

# MEMORANDO DE ENTENDIMIENTO ENTRE EL CONSEJO EJECUTIVO Y EL CHURCH PENSION GROUP

Informe presentado respetuosamente el 27 de enero de 2024

## Integrantes

### Miembros del Consejo Ejecutivo

Devon Anderson (Co-Convenor)

Thomas Chu

Kent Anker

Anne Hodges-Copple

Michael Barlowe

Aaron Perkins

Annette Buchanan

### Miembros del Church Pension Group

Rosalie Simmonds Ballentine

Brian Prior

Diane Jardine Bruce

Greg Rickel

Ryan Kusumoto

Nancy Sanborn

Kathryn McCormick (Co-Convenor)

Mary Kate Wold

## Mandato

El 12 de abril de 2022, el Obispo Presidente y la Presidenta de la Cámara de Diputados, en nombre del Consejo Ejecutivo, y el Presidente de la Junta de Fideicomisarios, en nombre de la Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund (CPF), acordaron un Memorando de Entendimiento (Memorandum of Understanding, MOU): un encuentro durante el bienio 2022-2024 para compartir información, perspectivas e ideas que ayuden a cada organización a planificar el futuro, y abordar las respectivas preocupaciones sobre políticas que plantean los cambios demográficos, las expectativas cambiantes de y para el clero y los empleados laicos, y la comprensión cambiante de la iglesia en la sociedad.

El objetivo del grupo era ofrecer oportunidades de conversación bidireccional entre el Consejo Ejecutivo y la Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund sobre asuntos importantes de interés mutuo entre las reuniones de la Convención General.

- El documento analizó 10 temas de conversación para el bienio. Estos temas incluían:
- Demografía actual y proyectada del clero y los empleados laicos.
- Remuneración de clérigos y laicos y problemáticas relativas a la paridad.
- Las Compañías de Seguros de la Iglesia, incluidas las áreas de tensión con las personas perjudicadas.
- Factores de riesgo emergentes derivados del cambio climático e iglesias vacías.
- Rendimiento de las inversiones del Church Pension Fund.
- Viabilidad, costos y obstáculos para la implementación de las licencias familiares remuneradas.
- Los efectos de las reglas, tarifas y prácticas de los planes de pensiones, atención médica, discapacidad y otras prestaciones sobre la contratación y la utilización de clérigos y profesionales laicos, así como sobre la salud y la sostenibilidad de las diócesis y las congregaciones.

## Reuniones

Siguiendo las instrucciones del Memorando de Entendimiento, el grupo se reunió cuatro veces, tres en persona y una por Zoom, en las siguientes fechas:

- 28 a 29 de abril de 2023 (en persona)
- 18 de octubre de 2023 (por Zoom)
- 5 de diciembre de 2023 (en persona)
- 25 de enero de 2024 (en persona)

## Labores

El grupo fue fiel al Memorando de Entendimiento, trabajando en la lista de los 10 temas de conversación deseados a lo largo de cuatro reuniones. En los casos correspondientes, el grupo recibió informes y presentaciones a profundidad que precedieron a conversaciones y preguntas. Lo que fue aún más importante fue el establecimiento de relaciones intencionadas entre ambos consejos. Llegamos a conocernos como colegas, compañeros Episcopales, Cristianos en el Camino y amigos. Al concluir nuestra última reunión, el grupo reconoció que las brechas y conflictos relacionales que inspiraron la necesidad del Memorando de Entendimiento se consideraban resueltos y que se habían abierto las comunicaciones.

Por último, el Memorando de Entendimiento incluía el mandato de que se invitara a los Funcionarios Presidentes a hacer una presentación en una reunión de la Junta Directiva del Church Pension Fund (que tuvo lugar a principios de diciembre de 2023) y de que se invitara al Director Ejecutivo y Presidente de la Junta de Fideicomisarios del Church Pension Fund a dar una presentación en una reunión del Consejo Ejecutivo (que tuvo lugar en enero de 2024).

## Recomendaciones

### Establecer un Grupo Consultivo

Recomendamos que se reúna el liderazgo “asesor estratégico de alto nivel” de toda la iglesia para discutir algunas de las problemáticas generales que afectan a la iglesia en su conjunto y para ofrecerse al Consejo Ejecutivo y a los Funcionarios Presidentes como socios de pensamiento en el desarrollo de la visión y la planificación estratégica para toda la iglesia.

Sugerimos como socios a los líderes de las siguientes entidades:

- Director Ejecutivo del Church Pension Group
- Director Ejecutivo de la Fundación de la Iglesia Episcopal
- Presidente del Consejo de Decanos de Seminarios Episcopales
- Director Ejecutivo de la Agencia Episcopal de Beneficencia y Desarrollo

Y otros según sea necesario.

La labor del Consejo Ejecutivo consiste en establecer una estructura dentro de la iglesia para participar con estos socios en futuras iniciativas de planificación estratégica.

Fomentamos el paso de la conversación a la acción con temas particulares y compartimos con la Iglesia Episcopal en general las problemáticas que surgieron en este grupo. Entre ellas se encuentran:

- a. Remuneración general de los empleados laicos y del clero.
- b. Remuneración del clero no estipendiario, incluso en lo que se refiere al acceso a programas relacionados con el bienestar, como CREDO y otros programas relacionados con la planificación financiera y los seguros.
- c. Abordar las necesidades de los empleados laicos y del clero que no son elegibles para obtener prestaciones del Church Pension Group.

Para ese fin, recomendamos que estas problemáticas se remitan a un comité Permanente conjunto del Consejo Ejecutivo, invitando al Church Pension Group y a otros expertos a realizar las consultas necesarias.

## **Organismo Interino para Trabajar sobre la Paridad de Remuneración de los Laicos**

El grupo discernió que debe haber un enfoque intencional en las necesidades de los empleados laicos, especialmente en lo que se refiere a la compensación y la paridad dentro de la iglesia. Encargamos a los miembros de nuestro grupo que redactaran una resolución utilizando la plantilla para la creación de un Organismo Interino e incluyendo una justificación basada en el modelo de los grupos de trabajo sobre licencias familiares y el plan de seguro médico confesional. La resolución propuesta se incluye al final de este informe.

## **Continuación de la Labor Realizada por el Grupo del Memorando de Entendimiento**

El grupo recomendó unánimemente que continúe el *trabajo* realizado por el grupo del Memorando de Entendimiento y que sigamos encontrando formas de mantener y fortalecer la relación entre el Consejo Ejecutivo y el Church Pension Group. Sin embargo, la opinión del grupo no fue unánime respecto a que la labor debiera continuar como otro grupo de Memorando de Entendimiento. Sin embargo, todos estamos de acuerdo en que a) la comunicación debería continuar de manera informal sobre la base de las relaciones establecidas, b) debería haber visitas de la alta dirección, por ejemplo, del Director Ejecutivo y del Obispo Presidente, a las reuniones de sus respectivas juntas cuando sea apropiado para abordar problemáticas de interés mutuo, c) la alta dirección del Church Pension Group debería participar con el Consejo Ejecutivo, y *viceversa*, en las problemáticas relevantes para las dos organizaciones, lo cual permitiría un flujo de información y de puntos de vista. Lo que es más importante es que debemos garantizar un intercambio más continuo entre el Church Pension Group y el Consejo Ejecutivo sobre problemáticas relevantes para ambas organizaciones.

## Resolución Propuesta

### **A138: Grupo de Trabajo sobre Paridad y Equidad en la Remuneración y las Prestaciones de los Laicos**

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General exhorte al Obispo Presidente y a la Presidenta de la Cámara de Diputados a nombrar un grupo de trabajo compuesto por tres (3) Obispos, (3) Presbíteros o Diáconos y (6) laicos que representen una amplia gama de experiencia en las prestaciones laborales y el empleo eclesiásticos, tanto para laicos como para clérigos, incluyendo escuelas Episcopales, parroquias, diócesis y otras entidades Episcopales. El grupo de trabajo, en consulta con la Oficina de la Convención General y el Church Pension Group, deberá estudiar e informar sobre las problemáticas relativas a la paridad y equidad de la remuneración y las prestaciones de los laicos en toda la Iglesia Episcopal, incluidas las diferencias regionales y las basadas en estado de tiempo parcial, raza, género, clase, LGBTQ+, puesto, autoridad, naturaleza de la institución (escuela, iglesia, etc.) para su consideración en la 84ª Convención General.

*Se resuelve*, Que la 81ª Convención General solicite una asignación presupuestaria de US\$40,000 para este grupo de trabajo, que incluya una reunión en persona y recursos para consultas externas.