



## FASE 2

### **Mover hacia una estructura congregacional única**

Como una congregación, deseamos profundizar la vitalidad de nuestro carisma y nuestra pasión para la misión. Podríamos mover hacia una estructura de gobierno sin provincias/vice provincias (P/VP) según una línea de tiempo establecida. Estaríamos atentas a los signos de los tiempos y nos adaptaríamos a las necesidades cambiantes mientras nos movemos creativamente hacia el futuro.

Los valores de subsidiaridad, mutualidad y colegialidad seguirían siendo los fundamentos de nuestro modo de relacionarnos una con la otra y de nuestra vida en comunidad.

En el Capítulo Congregacional de 2019, estableceríamos una línea de tiempo que permitiría cambios en incremento y una transición de la estructura actual (cinco unidades) al modelo de una estructura de gobierno congregacional única. Las P/VP tendrían la responsabilidad de simplificarse y prepararse para la transición. Cada P/VP estaría en diálogo con sus miembros y el Equipo de Liderazgo Congregacional (ELC) para desarrollar y presentar un plan de transición con puntos de referencia medibles para diciembre de 2020.

Cada P/VP haría la transición en el momento en el que la unidad se encuentra preparada, pero no más tarde del próximo Capítulo Congregacional en 2025. Para algunas P/VP este momento podría ser al final del mandato del Equipo de Liderazgo actual.

Siguiendo el Capítulo Congregacional de 2019, habría el desarrollo de procesos para asegurar que las decisiones ordinarias de la vida cotidiana como movilidad, salud, viajes, ministerio y vivienda estarían atendidas al nivel local donde se toman las mejores decisiones.

Las hermanas participarían en el gobierno de la congregación usando procesos para reuniones y la toma de decisiones que estarían establecidos después del Capítulo Congregación de 2019. Estos procesos clarificarían las líneas de responsabilidad y comunicación con el liderazgo congregacional y tendrían la flexibilidad de responder a los cambios de nuestra realidad. Por ejemplo, para los años después del Capítulo Congregacional de 2019, líderes con autoridad delegada en cada área podrían ayudar a las hermanas en muchas de las decisiones ordinarias de la vida cotidiana. Ellas podrían asesorar las oficinas locales de profesionales o nombrar hermanas o laicos/as con la experiencia necesaria para proveer servicios a las hermanas en las oficinas actuales de las P/VP. Cuando nuestras necesidades cambien, podría ser que ya no necesitemos tantas personas al nivel local para atender las necesidades de las hermanas.

La Congregación continuaría fortaleciendo los esfuerzos de colaboración que han sido establecidos, como formación, archivos, comunicación, justicia social, las Trabajadoras de San José, ACOF y otros/as compañeros/as. Seguiríamos hablando y actuando en nombre de la Congregación en cuanto a temas de importancia nacional y global.

En el espíritu de colegialidad, con la ayuda de nuestros oficiales financieros y otros expertos, acrecentaríamos el conocimiento de nuestras finanzas y haríamos decisiones prudentes en cuanto a nuestros recursos.

Practicaríamos la mutualidad a todo nivel. Al tomar decisiones importantes, las líderes buscarían la información necesaria y participarían en diálogo significativo con las que serían más afectadas por las decisiones. Al tomar una decisión mayor, alguna hermana consultaría con las afectadas, incluyendo su comunidad local, una líder delegada, y el liderazgo congregacional cuando fuera apropiado.

### **¿Cómo está nuevamente imaginada este modelo?**

Durante la transición de las P/VP hacia una estructura congregacional centralizada, no centralizaríamos, ni inmediata, ni aun eventualmente las actividades que afectarían la vida cotidiana de las hermanas. Este modelo permitiría flexibilidad para que las hermanas establezcan procesos que sirvan mejor a sus necesidades. La subsidiaridad, mutualidad y colegialidad continuarían en la toma de decisiones de colaboración, consolidación o experimentación.

### **¿Cómo ofrece estructuras simplificadas este modelo?**

Esta propuesta reduce el número de personas necesarias en el liderazgo elegido. Permite menos duplicación. Provee suficiente flexibilidad para que los procesos pudieran estar simplificados según las situaciones. Por ejemplo, podría haber la necesidad de una coordinadora con autoridad delegada en un área geográfica ahora, pero no en el futuro. Podemos continuar, por medio de la toma de decisiones mutuas y colegiales, permitir ajustes en el cambio demográfico o cuando las circunstancias cambien. Nuestras decisiones no estarían vinculadas a la geografía sino a nosotros.

### **¿Cómo podemos asegurar que estos principios se llevarían a cabo mientras transitamos y nos movemos hacia el futuro?**

Un comité de consulta estaría establecido para dialogar con el Equipo de Liderazgo Congregacional en cuanto a la vivencia de los principios de subsidiaridad, mutualidad y colegialidad de las hermanas y del Equipo de Liderazgo, mientras implementamos las decisiones del Capítulo Congregacional.

### **Ejemplos de posibles situaciones dentro de este modelo**

- Hermana A quiere moverse de San Francisco a Sacramento para estar más cerca de su nuevo ministerio. (Ambas son ciudades en California.) Ella consulta con las hermanas que viven en esta área para averiguar sobre posibilidades de vivienda. Ella se reúne con posibles comunidades locales para determinar lo mejor para la vida comunitaria y el ministerio. Ella necesita un carro, entonces hace su pedido del comité de carros que atiende esta área

geográfica. Ella establece una comunidad con otra hermanas y ellas crean un presupuesto comunitario que presentan a la oficina de finanzas más cercana para su aprobación.

- Hermana B en Albany quiere comenzar un nuevo ministerio con tres otras hermanas de San Luis, trabajando con migrantes en Texas. Ella sabe acerca de una subvención para tal ministerio y hay una casa que una amiga de la comunidad está dispuesta a donar. Las hermanas consultan con las personas afectadas por sus decisiones. Comparten los frutos de sus conversaciones con el Equipo de Liderazgo Congregacional para que puedan hacer una decisión mutua y colegial que explore plenamente las implicancias de este nuevo proyecto.
- Una pareja de consociados presenta a un grupo de hermanas en San Pablo la difícil situación de jóvenes LGBTQ sin hogar. Ellos quieren trabajar para establecer un lugar seguro para albergar a estos jóvenes. Les gustaría que las hermanas patrocinen este ministerio, aunque en el principio el personal y los fondos vendrán de los/as consociados/as. Las hermanas y consociados/as investigan la viabilidad de desarrollar este recurso, buscan opciones de colaboración con otros/as, desarrollan un presupuesto y un plan estratégico y lo comparten con las/los que viven en esta área geográfica. Si hay resonancia entre los/las que viven en esta área, conversan con el Equipo de Liderazgo Congregacional para considerar el patrocinio congregacional.
- Una novicia quiere ser aceptada para primeros votos. La directora congregacional ya ha conocida a ella en varias ocasiones y está informada sobre su progreso por la directora congregacional de novicias. Después de reunirse con la novicia, y en consulta con su equipo y la directora de novicias, la directora congregacional acepta sus votos en la congregación.
- Hay una casa de cinco dormitorios que es vacante, o casi vacante, que es propiedad de la Congregación. El Equipo de Liderazgo Congregacional entra en diálogo con las que viven en esta área para consultar si debe ser vendido, usado por un ministerio, o si hay la posibilidad que un nuevo grupo se trasladaría a esta casa. Después de una consulta, toman una decisión mutua sobre el uso de la casa.