

Diócesis de Olympia

Informe del Comité de Resoluciones para la Convención

Presentado por el Rvdo. Jedediah Fox, presidente

MIEMBROS DEL COMITÉ DE RESOLUCIONES: **Rvda. Rilla Barrett**; **Rvdo. Jedediah Fox**, Church of the Redeemer, Kenmore; **Micah Kurtz**, St. Columba's, Kent; **Mary Maxon**, St. Luke's, Vancouver. Puede comunicarse con el Comité de Resoluciones enviando un mensaje electrónico a: resolutions@ecww.org.

Reunión del Comité de Resoluciones después de la fecha límite canónica

El Comité de Resoluciones se reunió el miércoles 11 de octubre, de 7:00 p.m. a 8:00 p.m. para considerar las seis resoluciones que nos presentaron antes de la fecha límite canónica. En el presente informe se incluyen las recomendaciones del Comité, así como el texto completo de cada resolución, incluyendo explicaciones. Las respuestas de los comités pertinentes a cualquier resolución que requiera su aporte se encuentran en el Apéndice.

Contenido

Recomendaciones del Comité de Resoluciones	Página 2
Resolución #1 – 2024 Tasa de la cuota diocesana	Página 3
Resolución #2 – Ajuste a por el costo de la vida (COLA) a la escala salarial del 2023	Página 4
Resolución 3 - Establecer una compensación mínima del clero con respecto a la compensación para los diáconos	Página 7
Resolución 4 - Compromiso de Justicia para la Creación	Página 9
Resolución 5 - Consideración de la adopción de Temporada de la Creación	Página 11
Resolución 6 –Aumento del apoyo financiero y el compromiso para el Fondo del Ministerio BIPOC.	Página 13
Apéndice	Página 14

Recomendaciones del Comité de Resoluciones

Resolución #1: El Comité recomienda **APROBAR** la Resolución # 1 titulada *Tasa de Cuota Diocesana del 2024*, presentada por el Consejo Diocesano

Resolución #2: El Comité **NO OFRECE OPINIÓN** sobre la Resolución # 2 titulada *Ajuste del costo de vida (COLA)* a la escala salarial para 2023, presentada por la Comisión de Personal de la Diócesis de Olympia.

Resolución #3: El Comité recomienda **APROBAR** la Resolución # 3 titulada *Establecimiento de una compensación mínima del clero con respecto a la compensación para los diáconos*, presentada por la Venerable Gen Grewell.

Resolución #4: El Comité recomienda **APROBAR** la Resolución # 4 titulada *Compromiso de Justicia de la Creación*, presentada por John Kidd y la Reverenda Gail Wheatley en nombre del Grupo de Trabajo del Obispo sobre Justicia Climática.

Resolución #5: El Comité recomienda **APROBAR** la Resolución # 5 titulada *Consideración de la adopción de la Temporada de la Creación*, presentada por John Kidd y la Reverenda Gail Wheatley en nombre del Grupo de Trabajo del Obispo sobre Justicia Climática.

Resolución #6: El Comité recomienda **REMITIR AL COMITÉ** la Resolución # 6 titulada *Aumento del apoyo financiero y el compromiso para el Fondo del Ministerio BIPOC (Negro, Indígena, Gente de Color) ("BMF")* presentado por el Reverendo Eliacin Rosario Cruz en nombre de Círculos de Color. **El Comité recomienda la remisión específica al Consejo Diocesano.**

Explicación: El Comité apoya la idea de que esta resolución impulsa un movimiento continuo hacia el apoyo equitativo a los líderes BIPOC en la Diócesis y responde a la urgencia de esta labor. El Comité también tiene en cuenta algunos puntos planteados por el Comité de Presupuesto y Finanzas en su respuesta, la cual se puede encontrar en el Apéndice de este informe, tales como la compleja red de financiación creada por varias acciones de convenciones diocesanas anteriores. El Comité cree que la mejor manera de llevar a cabo la labor absolutamente necesaria que esta Resolución busca promover es a través del Consejo Diocesano, que goza de más tiempo que la Convención. El Consejo puede educarse sobre las estructuras actuales y hacer avanzar el objetivo de esta resolución en el calendario establecido en la resolución de una manera más eficaz.

Resolución #1 – 2024 Tasa de cuota diocesana

Presentada por el Consejo Diocesano

- 1 **Se resuelve**, que esta 112ª Convención de la Diócesis de Olimpia apruebe la recomendación del
- 2 Consejo Diocesano de que el factor de tasa de la cuota diocesana 2024 se establezca en 14.5%
- 3 del Ingreso Neto Disponible (NDI).

4

Explicación:

De conformidad con el Canon 7, la Convención Diocesana determina la tasa la cuota para el segundo año de cuota después de la determinación; por lo tanto, la Convención de 2022 establece la tasa de la cuota de 2024. En los últimos 18 años, la tasa se ha reducido constantemente a su tasa actual del 14.5%. De 2004 a 2006, la tasa fue del 20%. De 2007 a 2011, la tasa se redujo al 18%. En 2012, la tasa fue del 17.5%. De 2013 a 2015, la tasa fue del 17%. En 2016, la tasa fue del 16%. En 2017 y 2018, la tasa de la cuota fue del 15%. Desde 2019, la tasa se ha mantenido estable en 14.5%.

Esta recomendación se basa en los siguientes factores. Las congregaciones en toda la diócesis continúan contribuyendo con las cuotas de manera oportuna y, con raras excepciones, las congregaciones pagan los saldos de las cuotas en su totalidad. Además, el personal diocesano continúa siendo un buen administrador de los recursos que se le confían al administrar cuidadosamente los gastos de los programas que apoyan la visión de la diócesis.

En 2024, la diócesis estará en el segundo año de su proceso de transición y llamado para un nuevo obispo.

Una tasa de evaluación del 14.5% asegura que la diócesis continuará encarnando la visión discernida por los órganos de gobierno diocesanos hace varios años. También proporciona una fuente constante de ingresos, para que aquellos encargados de dirigir la diócesis durante la transición episcopal puedan efectuar ese importante trabajo.

En pocas palabras, es una forma crucial en que las congregaciones contribuyen financieramente a la visión y el futuro de la diócesis. Finalmente, debe tenerse en cuenta que al dejar la tasa de la cuota fija en 14.5%, cualquier cambio significativo en la forma en que se financia el ministerio probablemente se aplazará hasta que se llame a un nuevo obispo diocesano. Eso supone que no habrá cambios materiales imprevistos en los ingresos o gastos de 2025. Cualquier reducción futura de la tasa de la cuota requerirá una mayor generación de ingresos o una reducción de gastos en programas diocesanos. Obviamente, cambios importantes en los patrones de pago congregacionales o el rendimiento adverso de los fondos de inversión diocesanos cambiarían los cálculos de la cuota.

Resolución # 2 - Ajuste del costo de vida (COLA) a la escala salarial para 2023

Presentada por la Comisión de Personal de la Diócesis de Olympia

- 1 **Se resuelve**, Que esta 112ª Convención de la Diócesis de Olympia establezca el Ajuste del Costo
- 2 de Vida para la escala salarial del clero parroquial de 2023 y la escala salarial del personal de la
- 3 Oficina del Obispo en 10.1%.

Explicación: Tal como lo exige el Canon 23, secciones 2 y 5, la Comisión de Personal, en agosto de cada año, propone el Ajuste del Costo de la Vida (COLA) para 2023 para la Escala de Salarios del Clero Parroquial y la escala salarial para el personal de la Oficina del Obispo. La Comisión de Personal utiliza el cambio interanual de junio a junio al Índice de Precios al Consumidor (IPC) de la Oficina de Estadísticas Laborales para el área de Seattle-Tacoma-Bellevue para determinar el COLA. De junio de 2021 a junio de 2022 el IPC reportó un aumento en el costo de la vida de 10.1%. El Índice de Precios al Consumidor (IPC) mide el cambio promedio en los precios a largo plazo en una canasta fija de bienes y servicios. El IPC se basa en los precios de los alimentos, la ropa, la vivienda y los combustibles, los costos de transporte, los cargos por servicios de médicos y dentales, los medicamentos y otros bienes y servicios que las personas compran para su vida cotidiana. El área metropolitana de Seattle-Tacoma-Bellevue comprende los condados de King, Pierce y Snohomish.

La Comisión de Personal reconoce que un aumento del 10.1% en la escala salarial del clero parroquial y la escala salarial del personal de la Oficina del Obispo es un aumento difícil, y esta propuesta no se presenta a la ligera o sin seria consideración (el clero dio su opinión en la conferencia del clero de 2022 sobre este tema, y aunque difícil, hubo un apoyo general para una propuesta de la tasa del IPC de junio de 2022). Si bien la comisión entiende la situación de aquellas personas para quienes esta propuesta representa una dificultad económica, también estamos examinando el rol que desempeñamos en la justicia económica para el personal de la Iglesia. La Iglesia ha sido llamada a ser un líder en temas de justicia y el proponer salarios que tomen en consideración el alto costo de vida en esta región es trabajar hacia la justicia económica, algo por lo que nuestra Diócesis de Olympia ha trabajado durante muchos años.

Esta propuesta afecta más directamente la capacidad de atraer nuevos empleados. En el panorama laboral actual, en medio del panorama cambiante de la Iglesia y el mundo, atraer a clérigos talentosos y competentes es clave para la continua salud de nuestra diócesis. La propuesta de esta escala, ayudará a las comunidades de fe en nuestra diócesis a llamar a los líderes que necesitamos en este momento. Un momento que requiere visión y agilidad.

Además, la Comisión de Personal reconoce que todos estamos sintiendo el impacto de la inflación, algunos más que otros. Sabemos que si no hay ajustes en el costo de la vida para el personal de la Iglesia, entonces aquellos que continúan pagando más por comestibles, vivienda, alimentos y más, tienen una pérdida neta en sus ingresos, y esto es tanto económicamente difícil como desmoralizador. Hacer lo justo no siempre es fácil, pero servimos a un Dios que nos llama a ser justos, y en base a esto, nuestra comisión propone esta resolución.

A título informativo, la Comisión de Personal ofrece la escala salarial del clero parroquial (para puestos de tiempo completo) ajustada a la COLA propuesta. También se proporcionan tarifas por hora para salarios anualizados.

Propuesta de escala salarial del clero parroquial para 2023

Salarios anualizados

GRADO	MÍNIMO	PUNTO MEDIO	MÁXIMO
E	\$ 75,202	\$ 94,002	\$ 112,803
D	\$ 82,620	\$ 103,275	\$123,930
C	\$ 90,867	\$ 113,584	\$ 136,301
B	\$ 99,972	\$ 124,965	\$ 149,958
A	\$ 109,971	\$ 137,464	\$ 164,957

Tasas por hora para salarios anualizados

GRADO	MÍNIMO	PUNTO MEDIO	MÁXIMO
E	\$ 36.15	\$ 45.19	\$ 54.23
D	\$ 39.72	\$ 49.65	\$ 59.58
C	\$ 43.69	\$ 54.61	\$ 65.53
B	\$ 48.06	\$ 60.08	\$ 72.10
A	\$ 52.87	\$ 66.09	\$ 79.31

Políticas obligatorias (aplica a rectores y vicarios):

1. Si se ofrece alguna vivienda que sea propiedad de la iglesia, comuníquese con el Canónigo al Ordinario para obtener información sobre cómo calcular el valor de la vivienda y los servicios públicos (para fines fiscales y de pensiones) y ajustar la compensación en efectivo.
2. Al clero se le debe pagar al menos el mínimo del rango aplicable.
3. Al clero con cinco (5) o más años de servicio ordenado se le debe pagar al menos el 90% del punto medio del grado aplicable de su congregación. [Véase la nota de asesoramiento a continuación.]
4. El clero con diez (10) o más años de servicio ordenado debe recibir al menos el 100% del punto medio del grado aplicable de su congregación. [Véase la nota de asesoramiento a continuación.]
5. Las excepciones a estas políticas requieren la aprobación del Obispo.
6. Todos los acuerdos financieros con el clero se deben volver a redactar o se deben enmendar en su Acuerdo de Ministerio Mutuo para reflejar los cambios en la compensación o las disposiciones y se debe enviar una copia al Obispo antes del 31 de enero de cada año.

Políticas de Asesoría:

1. Para el clero remunerado adicional (asociado, asistente), se recomienda que la compensación mínima se establezca en dos grados salariales por debajo del establecido para la parroquia o misión, dependiendo de las cualificaciones y la experiencia.
2. Una persona del clero con menos de cinco (5) años de servicio ordenado debe recibir aumentos salariales mayores que el ajuste por costo de la vida para que el salario alcance el 90% del punto medio al llegar al quinto año.
3. Una persona del clero que se acerca a (10) años de servicio ordenado debe recibir aumentos salariales mayores que el ajuste por costo de la vida para que el salario alcance el 100% del punto medio al llegar al décimo año.
4. Si una congregación se acerca a un grado más alto, lo mejor sería que esa congregación aumente gradualmente hasta alcanzar ese nuevo grado salarial.
5. Se insta a las congregaciones a considerar la experiencia y el desempeño del clero cuando deliberan aumentos de compensación que exceden el COLA.
6. Para el clero interino de una parroquia o misión, se recomienda que la compensación sea a nivel del grado de la parroquia o misión, con consideración para cualquier capacitación interina especializada, que se prorrateará según el porcentaje de tiempo comprometido.
7. Se insta a las congregaciones y ministerios afiliados a considerar proporcionar un ajuste de COLA al personal laico en paridad con el clero.

Resolución 3 - Establecimiento de la compensación mínima del clero con respecto a la compensación para los diáconos

Presentada por la Venerable Gen Grewell, Archidiócona

Respaldada por: Rvda. Shelly Fayette, Rectora, Christ Episcopal Church – Seattle, Rvdo. David Marshall, Rector, St. Dunstan’s Episcopal Church – Shoreline; Rvda. Sabeth Fitzgibbons, Sacerdote a cargo, Trinity Parish – Seattle; Rvda. Rachel Taber-Hamilton, Rector, Trinity Parish - Everett

- 1 **Se resuelve, que** esta 112ª Convención de la Diócesis de Olympia afirma que es la política de la
- 2 Diócesis de Olympia que la diócesis proporcione a diáconos y sacerdotes que no reciben
- 3 estipendio, que actualmente están sirviendo en parroquias de manera regular programada por
- 4 un mínimo de cinco meses consecutivos o más; que tienen una Carta de Acuerdo vigente
- 5 archivada en la oficina del Obispo y son menores de 72 años, con un mínimo de \$ 25 por mes
- 6 como remuneración; y además
- 7 **Se resuelve,** que la diócesis también proporcione la contribución requerida del 18% (\$ 4.50
- 8 mensual) al Fondo de Pensiones de la Iglesia para el beneficio de los diáconos y sacerdotes que
- 9 no reciben estipendio.

Explicación

Los diáconos y sacerdotes que no reciben estipendio en la Iglesia Episcopal en la Diócesis de Olympia sirven en sus puestos parroquiales y diocesanos como individuos sin remuneración. El Fondo de Pensiones de la Iglesia proporciona recursos para el clero y los empleados laicos de las iglesias de la Iglesia Episcopal.

Uno de los recursos es CREDO, un recurso de bienestar, que ayuda a las personas participantes activas y jubiladas del plan de pensiones del clero al presentar un enfoque holístico del bienestar para la mente, el cuerpo, el espíritu y el corazón. Las personas participantes examinan y evalúan su salud y bienestar desde el punto de vista espiritual, vocacional, físico y emocional y financiero.

El Fondo de Pensiones de la Iglesia también proporciona planes de pensiones y ahorros para la jubilación, beneficios de salud y servicios educativos. En conferencias recientes, representantes del Fondo de Pensiones de la Iglesia han declarado que si a los diáconos y / o sacerdotes que no reciben estipendio se les pagara una cantidad nominal de forma regular, serían elegibles para recibir estos beneficios. Al cumplir con los dos requisitos anteriores, las personas que sirven como diáconos y sacerdotes que no reciben estipendio satisfarán los requisitos de elegibilidad actuales para participar en el Fondo de Pensiones de la Iglesia. (Sin embargo, debe tenerse en cuenta que existe un umbral mínimo de compensación sobre el cual se deben pagar las cuotas para ser elegible para un subsidio médico para jubilados).

Esta resolución propuesta requiere que la diócesis efectúe un pago nominal de \$ 25 al mes a estas personas, así como un pago mensual del 18% (\$ 4.50) al Fondo de Pensiones de la Iglesia para permitirles participar en los programas y beneficios disponibles a través del Fondo de Pensiones de la Iglesia.

Esta resolución utilizó como base las resoluciones aprobadas por la Diócesis de Vermont, Nueva York y Massachusetts.

Resolución 4 - Compromiso de Justicia para la Creación

Presentada por: John Kydd (Presidente) y la Rvda. Gail Wheatley en nombre del Grupo de Trabajo del Obispo sobre Justicia Climática.

- 1 Se **resuelve**, que la 112ª Convención de la Diócesis de Olympia recomiende el estudio,
- 2 reflexión, educación en las congregaciones sobre el Compromiso de Justicia de la Creación y
- 3 aliente a los feligreses y congregaciones a estudiar el compromiso, adaptarlo a su contexto local
- 4 y adoptarlo, y además
- 5 **Se resuelve, que** la Diócesis de Olympia considere proporcionar una página web para aquellos
- 6 que adoptan el compromiso en la cual proporcione recursos para ayudar a determinar su huella
- 7 de carbono personal y congregacional.

Explicación

El compromiso es fundamental para la fe. Nos mantiene en funcionamiento. El compromiso por la Justicia de la Creación debe ser central para cada fe. Nos mantiene vivos. Comprometernos a reducir nuestras huellas de carbono individuales es importante, pero ya no es suficiente porque en su mayoría las emisiones de carbono son sistémicas, y los impactos del cambio climático afectan mucho más a las comunidades pobres y marginadas. Al igual que el COVID, el cambio climático perjudica a los que no tienen recursos mucho más que a los que sí los tienen.

No podemos abordar el cambio climático sin abordar nuestro racismo ambiental y otras formas de discriminación sistémica. No podemos seguir pretendiendo ser una sociedad daltónica cuando, durante cuatro siglos, hemos privado sistemáticamente a nuestra gente de vida, libertad y propiedad en base al color de su piel.

Los Acuerdos de París de la COP, instan a todos los países a comprometerse a reducir las emisiones de carbono y ayudar a los países perjudicados por las mismas. La razón principal por la que los países desarrollados y las empresas energéticas no se han comprometido a corregir los daños es que no están dispuestas a enfrentar la injusticia que han creado.

Dado que los compromisos de naciones clave carecen de solidez, nosotros, como personas de fe, podemos dar el ejemplo moral haciendo promesas sólidas. De la misma manera que nuestros antepasados se comprometieron a abolir la esclavitud y luego promover los derechos civiles, nosotros podemos luchar por la justicia climática.

La Iglesia Episcopal ha escrito promesas y convenios sobre el cuidado de la creación, como el Compromiso Episcopal del Cuidado de la Creación <https://www.episcopalchurch.org/ministries/creation-care/pledge/> y el Pacto Episcopal para el Cuidado de la Creación <https://www.episcopalchurch.org/ministries/creation-care>. Estos nos

sirven de base y cada uno refleja un compromiso con el cuidado de la Creación, tal como eliminar el uso de plásticos de un solo uso, aprender a usar un rastreador de carbono, plantar árboles o comprar compensaciones de carbono.

Podemos comprometernos a comprender y deshacer la injusticia a la Creación ayudando a otra congregación significativamente perjudicada por el cambio climático. Como congregaciones podemos dar el ejemplo de lo que los países deben hacer.

El compromiso no es estático. Cada congregación puede adaptarlo a sus necesidades. También es opcional. Uno no necesita comprometerse con cada término. A medida que crece el compromiso, la promesa puede crecer. El Compromiso permite al clero evaluar el interés de sus feligreses. Los miembros del Grupo de Trabajo del Obispo sobre la Justicia Climática Ambiental y otras personas pueden ayudar a proporcionar contenido para la página web diocesana.

Compromiso de Justicia de la Creación

1. Estoy de acuerdo en que enfrentamos una emergencia climática. Me comprometo a determinar mi huella de carbono (<https://www.sustainislandhome.org/>) y a reducirla en un 50 por ciento para 2030.
2. Estoy de acuerdo en instar a mi congregación a declarar que hay una emergencia climática. Me comprometo a determinar la huella de carbono de nuestros edificios y actividades y a reducirla en un 50 por ciento para 2030.
3. Me comprometo a aprender sobre el cambio climático para poder educar a otros al respecto. Como parte de mi educación, me comprometo a completar una capacitación integral sobre el cambio climático como *Climate Reality Leadership Training* (<https://www.climaterealityproject.org/training>).
4. Para entender la injusticia climática, me comprometo a completar el Programa Episcopal del Suelo Sagrado (<https://www.episcopalchurch.org/sacred-ground/>) este año calendario.
5. Me comprometo a aprender a escribir cartas y artículos de opinión efectivos a través de recursos como <https://thirdact.org/> o alguna otra organización.
6. Me comprometo a apoyar a la juventud y otros activistas climáticos.
7. Me comprometo a instar a mi congregación a adoptar un plan de estudios que enseñe la necesidad del cuidado de la Creación a nuestros hijos como parte central de nuestra fe.
8. Me comprometo a dejar de usar bancos que proporcionen fondos significativos para la extracción de combustibles fósiles.
9. Me comprometo a comunicarme con una congregación significativamente perjudicada por el cambio climático aquí o en el extranjero y buscar formas de reparar el daño que ha sufrido.

Tomar acción: El compromiso nos une en la reflexión y la acción y nos lleva a prometer estudiar, comprender y renovar nuestras afectadas relaciones con la Creación y colaborar con otras personas para hablar sobre temas climáticos.

Resultados: El compromiso muestra que tomamos en serio nuestra fe y la justicia climática. A medida que la situación empeora, más y más personas buscarán congregaciones que se enfrenten, no huyan, a la realidad. A medida que aceptamos nuestra misión de fe más profunda para buscar la Justicia de la Creación, otros pueden desear unirse a nosotros.

Resolución 5 – Consideración de la adopción de la Temporada de la Creación

Presentada por: John Kydd (Presidente) y la Rvda. Gail Wheatley en nombre del Equipo de Trabajo del Obispo sobre la Justicia Climática.

- 1 **Se resuelve**, que la 112ª Convención de la Diócesis de Olympia se una a otras diócesis
- 2 episcopales para considerar la adopción de la Temporada de la Creación, y además
- 3 **Se resuelve**, que la Diócesis de Olympia incorpore esta temporada de cinco semanas en su
- 4 calendario diocesano para la promoción y educación en nuestra diócesis, y además
- 5 **Se resuelve**, que esta Convención recomiende e inste a todas las congregaciones de nuestra
- 6 diócesis a estudiar y adaptar creativamente la Temporada de la Creación para celebrar y
- 7 comprender mejor la Creación en su localidad.
- 8

Explicación

La Temporada de la Creación (del 1 de septiembre al 4 de octubre) es celebrada por miles de millones de cristianos en todo el mundo. Comienza el 1 de septiembre con la Jornada Mundial de Oración por el Cuidado de la Creación <https://www.creationjustice.org/world-day-of-prayer-for-the-care-of-creation.html> y concluye con la fiesta de San Francisco de Asís el 4 de octubre.

La Temporada de la Creación comenzó en 1989 cuando el Patriarca Dimitrios proclamó el 1 de septiembre como un día de oración por la creación. El 1 de septiembre es el primer día del año de la iglesia ortodoxa, por lo que esta fue una celebración de la Creación de Dios. El Consejo Mundial de Iglesias lo extendió a una temporada del 1 de septiembre al 4 de octubre al agregarlo a su calendario anual.

El Papa Francisco adoptó la Temporada de la Creación en 2015. La Comunión Anglicana reconoce la Temporada de la Creación y los recursos proporcionados por la Red Ambiental de la Comunión Anglicana ha proporcionado, varios pueden ser hallados aquí: <https://acen.anglicancommunion.org/resources/season-of-creation.aspx>

El cambio climático ahora amenaza todos los cultos. Las naciones no cumplen con los compromisos necesarios para responder al cambio climático global; sin embargo, las religiones pueden proporcionar un apoyo crítico al defender el carácter sagrado de la Creación y la Justicia. Demasiadas personas ven la creación como una serie de recursos en lugar de una red de relaciones sagradas. Nuestra fe puede elevar la importancia de abordar el cambio climático y nuestra capacidad para adaptarnos a él. Nuestro primer mandamiento es proteger y servir al jardín de la creación (Gn 2:15). Hagámoslo con belleza y ceremonia dignas del don de Dios de la Creación.

Los recursos de *Two Season of Creation*, llenos de oraciones y canciones ofrecen muchas ideas para las congregaciones interesadas. El primero es de ambas diócesis de Massachusetts. Se

puede encontrar en <https://www.diomass.org/creation-care>. Su tema para 2022 es *"Listen to Creation"* <https://seasonofcreation.org/>

El Segundo es de Sudáfrica y promueve el hermoso concepto mutuo de "ubuntu"

("Yo soy porque tú eres") haciendo eco a ubuntu ("somos porque el planeta es"). Su Manual de la Temporada de la Creación se puede encontrar en:

<https://www.greenanglicans.org/wp-content/uploads/2022/08/manual-2022-final.pdf>

Por ejemplo, su temporada de cinco semanas celebra: 1) Justicia de la Tierra y Ubuntu, 2) Justicia del Agua, 3) Justicia de Género y Clima, 4) Justicia para todas las criaturas de Dios, y 5) San Francisco y Ubuntu.

Resolución 6 – Aumento del apoyo financiero y el compromiso para el Fondo del Ministerio BIPOC (Negro, Indígena, Gente de Color) ("BMF").

Presentada por el Rvdo. Eliacin Rosario Cruz en nombre de Círculos de Color.

- 1 **Se resuelve** que esta 112ª Convención de la Diócesis de Olympia aumente los fondos
- 2 específicamente designados para la compensación justa de los líderes BIPOC de congregaciones
- 3 principalmente étnicas, multiculturales y multilingües del 2% al 5% del presupuesto operativo
- 4 diocesano, a partir de 2024. Y además,
- 5 **Se resuelve que**, en el caso de que el liderazgo litúrgico, pastoral y administrativo primario de
- 6 una parroquia, misión o estación misionera designada sea ejercido por un líder pastoral laico
- 7 designado, dicho líder será elegible para recibir fondos del BMF.
- 8

Explicación

La diócesis ha dado pasos preliminares hacia su compromiso con la diversidad; sin embargo, es necesario hacer más para apoyar a las comunidades BIPOC y a sus líderes. El Comité Asesor de BMF se ha estado reuniendo regularmente desde enero de 2022 y ha concluido que los fondos acumulados o futuros son insuficientes para apoyar el liderazgo BIPOC. Para ilustrar esta situación, hay tres líderes latinos/ hispanos no remunerados (dos ordenados, uno en proceso de discernimiento), dos líderes indígenas no remunerados (ordenados), un líder chino no compensado (laico), dos líderes no compensados de Sudán del Sur (ordenados) y dos líderes camboyanos no remunerados (uno ordenado, uno en proceso). Estos clérigos y líderes laicos no remunerados tienen trabajos a tiempo completo fuera de la iglesia, con el fin de mantenerse a sí mismos y a sus familias, al mismo tiempo que desempeñan los deberes del clero compensado de conformidad con la escala salarial parroquial diocesana. Dado que el grado de pago más bajo del vicario / rector para 2022 es de \$ 68,303, está claro que el fondo del 2% no es suficiente para financiar estos puestos.

El propósito del Fondo del Ministerio BIPOC aprobado en la convención de 2020 es apoyar el liderazgo BIPOC que no recibe estipendio en las congregaciones étnicas. El BMF fue creado en respuesta al llamado del Evangelio a hacer discípulos de todas las naciones y nuestro llamado bautismal a respetar la dignidad de cada ser humano. A partir del año calendario 2022, el BMF se mantendría anualmente utilizando el 2% del presupuesto diocesano. Esta resolución pide que la cantidad asignada y disponible para el liderazgo congregacional se incremente al 5% del presupuesto operativo diocesano anual de cada año. Los fondos del BMF deben distribuirse de acuerdo con las necesidades, teniendo en cuenta tanto los recursos del clérigo o líder laico como los recursos de las comunidades de adoración involucradas.

Para que este fondo tenga éxito, el obispo diocesano actual, el obispo interino provisional y el obispo que elijamos deberán trabajar con los miembros de la Sociedad del Obispo para alentar a las personas a donar específicamente al BMF o a incluir este fondo en sus testamentos. Los obispos también tendrán que apoyar otras iniciativas de recaudación de fondos para este

esfuerzo. Se incluirá un informe sobre la utilización de esos fondos en los informes presupuestarios para las convenciones posteriores.

Apéndice

Respuesta de B&F a la Resolución Propuesta # 6 Aumento del Apoyo al Fondo del Ministerio BIPOC a la Convención de 2022

Septiembre 2022

El Comité de Resoluciones recibió la *Resolución Propuesta # 6: Aumento del apoyo financiero y el compromiso para el Fondo del Ministerio BIPOC (Negro, Indígena, Pueblo de Color)* que se considerará en la Convención Diocesana de 2022. Debido a que esta resolución propuesta afectaría el presupuesto diocesano en 2024 y más allá, el Comité de Resoluciones ha buscado aportes del Comité de Presupuesto y Finanzas del Consejo Diocesano con respecto a ese posible impacto financiero.

A continuación puede hallar información sobre las repercusiones financieras de la resolución propuesta y algunos comentarios adicionales.

Antecedentes y estado financiero actual:

Tres fondos están designados o restringidos para su uso por los donantes específicamente para apoyar el ministerio multicultural.

2% Fondo del Ministerio BIPOC. El Ministerio BIPOC del 2% fue establecido por resolución de la Convención en 2020 para apoyar a líderes del clero que no reciben estipendio en las congregaciones étnicas. (Vea la Resolución 7, que se puede encontrar en el siguiente enlace: <https://resources.ecww.org/resolutions-actions-2020>). Hay dos fuentes de fondos para el Fondo del Ministerio BIPOC del 2%.

1. Anualmente, la diócesis realiza una inversión del 2% de los ingresos operativos anuales presupuestados en el fondo. Para 2022, ese monto de inversión asciende a \$ 105,000. (Los ingresos totales presupuestados para el año fiscal 2022 son de \$ 5,300,995. El 1% de esa cantidad es de \$ 53,000). La contribución anual se presupuesta y se incluye como parte de la partida de *Programas Dirigidos del Obispo* en el presupuesto operativo. Mensualmente, el canónigo de finanzas transfiere a este fondo cantidades equivalentes a 1/12 de los ingresos operativos anuales presupuestados. Las transferencias mensuales comenzaron en 2022 de conformidad con la Resolución 7.
2. Los donantes también hacen donaciones específicas restringidas en su uso por este fondo. Los donativos se han ido acumulando desde 2020.

Los fondos del Fondo de Ministerio BIPOC del 2% se gastan a discreción del Comité Asesor del Fondo de Ministerio BIPOC convocado por el canónigo para Ministerios Multiculturales.

Fondo Obispa Nedi Rivera. El fondo Obispa Rivera es un Fondo Fiduciario Misceláneo invertido en el Fondo Diocesano de Inversiones (DIF). Se estableció en 2014 y continúa acumulando dividendos y valor en el DIF. Un Comité Asesor, apoyado por el canónigo para Ministerios Multiculturales, dirige fondos a las congregaciones latinas para apoyar el mantenimiento y el crecimiento de esas congregaciones. Los fondos no deben usarse para proyectos de capital, promoción o apoyo.

El Fondo del Curador Richard Younge. Este fondo recibe dividendos del *Collins Memorial Scholarship Fund*. El *Collins Memorial Scholarship Fund* se estableció en 1995. Además, el Fondo del Curador Richard Younge recibe donaciones de individuos e iglesias.

Según lo informado en la hoja diocesana de balance, estos eran los saldos el 31 de agosto de 2022.

- Fondo del Ministerio BIPOC del 2% -- \$88.357
- Fondo Obispa Nedi Rivera -- \$226,608
- Fondo del Curador Richard Younge -- \$27,839

Impacto financiero de la resolución propuesta 6.

La resolución propuesta # 6 aumentaría la inversión anual en el Fondo de Ministerio BIPOC (BMF) del 2% por año al 5% anual. El aumento del 2% al 5% aumentaría la inversión en aproximadamente \$ 159,000 por año (o aproximadamente \$ 53,000 por cada aumento del 1% al Fondo). Actualmente, una inversión del 2% genera \$ 105,000 por año para el BMF del presupuesto operativo diocesano. Una inversión del 5% generaría \$ 265,000 por año para el BMF.

Debido a que la Tasa de la cuota diocesana no aumentará hasta al menos el año fiscal 2025, esta inversión adicional en el BMF probablemente se financiaría reduciendo otros programas que reciben fondos de del presupuesto operativo diocesano.

Consideraciones adicionales.

El Comité de Presupuesto y Finanzas (B&F) insta al Comité Asesor de BMF y al canónigo de Ministerios Multiculturales a buscar fondos adicionales dentro del proceso presupuestario diocesano actual en lugar de continuar solicitando aumentos utilizando el proceso de resolución de la convención. Hacerlo aumentaría la visibilidad de estos problemas críticos de justicia ante el Consejo Diocesano, el Obispo Provisional y el Obispo Diocesano. El Consejo Diocesano es el organismo encargado de desarrollar y aprobar el presupuesto operativo anual. Ese presupuesto refleja la visión y las iniciativas estratégicas de la diócesis. Garantizar salarios justos para el clero de color es un tema estratégico crítico y se alinea con la visión diocesana. Como tal, el financiamiento de ese tema debe considerarse junto con todos los demás programas de la Diócesis. El enfoque actual implementado con la adopción de la Resolución 7 en 2020 significa que otros programas de ministerio de la diócesis se financian por separado del fondo BIPOC y, a menudo, deben reducirse para financiar el BMF en lugar de coordinarse junto con otros ministerios.

Además, debido a que ya existen dos fuentes adicionales de fondos para apoyar el ministerio multicultural, el B&F insta al Comité Asesor de BMF y al canónigo de Ministerios Multiculturales a utilizar esos fondos para complementar las iniciativas de ministerio relacionadas con los problemas salariales del clero BIPOC cuando sea apropiado. El canónigo de finanzas está disponible para consultar sobre los detalles de cómo acceder a esos fondos.

Por último, si todavía hay un fuerte deseo de buscar un aumento en la inversión en el Fondo de Ministerio BIPOC, B&F recomienda aplazar esas discusiones y posibles resoluciones futuras hasta que se llame a un nuevo Obispo Diocesano. Eso permitirá al canónigo de Ministerios Multiculturales, al Comité Asesor de BMF, a los Círculos de Color y al nuevo Obispo Diocesano la oportunidad de juntos discernir, desarrollar e implementar modelos de financiamiento más holísticos.

MIEMBROS DEL COMITÉ DE PRESUPUESTO Y FINANZAS DE 2022

STU CASE, *CONSEJO DIOCESANO*

SHARALYNE KING, *CONSEJO DIOCESANO*

HEATHER IRWIN, *CONSEJO DIOCESANO*

RVDO. RC LAIRD, *CONSEJO DIOCESANO*

RVDA. CANÓNIGA ARIENNE DAVISON, *CANÓNIGA AL ORDINARIO*

CANÓNIGA DEDE MOORE, *CANÓNIGA DE CREACIÓN DE REDES Y CONEXIONES DE LA DIÓCESIS.*

RVDMO. GREG RICKEL, *OBISPO DIOCESANO*

CANÓNIGO CHARLES THORNE, *CANÓNIGO DE FINANZAS*

JIM BECKWITH, *TESORERO DIOCESANO*

RVDA. CRISTI CHAPMAN, *PRESIDENTE DEL COMITÉ DE PRESUPUESTO Y FINANZAS*