en relación con el progreso de la empresa para encuestar a los proveedores y establecer un compromiso de agricultura sostenible. Los inversionistas preguntaron por las respuestas de Kroger a los recientes informes sobre el uso frecuente de mano de obra infantil inmigrante en EE. UU., especialmente en los sectores de procesamiento de alimentos y fabricación. La empresa está trabajando con la Iniciativa para una Alimentación Equitativa y la Carta Ética sobre Normas Laborales y de Derechos Humanos para el sector de los productos agrícolas, que debería ponerse en marcha a finales de 2023. La empresa señaló que llevó a cabo una Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos (Human Rights Impact Assessment, HRIA) de sus proveedores de verduras mixtas en California para identificar los riesgos para los derechos humanos y las recomendaciones de mejora. En el próximo informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno de la empresa se publicará más información sobre la HRIA.

Kroger recibió el Sello Gold Bell 2023 a la Salud Mental en el Trabajo de Mental Health America. El Sello Gold Bell es una certificación que reconoce a los empleadores que crean lugares de trabajo mentalmente saludables para todos sus asociados, y Kroger recibió este premio por sus sólidos programas de bienestar, que incluyen beneficios y ventajas para apoyar la salud mental de los asociados.

Procter & Gamble (Diálogo)

La DFMS se sumó a la labor de la Iniciativa de Salud Mental de la CCLA (administración de inversiones de la Iglesia de Inglaterra), la cual envió cartas de inversionistas a empresas mundiales, entre ellas Procter & Gamble, basándose en los resultados del Global 100 Mental Health Benchmark de 2022. En la carta se exponen los argumentos comerciales a favor de ofrecer prestaciones de salud mental a los empleados y se pide a las empresas que apliquen sistemas de manejo eficaces, entre ellos reconocer públicamente que la salud mental en el lugar de trabajo es un asunto importante, señalar el compromiso del consejo de administración y de la alta dirección con la promoción de la salud mental en el lugar de trabajo, publicar un compromiso y fijar objetivos para mejorar la salud mental en el lugar de trabajo, e informar anualmente de los progresos realizados.

La empresa respondió por escrito a la carta de los inversionistas en relación con su clasificación en el Global 100 Mental Health Benchmark de 2022. La empresa esbozó su enfoque de la salud mental como parte de su estrategia empresarial más amplia de bienestar, “Be at my Best”. A través de su programa Vibrant Living, la

empresa ofrece a sus empleados prestaciones y servicios en materia de salud física, nutrición, resiliencia mental y emocional, y capacitación en salud y educación. Procter & Gamble cuenta con una Evaluación de Bienestar personalizada para ayudar a orientar a los empleados en su camino hacia la salud y el bienestar, Normas Globales para la Salud y el Bienestar de los Empleados, y una Red de Primeros Auxilios para la Salud Mental, compuesta por empleados capacitados para proporcionar ayuda y apoyo en cuestiones de salud mental y bienestar. La empresa señaló que cuenta con una Estrategia Corporativa de Bienestar respaldada por un comité de altos directivos que incluye Normas Básicas de Bienestar. Procter & Gamble está invirtiendo en capacitación para capacitar a los directivos para abordar los problemas de salud mental y apoyar a los empleados.

Elevance Health, Inc. (Resolución)

La DFMS presentó de manera conjunta una resolución en la que instó al Consejo Ejecutivo de Elevance Health a supervisar una auditoría de terceros que evalúe y elabore recomendaciones para mejorar el impacto de sus políticas, prácticas, productos y servicios en los derechos civiles. En una llamada con la empresa, los inversionistas se enteraron de que Elevance Health se ha puesto en contacto con Business for Social Responsibility (BSR) para realizar una evaluación de la materialidad de la igualdad de salud. Los inversionistas discutieron sobre el alcance, la participación de los accionistas y otros aspectos concretos de la evaluación. Los accionistas llegaron a un acuerdo con la empresa, por lo que se retiró la resolución.

En un comunicado de prensa posterior de la empresa sobre la Auditoría de Equidad Racial se habló del alcance, las asociaciones y el auditor.

Objetivo sobre Áreas de Alto Riesgo y Afectadas por Conflictos: *buscar la participación de empresas con actividades directas o en la cadena de valor en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos en áreas de enfrentamientos civiles o laborales o de desprecio racial (por ejemplo, la República Democrática del Congo, Israel/Palestina, Rusia, Myanmar, la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (XUAR), China, la frontera entre EE. UU. y México) en procesos reforzados de debida diligencia en materia de derechos humanos para ayudar a garantizar que no estén beneficiando financieramente, de forma directa o indirecta, a regímenes represivos o grupos armados o que participen en prácticas represivas que afecten a*

poblaciones vulnerables (por ejemplo, defensores de los derechos humanos, trabajadores, pueblos indígenas) que afecten a pueblos indígenas. Desarrollar un Filtro de Exclusión por Derechos Humanos para Israel/Palestina y las áreas afectadas por conflictos como Birmania/Myanmar, Rusia, XUAR, Sudán, etc.

Nota: todas las participaciones en este objetivo cuentan con el apoyo de Heartland Initiative.

ABB Ltd. (Diálogo)

Heartland informó este año que, tras varios intentos infructuosos por entablar un diálogo con la empresa sobre los Territorios Palestinos Ocupados, así como sobre otras áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, la participación propuesta debía terminar. Dicho esto, ABB Ltd. llegó a un acuerdo en septiembre de 2022 para vender su participación restante en Hitachi Energy, que posee y opera los proyectos de energía solar en el Sahara Occidental ocupado por Marruecos.

Booking Holdings, Inc. (Diálogo)

Heartland informó que se había comprometido con Booking Holdings en relación con sus derechos humanos y riesgos materiales en los Territorios Palestinos Ocupados y otras áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos con la empresa líder, Wespeth. Tras prometer que iniciaría el desarrollo de una nueva política global de derechos humanos, dirigida por la consultora Business for Social Responsibility (BSR), la empresa ha renegado de varios compromisos clave, entre ellos eliminar los “riesgos para los derechos humanos” de ciertas geografías “controversiales”; abandonar términos jurídicos internacionales (por ejemplo, territorio ocupado); y proporcionar una lista de lo que considera de alto riesgo y afectado por conflictos. Las conversaciones posteriores con el personal de Booking Holdings y con el director no lograron abordar las preocupaciones de los inversionistas sobre los cambios en la política pública parcialmente publicada o el estado de la política “en evolución”. La comunicación con la empresa se ha suspendido. Como resultado, Wespeth está planeando presentar una resolución de los accionistas que tratará de abordar las deficiencias en la política global de derechos humanos de Booking Holdings y el correspondiente conjunto de prácticas. Wespeth trabajará con los integrantes de la coalición para recabar apoyos a esta resolución.

Booking Holdings ha añadido advertencias de viaje a los anuncios en la Cisjordania ocupada. La nueva alerta insta a los clientes que busquen alquileres en asentamientos israelíes a revisar las advertencias de viaje de sus gobiernos antes de reservar en el área. La advertencia también aparece para algunas otras regiones conflictivas del mundo, incluida la región separatista de Nagorno-Karabaj, parcialmente ocupada por Azerbaiyán.

Chevron Corporation (Diálogo)

Heartland informó que se había reunido con Chevron en otoño de 2022 para discutir la propiedad por parte de la empresa del 15% del oleoducto del Caspio, dado que el 13% del petróleo del oleoducto es ruso. La empresa declaró que está trabajando con BSR y Maplecroft en herramientas para la revisión del riesgo de conflicto. Aunque la exploración de una ruta diferente es una salida posible, es extremadamente difícil geográficamente y cara de construir para Chevron. Chevron declaró que está buscando un enfoque más sistémico para la región.

Los inversionistas intercambiaron correos electrónicos con Chevron en relación con la militarización en torno al puerto de Novorossiysk, donde termina el oleoducto CPC. La empresa considera que hay buena libertad de movimiento y tránsito, pero los medios de comunicación informan que se lanzan misiles desde esa área. Se han propuesto otros asuntos para discutir en torno a los umbrales de riesgo para la suspensión de las operaciones y las implicaciones económicas de los pagos de la tubería.

Los accionistas escribieron un correo electrónico a Chevron pidiéndole que evalúe la capacidad de garantizar que el ejército ruso no utiliza las instalaciones en crímenes de guerra, que el petróleo transportado por el oleoducto no está implicado en crímenes de guerra y cómo está trabajando con sus socios comerciales para adherirse a los principios internacionales de derechos humanos. La empresa respondió y dijo que su petróleo no está implicado, y que trabaja para aplicar las leyes y reglamentos.

Con la DFMS como líder, los inversionistas siguen comprometidos con la empresa dados sus múltiples riesgos relacionados con conflictos, incluida la venta de acciones del oleoducto de Yadana, en Myanmar, a la empresa canadiense MTI. Aunque la coalición desarrolló una relación de trabajo positiva con el personal de Chevron, la empresa no ha abordado la resolución original de los accionistas, a saber, el desarrollo y la implementación de políticas, prácticas y gobernanza

relacionadas con los riesgos derivados de los conflictos y los derechos humanos. La DFMS y sus socios tienen previsto presentar una resolución de los accionistas centrada en los riesgos de la empresa relacionados con los conflictos y los derechos humanos en Angola, China, Irak, Nigeria, Arabia Saudita, Venezuela y el Mediterráneo Oriental, y tratarán de crear una coalición más amplia de inversionistas que apoye esta iniciativa.

Cisco Systems (Diálogo)

La DFMS se unió a una coalición dirigida por Wespeth para buscar la participación de Cisco Systems en relación con sus operaciones continuas en Rusia y sus asociaciones con la cadena de valor de otros estados que violan derechos. Entre los temas tratados figuran su papel en el desarrollo de infraestructuras informáticas en territorios ocupados y su exposición a trabajos forzados en la Región Autónoma Uigur de Xinjiang (Xinjiang Uyghur Autonomous Region, XUAR) de China.

Heartland informó de una primera y positiva llamada con el responsable de negocios y derechos humanos de Cisco en julio de 2023 en relación con las lecciones aprendidas por la empresa de la invasión rusa de Ucrania y sus riesgos actuales para los derechos humanos relacionados con asociaciones con estados que violan los derechos (por ejemplo, Arabia Saudita, Emiratos Árabes Unidos), el desarrollo de infraestructuras de informática y comunicaciones en territorios ocupados (por ejemplo, en los Territorios Palestinos Ocupados, Altos del Golán, norte de Chipre, Osetia del Sur/Abjasia, Transnistria) y el trabajo forzado en su cadena de suministro (por ejemplo, a través de empresas de la Región Autónoma Uigur de Xinjiang). Tras esta llamada preliminar y el compromiso del personal de Cisco, se están planificando una serie de llamadas de seguimiento, la próxima de las cuales tendrá lugar en otoño de 2023.

Expedia Group (Diálogo)

Durante dos años, la DFMS ha estado trabajando en coalición con la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.) en una participación con Expedia Group en relación con el riesgo de conflictos que tiene la empresa en los Territorios Palestinos Ocupados y otras áreas de conflicto. Al igual que Booking, Expedia ha contratado a BSR para desarrollar una política global de derechos humanos y tiene previsto hacerla pública este año.

El personal de Expedia informó que la evaluación de la relevancia de los derechos humanos realizada por BSR dio prioridad a dos cuestiones destacadas para la empresa: el tráfico de seres humanos y las operaciones en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos. Desde este proceso inicial, la coalición de inversionistas dirigida por la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.) ha celebrado dos reuniones con representantes de la empresa. Sin embargo, a diferencia de Booking, Expedia no ha compartido los borradores de la nueva política global de derechos humanos con los inversionistas, y la empresa sigue sin estar segura de cuándo se publicará, lo que aumenta la preocupación de que la empresa pueda buscar y publicar una política inadecuada. La próxima llamada con Expedia está prevista para otoño de 2023.

General Mills (Diálogo)

En un diálogo con General Mills, los inversionistas discutieron la venta de su coinversión en la planta de Atarot. La empresa informa que ninguno de sus productos procederá de la planta de Atarot y que los futuros productos de la planta no se comercializarán con el nombre de Pillsbury. La DFMS ha trabajado con Friends Fiduciary para buscar la participación de General Mills en sus riesgos directos y de la cadena de valor en áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos, principalmente en el Sudeste Asiático y los Territorios Palestinos Ocupados.

Tras la venta de la fábrica de General Mills en la Cisjordania ocupada por Israel y debido a las limitaciones de personal del inversionista principal (Friends Fiduciary), se decidió poner fin a esta participación.

Heidelberg Materials (anteriormente conocida como Heidelberg Cement) (Diálogo)

Heartland informó que el compromiso se reanudó después de que el líder de la coalición, Wespeth, presentó una contramoción de los accionistas en la asamblea general anual de la Compañía en el verano de 2021. El socio alemán de la coalición, Ethical Shareholders Germany, ha planteado en sucesivas asambleas generales anuales cuestiones que preocupan especialmente a la coalición de inversionistas, como las operaciones en los Territorios Palestinos Ocupados, el Sahara Occidental, Indonesia y Ucrania. En conversaciones posteriores con la empresa, los inversionistas se reunieron con el nuevo responsable del programa de derechos humanos (un antiguo jurista colombiano con amplia experiencia en derechos humanos), hablaron de los requisitos de información de la empresa en virtud de la nueva Ley alemana sobre la cadena de suministro y analizaron las preocupaciones

actuales, como la venta pendiente de la cantera de Nahal Raba, en los Territorios Palestinos Ocupados, la ampliación de las operaciones en el Sahara Occidental y la reticencia de la empresa a publicar su informe de evaluación del impacto ambiental y social para las partes interesadas en Indonesia. Se planea otra conversación para abril de 2023.

JPMorgan Chase (Diálogo)

Tras una carta inicial solicitando diálogo, JPMorgan Chase accedió a reunirse con los inversionistas. Entre otros temas, se trató de entender mejor cómo lleva a cabo la empresa la debida diligencia en áreas afectadas por conflictos, cómo maneja la Orden de Movilización Parcial del presidente ruso Putin y qué planes de posguerra tiene para Ucrania. La empresa indicó que dispone de procedimientos, pero ninguno es específico para las áreas afectadas por conflictos, ni tampoco se muestran públicamente.

Durante una reunión, JPMorgan Chase señaló que está dando una “nueva mirada” a los derechos humanos y a las preocupaciones específicas de las áreas de conflicto. Está estudiando la posibilidad de llevar a cabo un proyecto de mapeo de la importancia de los derechos humanos para aprender, como ha hecho con los préstamos climáticos. La anterior carta a los accionistas señalaba que la empresa es consciente de los riesgos geopolíticos que amenazan al negocio y que pretende profundizar en ellos. Sin embargo, no está claro si la empresa llevará a cabo una revisión interna o externa. La empresa responderá a las preguntas de los inversionistas sobre la dotación de personal en Rusia y ha acordado reunirse de nuevo.

Los inversionistas dirigidos por Miller Howard enviaron una carta de seguimiento solicitando llamadas dos veces al año y enviaron recursos y preguntas para el siguiente diálogo centrado tanto en las competencias de los consejos de administración en áreas conflictivas y de alto riesgo como en el uso de expertos externos para evaluar esas situaciones.

Keysight Technologies (Resolución)

La DFMS presentó una resolución de accionistas a Keysight Technologies tras la invasión rusa de Ucrania, destacando la preocupación por la venta al Kremlin por parte de la empresa de equipos de inspección a fondo de paquetes utilizados para vigilar y censurar Internet, así como de software de simulación de guerra

electrónica a los gobiernos birmano y chino. A cambio de la retirada de la resolución, la empresa aceptó: (1) actualizar su Política Laboral y de Derechos Humanos para abordar los impactos sobre los derechos humanos asociados con el uso por parte de los clientes de los productos y servicios de Keysight, incluyendo el acceso a la reparación; (2) capacitar al personal pertinente sobre los riesgos del uso final y los fundamentos de la debida diligencia en materia de derechos humanos en las ventas; (3) añadir la revisión de los derechos humanos al proceso de selección de clientes; (4) si se identifica alguna bandera roja como resultado del proceso de selección de clientes en materia de derechos humanos, un comité directivo revisará para determinar el curso de acción (por ejemplo, aprobar la venta, aprobar la venta con condiciones, rechazar la venta, suspender el negocio, detener el negocio); y (5) acordar dos convocatorias con la coalición de inversionistas en 2023 para discutir los avances.

La coalición tuvo su primera actualización en julio de 2023, y la empresa detalló los cambios específicos en su política, informando sobre los expertos externos que se contrataron para ayudar en el proceso, los programas de capacitación realizados hasta la fecha y las medidas adoptadas para integrar los derechos humanos en el proceso de debida diligencia de la empresa respecto al conocimiento de sus clientes.

Siemens (Diálogo)

Heartland informó que pondrá fin a esta participación debido a cambios en la estructura corporativa de la empresa. El diálogo se propuso originalmente antes de que Siemens se separara de Siemens Energy, que está expuesta a varios riesgos relacionados con conflictos y derechos humanos debido a sus operaciones y relaciones con el Sahara Occidental, Rusia, los Altos del Golán, China y otras áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos.

TripAdvisor, Inc. (Diálogo)

Heartland informó que, de los tres compromisos paralelos con empresas turísticas en línea, TripAdvisor es el menos sólido y el más decepcionante. A diferencia de Booking Holdings y Expedia, la empresa contrató a una empresa de mercadotecnia (en lugar de a una organización con experiencia en empresas y derechos humanos) y desarrolló una “política” de derechos humanos genérica y deficiente

Tras la publicación de la política global de derechos humanos de Expedia, la DFMS dirigirá una coalición de socios inversionistas que se comunicará con la empresa para discutir cómo se compara su política actual con la de sus homólogos, haciendo hincapié en las deficiencias en las áreas de alto riesgo y afectadas por conflictos y en la prevención y mitigación de los riesgos relacionados. Si TripAdvisor sigue sin responder, la DFMS y sus socios estudiarán la posibilidad de presentar una resolución de los accionistas en 2023.

Salud y Cuidado de la Salud

Objetivo sobre la Epidemia de Opioides: *buscar la participación de los fabricantes y distribuidores de opioides respecto a sus políticas corporativas sobre la comercialización o promoción de medicamentos que conducen a la adicción y cómo las empresas asumen la responsabilidad de estas prácticas.*

AmerisourceBergen y Cardinal Health (Diálogo)

Se envió a AmerisourceBergen y a Cardinal Health el conjunto de herramientas de divulgación de riesgos respecto a los opioides de Investors for Opioid and Pharmaceutical Accountability (IOPA) para que hicieran sus aportaciones. La empresa no respondió, pero los socios de la DFMS han decidido poner fin a las participaciones con AmerisourceBergen y Cardinal debido a la disolución de IOPA y la finalización de la línea de trabajo de manejo de riesgos.

CVS Pharmacy, Inc. (Diálogo)

A pesar de las esperanzas de los inversionistas de continuar el diálogo, los socios de la DFMS han decidido poner fin a esta participación debido a la disolución de IOPA y a la finalización de la línea de trabajo sobre manejo de riesgos.

Objetivo respecto a la Seguridad de las Armas: *como asunto de salud pública, instar a los fabricantes de armas de fuego para que adopten más tecnologías inteligentes para las armas, y a los minoristas para que restrinjan el tipo de armas que venden y las condiciones de venta; instar a ambas partes para que adopten los principios de Sandy Hook que protegen los derechos de posesión de armas y los derechos de los ciudadanos a sentirse seguros y protegidos; e informar sobre sus actividades de cabildeo y gastos en derechos de posesión de armas; determinar cuándo invertir en los fabricantes de armas para cambiar el comportamiento corporativo; lograr la participación de industrias como las de tarjetas de crédito, empresas de transporte e instituciones financieras sobre su impacto en la epidemia de violencia armada en Estados Unidos.*

Sturm, Ruger & Company (Resolución)

La DFMS presentó una resolución de accionistas ante Sturm, Ruger & Company instando al Consejo Ejecutivo a supervisar una Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos (Human Rights Impact Assessment, HRIA) realizada por terceros, que evalúe y elabore recomendaciones para mejorar el impacto sobre los derechos humanos de sus políticas, prácticas y productos, más allá de las cuestiones legales y reglamentarias.

Durante una llamada con la empresa en relación con la resolución de comercialización, los inversionistas reiteraron sus esperanzas de que la empresa llevara a cabo la HRIA por la que los accionistas obtuvieron una mayoría de votos en el año fiscal 2022. El Director Jurídico, que estaba presente en la reunión, no quiso hablar sobre la HRIA, alegando la divulgación imparcial e información confidencial, caracterizada como declaraciones prospectivas. Los accionistas no saben nada sobre la resolución, aparte de que el asunto estaba ante la junta. En cuanto a la resolución sobre comercialización, el Director Jurídico remitió a los inversionistas al Informe sobre la seguridad de las armas —que fue el informe resultante de la primera resolución aprobada por los accionistas— para que se informaran sobre las prácticas responsables de la empresa. Basándose en este informe, el Director Jurídico de la empresa considera inadecuada la resolución de comercialización y señaló que el pequeño equipo jurídico de la empresa tiene una capacidad limitada para tratar resoluciones de accionistas. A pesar de que la empresa envió material de comercialización tras la reunión, los inversionistas decidieron no retirarse. La

resolución recibió el 26.52% de los votos en la asamblea general anual de Sturm, Ruger.

Smith & Wesson Brands, Inc. (Resolución)

El año pasado, los accionistas presentaron una resolución en la que solicitaron que el Consejo Ejecutivo adoptara una política integral que articulara su compromiso de respeto por los derechos humanos, la cual incluye una descripción del proceso de debida diligencia propuesto a fin de identificar, evaluar, prevenir y mitigar los efectos adversos, tanto reales como potenciales, en los derechos humanos. La resolución recibió el 41.77% de los votos en la Junta General Anual de septiembre.

Este año, la DFMS presentó una resolución en la que se pedía al Consejo de Administración de Smith & Wesson Brands, Inc. que supervisó una Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos realizada por un tercero independiente, con el fin de evaluar y formular recomendaciones para mejorar el impacto sobre los derechos humanos de sus políticas, prácticas y productos, más allá de las cuestiones legales y reglamentarias. Los inversionistas mantuvieron una llamada con la empresa para discutir la resolución de la Evaluación de Impacto sobre los Derechos Humanos y el secretario corporativo pidió a los accionistas ejemplos de empresas que llevaran a cabo una evaluación de este tipo, así como evaluaciones ya realizadas que Smith & Wesson Brands, Inc. pudiera examinar. Los inversionistas compartieron estas listas después de la reunión.

Mastercard Inc. (Diálogo)

En otoño de 2022, Mastercard y otras redes de pago anunciaron que adoptarían el nuevo Código de Empresa Mercantil (MCC) de la Organización Internacional de Estandarización (International Organization for Standardization, ISO) para la venta de armas. El pasado mes de marzo, los inversionistas se enteraron de que Mastercard, junto con otras redes de pago, pausaría la implementación del nuevo Código de Empresa Mercantil para los comerciantes de armas. Según la empresa, lo ha hecho "debido a la legislación propuesta en varios estados de EE. UU. en relación con el Código de Empresa Mercantil de ISO para tiendas de armas y munición, recientemente publicado".

Hasta ahora, siete estados han prohibido el uso del Código de Empresa Mercantil mediante legislación. El uso del Código de Empresa Mercantil para las armas de fuego evita riesgos legales para Mastercard y los clientes. La empresa ha adoptado

una postura de "esperar y ver" ante las batallas legales que se avecinan. Los inversionistas volverán sobre este asunto en futuros diálogos.

Cuidado de la Creación

Objetivo sobre el agua y las comunidades sanas: *buscar la participación de las empresas en metas de mayordomía del agua basadas en la ciencia y el derecho de los seres humanos al agua en sus operaciones y cadenas de suministro con un enfoque en la Iniciativa de Valoración del Agua de Ceres.*

Sopa Campbell (Diálogo)

El diálogo con la empresa incluyó la discusión de su reciente análisis de escenarios climáticos, que tiene en cuenta la sequía y las precipitaciones. La empresa informó que no ha integrado totalmente la información de su evaluación del agua en un plan de acción, pero sigue avanzando en los objetivos directos y de fabricación de agua. La empresa informó que había empezado a centrarse en la integración de su objetivo basado en la ciencia como prioridad en los informes de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, al tiempo que contrataba a un responsable de la cadena de suministro a tiempo completo en su equipo de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, que se ocupará del agua además del cambio climático. Campbells ha realizado una Evaluación del Agua en la Cadena de Suministro 2022 y está llevando esa información a los proveedores para que apliquen los cambios necesarios.

Constellation Brands, Inc. (Diálogo)

En un diálogo con Constellation, los inversionistas supieron que llevará a cabo una evaluación del riesgo del agua de las operaciones directas para evaluar entre 10 y 12 instalaciones. Además, la empresa informa que entre el año fiscal 2023 y el año fiscal 2025, tiene como objetivo restaurar aproximadamente 1,100 millones de galones de agua extraídos de las cuencas hidrográficas locales, al tiempo que mejora la accesibilidad y la calidad del agua para las comunidades en las que opera. La empresa anunció su apoyo financiero a un compromiso de dos años con

The Nature Conservancy para preservar las cuencas hidrográficas de California. En cuanto a la evaluación del riesgo del agua, Constellation señala que se encuentra en las fases iniciales de implicación de los proveedores para ayudar a comprender sus prácticas y riesgos, y que fijará objetivos basados en esa evaluación del riesgo de su cadena de suministro.

Coca-Cola (Diálogo)

El compromiso de esta temporada con Coca-Cola incluyó una reunión en la que la empresa discutió la incorporación de nuevos objetivos de sostenibilidad a los incentivos a largo plazo en la retribución de los ejecutivos, incluidas métricas para sus objetivos relacionados con el agua, el mundo sin residuos (programa de reducción de plásticos) y un objetivo climático basado en la ciencia. La Iniciativa de Valoración del Agua de Ceres está coordinando los próximos pasos de un equipo de compromiso para Coca-Cola.

Coca-Cola publicó su Informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno para 2022, en el que estableció el objetivo de alcanzar el 100% de uso regenerativo del agua en sus 175 instalaciones identificadas con altos niveles de estrés hídrico para 2030. Además, Coca-Cola declaró su objetivo de devolver dos billones de litros de agua a la naturaleza y a la comunidad en todo el mundo para 2021 y 2023. En 2022, la empresa devolvió el 159% del agua utilizada en 2022 y se unió al Llamado Abierto para Acelerar la Acción sobre el Agua, una acción colectiva para lograr un impacto positivo sobre el agua en 100 cuencas hídricas vulnerables para 2030. La empresa también ha ayudado a desarrollar una metodología de normalización para medir los beneficios de los proyectos de Agua, Saneamiento e Higiene (Water, Sanitation and Hygiene, WASH) y orientaciones para convertir los compromisos en prácticas empresariales integradas.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: *propiciar la participación de las empresas en metas basadas en la ciencia para la reducción de emisiones de gases de efecto invernadero, adoptar tecnologías para vigilar y reducir las emisiones de metano, adoptar tecnologías energéticas nuevas y más claras, fomentar la eficiencia, promover la transparencia en los informes y proteger a los consumidores, en especial a los consumidores de bajos ingresos.*

Ameren (Resolución)

La participación con Ameren incluyó una resolución en la que se solicitó un informe que revelara los objetivos operativos de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y 2 a corto, mediano y largo plazo, en consonancia con el objetivo del Acuerdo de París de mantener el aumento de la temperatura global en 1.5 grados centígrados. Desde la presentación de la resolución, los inversionistas se han reunido con Ameren para hablar de sus expectativas de cabildeo climático y de las resoluciones de alcance 1 y 2, así como de las emisiones de alcance 3 de la empresa. Aunque la empresa ha aumentado la ambición de sus objetivos y está elaborando un nuevo plan de recursos integrado, la resolución pide a Ameren que aumente su ambición en relación con la aceleración de las retiradas de carbón de sus homólogos. La resolución fue impugnada y denegada por la SEC. El declarante principal presentó una nota de representación de voto instando a otros accionistas de Ameren a votar a favor de la resolución sobre el Informe de Gases de Efecto Invernadero.

En una llamada de seguimiento, Ameren señaló que cree que sus objetivos actuales se ajustan a 1.5 °C, pero los inversionistas recordaron a la empresa que las eléctricas deben ser las primeras en reducir las emisiones y que los objetivos de la empresa van a la zaga de sus homólogas. La empresa considera que las deficiencias de transmisión y la necesidad de mejoras son un obstáculo para una mayor adopción de las energías renovables.

La resolución recibió el 13.79% de los votos en la asamblea general anual de Ameren. La iniciativa Climate Action 100+ anunció recientemente que Ameren se sumará a la iniciativa al comenzar su segunda fase.

Chevron Corporation (Diálogo)

En la primavera de 2023, los inversionistas tuvieron una llamada con Chevron para hablar de nuevas fuentes de energía, objetivos de emisiones y divulgación climática. Los accionistas preguntaron si la empresa se planteaba aumentar sus inversiones en nuevas fuentes de energía. El gasto actual de Chevron en nuevas fuentes de energía ronda el 10% y da prioridad al gasto en bajas emisiones de carbono, así como al rendimiento de la inversión, lo que resulta problemático para las fuentes de energía menos maduras. Gran parte del gasto de Chevron se destina a la producción de petróleo y gas con menos emisiones de carbono, como los activos adquiridos a Noble. La empresa quiere ampliar sus esfuerzos en la captura de carbono; su gasto actual es bajo, pero la empresa cree que la captura de carbono tendrá un gran impacto. Chevron no cumplió sus objetivos de emisiones el año pasado e informa que este año redoblará sus esfuerzos para reducir la intensidad de carbono de los activos que explota y en los que participa. En cuanto a la divulgación de información, está a la espera de lo que exija la SEC. La empresa mantiene actualmente conversaciones con Oil and Gas Methane Partnership 2.0 acerca de las preocupaciones que suscita su marco, pero sigue trabajando de forma independiente para aumentar la medición directa de las emisiones de metano.

La reunión terminó con la adición por parte de la empresa de que no tiene previsto aumentar la información sobre los grupos de cabildeo climático porque no cree que los inversionistas necesiten esa información y los grandes inversionistas no la están pidiendo. Uno de los líderes de Climate Action 100+ para Chevron presentó una solicitud exenta ante la SEC instando a sus compañeros accionistas a votar en contra de directores clave debido a la falta de respuesta de la empresa a la votación mayoritaria de 2021 sobre los grupos de cabildeo climático, lo que provocó un ligero descenso del apoyo a dichos directores.

Delta Air Lines (Diálogo)

El equipo de Climate Action 100+ se reunió con Delta para discutir la implementación de nuevos objetivos basados en la ciencia, las inversiones en combustible de aviación sostenible, las actividades de cabildeo de la empresa y el impacto que la Ley de Reducción de la Inflación (Inflation Reduction Act, IRA) puede tener en la empresa. Delta necesita aumentar su uso de combustible de aviación sostenible (Sustainable Aviation Fuel, SAF) del nivel actual de cinco millones de galones al año a tres mil millones de galones en 2030 para cumplir su objetivo del 10% de uso. Se trata de un aumento enorme, y la Ley de Reducción de la Inflación

ayudará, pero la empresa señala que esta ley no respaldará los suministros a largo plazo. La empresa sigue considerando la "vía de planeo" en su informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno de 2022 como su camino hacia cero emisiones netas e incluye su objetivo a mediano plazo basado en la ciencia. Los inversionistas pidieron más detalles sobre cómo y dónde está invirtiendo la empresa los gastos de capital adicionales para respaldar sus planes. Los inversionistas preguntaron si en el nuevo año se actualizaría su informe de 2022 sobre el cabildeo climático, y se les aseguró que así sería.

Marathon Oil Corporation (Resolución)

La DFMS presentó una resolución en la que solicitaba que Marathon Oil emitiera un informe en el que se analizara una preocupación crítica sobre el cambio climático, la fiabilidad de sus declaraciones sobre emisiones de metano. La resolución se retiró después de que Marathon acordara proporcionar nuevas divulgaciones y comentarios en su próximo Informe de Sostenibilidad, que se publicará en otoño de 2023 y en el que se expondrán sus esfuerzos por reducir la intensidad de las emisiones de metano y la fiabilidad de sus divulgaciones sobre emisiones de metano. Los inversionistas consideran que este informe es coherente con la resolución.

Phillips 66 (Resolución)

La empresa se puso en contacto con los inversionistas para ponerles al día sobre la labor en materia de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno y su plataforma de sostenibilidad. Durante el diálogo, los inversionistas pidieron más información sobre la divulgación del metano.

La DFMS se reunió con un integrante del personal de Phillips. Los inversionistas discutieron la necesidad de un auténtico compromiso comunitario en el sur de Louisiana y en otros lugares. La empresa indicó que cree que las medidas que toma son suficientes y los inversionistas recordaron al personal que la comunidad no está de acuerdo. Es consciente del inicio de un compromiso más amplio en Mossville, Louisiana, del que formará parte. La empresa señaló a los inversionistas la Lake Area Industry Alliance como posible foro de encuentro entre la comunidad y la industria.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: *propiciar la participación de las empresas, particularmente en el sector energético y de servicios públicos, para mejorar la divulgación pública y la transparencia de los informes presentados sobre operaciones y productos actuales y futuros de las empresas, lo que incluye los planes para manejar los riesgos de activos de carbono y cumplir con los escenarios reglamentarios que ubican el aumento de la temperatura mundial por debajo del umbral de 1.5 a 2 grados Celsius.*

[Suprimido] (Resolución – CONFIDENCIAL)

La DFMS colaboró estrechamente con Churches, Charities and Local Authorities Investment Management Limited (empresa de manejo de inversiones de la Iglesia de Inglaterra) en un compromiso confidencial con una empresa de energía.

Nucor Corporation (Diálogo)

Llamada con Nucor para hablar de las preocupaciones de los inversionistas sobre los objetivos a largo plazo de la empresa en materia de gases de efecto invernadero. La empresa cree que es el fabricante de acero norteamericano más sostenible gracias a su proceso de fabricación basado en el arco eléctrico. Tiene la ambición de llegar a cero emisiones netas en 2050, pero aún no ha fijado un objetivo intermedio. La empresa cree que las reducciones más fáciles serán las de las emisiones de Alcance 1 y 2; el Alcance 3 es mucho más difícil de medir y reducir para Nucor debido al contenido de carbono de las materias primas y a las grandes necesidades de transporte. Nucor participa en los trabajos de la Iniciativa de Objetivos Científicos con los fabricantes de acero, pero le preocupa la dirección que están tomando. Cree que puede estar tomando un camino demasiado complejo hacia el Neto Cero.

En un diálogo posterior, los inversionistas se enteraron de que Nucor se había retirado del Grupo del Acero dentro de la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia (Science Base Target, SBTi) y quisieron discutir los motivos de la retirada de Nucor. La empresa señala que su producción de acero utiliza electricidad y que la vía propuesta por la Iniciativa de Objetivos Basados en la Ciencia, alineada con la de París, establecería un sistema escalonado para evaluar a los fabricantes de acero que, en opinión de Nucor, penalizaría a los fabricantes de acero por arco eléctrico, lo que dificultaría el establecimiento y el cumplimiento de los objetivos por parte de

la empresa en comparación con los fabricantes de acero que utilizan un proceso de producción de acero basado en combustibles fósiles. Actualmente, la empresa no ve un camino completo hacia el Neto Cero debido a los límites de la energía renovable para proporcionar energía suficiente para su negocio de alta demanda.

Objetivo sobre cambio climático y medio sano: *buscar la participación de las empresas para acelerar el progreso hacia un futuro neto cero en el sector alimentario centrado en el Ceres Food Emissions 50.*

Darden Restaurants, Inc. (Resolución)

En una reunión con inversionistas, Darden declaró que se ha comprometido con una estrategia para abordar las emisiones de Alcance 1 y 2 con el objetivo de alcanzar el 100% de energía renovable en 2023. No existe una fecha objetivo cuantificable para los alcances 1 y 2 como parte de su guía. Darden también está esperando a que se verifique la cantidad de emisiones utilizadas antes de revelarlo.

La DFMS presentó una resolución solicitando que Darden emitiera objetivos de reducción de gases de efecto invernadero a corto y largo plazo basados en la ciencia para las emisiones de los Ámbitos 1, 2 y 3 alineados con la ambición del Acuerdo de París de mantener el aumento de la temperatura global en 1.5 grados centígrados y resumir los planes para alcanzarlos. La resolución está fuera de ciclo y se votará más adelante, en 2023.

Ingredion (Diálogo)

Como parte de Food Emissions 50, la DFMS participó en un diálogo con Ingredion en el que se discutieron los objetivos científicos de la empresa, muy por debajo de los 2 grados centígrados, que fueron validados. Ingredion se ha comprometido a reducir las emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de Alcance 1 y 2 en un 28% y las emisiones absolutas de gases de efecto invernadero de Alcance 3 en un 15% para 2030 a partir de un año base 2019.

Ingredion publicó su informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno 2022. El informe incluye (1) objetivos y metas para lograr una reducción del 25% de las emisiones absolutas de gases de efecto invernadero para finales de 2030, (2)

obtener el 50% de la electricidad adquirida de fuentes renovables para finales de 2030, (3) reducir la intensidad del uso del agua en un 30% en todas las áreas geográficas sometidas a grandes presiones en las que fabrica productos para finales de 2030, (4) evaluar los riesgos para la biodiversidad agrícola de los cultivos prioritarios y las regiones de abastecimiento para finales de 2030 y (5) lograr una deforestación cero o un uso 100% sostenible de los recursos forestales para finales de 2030.

Objetivo sobre Cambio Climático y un Medio Ambiente Sano: *involucrar a las instituciones financieras para que garanticen que las políticas de inversión y préstamos comerciales aborden las preocupaciones socioeconómicas y medioambientales, en particular el cambio climático, la mayordomía del agua, los oleoductos y el financiamiento en sus prácticas crediticias.*

American International Group (Diálogo)

En un diálogo con AIG, los inversionistas discutieron el informe de cabildeo climático de la empresa y los accionistas sugirieron mejoras específicas sobre cómo sus propias actividades de cabildeo reflejan los objetivos Net Zero a largo plazo. La empresa está empezando a estudiar en qué aspectos debe centrarse para cumplir sus objetivos, ya que descubrir lagunas en los datos sobre emisiones es un problema en muchas industrias. La empresa también está estudiando la posibilidad de un objetivo basado en la ciencia, pero está escindiendo su negocio de seguros de vida y ese proyecto está llevando tiempo.

JPMorgan Chase (Resolución)

La DFMS presentó una resolución en la que solicitaba que JPMorgan Chase emitiera un informe en el que divulgara un plan de transición que describiera cómo pretende alinear sus actividades de financiamiento con sus objetivos sectoriales de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero para 2030. Durante una llamada con la empresa, los inversionistas plantearon preguntas sobre la forma en que el banco está poniendo en práctica los objetivos de Neto Cero. JPMorgan Chase está dedicando tiempo a educar a los banqueros sobre la transición y los objetivos y a trabajar con los clientes para impulsar las inversiones en transición. La empresa

tiene previsto empezar a considerar la aviación como su próximo foco de evaluación y actuación, pero no tiene planes de abandonar el sector del petróleo y el gas.

Durante otra llamada con la empresa, los inversionistas discutieron la resolución del plan de transición y supieron que el banco está desarrollando un marco para las empresas de sus sectores prioritarios y se han fijado objetivos. El rechazo nacional a la inversión en Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno está repercutiendo en sus conversaciones con las empresas, pero la empresa está a la espera de la norma estadounidense sobre divulgación de información climática y vigilando el marco de información de la UE para ayudar en la planificación. El Marco de Evaluación del Carbono de la empresa está desempeñando un papel en la forma de manejar las relaciones con los clientes, no solo para los préstamos, sino también en los mercados de capitales. JPMorgan Chase señaló que sigue trabajando en el seno de la Net Zero Banking Alliance sobre cómo abordar cuestiones como las compensaciones.

La resolución sobre el plan de transición recibió el 12.44% de los votos en la junta general anual de JPMorgan Chases.

PNC Financial Services Group (Resolución)

La DFMS presentó una resolución en la que pedía que PNC estableciera objetivos de reducción de emisiones de gases de efecto invernadero a corto y largo plazo, en consonancia con la ambición del Acuerdo de París de limitar el calentamiento a 1.5 grados centígrados. Los inversionistas mantuvieron más tarde una llamada con PNC para discutir la resolución y los accionistas señalaron que el banco ha crecido significativamente con nuevas adquisiciones y ahora está en el grupo de los mayores bancos estadounidenses. Sin embargo, la empresa va a la zaga de sus nuevos competidores a la hora de fijar objetivos, ya que muchos de ellos tienen objetivos de Neto Cero y 2030. La empresa está aprendiendo sobre su base de clientes y no está preparada para fijar un objetivo de Neto Cero.

Los inversionistas mantuvieron otra llamada con PNC para hablar de lo que buscan en los objetivos a medio plazo (2030 o 2035). Los inversionistas señalaron que, una vez completada la base de referencia de la Asociación para la Contabilidad Financiera del Carbono (Carbon Accounting Financials, PCAF), la empresa debería poder fijar objetivos para los sectores que más emiten. El banco está en una fase piloto de capacitación de empleados clave para hablar con los clientes sobre

objetivos y reducción de emisiones, fundamentos de la ciencia climática y principios de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno como parte de la formación.

Durante una reunión con PNC, los inversionistas supieron que el banco está a punto de disponer de datos sobre las emisiones financiadas de los sectores más emisores. PNC reveló que estaría dispuesta a detallar las emisiones financiadas en uno de sus sectores más emisores en su Informe 2023 del Grupo de Trabajo sobre Divulgación de Información Financiera Relacionada con el Clima (Task Force on Climate-Related Financial Disclosures, TCFD) y declarar que planea adoptar un objetivo 2030 para ese sector en su Informe 2024 del TCFD. El objetivo será de intensidad debido a las deficiencias de los datos y abarcará los préstamos a empresas. Los inversionistas discutieron la resolución y la retiraron debido a que la empresa atendió nuestra petición.

Objetivo sobre Cambio Climático y Medio Ambiente Sano: *buscar la participación de las empresas para que garanticen que el impacto comunitario positivo de las operaciones de la empresa en la sociedad, la economía local y los problemas medioambientales se garanticen adecuadamente y se comuniquen de forma transparente (informes de sostenibilidad), incluidos los problemas de justicia medioambiental y los impactos en los más vulnerables, como las mujeres, los indígenas y las personas empobrecidas. Además, con el Fondo de Pensiones de la Iglesia, añadir un experto en sostenibilidad en el consejo para abogar por un impacto positivo en el medio ambiente CO21.*

Chewy (Resolución)

La DFMS presentó una resolución como declarante principal solicitando que el minorista de mascotas en línea Chewy emitiera un informe que describiera las políticas de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno de la empresa, su rendimiento y sus objetivos de mejora, incluido un análisis de las estrategias de manejo de las emisiones de gases de efecto invernadero y métricas cuantitativas. En una llamada con la empresa, Chewy señaló que está esperando la finalización de la norma climática de la SEC antes de publicar su informe inicial de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno. La empresa está llevando a cabo actualmente el proceso de auditoría y verificación de sus cifras de emisiones y establecerá

objetivos una vez que las cifras estén finalizadas para el Alcance 1-3. Chewy ha estudiado el marco de información y probablemente se alinearán con los marcos conocidos. Su objetivo es publicar el informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno en 2024 y la empresa no quiere fijar objetivos antes de que salgan las cifras. Chewy es consciente de que la mayor parte de su huella es de alcance 3 (70-90%), por lo que, cuando publica su informe, quiere asegurarse de que se incluye el alcance 3. La empresa trabajará en un plan de transición climática después de la divulgación de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG) y la verificación de la cantidad y recientemente contrató a un líder de ESG y tiene un grupo de trabajo interno de ESG.

Los inversionistas retiraron la resolución sobre la base de un acuerdo firmado en el que se establecía que, una vez que la empresa obtuviera la verificación de sus cifras de emisiones, publicaría un Informe de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno y fijaría objetivos de reducción. Es probable que estas implementaciones tengan lugar en 2024.

Gobierno Corporativo y Responsabilidad

Objetivo sobre Gobierno y Diversidad: *despertar el interés de las empresas en la temática de la diversidad de los consejos ejecutivos a fin de incluir a mujeres y personas de color. Buscar la participación de las empresas para que aborden las desigualdades de ingresos, las disparidades raciales y otras cuestiones relacionadas con el capital humano para promover una sociedad justa.*

Johnson & Johnson (Resolución)

La DFMS presentó una resolución en la que pedía al Consejo Ejecutivo que estableciera e informara sobre un proceso por el cual el impacto de la ampliación de la exclusividad de las patentes sobre el acceso a los productos se tuviera en cuenta a la hora de decidir si se solicitan patentes secundarias y terciarias. Las patentes secundarias y terciarias son patentes solicitadas después de la patente o

patentes principales de principio activo o molécula y que están relacionadas con el producto. La resolución fue impugnada por tratarse de asuntos relacionados con las operaciones comerciales ordinarias de la empresa. La SEC no pudo coincidir con la opinión de la empresa y la impugnación fue denegada.

Los inversionistas se reunieron con la empresa para hablar de la resolución de la patente. La reunión fue muy breve y la empresa pidió a los accionistas que enviaran el texto que desearan añadir. La resolución sobre patentes recibió el 14.42% de los votos en la asamblea general anual de JNJ.

UnitedHealth Group (Resolución)

La DFMS presentó una resolución solicitando al Consejo de Administración que supervise una auditoría de terceros que evalúe y elabore recomendaciones para mejorar el impacto racial de las políticas, prácticas, productos y servicios de UnitedHealth Group. En un diálogo con UnitedHealth, la empresa señaló que está tomando medidas para abordar el asunto del daño algorítmico mediante la formación de consejos internos de asesoramiento y supervisión en torno a la inteligencia artificial. En otra llamada, UnitedHealth siguió afirmando que está haciendo todo lo que puede en relación con la equidad de salud y señaló sus iniciativas internas de diversidad, equidad e inclusión, las donaciones a la comunidad y las certificaciones de Medicaid. Sin embargo, la empresa sigue sin revelar datos que respalden estas afirmaciones, ni tampoco datos sobre la aplicación de sus políticas de inteligencia artificial. Los accionistas decidieron que la resolución se mantuviera en la representación.

Los accionistas presentaron una nota de representación instando a otros inversionistas a votar a favor del REA y la resolución recibió el 20.61% de los votos en la junta anual de UnitedHealth Group.

Objetivo sobre Gobierno y Diversidad: *buscar la participación de las empresas para que aborden el gasto político, la contribución a grupos de cabildeo y asociaciones comerciales y otras ayudas financieras como anuncios políticos y pertenencia a asociaciones comerciales para cuestiones climáticas. Garantizar que las declaraciones públicas de las empresas coincidan con los gastos en actividades de cabildeo y que los valores declarados coincidan con las peticiones de los grupos*

de cabildeo sobre regulación, inversiones y que las peticiones estén en consonancia con la transformación de las industrias que son perjudiciales.

United Parcel Service (Resolución)

La DFMS presentó una resolución instando a UPS a llevar a cabo una evaluación y emitir un informe anual a partir de 2023, describiendo si su cabildeo, directamente y a través de las actividades de sus asociaciones comerciales y otras organizaciones financiadas por UPS, se alinea con el objetivo del Acuerdo de París sobre el Clima de mantener el aumento de la temperatura promedio mundial muy por debajo de 2 grados centígrados por encima de los niveles preindustriales, aspirando a limitar el aumento a 1.5 grados centígrados, y de qué manera se alinea con esto. En una llamada con UPS para discutir la resolución de los accionistas, la empresa preguntó sobre las mejores prácticas de información y discutió cómo se ha comprometido con la legislación reciente, incluida la Ley de Reducción de la Inflación, y el tipo de políticas que cree que serían útiles para apoyar sus objetivos climáticos. La resolución fue retirada debido a que UPS aceptó emitir un informe sobre el cabildeo climático.

Walt Disney (Diálogo)

Los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa presentaron una resolución a Walt Disney solicitando la elaboración de un informe, actualizado anualmente, en el que se divulguen la política y los procedimientos de la empresa que rigen las actividades de los grupos de cabildeo, tanto directos como indirectos, y las comunicaciones de los grupos de cabildeo de las bases. En una llamada con la empresa para discutir la resolución de los accionistas, los socios del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa recibieron las siguientes ofertas de Walt Disney: (1) revelar completamente las asociaciones comerciales, (2) hacer un informe de alineación de los grupos de cabildeo, y (3) programar una reunión con los inversionistas y el director de relaciones gubernamentales. Los accionistas y Walt Disney lograron llegar a un acuerdo que satisfacía los requisitos de la resolución, por lo que esta fue retirada.

Aplazamiento

EL Comité de Responsabilidad Social Corporativa, que celebra sus 53 años de fomento de la inversión ética, cree que mientras la Iglesia invierta en valores, habrá necesidad de dicho Comité. Por lo tanto, se recomienda el aplazamiento.

Petición de presupuesto

Una parte significativa del trabajo de nuestro comité ya debería estar incluida en el presupuesto actual de la DFMS, pero las nombramos aquí en aras de la claridad:

- La membresía de la Iglesia Episcopal en el Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa y el contrato de Heartland Initiative se pagarán como gastos de manejo de inversiones (consulte la resolución 2018-A296 de la Convención General y EXC102019.15); y el contrato de Mercy Investment Services se financiará dentro del presupuesto del Tesorero. Solicitamos de este modo el mantenimiento de la condición de integrante del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa y de ambos contratos de consultoría.
- Entendemos que todos los presupuestos de las reuniones de los órganos provisionales se incluirán como partida en el presupuesto de la Oficina de la Convención General y que el calendario definitivo de reuniones lo determinarán los funcionarios de la Convención General una vez establecidos todos los órganos provisionales. Como Comité de Responsabilidad Social Corporativa, solicitamos poder **reunirnos en persona una vez al año en el trienio 2024-2027** para poder discutir a fondo nuestras prioridades de fomento corporativo y desarrollar nuestras estrategias para el año siguiente. Nuestra intención sería reunirnos varias veces al año también a través de Zoom.
- **Solicitud de fondos adicionales:** solicitamos la consideración de **\$20,000 dólares en fondos adicionales para el trienio 2024-2027**. Estos fondos servirían para financiar:
 - o Los viajes de los integrantes del Comité de Responsabilidad Social Corporativa a las reuniones del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa, que ahora se celebran de nuevo en

persona, dos veces al año, en la ciudad de Nueva York, y las reuniones celebradas por los inversionistas institucionales de la Iglesia, como las Redes Parroquiales Episcopales, y las parroquias y diócesis (estimando estos gastos en \$14,000 dólares para viajes para enviar a un representante a cada reunión del Centro Interreligioso sobre Responsabilidad Corporativa a \$2,000 dólares por seis reuniones durante el trienio, más un viaje adicional durante el trienio, por un total de \$14,000 dólares; y

- o Información y divulgación del Comité de Responsabilidad Social Corporativa a la iglesia en general como se describe en nuestro informe: desarrollo y diseño de materiales, traducción de idiomas, compra, impresión y envío estimado en \$6,000; esto incluiría materiales para llevar a eventos como una conferencia de la Red Parroquial Episcopal; para enviar o llevar a las diócesis y parroquias como parte de nuestra campaña de información; y para llevar a la Convención General en 2027.

Resoluciones

Resolución A028: Apoyo a la Libertad de Considerar Cuestiones Éticas en la Inversión

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 81ª Convención General reafirme su compromiso con y aliente en toda la Iglesia de inversiones fieles y éticamente responsables que aborden las preocupaciones éticas por cuestiones sociales, ambientales y de gobernanza, incluyendo el cambio climático y los derechos humanos, comúnmente conocidas como inversiones de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, tal como se establece en la resolución 2022-A073 de la Convención General; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General reafirme la larga práctica de la Iglesia Episcopal de alinear sus inversiones con los valores de Jesucristo expresados en las resoluciones de la Convención General y del Consejo Ejecutivo, a través de medios tales como el compromiso corporativo mediante el diálogo, la presentación y votación de resoluciones de accionistas, el voto en las elecciones de directores, y la desinversión y la inversión afirmativa, incluyendo la inversión en Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), y, más ampliamente, la participación en

boicots y campañas de sanciones, como con Sudáfrica, todo con el fin de ayudar a llevar a cabo el compromiso de la Iglesia con la sostenibilidad del medio ambiente, la justicia y la igualdad de derechos en el país y en el mundo, mientras que la generación de rendimientos financieros positivos; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General afirme el uso de la inversión ESG por el Comité de Inversiones del Consejo Ejecutivo en su manejo de las inversiones de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS), y afirme el trabajo del Comité de Responsabilidad Social Corporativa (CCSR) del Consejo Ejecutivo en la defensa del compromiso corporativo a través del diálogo, la presentación y votación de resoluciones de accionistas, el voto en las elecciones de directores, y la desinversión y la inversión afirmativa, incluyendo la inversión en Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG), ya que el Comité de Responsabilidad Social Corporativa apoya a la Convención General y al Consejo Ejecutivo en el desempeño de sus responsabilidades para las inversiones de la Iglesia; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General afirme y apoye el fomento por parte de la Iglesia del derecho de todos los inversionistas, se guíen o no por compromisos de fe, a considerar todos los factores financieros y de otro tipo relevantes para la inversión, a utilizar criterios éticos, incluida la inversión en Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, para evaluar los riesgos y oportunidades de inversión, y a comprometerse con las empresas, incluso a través del diálogo y el voto, en la realización de inversiones responsables; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General lamente, condene y se oponga a las propuestas y acciones de algunas legislaturas y agencias federales, estatales y locales, y de los fiscales generales, para suprimir y prohibir la consideración de todos los factores financieros y de otro tipo relevantes para la inversión y el uso de criterios éticos, incluyendo la inversión ESG, para evaluar los riesgos y oportunidades de inversión; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General aliente a la Iglesia a abogar públicamente por la libertad de invertir responsablemente y contra la legislación que prohíba la desinversión, o la inversión en Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno, o la consideración de todos los factores ambientales, sociales y de gobernanza relevantes para la toma de decisiones de inversión responsable; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General fomente el apoyo activo a los derechos de los accionistas a plantear cuestiones importantes a través del proceso de resolución y votación por representación, incluido el apoyo a la autoridad de la Comisión de

Valores y Bolsa de Estados Unidos para dictaminar sobre el acceso de los accionistas a las votaciones corporativas; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General ordene al Comité de Responsabilidad Social Corporativa, como parte de su fomento de la inversión responsable, que continúe su labor de compromiso, desinversión e inversión con empresas que contribuyen y/o se benefician de violaciones de los derechos humanos o de la explotación medioambiental en áreas de conflicto y de alto riesgo, como Sudán, Myanmar, los Territorios Palestinos Ocupados y otros lugares; y asimismo

Se resuelve, Que la Convención General elogie la trayectoria de 53 años del Comité de Responsabilidad Social Corporativa en la promoción de la responsabilidad corporativa y aliente a todas las diócesis y congregaciones a ver el video La Historia del Comité de Responsabilidad Social Corporativa (actualmente enlazado en <https://www.episcopalchurch.org/video/the-ccsr-story/>) que celebra el testimonio de nuestra Iglesia y a compartir el video con su gente.

Explicación:

Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno (ESG):

Ambiental: luchar por la protección de toda la creación de Dios, especialmente a través de un futuro con energía limpia.

Sociales: promover los derechos humanos y civiles mediante la justicia para toda la humanidad.

Gobierno: promover la equidad en el lugar de trabajo y la diversidad entre el liderazgo corporativo (sexo y etnia).

(Consulte la resolución 2022-A073 de la Convención General, adjunta al final de esta explicación.)

El uso de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno promueve una inversión responsable que se alinea con los valores de la Iglesia, al tiempo que garantiza una rentabilidad financiera sólida.

La desinversión ha sido una herramienta de la Iglesia durante décadas, al igual que la inversión afirmativa. La Iglesia ha utilizado estas herramientas en cuestiones como el tabaco, los combustibles fósiles, las prisiones privadas, los contratistas militares y el apartheid sudafricano, así como en otros casos en los que los derechos humanos han sido o están siendo negados o ignorados de forma rutinaria, como en los Territorios Palestinos Ocupados, Sudán y Arabia Saudita. Otras herramientas son el boicot —como el de los preparados para lactantes de Nestle (1979) y el de las empresas petroleras que operan en Sudáfrica (1988)— y la defensa ante el gobierno de medidas gubernamentales, como la imposición de sanciones financieras a Sudáfrica (que finalmente condujeron al fin del apartheid).

En Estados Unidos, algunas legislaturas y agencias federales, estatales y locales, así como fiscales generales, han intentado recientemente prohibir o reprimir el uso de Estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno por parte de los inversionistas públicos. Estos esfuerzos, aunque no se dirigen directamente contra la Iglesia, amenazan la capacidad de la Iglesia para continuar sus esfuerzos, ya realizados durante muchos años, abogando por la aplicación de normas éticas por parte de todos los inversionistas, incluidos los inversionistas denominacionales.

La campaña Libertad para Invertir, lanzada por CERES y otros inversionistas responsables, se opone a esta peligrosa amenaza. La Iglesia puede influir en la opinión pública para que rechace esos esfuerzos por suprimir los estándares Ambientales, Sociales y de Gobierno.

Resolución anterior de la Convención General sobre este tema:

2022-A073 Fomento de la inversión fiel, ética y responsable

[Documentos originales](#) finales

Se resuelve, 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 de asuntos sociales,

medioambientales y de gobierno, en las que se incluye el cambio climático y los derechos humanos); y asimismo

Se resuelve, Que todos los inversionistas institucionales de toda la Iglesia Episcopal consideren la adopción de la inversión fiel y éticamente 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.

Resolución A029: esinversión en combustibles fósiles

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 81ª Convención General exprese su aprecio por el hecho de que el Comité de Inversiones del Consejo Ejecutivo haya actuado responsablemente para aplicar la resolución 2015-C045 de la Convención General, en la que se pide la desinversión de las empresas de combustibles fósiles de la cartera de inversiones de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) y la reinversión de los activos de la DFMS en alternativas de energía limpia, y asimismo

Se resuelve, Que habiendo tenido conocimiento de que los Comisionados de la Iglesia de Inglaterra y, por separado, la Junta de Pensiones de la Iglesia de Inglaterra anunciaron el 22 de junio de 2023 que cada uno de ellos se desprenderá de todas las inversiones en combustibles fósiles para finales de 2023, y observando que han transcurrido más de ocho años desde la adopción de la resolución 2015-C045, esta Convención General ordene que todas y cada una de las inversiones en empresas de industrias de combustibles fósiles que permanezcan en la cartera de la DFMS sean vendidas para el 31 de diciembre de 2024, y asimismo

Se resuelve, Que se solicite a todos los inversionistas institucionales de toda la Iglesia Episcopal que tomen nota de las decisiones de la Convención General de que la DFMS (a) desinvierta total y definitivamente de todas las empresas de las industrias de combustibles fósiles para el 31 de diciembre de 2024, y (b) reinvierta los activos desinvertidos de las empresas de combustibles fósiles en alternativas de energía limpia, y que se anime a todos esos inversionistas institucionales a adoptar el mismo objetivo de desinversión total y definitiva de dichas inversiones en empresas de combustibles fósiles y también a reinvertir dichos activos en alternativas de energía limpia.

Explicación:

El Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo señaló en su informe del Libro Azul que varias empresas de combustibles fósiles permanecen en la cartera de acciones de la Iglesia al tiempo que figuran en la Lista de Exclusión de Compra. Esto forma parte de una transición hacia la exclusión o la desinversión completa exigida por la Convención General en la resolución 2015-C045. Chevron, actualmente la mayor petrolera de EE. UU., Phillips Petroleum, Valero y Marathon eran algunas de las empresas restantes en el momento de la elaboración del Libro Azul. El Comité de Responsabilidad Social Corporativa, tras examinar este asunto, recomienda que todas y cada una de las inversiones en empresas de combustibles fósiles que permanezcan en la cartera de inversiones de la DFMS se desinviertan total y definitivamente antes del 31 de diciembre de 2024.

Resolución A030: No Invertir en Ciertas Armas

Se resuelve, con la aprobación de la Cámara de _____, Que la 81ª Convención General de la Iglesia Episcopal adopte la siguiente política de inversiones para la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) (en lo sucesivo, Política de la DFMS de No Invertir en Ciertas Armas):

Que la DFMS no invierta en ninguna empresa o corporación que se dedique o participe en la producción, uso o almacenamiento, o en la venta, transferencia o exportación de cualquier arma o sistema de armas, o cualquier componente clave de los mismos, ya sea existente o desarrollado en el futuro, que pueda causar o conducir a lesiones o muertes masivas o indiscriminadas de civiles o a la destrucción generalizada de infraestructuras civiles, incluyendo, sin limitación, las armas biológicas, las armas químicas, las armas nucleares, las armas que hieren por fragmentos no detectables en el cuerpo humano (armas de fragmentos no detectables), las armas incendiarias, las armas láser cegadoras, las minas antipersonas, las municiones de racimo y las armas autónomas letales, o cualesquiera otras armas o sistemas de armas o componentes clave de los mismos que sean excesivamente lesivos o tengan efectos indiscriminados;

y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención encargue al Comité del Consejo Ejecutivo sobre Responsabilidad Social Corporativa que cree y administre una Lista de Armas No Compradas de la DFMS basada en la Política de No Inversión en Ciertas Armas de la DFMS; y asimismo

Se resuelve, Que esta Convención General recomiende la Política de No Inversión en Ciertas Armas de la DFMS a cada inversionista institucional de la Iglesia Episcopal para su adopción

como política de inversión para ese inversionista institucional y ordene que esta resolución sea compartida con todos los inversionistas institucionales de la Iglesia Episcopal.

Explicación

La Iglesia Episcopal ya tiene una política según la cual la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera (DFMS) no invertirá en ninguna empresa que fabrique ciertas armas que sean excesivamente dañinas o tengan efectos indiscriminados -bombas de racimo, minas terrestres antipersona, armas químicas y nucleares- y dichas empresas se incluyen en una pantalla de cartera de la DFMS o en una Lista de Exclusión de Compra; la última política sobre este tema fue aprobada por el Consejo Ejecutivo en junio de 2023 basándose en las resoluciones existentes de la Convención General. Esta nueva resolución aclararía que la prohibición debe extenderse a todas las armas y sistemas de armamento, existentes en la actualidad o desarrollados en el futuro, que sean excesivamente nocivos o tengan efectos indiscriminados, incluidos los desarrollados en las últimas décadas, como las armas láser cegadoras y las armas autónomas letales y cualquier arma o sistema de armamento que esté diseñado para causar lesiones o muertes masivas o indiscriminadas a civiles o la destrucción generalizada de infraestructuras civiles.

Al aprobar esta resolución, la Convención General adoptaría esta política de inversión para la DFMS y recomendaría la misma política de inversión para su adopción por parte de todos los demás inversionistas institucionales de la Iglesia Episcopal.

Además, en virtud de esta resolución, el Comité de Responsabilidad Social Corporativa del Consejo Ejecutivo se encargaría de revisar la cartera de inversiones de la DFMS y recomendar al Consejo Ejecutivo las empresas que deberían incluirse en una amplia Lista de Exclusión de Compra de Armas de la DFMS.

Los principales inversionistas socialmente responsables y denominacionales de Norteamérica y Europa proscriben la inversión en empresas implicadas en el uso, producción, almacenamiento, venta, transferencia o exportación de dichas armas o sus componentes clave. Las empresas implicadas en tales armas o sus componentes clave están excluidas de las carteras de inversión porque el uso de tales armas viola, de forma habitual, principios humanitarios fundamentales. Dichas armas están prohibidas por tratados internacionales, entre ellos:

- El Tratado de Ottawa (1997), que prohíbe el uso, almacenamiento, producción y transferencia de minas antipersonal.
- La Convención sobre Municiones en Racimo (2008), que prohíbe el uso, almacenamiento, producción y transferencia de municiones en racimo.

- La Convención sobre Armas Químicas (1997), que prohíbe el uso, almacenamiento, producción y transferencia de armas químicas.
- Convención sobre Armas Biológicas (1975), que prohíbe el uso, almacenamiento, producción y transferencia de armas biológicas.
- El Tratado de No Proliferación de Armas Nucleares (1968), que limita la proliferación de armas nucleares al grupo de los llamados Estados con Armas Nucleares (es decir, Estados Unidos, Rusia, Reino Unido, Francia y China).
- Reglamento del Consejo (UE) 2018/1542, del 15 de octubre de 2018, relativo a las medidas restrictivas contra la proliferación y el uso de armas químicas.

Además, en 2019 el gobierno noruego nombró un comité para revisar y hacer recomendaciones relativas a las *Directrices de Observación y Exclusión de Empresas* del Fondo Global de Pensiones del Gobierno Noruego, el mayor fondo soberano del mundo. El Comité propuso que se añadieran las armas autónomas letales a la lista de armas proscritas, y determinó lo siguiente:

En opinión del Comité, es fundamentalmente problemático que las decisiones críticas relativas al uso de la fuerza no estén sujetas a un control humano significativo. Aunque en el futuro pueda surgir una sofisticación tecnológica capaz de cumplir los requisitos de distinción del derecho humanitario, es decir, la capacidad de distinguir entre objetivos militares y civiles, dicha autonomía seguiría siendo éticamente problemática debido a la consiguiente erosión y desintegración de la responsabilidad que implica el derecho humanitario.⁵

Los inversionistas denominacionales de la Iglesia Episcopal también están adoptando criterios de exclusión para este tipo de armas, como la Iglesia Presbiteriana (EE. UU.)⁶, la Iglesia de Inglaterra⁷, Friends Fiduciary⁸, Wespath Benefits & Investments⁹, y United

⁵ Ola Mestad, "Values and Responsibility: The Ethical Framework for the Norwegian Government Pension Fund Global," 15 de junio de 2020, <https://www.regjeringen.no/contentassets/86dac65c22384dda9584dc2b1a052a91/en-gb/pdfs/nou202020200007000engpdfs.pdf> (consultado el 2 de agosto de 2022).

⁶ Presbyterian Church (USA), "2022 General Assembly Divestment/ Proscription List," 4 de octubre de 2021, <https://www.presbyterianmission.org/wp-content/uploads/FINAL-APPROVED-MRTI-2022-GA-Long-Form-Divestment-List.pdf> (consultado el 2 de agosto de 2022).

⁷ Church of England Ethical Investment Advisory Group, "Defence investments policy," May 2010, <https://www.churchofengland.org/sites/default/files/2017-11/Defence%20Investments%20Policy.pdf> (consultado el 2 de agosto de 2022).

⁸ Friends Fiduciary, "Investment Guidelines," junio de 2020, <https://friendsfiduciary.org/wp-content/uploads/Investment-Guidelines-June-2020-FINAL.pdf> (consultado el 2 de agosto de 2022).

Church Funds.¹⁰

La ampliación de la lista de tipos de armas que pueden causar o dar lugar a lesiones o muertes masivas o indiscriminadas de civiles o a la destrucción generalizada de infraestructuras civiles, así como la ampliación del alcance de las pantallas de exclusión, se corresponden con una mayor concienciación, comprensión y documentación de las formas en que dichas armas se utilizan en violaciones del derecho internacional humanitario y de los derechos humanos, y de las devastadoras consecuencias de dicho uso para las poblaciones civiles y las infraestructuras de las áreas afectadas por conflictos en todo el mundo.

Las listas de exclusión varían según el inversor, pero suelen excluir las armas biológicas, las armas químicas, las armas nucleares, los fragmentos no detectables, las armas incendiarias, las armas láser cegadoras, las minas antipersona, las municiones de racimo y las armas autónomas letales.¹¹

La Convención General y el Consejo Ejecutivo han adoptado posiciones sobre cuatro tipos de armas excesivamente nocivas o de efectos indiscriminados: las armas nucleares, las armas químicas, las minas antipersona y las municiones de racimo. Además, las Conferencias de Lambeth desde 1930 han seguido afirmando que "la guerra como método para resolver disputas internacionales es incompatible con la enseñanza y el ejemplo de Nuestro Señor Jesucristo".

La 74ª Convención General respaldó el estudio de los criterios y normas morales de la "Teoría de la Guerra Justa". La incompatibilidad fundamental de las armas antes mencionadas con los principios humanitarios llevaría necesariamente a la conclusión de que su uso entra en conflicto con estos criterios y normas, especialmente con los siguientes elementos de la Teoría de la Guerra Justa:

- Inmunidad para los no combatientes: los civiles no deben ser objeto de ataques directos y el personal militar debe tener tomar las debidas precauciones para evitar y reducir al mínimo los daños indirectos que pudieran sufrir los civiles.

⁹ Wespeth Benefits & Investments, "Investment Exclusions Guidelines," 2022, <https://www.wespeth.org/retirement-investments/investment-information/investment-philosophy/investment-exclusions/investment-exclusions-guidelines> (consultado el 2 de agosto de 2022).

¹⁰ United Church Funds, "Corporate Social Responsibility," https://ucfunds.org/wp-content/uploads/2019/09/InvEdu_CSR.pdf (consultado el 2 de agosto de 2022).

¹¹ Ibid.

- En la conducta de las hostilidades, se deben hacer todos los esfuerzos necesarios para alcanzar los objetivos militares sin utilizar más fuerza que la necesaria desde el punto de vista militar y evitar ocasionar daños colaterales desproporcionados a la vida y propiedad civil.¹²

En resumen, el uso de los tipos de armas y sistemas de armamento identificados anteriormente (y cualquier otro con efectos similares que pueda desarrollarse) es fundamentalmente incompatible con los principios humanitarios y las normas morales encarnadas en la Teoría de la Guerra Justa. Se prohíbe el uso de estas armas y sistemas de armas en la guerra por motivos morales, debido específicamente a su falta de precisión, la incapacidad del usuario para controlar, minimizar o evitar los daños que causan, su alto grado de letalidad para los civiles y la destrucción generalizada que causan a la infraestructura civil. Dado que su uso en la guerra está proscrito por las normas internacionales, los valores de las empresas que los fabrican y venden también deberían excluirse de las carteras de inversión de la Iglesia.

¹² Episcopal Peace Fellowship, “Cross Before Flag: Episcopal Statements on War and Peace,” febrero de 2005, https://www.episcopalchurch.org/wp-content/uploads/sites/2/2020/12/cross_before_flag.pdf (consultado el 2 de agosto de 2022).

COMITÉ DEL CONSEJO EJECUTIVO SOBRE LAS UNIVERSIDADES HISTÓRICAMENTE PARA ALUMNOS NEGROS

Integrantes

Muy Rvdo. Canónigo Martini Shaw, D.Min., Presidente	Pennsylvania, III	2021
Scott E. Evenbeck, Ph.D., Vicepresidente	New York, II	2021
Martha Bedell Alexander, Ed.D.	North Carolina, IV	2021
Rvdo. Canónigo James G. Callaway, D.D.	New York, II	2021
Joel L. Cunningham, Ph.D.	Tennessee, IV	2021
Canóniga Anita George, Ph.D.	Mississippi, IV	2021
Rvda. Canóniga Michele Hagans, D.Min.	Washington, III	2021
Rvdo. Eugene Y. Lowe, Ph.D.	New York, II	2021
Rvdmo. Samuel Rodman	North Carolina, IV	2021
Rvdma. Ruth Woodliff-Stanley	South Carolina, IV	2022
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	n/a
Rvdmo. Michael Curry, D.D., Ex Officio	North Carolina, IV	2021

Cambios en la membresía

Rvdo. Richard A. Burnett (Southern Ohio, V), añadido el 9/2023

Representación en la Convención General

Obispo Samuel Rodman, Obispa Ruth Woodliff-Stanley y Dra. Martha Bedell Alexander.

Mandato

2015 - AN028

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

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

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

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

Resumen de las actividades

El trabajo del Comité Episcopal de Universidades Históricamente para Alumnos Negros se ha centrado desde nuestro último informe en buscar formas de fortalecer la capacidad de la Universidad de San Agustín y la Universidad de Voorhees para cumplir con sus misiones educativas. El Comité de Universidades Históricamente para Alumnos Negros se ha reunido virtualmente trece veces en los dos últimos años. Nuestro grupo se reunió en persona una vez durante este periodo en el campus de San Agustín, en una reunión en la que también participó el nuevo decano de la capilla de la Universidad Voorhees.

Además del apoyo a la recaudación de fondos, el Comité de Universidades Históricamente para Alumnos Negros se complace en informar que ambas instituciones cuentan ahora con capellanes. La Rvda. Hershey Mallette Stevens continúa su ministerio en la Universidad de San Agustín, después de regresar recientemente de su licencia por maternidad. La Universidad Voorhees anunció recientemente el nombramiento de la Rvda. Marie-Carmel Chery como decana de la Capilla y del Compromiso Espiritual.

Estos nombramientos se han llevado a cabo con la cooperación y el apoyo de los obispos diocesanos competentes de las diócesis de Carolina del Norte y Carolina del Sur. Tanto el Obispo Rodman como el Obispo Woodliff-Stanley son miembros del Comité.

Tanto la Universidad de San Agustín como la Universidad Voorhees salieron del periodo pandémico con un enfoque revitalizado y una programación diseñada para transformar las vidas y las esperanzas de los estudiantes a los que se han comprometido a servir. Voorhees completó su acreditación SACS-COC y se ha embarcado en nuevas iniciativas en la comunidad local. San Agustín está avanzando en los planes para abordar el mantenimiento aplazado.

Con el apoyo de la oficina de desarrollo de la Iglesia Episcopal, ambas instituciones se han beneficiado de un mayor apoyo del Fondo Absalom Jones. También hemos animado a las universidades Voorhees y San Agustín a que acudan a la oficina de desarrollo de la Iglesia Episcopal para recibir asesoría y apoyo sobre otras oportunidades de recaudación de fondos en la iglesia.

Un punto culminante en los esfuerzos del Comité por dar a conocer mejor nuestras Universidades Históricamente para Alumnos Negros entre los episcopales se produjo en la Conferencia Anual de la Red Parroquial Episcopal celebrada en Jacksonville en febrero de 2023, en la que se destacaron las dos universidades. Los coros combinados de ambas universidades se reunieron en Jacksonville para cantar en la inauguración de la conferencia, antes del discurso de Jon Meacham en el que se les rindió homenaje. T.J. Houlihan, de la oficina de desarrollo de la Iglesia Episcopal, colaboró para que la visita tuviera sentido para los estudiantes, con la ayuda hospitalaria de Kurt Barnes, Director de Finanzas de la Iglesia Episcopal.

Estas dos instituciones llevan adelante los compromisos históricos de la Iglesia Episcopal para abordar y corregir las consecuencias destructivas y llenas de pecado del racismo en la Iglesia y en Estados

Unidos. El Comité de las Universidades Históricamente para Alumnos Negros y nuestras dos universidades agradecen profundamente el apoyo económico que la Convención General ha otorgado en los últimos presupuestos trienales.

Aunque los episcopales podemos enorgullecernos de nuestro apoyo constante, las asignaciones presupuestarias se han mantenido estancadas en la última década. Ha llegado el momento de cubrir esta brecha aumentando la subvención anual a cada escuela a US\$500,000 anuales durante el próximo trienio. Llegamos a esta conclusión basándonos en nuestra evaluación de la historia que esbozamos en los materiales complementarios, el compromiso que está asumiendo la Iglesia Episcopal de reconocer esta historia y la necesidad que tienen estas universidades de ofrecer oportunidades educativas y de cambio de vida a estudiantes con medios limitados (lo cual ha quedado demostrado por su elevada elegibilidad a las becas Pell) y grandes esperanzas.

Dados los contextos particularmente difíciles a los que siguen enfrentándose las Universidades Históricamente para Alumnos Negros privadas, transmitimos a la comisión presupuestaria la recomendación de dirigirse al comité presupuestario y de prioridades acerca de este aumento sustancial del presupuesto para los próximos tres años. Después de una cuidadosa consideración, nuestro comité recomienda esta petición para proporcionar recursos adicionales de la Iglesia Episcopal para apoyar las misiones básicas de nuestras dos Universidades Históricamente para Alumnos Negros episcopales restantes.

Materiales Suplementarios

Papel Histórico de la Iglesia Episcopal en las Universidades Históricamente para Alumnos Negros

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

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

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

COMITÉ DE PRÉSTAMOS PARA LA JUSTICIA ECONÓMICA, DEL CONSEJO EJECUTIVO

Integrantes

Rvdo. Will Mebane, Presidente	Massachusetts, I	2024
Muy Rvdo. M.E. Eccles	Chicago, V	2024
Sr. Timothy Gee	El Camino Real, VIII	2024
Rvdma. Anne Hodges-Copple	North Carolina, IV	2024
El Sr. Joe McDaniel	Central Gulf Coast, IV	2024
Sra. Diane Pollard	New York, II	2024
Sr. Byron Rushing	Massachusetts, I	2024
Rvdo. Andrew Walter	Washington, III	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

Representación en la Convención General

Los representantes de los comités en la Convención General son los siguientes:

- Joe McDaniel, Cámara de Diputados, Diócesis de la Costa Central del Golfo
- Rvdo. M.E. Eccles, Cámara de Diputados, Diócesis de Chicago
- Rvdma. Anne Hodges-Copple (renunció de Carolina del Norte), Cámara de Obispos
- Sr. Timothy Gee, Cámara de Diputados, Diócesis de El Camino Real
- Diane Pollard, Cámara de Diputados, Diócesis de Nueva York

Agradecimientos

Sr. Kurt Barnes, *Director de Finanzas y Tesorero de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera*

Sra. Margareth Crosnier de Bellaistre, *Directora de Administración de Inversiones y Banca*

Sr. Tanie Oconer, *Contralor Asistente*

Sra. Nancy Caparulo, *Coordinadora de Personal*

Mandato

2015 - AN/FFM 007

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

Resumen de actividades

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

Desde el inicio de 2023, el Comité de Préstamos de Justicia Económica se ha reunido en cuatro ocasiones, y continuará reuniéndose una vez por trimestre para analizar a posibles prestatarios.

En general, el tamaño de los préstamos del Comité de Préstamos de Justicia Económica varía de US\$250,000 a US\$350,000 y pueden ascender hasta US\$500,000. Cada préstamo del Comité de Préstamos de Justicia Económica cuenta con el apoyo del obispo diocesano episcopal local. La cartera de préstamos más reciente se publica en el sitio web de la Oficina de Finanzas, que se encuentra en la dirección <https://www.episcopalchurch.org/wp-content/uploads/sites/2/2023/10/Economic-Justice-Loan-Program-Report.pdf>

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

Muchas Instituciones Financieras de Desarrollo Comunitario operan en Estados Unidos y muchas otras operan en el extranjero.

Algunos ejemplos de inversiones realizadas por medio del programa que supervisa el Comité de Préstamos de Justicia Económica incluyen:

- Apoyo al desarrollo económico comunitario en Tierra Santa, donde la Iglesia Episcopal ha realizado un depósito de US\$500,000 con el Bank of Palestine, que esta Iglesia reserva para la creación y el apoyo a los pequeños negocios de la comunidad palestina, en especial negocios que son propiedad de mujeres.

- Apoyo a la vivienda, el desarrollo económico, la educación y la salud de la población indígena mediante un préstamo de US\$300,000 a Citizen Potawatomi Nation (CPN). Citizen Potawatomi Nation tiene su sede en Shawnee, Oklahoma, y cuenta con jurisdicción tribal en los condados de Cleveland y Pottawatomie, Oklahoma. El programa ofrece alojamiento de emergencia, servicios de asesoramiento, asistencia jurídica, transporte de emergencia y ayuda económica.
- Apoyo al desarrollo económico comunitario en Mississippi. La Iglesia Episcopal ha concedido un préstamo de US\$250,000 a Renaissance Community Loan Fund (Jackson, MS) que proporciona ayuda económica y servicios de desarrollo que facilitan el desarrollo de las comunidades en la construcción de viviendas seguras y de calidad para los residentes de Mississippi y en la creación de oportunidades económicas para añadir o conservar puestos de trabajo en la comunidad. Los líderes laicos de las iglesias episcopales de la Diócesis de Mississippi han participado en el consejo y la administración del Renaissance Community Loan Fund.
- Apoyo al desarrollo económico comunitario en Sudáfrica, donde la Iglesia Episcopal ha otorgado un préstamo de US\$300,000 a Shared Interest, un fondo estadounidense que garantiza préstamos provenientes de bancos sudafricanos a miembros de comunidades de bajos recursos en Sudáfrica, los cuales les permiten construir casas, iniciar pequeños negocios y generar empleos.

Estructura de la cartera y rendimiento de riesgos

Al 30 de septiembre de 2023, US\$5,947,624 de la asignación se utilizaron para financiar 15 préstamos y 2 depósitos a plazos con un rendimiento promedio anual de 3.0 %.

Prevedemos que se financien US\$6,597,624 de la asignación de cartera del Comité de Préstamos de Justicia Económica de US\$7,000,000 al 31 de diciembre de 2023 con un rendimiento promedio anual de 3.2 %, una tasa que es relativamente razonable a los rendimientos de la Tesorería, al mismo tiempo que nuestros prestatarios disponen de tasas inferiores a las que se manejan en el mercado.

COMITÉ DE INVERSIONES DEL CONSEJO EJECUTIVO

Integrantes

Rvdo. Andrew Walter, Presidente	Washington, III	2024
Sr. Dale Akinla	New York, II	2024
Sr. N. Kurt Barnes	New York, II	2024
Sra. Janet Brown	California, VIII	2024
Sr. Gordon Fowler	Pennsylvania, III	2024
Sr. Charles Garland	New York, II	2024
Sr. Timothy Gee	El Camino Real, VIII	2024
Sra. Kirsten McElroy	Long Island, II	2024
Sr. James Simon	Ohio, V	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

Mandato

Estatutos del Consejo Ejecutivo, Artículo VIII, Sec. 4

Creación de Comités Conjuntos por mandato del Consejo Ejecutivo

(a) Tareas

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

(b) Membresía y periodo de ejercicio

- i. El Comité de Inversiones estará integrado por el Tesorero del Consejo, así como por al menos seis, pero no más de nueve miembros adicionales. Al menos uno de los miembros adicionales deberá ser uno de los miembros del Comité Permanente Conjunto de Finanzas para la Misión del Consejo Ejecutivo.
- ii. Las nominaciones de los miembros del Comité de Inversiones se realizarán de manera conjunta entre el Presidente y el Vicepresidente del Consejo, con ratificación por parte del Consejo.
- iii. Los miembros ocuparán sus cargos por un periodo de tres años o hasta que resulte electo un sucesor. Los miembros podrán ocupar el cargo por dos periodos consecutivos, después de los cuales, será necesario que transcurran tres años para que se les permita la reelección.

Resumen de actividades

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

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

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

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

El rendimiento a largo plazo de los fideicomisos sufrió un impacto negativo por una disminución del 19% en 2022, dejando retornos anuales, después de todas las cuotas y gastos, de un 6.0 % en los 10 años que concluyeron el 30 de septiembre de 2023. El retorno neto actual de un (1) año que concluyó el 30 de septiembre de 2023 refleja una ganancia de 14.8 %. La cartera, que se administra activamente, ha superado en general a carteras similares invertidas en inversiones pasivas. Desde la implementación de la cartera en febrero de 1993, el rendimiento neto anualizado ha sido de 7.5 %. Desde el día 30 de septiembre de 2015, el valor de mercado de la cartera ha aumentado de US\$346,000,000 a US\$536,000,000, al 30 de septiembre de 2023.

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

- Fondos patrimoniales, cuya titularidad, gestión y usufructo corresponden a la DFMS

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

Existen casi 1,350 fideicomisos que se mantienen en una cartera común, que administran 16 gestores de inversión con una participación prorrateada en todos los retornos que genere dicha cartera. La Sociedad también actúa en calidad de fideicomisario de 19 fideicomisos de beneficencia, los cuales se invierten y administran por separado, pero que no se combinan con ningún otro fondo, tal como lo establece la ley. La Oficina del Tesorero publica un libro de fideicomisos anual y el Comité reporta periódicamente al Consejo Ejecutivo.

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

El Comité de Inversiones se reúne cuatro veces al año para revisar el funcionamiento así como para analizar asuntos actuales en materia de inversión. Los gastos del Comité están cubiertos por el presupuesto para comités del Consejo Ejecutivo.

COMITÉ CONJUNTO DE AUDITORÍA DEL CONSEJO EJECUTIVO Y LA DFMS

Integrantes

Sra. Tess Judge, Presidenta	East Carolina, IV	2024
Rvda. Shelly Banner	Central New York, II	2024
Sr. Julian M. Bivins, Jr.	Virginia, III	2024
Canónica Andrea McKellar	South Carolina, IV	2024
Sr. Daniel Packard	Arizona, VIII	2024
Rvdma. Phoebe Roaf	West Tennessee, IV	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

Representación en la Convención General

Diputada Tess Judge – East Carolina

Mandato

2022 - Canon I.4.3

Sec. 3. Al ser nominado conjuntamente por el Presidente y el Vicepresidente, el Consejo Ejecutivo deberá elegir un Comité de Auditoría del Consejo y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera. El Comité estará compuesto de seis integrantes: uno que, al momento del nombramiento, sea miembro del comité del Consejo Ejecutivo y cuya principal responsabilidad sean asuntos de finanzas; los cinco restantes serán integrantes de la Iglesia general con experiencia en prácticas financieras y comerciales en general. Los integrantes ejercerán sus funciones por un período que comenzará el 1º de enero siguiente a la reunión ordinaria de la Convención General en la que hayan sido elegidos o inmediatamente después de su nombramiento, lo que ocurra más tarde, y continuarán hasta el 31 de diciembre siguiente a la clausura de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General o hasta que se nombre a un sucesor; asimismo, podrán ejercer sus funciones durante dos períodos consecutivos, después de los cuales deberá transcurrir un intervalo completo entre las reuniones ordinarias trienales de la Convención General para poder ser reelegidos. Anualmente el Comité de Auditoría elegirá a un Presidente del Comité de entre sus integrantes. El Comité de Auditoría evaluará con regularidad los estados financieros relacionados con todos los fondos a cargo de la administración o control del Consejo y de la Sociedad Misionera Nacional y Extranjera, y emitirá 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 los Estatutos del Comité por lo menos cada año, y recomendar cualquier cambio al Consejo Ejecutivo para su aprobación.

Resumen del Trabajo

Redactamos nuestro informe en el verano de 2023, habiendo completado un tercio del bienio 2023-2024.

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

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

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

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

El Comité se ha reunido dos (2) veces durante 2023 y espera reunirse otras dos veces durante 2023, y cuatro (4) veces durante 2024. La mayoría de las reuniones se celebran virtualmente; al menos una reunión se celebra en persona cada año, cuando se recibe y revisa la auditoría anual. En todas las reuniones, el Comité puede continuar su práctica de buscar la participación de los principales integrantes del personal en sesiones ejecutivas para garantizar que conversaciones francas con respecto a cualquier riesgo legal, financiero o de otro tipo para la organización, y para recibir actualizaciones periódicas sobre litigios pendientes.

El Comité también continuó monitoreando los riesgos para la reputación de la organización. De conformidad con sus obligaciones de mandato, el Comité evaluó:

- Estados financieros trimestrales y anuales y las estimaciones y los supuestos subyacentes.
- La adecuación de los controles internos de la Sociedad, en especial, en materia de seguridad cibernética.
- El desempeño y la recomendación subsiguiente para el nombramiento de la empresa auditora externa.

- La naturaleza y el alcance de la auditoría propuesta con la empresa auditora independiente.
- El informe final de auditoría de los estados financieros de la Sociedad y las recomendaciones a la gerencia por parte de los auditores independientes con respecto a mejoras en las áreas deficientes.
- En colaboración con el asesor jurídico de la Sociedad, cualquier riesgo potencial de exposición a responsabilidad que pudiera afectar directamente los estados financieros de la Sociedad.

La empresa auditora independiente emitió un dictamen sin limitaciones. Grant Thornton, para el ejercicio 2022. El Consejo Ejecutivo aceptó los informes previa recomendación del Comité de Auditoría.

Los principales proyectos en este trienio incluyen

1. La Revisión Anual de los Estatutos del Comité de Auditoría.

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

2. El Nombramiento del Auditor Externo

En 2023, el Comité espera recomendar que se nombre a Grant Thornton, LLP para completar una auditoría de los estados financieros de la Sociedad para 2023. Esta recomendación se remitirá al Consejo Ejecutivo.

En 2024, el Comité de Auditoría planea efectuar una solicitud integral de un proceso de presentación de propuestas para la selección de un nuevo auditor para el trienio 2025-2027. Los criterios de selección serán similares a los utilizados en una búsqueda realizada durante 2017. Los criterios de evaluación para las empresas serán, entre otros, precio, capacidad, estabilidad económica, experiencia, rotación de personal y reputación en el campo.

3. Evaluación del riesgo empresarial

El Comité siguió recibiendo información actualizada sobre una serie de riesgos a los que se enfrenta la Sociedad. El Comité recibió informes sobre todas las coberturas de seguros contratadas por la

Sociedad y recibió informes en los que se describían las prácticas para minimizar los riesgos asociados a la mano de obra, la propiedad y la tecnología de la información.

COMITÉ PRESUPUESTARIO CONJUNTO

Integrantes

Rvda. Patty Downing, Presidenta	Delaware, III	2024
Rvdo. Hickman Alexandre	Long Island, II	2024
Rvda. Gina Angulo Zamora	Litoral Ecuador, IX	2024
Reverendísimo Rvdo. Thomas J. Brown	Maine, I	2024
Rvdo. Canónigo J. Michael Ehmer	Northwest Texas, VII	2024
Rvdmo. Jeff W. Fisher	Texas, VII	2024
Sr. William Fleener, Jr.	Western Michigan, V	2024
Sr. Timothy Gee	El Camino Real, VIII	2024
Sra. Tess Judge	East Carolina, IV	2024
Sra. Louisa J. McKellaston	Chicago, V	2024
Rvdo. Canónigo Dr. Wilmot T. Merchant II	South Carolina, IV	2024
Sra. Diane Audrick Smith	Ohio, V	2024
Reverendísimo Rvda. Susan Brown Snook	San Diego, VIII	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdo. Canónigo Dr. Michael Barlowe, <i>Ex Officio</i>	California, VIII	2024
Sr. N. Kurt Barnes, <i>Ex Officio</i>	New York, II	2024
Rvdmo. Michael Bruce Curry, <i>Ex Officio</i>	North Carolina, IV	2024
Mr. Patrick J. Haizel, Personal	New York, II	2024
Sra. Nancy Caparulo, Personal	Newark, II	2024

Agradecimientos

El Comité Presupuestario Conjunto desea agradecer a los miembros del personal de la DFMS y a la iglesia su ayuda para trazar este nuevo proceso de creación del presupuesto de la Iglesia Episcopal. También queremos dar las gracias a los miembros del Programa, Presupuesto y Finanzas por su incansable trabajo en el pasado para elaborar presupuestos que reflejen la misión y el ministerio de Jesucristo que la Iglesia Episcopal está comprometida a perseguir.

Mandato

Sección 2.d. de los Estatutos del Consejo Ejecutivo

- a.
 1.
 - i. Habrá un Comité Presupuestario Conjunto del Consejo Ejecutivo que, de acuerdo con la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, elaborará, junto con el Presidente, el Vicepresidente y el Consejo, un Presupuesto de la Iglesia Episcopal coherente con las resoluciones de la Convención General, para cada período presupuestario, que será igual al período comprendido entre el 1º de enero siguiente a la clausura de la reunión más reciente de la Convención General y el 31 de diciembre siguiente a la clausura de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General.
 - ii. El Presidente del Comité Presupuestario deberá ser nominado de manera conjunta por el Presidente y el Vicepresidente, y nombrado por el Consejo.
 - iii. Los miembros del Comité Presupuestario serán propuestos conjuntamente por el Presidente y el Vicepresidente y nombrados por el Consejo, e incluirán: un miembro de cada Comisión Permanente Mixta del Consejo Ejecutivo, y al menos cinco y no más de siete otras personas que pueden o no ser miembros del Consejo, incluidas personas con experiencia financiera y presupuestaria, y, además, los miembros representarán las diversas voces de la Iglesia y un equilibrio de los órdenes de la Iglesia coherente con la política histórica de la Iglesia. El Tesorero y el Funcionario Ejecutivo de la Convención General serán miembros *ex officio*. Los integrantes ejercerán sus funciones por un período que comenzará en la primera reunión ordinaria del Consejo siguiente a la reunión ordinaria de la Convención General o inmediatamente después de su nombramiento, lo que ocurra más tarde, y continuarán hasta el 31 de diciembre siguiente a la clausura de la siguiente reunión ordinaria de la Convención General o hasta que se nombre a un sucesor; asimismo, podrán ejercer sus funciones durante dos períodos consecutivos, después de los cuales deberá transcurrir un intervalo completo entre las reuniones ordinarias trienales de la Convención General para poder ser reelegidos.
 - iv. En el desarrollo del Presupuesto de la Iglesia Episcopal, de acuerdo con la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal, el Comité Presupuestario solicitará aportaciones de los Órganos Interinos, los Comités Permanentes Conjuntos del Consejo Ejecutivo, el personal de la Sociedad y otras partes interesadas, y establecerá además un calendario para la preparación del Presupuesto de la Iglesia Episcopal que incluirá el tiempo apropiado para audiencias abiertas y accesibles antes de la presentación del Presupuesto de la Iglesia Episcopal completado para su aceptación por el Consejo y

- posterior presentación al Secretario de la Convención General; dicho calendario se publicará a toda la Iglesia a través de la Oficina de la Convención General.
- v. Tras la finalización de cada reunión ordinaria de la Convención General y al menos treinta (30) días antes de la primera reunión ordinaria programada del Consejo, el Comité de Presupuesto considerará todas las resoluciones con impacto presupuestario y realizará ajustes al Presupuesto de la Iglesia Episcopal para su consideración por el Consejo de acuerdo con la Constitución y los Cánones de la Iglesia Episcopal.
 - vi. El Comité Presupuestario se reunirá cuando sea necesario (pero no necesariamente al mismo tiempo que el Consejo) y presentará un informe al Comité Permanente Conjunto de Finanzas en cada reunión ordinaria del Consejo.
- b. Cada comité deberá presentar al Consejo un informe anual de sus trabajos y actividades.

Resumen del Trabajo

Escriba aquí un resumen del trabajo realizado por el grupo y las recomendaciones que quiera hacer. Consulte las “Instrucciones para el informe del Libro Azul” para obtener información sobre el formato.

El Comité Presupuestario Conjunto del Consejo Ejecutivo inició sus trabajos sobre el presupuesto 2025-2027 en una reunión celebrada en el Instituto Marítimo de Baltimore, Maryland, del 1º al 3 de febrero de 2023. En esa reunión establecimos nuestras normas, nombramos un comité ejecutivo (la Reverenda Patricia Downing, la Sra. Dianne Audrick Smith, la Reverenda Susan Snook y el Sr. William Fleener), establecimos un calendario para nuestro trabajo, acordamos que el presupuesto 2025-2027 utilizaría el mismo formato que el presupuesto actual, nos dividimos en cuatro subgrupos (Misión dentro y fuera, Ingresos, Ministerio del Obispo Presidente, Gobierno) y revisamos el presupuesto actual en detalle. Además, fijamos nuestro calendario de reuniones. Acordamos celebrar reuniones del comité ejecutivo vía zoom el segundo lunes de cada mes (mediodía, hora del Este) y reuniones del comité en pleno vía zoom el cuarto lunes de cada mes (mediodía, hora del Este).

Publicamos una lista de preguntas relativas a las prioridades presupuestarias para que la iglesia nos diera su opinión. Celebramos una sesión de escucha, vía zoom, el lunes 17 de abril (de 4:00 a 6:00 p. m., hora del Este). Las respuestas a las preguntas y los comentarios de los asistentes a la sesión de escucha se publicaron en la página del Comité Presupuestario Conjunto del sitio web de la Convención General y se distribuyeron a todos los miembros dicho Comité.

A finales de mayo recibimos del personal de la DFMS un borrador del presupuesto 2025-2027. El Comité Presupuestario Conjunto se reunió por zoom 8 de junio de 2023 para revisar esas cifras. En la reunión del 8 de junio acordamos una serie de supuestos sobre ingresos y gastos que regirían nuestro trabajo.

El 20 de junio de 2023, celebramos una sesión de escucha en toda la iglesia a través de zoom (de 7:00 a 9:00 p. m., hora del este) específicamente sobre el lado de los ingresos del presupuesto. El Comité Presupuestario Conjunto recibió comentarios de la iglesia.

En la reunión de junio del Consejo Ejecutivo, el Comité Presupuestario Conjunto solicitó que se dedicara un tiempo a conversar con el Consejo Ejecutivo para escuchar sus opiniones sobre los supuestos que estábamos utilizando en materia de ingresos. Esa reunión se celebró por zoom el viernes 30 de junio (de 12:00 a 2:00 p. m., hora del Este). Salimos de ese debate con lo siguiente:

Las alícuotas diocesanas se mantendrán en el 15%.

El cálculo de las donaciones diocesanas tendría un incremento del 2% anual debido al aumento de los ingresos en las diócesis en ese mismo 2%.

Nos sentimos cómodos tanto con el cálculo de un rendimiento anual del 7.5% de las inversiones como con la utilización de una deducción del 5% sobre una media móvil de 5 años de dichas inversiones.

El 30 de junio de 2023, el Comité Presupuestario Conjunto envió una carta a los Funcionarios Presidentes de la DFMS solicitando un presupuesto revisado. El presupuesto revisado fue recibido por la JBC el 26 de julio. Una vez recibido el presupuesto revisado, los subcomités comenzaron su trabajo para comprender plenamente el presupuesto propuesto manteniendo conversaciones con el personal de la DFMS. Se pidió a los organismos provisionales que presentaran sus solicitudes presupuestarias al Comité Presupuestario Conjunto.

Próximos pasos en el proceso:

El Comité Presupuestario Conjunto se reunirá del 4 al 6 de octubre en el Instituto Marítimo de Baltimore para ultimar el proyecto de presupuesto 2025-2027. Ese proyecto de presupuesto se presentará al Consejo Ejecutivo en su reunión de octubre en Ciudad de Panamá. Si el proyecto de presupuesto es aprobado por el Consejo Ejecutivo, se hará público y se invitará a la Iglesia a formular observaciones al respecto. El Comité Presupuestario Conjunto celebrará audiencias or zoom durante los meses de noviembre y diciembre para escuchar a la Iglesia. En enero de 2024, el Comité Presupuestario Conjunto se reunirá en el Instituto Marítimo de Baltimore para ultimar el presupuesto. Ese presupuesto definitivo se presentará al Consejo Ejecutivo en su reunión de enero. Si se aprueba, el Consejo Ejecutivo enviará el presupuesto 2025-2027 al Secretario de la Convención General.

JUNTA DE LA OFRENDA UNIDA DE ACCIÓN DE GRACIAS

Integrantes

Sra. Sherri Dietrich, Presidenta	Maine, I	2024
Sra. Joyce Landers, Vicepresidenta	Central Gulf Coast, IV	2024
Sra. Lorraine Candelario	Puerto Rico, II	2024
La Muy Rvda. Caroline Carson	New Jersey, II	2027
Sra. Daria Condon	Kansas, VII	2027
Sra. Rosamond Daniels	Washington, III	2021
Rvda. Caitlyn Darnell	Carolina del Norte, IV	2021
Sra. Gail Donovan	Michigan, V	2024
Sra. Karin Elsen	Colorado, VI	2027
Sra. Sedona Jacobson	Navajoland, VIII	2024
Rvdo. Rowan Larson	Massachusetts, I	2027
Sra. Kate Mietus	Spokane, VIII	2024
Sra. Maggie Noland	Alabama, IV	2024
Sra. Julia Ayala Harris	Oklahoma, VII	2024
Rvdmo. Michael Curry, Ex Officio	North Carolina, IV	2024

Cambios en la membresía

El mandato de la Sra. Rosamond Daniels terminó; fue sustituida por la Sra. Mathy Milling Downing, Maryland, III

El mandato de la Rvda. Caitlyn Darnell terminó; fue sustituida por la Sra. Erin Sample, Indiana, IV

La Sra. Kate Mietus renunció; fue sustituida por la Sra. Sedona Jacobson, Navajoland, VIII

La Sra. Maggie Noland fue elegida secretaria; la sustituyó la Sra. Linda Kennedy, Alabama, IV

La Sra. Molly Minnerath, Massachusetts, I, se unió como nuestra segunda integrante adulta joven

La Sra. Laura Jackson, Illinois, V, se incorporó como segunda integrante designada

El Sr. Joe McDaniel, Jr., Florida, IV, fue nombrado como nuestro enlace con el Consejo Ejecutivo en 2022

Karin Elsen es la presidenta electa y Rowan Larson es el vicepresidente electo; tomarán posesión de sus cargos al terminar la Convención General de 2024

Representación en la Convención General

Sherrí Dietrich y Joyce Landers están autorizadas a recibir enmiendas a este informe en la Convención General.

Mandato

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

Resumen del Trabajo

El ministerio de gratitud de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias cumple 130 años y nuestras conocidas Cajas Azules tienen casi esa antigüedad, pero el trabajo de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias sigue cambiando a medida que cambian la Iglesia y el mundo. Cuando se fundó la Ofrenda Unida de Acción de Gracias en 1898, era seguro suponer que los episcopales asistían a la iglesia con regularidad y contribuían económicamente a sus parroquias y más allá. Como sabemos, eso había estado cambiando durante décadas y la pandemia de COVID aceleró dramáticamente ese cambio en nuestras parroquias y en los patrones de las contribuciones financieras episcopales. Aunque la Ofrenda Unida de Acción de Gracias sigue animando y promoviendo los encuentros a nivel parroquial y diocesano, hemos ampliado nuestro mensaje para apoyar y facilitar las prácticas de gratitud y los encuentros a nivel individual, de modo que incluyamos a todas aquellas personas que no asisten a los servicios con regularidad pero que siguen amando y sirviendo a Dios. La Ofrenda Unida de Acción de Gracias cree que la gratitud va con todo, así que nos asociamos con muchos otros grupos y ministerios de la Iglesia Episcopal para promover ambos grupos, porque lo que fortalece a una parte de la Iglesia fortalece a toda la Iglesia.

En el último trienio, la Ofrenda Unida de Acción de Gracias ha ofrecido muchos seminarios web muy concurridos, jornadas de formación para miembros y líderes, ha promovido The Great EpisGOPal Race, ha dirigido grupos de estudio de libros, ha fortalecido la comunidad de personas agradecidas Ofrenda Unida de Acción de Gracias, y ha recaudado millones de dólares en donaciones de la Recolección y distribuido ese dinero en subvenciones por toda la Iglesia Episcopal y la comunión anglicana. Debido a que la Ofrenda Unida de Acción de Gracias valora el conocimiento, la responsabilidad y la transparencia en torno a nuestro trabajo, comenzamos a publicar informes anuales en 2018 que cubren nuestro trabajo en mayor profundidad. Visite <https://unitedthankoffering.com/annualreport/> para leer nuestros últimos informes anuales y descubrir más sobre el trabajo de la Ofrenda Unida de Acción de Gracias en los últimos años.

INFORME SOBRE LAS RESOLUCIONES REMITIDAS A DIÓCESIS

Cuarenta y dos (42) diócesis respondieron a las resoluciones remitidas para acción o consideración después de la 80ª Convención General, como se registra a continuación:

Resoluciones Remitidas para Acción o Consideración		Acción Finalizada	Acción en Curso	No se Actuó
A003	Política Uniforme de Licencia Familiar Remunerada	9	21	11
A016	Adoptar, Estudiar y Promover los Principios Rectores para la Misión Mundial e Iniciar el Programa de Promotores de la Misión Mundial.	6	18	17
A020	Apoyar la Década de Acción para Lograr los Objetivos de Desarrollo Sustentable	4	21	14
A021	Apoyo a las Naciones Unidas	4	22	16
A028	Unirse, Participar y Financiar la Red de la Misión Mundial Episcopal	8	15	19
A032	Modificar el Canon III.11.9.b para Corregir una Omisión en una Enmienda Canónica de 2018	20	6	11
A040	Especificar la Transmisión Electrónica de Determinados Documentos y Expedientes	23	6	8
A042	Permitir el Envío de Notificaciones y otros Documentos Requeridos por Medios Electrónicos	24	7	6
A044	Modificar el Canon IV.14.4 Disposiciones para los Avisos de Acuerdos	21	8	9
A045	Modificar el Canon I.19.2.b para Actualizar una Palabra	26	6	6
A048	Modificar los Cánones y las Reglas Parlamentarias para Aplicar las Recomendaciones del Grupo de Trabajo Relativas al Proceso de Presupuestación.	22	8	8
A050	Respaldar los Esfuerzos Colaborativos con la Iniciativa de Justicia Equitativa (EJI) para Colocar Placas Conmemorativas.	2	22	17
A053	Asegurar la función vital de las Universidades Episcopales Históricamente para Negros de Desarrollar la Comunidad Amada	3	19	20
A055	Recibir y Estudiar la Propuesta de Diálogo Ecuménico con los Presbiterianos (PCUSA)	7	14	16
A060	Recomendar las Directrices para un Lenguaje Expansivo e Inclusivo	9	19	9
A061	Enmendar el Canon I.4.6.j para incluir los datos relativos al género	19	10	8
A062	Exigir a las Diócesis que Creen un Plan para Reducir las Diferencias de Género	4	24	13

Informe ante la 81ª Convención General

A068	Capacitación para una Iglesia Segura	22	15	5
A073	Fomento de la inversión fiel, ética y responsable	11	25	5
A075	Resolución que Modifica el Canon IV.5.4 Disposición para el Tribunal de Revisión	21	8	9
A076	Resolución que Modifica el Canon IV.15.2 Disposición para presentar un Aviso de Apelación	20	9	9
A077	Resolución que Modifica el Canon IV.15.3 Disposición para presentar un Aviso de Apelación del Obispo Diocesano	20	8	9
A078	Imaginar una Iglesia basada en la justicia social como ministerio cristiano	5	25	11
A081	Modificar el Canon III.11.1a sobre el Papel del Comité Permanente en las Elecciones Episcopales	21	9	7
A082	Modificar Varios Cánones Acerca de la Preparación de la Evaluación Médica y Psicológica en los Procesos Episcopales de Ordenación, Elección y Recepción	20	10	8
A087	Neutralidad Neta de Carbono para 2030	4	23	14
A088	Comprometerse con el Trabajo Urgente de Abordar el Cambio Climático Mundial y la Justicia Medioambiental	4	28	9
A090	Aliados para la recuperación en la Iglesia Episcopal	3	24	14
A092	Iglesias más allá de las fronteras	15	12	10
A093	Diálogo Iglesia Episcopal-Iglesia Metodista Unida	6	16	15
A094	Afirmar el Trabajo en Curso y el Diálogo con los Socios Ecuménicos	11	15	11
A095	Celebrar y apoyar la plantación de nuevas comunidades episcopales	4	25	12
A096	Desarrollar Ministerios de Revitalización Congregacional Sustentables	13	16	8
A103	Descripción de una vida cristiana de fe en la tradición episcopal	6	18	13
A107	Ministerio con Personas con Enfermedad Mental y sus Familias	4	28	9
A109	Desarrollo del plan de estudios y de la capacitación requerida para el clero en la atención pastoral de la salud mental	2	19	20
A116	Modificar el Canon III.10.2 para Corregir la Omisión Inadvertida de los Clérigos Ordenados en Iglesias en Plena Comunión	22	8	8
A117	Modificar los Cánones III.10, III.12.1, III.12.5.b.3 y III.13.1 para Aclarar el Contenido sobre la Recepción de Obispos	20	7	10
A118	Modificar el Canon IV.5.4 sobre la Elección de los Miembros del Tribunal de Revisión	22	6	10

Informe ante la 81ª Convención General

A119	Modificar el canon IV.17.3 y .4 sobre el período de ejercicio de la Junta Disciplinaria para Obispos	23	7	8
A120	Modificar el Canon IV.17.8 sobre Vacantes en el Tribunal de Revisión de Obispos	21	8	9
A125	Una Resolución que Amplía y Promueve la Amada Comunidad	10	14	12
A131	Resolución sobre el Lenguaje	10	22	10
A133	Enmendar el artículo III.12 del Reglamento Conjunto para modificar el método de mostrar las adiciones o enmiendas a fin de facilitar la traducción	21	10	7
A135	Modificar la Regla Parlamentaria VII.22 para Agilizar el Procedimiento para Obtener una Indagación de Antecedentes, si se Requiere, Antes de una Nominación desde el Seno de la Cámara	21	9	8
A137	Relación de Plena Comunión con la Iglesia de Suecia	15	10	12
A140	Instar a la Iglesia Episcopal y a los Constituyentes a Designar el Día de los Pueblos Indígenas	10	22	9
A144	Agregar Ediciones Actualizadas de la NRSV y la Nueva Biblia de Jerusalén al Canon II.2	18	9	10
A145	Modificar el Artículo X de la Constitución (Texto Complementario del Libro de Oración Común, Segunda Lectura)	21	9	7
A146	Modificar los Artículos VI y VIII de la Constitución (Respecto a la Plena Comunión, Segunda Lectura)	22	7	9
A147	Modificar el artículo IX (Tribunal de Juicio para los Obispos, Segunda Lectura)	23	7	8
A148	Enmienda la Constitución, Artículo I.2 (Cámara de Obispos, Segunda Lectura)	24	6	8
A149	Modificar el Artículo II.4 de la Constitución (Obispos Sufragáneos, Segunda Lectura)	21	7	9
A150	Modificar el Artículo III de la Constitución (Obispos Consagrados para Tierras Extranjeras, Segunda Lectura)	22	7	9
A151	Modificar el Artículo IV de la Constitución (Comisiones Permanentes, Segunda Lectura)	22	6	9
A152	Modificar el Artículo 5.1 de la Constitución (Admisión de Nuevas Diócesis, Segunda Lectura)	24	6	8
A153	Modificar el Artículo IX de la Constitución (Para el Juicio de Presbíteros y Diáconos, Segunda Lectura)	22	7	9
A161	Cómo Enfrentar la Carga de la Deuda Médica	5	15	19
B002	¡Que haya vista! - Propuesta de Ayuda de la Iglesia Episcopal en Yemen y Financiamiento de un Director Médico Oftalmólogo en la Clínica Oftalmológica de Ras Morbat en Adén	11	8	18

Informe ante la 81ª Convención General

B003	Regulación de las Armas Fantasma y las Armas Impresas en 3D	7	18	16
B004	Establecimiento del Domingo de la Vida Religiosa	6	14	20
B006	Invertir en el Fomento de la Prevención de la Violencia con Armas de Fuego a Nivel Estatal	10	19	12
B007	Inversión en Intervención Comunitaria para Prevenir la Violencia con Armas de Fuego	5	24	12
C004	Inclusión del 19 de junio, “Juneteenth” en el Calendario Litúrgico de la Iglesia en Reconocimiento del Fin de la Esclavitud en los Estados Unidos	16	11	9
C007	Designar el 10 de marzo como fecha para conmemorar a Harriet Ross Tubman	13	10	14
C009	Se Ordena la Capacitación Antirracismo y la Reconciliación Racial para la Cámara de Diputados	10	24	8
C023	Sobre la Conmemoración de la Rvdma. Barbara Harris	17	9	11
C033	Fomentar el Plan de Estudios de Suelo Sagrado	15	20	7
C054	Atender el Tema de la Supresión del Voto	4	19	19
C063	Participar en los Jueves de Negro	2	17	22
C064	El domingo de la Ruptura del Silencio	2	22	17
C070	Modificar el Canon III.9.5.d	24	7	7
C072	Reconocimiento de las Tierras	7	26	9
D023	Apoyo a los Cuidadores	3	17	20
D029	Afirmar el Acceso y el Liderazgo no Binario	12	21	9
D046	Apoyo a los Sistemas de Bienestar Infantil y al Sistema de Acogida	3	18	20
D048	Apoyar la Inversión Pública en la Educación y la Capacitación Posterior a la Secundaria	4	15	22
D050	Reunificación de las Diócesis de la Iglesia Episcopal del Norte de Texas con las Diócesis Episcopales de Texas	22	6	10
D052	Modificar el Canon III.11.8 Respecto a las Objeciones a las Elecciones Episcopales	21	8	9
D056	Modificar el Canon III.11.9.a para corregir una referencia cruzada	21	8	8
D063	Apoyo a la Verdad para Hacer Frente a la Desinformación y la Violencia	10	15	12
D064	Respaldar y Fomentar la Legislación sobre el Pacto Ecológico	3	25	13
D066	Abordar las Restricciones en el Acceso a la Atención para la Afirmación de Género	5	21	15
D070	Abordar las Desigualdades en la Calidad de Vida de los Pueblos Indígenas	3	24	14
D072	Resolución sobre la Capacitación en Materia de Género y Sexualidad	2	17	22

Informe sobre las Resoluciones Remitidas a Diócesis después de la 80ª Convención General

Informe ante la 81ª Convención General

D083	Abordar la Erosión de los Derechos Reproductivos y la Autonomía	11	12	14
D090	Las Enseñanzas de la Iglesia sobre el Racismo	9	27	5
D091	Definir la Posición de Igualdad en la Vida de la Iglesia	10	21	10
D093	Amplia Representación en los Procesos de Discernimiento	9	24	8
D094	Reafirmar el Papel de los Ministerios Étnicos	7	25	9
D098	La Promoción de la Salud Pública	4	20	17