



ASAMBLEA GENERAL XXIII

Aportación de los operarios del Seminario Santa Rosa de Lima Caracas [DM-E-09]

1. SOBRE LA CRISIS DE LOS ABUSOS

1.1. ELEGIR: reconociendo lo que hay

El diagnóstico de las causas de los abusos y su extensión y carácter aparece bastante bien planteado tanto en los temas de formación como en los aportes. Pero conviene aún distinguir el clericalismo como marco de transmisión y ejecución de los abusos (condición y concausa) respecto a la verdadera causa que está en las personas concretas: mediocridad e infidelidad al ministerio y a la elemental condición cristiana.

1.2. ELEGIR: propiciando los cambios

Preventivamente

Para atajar las causas y el clericalismo en los *aspirantados* y *seminarios* se necesitan varias cosas:

- Elegir y preparar adecuadamente a los formadores, que deben poder disponer de acompañamiento psicológico y espiritual.
- Mantener y mostrar la unidad del equipo formativo y la coherencia de sus propósitos, alrededor del proyecto formativo.
- Lograr la integridad de las dimensiones formativas según las etapas, con atención especial a la dimensión humana y espiritual.
 - En el terreno humano es imprescindible evaluar psicológicamente a los candidatos (y ofrecer terapia en los casos viables); y establecer en el reglamento, y aplicar, los protocolos ante abusos.
 - En lo relativo a la dimensión espiritual, consolidar y lograr que se asimilen vivamente los medios que indica la Ratio. Y generar experiencias formativas que toquen con regularidad y solidez científica y espiritual los temas de la comunicación, la vida afectiva y los apegos, las adicciones y el celibato (con ayuda de experiencia probadas), etc.

Para confrontar *las causas personales de los abusos por parte de los sacerdotes que ya lo son* es fundamental propiciar desde "fuera" (desde la fraternidad presbiteral, principalmente desde los amigos sacerdotes y el arciprestazgo, y la paternidad episcopal) una reconversión integral. La Hermandad puede apoyar este esfuerzo desde su lugar en la diócesis.

Para prevenir *dentro de la Hermandad* es esencial actuar en "círculos concéntricos" de acompañamiento para generar esa reconversión: compañeros de equipo y equipo en su conjunto / director del equipo; delegación / delegado (y otros operarios); Hermandad (Coordinador de formación / Director General). Este último nivel lo retomamos también para los casos en que ya se ha hecho patente el abuso.

Y en todos estos casos, servirse de la oración en espíritu penitencial, la dirección espiritual, la eventual atención especializada (psicológica y médica) y la corrección fraterna, vehiculada con canales de comunicación "limpios".

Curativamente

Presuponemos la puesta en práctica rigurosa de los protocolos que indica la Iglesia a todo nivel y acondicionados en las diócesis y en la Hermandad. Supuesto esto, y como elementos imprescindibles, la Hermandad también puede ayudar proponiendo itinerarios y medios ad hoc, y propiciando "casas para la recuperación" (incluso antes de cualquier decaimiento demostrado). Tanto para sí misma como para los sacerdotes de nuestras diócesis.

Para confrontar los casos ya comprobados e incorregibles: amonestar escalonadamente y propiciar ayuda, aplicar los protocolos de estos casos y excluir, in extremis, del ministerio y de la Hermandad a los sacerdotes abusadores (brindando, sin embargo, algún tipo de atención a posteriori).

2. SOBRE LA REDUCCIÓN DE LA HERMANDAD

2.1. ELEGIR: reconociendo lo que hay

La reducción puede interpretarse en dos sentidos: la *contracción numérica*, cuyos motivos se juegan a la entrada y a la salida de los procesos de vida de la Hermandad, con causas externas e internas; y la *concentración pastoral*, cuyo motivo debe ser la fidelidad al carisma y su congruencia respecto a las posibilidades y necesidades efectivas de las diócesis.

La Hermandad se reduce inevitablemente en los dos sentidos. Y lo segundo determina el modo de asumir lo primero. Pero no se puede olvidar que el número no es lo decisivo nunca en la Iglesia, y respecto a la Hermandad también esto lo tuvo muy presente Don Manuel.

2.1. ELEGIR: propiciando los cambios

En el primer sentido, las soluciones a las causas externas dependen de la pastoral general de la Iglesia y cómo afronta en cada lugar la descristianización general, y cómo se articula en esa misión la misma Hermandad. Para las soluciones desde la Hermandad en sí misma, como agente directo que confronta su propia reducción, son

necesarias varias cosas (las tres primeras repercuten en toda la línea de los procesos de entrada y salida), porque se refieren a su fidelidad a lo que es):

- Que ella visibilice mejor la fidelidad institucional y de cada equipo y operario al carisma y a la santidad (esto implica no perder de vista el componente identitario en toda la línea de la formación, desde la etapa de los aspirantados hasta la de la ancianidad)
- Del mismo modo, la integridad y acompañamiento efectivo de toda la formación permanente desde el momento de la pastoral vocacional hasta el final de la vida (incluso el modo en el que tratamos a los mayores, evidencia el valor que damos a las personas, a la fraternidad, y al sacerdocio).
- “Publicitar” la Hermandad con sentido de generosidad, especialmente viviendo y procurando la fraternidad presbiteral en la diócesis (desde el testimonio de los propios equipos).
- Desarrollar y aplicar bien el proyecto de pastoral juvenil y vocacional de la Hermandad. Diseñar localmente desde el IPV este proyecto.

3. SOBRE LA IDENTIDAD

3.1. ELEGIR: reconociendo lo que hay

Aparece como un aspecto de la confrontación del reto de la “reducción”. La misma reducción como concentración pastoral es una apuesta propicia en la dirección de la identidad, a partir de las tareas.

3.1. ELEGIR: propiciando los cambios

Insistir en favorecer y difundir el estudio concienzudo de todo lo que atañe a la Hermandad como parte constante de la formación permanente, con el objetivo de lograr mayor sentido de pertenencia e identificación. Esto, debe ser referido, sobre todo, a las fuentes, a la historia local de la Hermandad en cada delegación (cada una tiene su acervo histórico, y su “memoria”), y la comunicación e información interna a cada delegación.

Crear y garantizar un componente identitario (una línea formativa transversal) que se refleje en los proyectos formativos de los aspirantados.

4. SOBRE EQUIPOS

4.1. ELEGIR: reconociendo lo que hay

Los equipos son y seguirán siendo un aspecto imprescindible de la composición y forma de vivir y funcionar la Hermandad. Disponen de todos los recursos necesarios para la realización de la fraternidad “ad intra” (y, eventualmente, del modelaje de la fraternidad “ad extra”).

4.2. ELEGIR: propiciando los cambios

Apostar decididamente por los equipos de al menos tres operarios (incluso cuando conforman los núcleos de equipos mixtos), que lo sean esencialmente de vida (pues no siempre lo puedan ser de tareas). La delegación (y el Consejo Central) no puede obviar el acompañamiento y cuidado de los equipos como tales (y no sólo de los operarios individuales).

A la hora de conformarlos, debe haber una sinodalidad muy patente y una sinergia en las decisiones sobre esta opción entre los operarios de la delegación y el Consejo Central.

5. LA PASTORAL CON JÓVENES

5.1. ELEGIR: reconociendo lo que hay

Es el segundo objetivo de la Hermandad, y su atención se ha debilitado bastante a nivel institucional. A pesar del compromiso significativo de varios operarios, se ha descuidado en general, tanto entre operarios como en las delegaciones, como lo señala el documento marco y los temas formativos previos. Y se ha visto afectada por el mal endémico general de este tipo de acciones: falta de acompañamiento continuo y planificado (sobre todo porque esta pastoral suele realizarse como vista como una pastoral de "eventos", sin itinerarios progresivos, continuos y abiertos a las etapas previas y sucesivas), fundada más en las dinámicas psicológicas del emocionalismo que en las de la reflexión, haciendo más dudosos la maduración y el compromiso; y quizás, en demasiadas ocasiones con un enfoque marcadamente humano y socializador y poco espiritual y orante (olvidando el objetivo de la promoción de la "piedad" en la juventud).

Por lo demás, ha solido estar más centrada en los adolescentes, dejando en segundo plano la perspectiva de atención de los jóvenes e incluso de los adultos jóvenes. No se ha perdido en general la convicción de sus vínculos con la pastoral vocacional, pero sí es posible que se haya visto esta dimensión vocacional en clave preferentemente sacerdotal y en términos de "reclutamiento" o, por el contrario, en términos de preparación profesional (y se haya descuidado el compromiso eclesial).

5.2. ELEGIR: propiciando los cambios

Debemos recuperar con todo el vigor posible este objeto de la Hermandad. Y sólo desde esa opción, podríamos proponer una mayor participación y animación de las pastorales juveniles diocesanas, en la medida de nuestras posibilidades.

Debemos ganar conciencia a nivel general dentro de la Hermandad de que toda pastoral juvenil es vocacional, pero no toda pastoral vocacional es juvenil en sentido estricto (hay vocaciones en otras franjas de edad, y para la Hermandad interesan mucho los sacerdotes jóvenes de las diócesis y de los ámbitos donde trabajamos, como objetivo vocacional específico, "blanco" de promoción vocacional)

Conviene actualizar el proyecto juvenil-vocacional de la Hermandad (en función de la situación general de los jóvenes actuales, en todas sus edades; y en las líneas de la exhortación *Christus vivit*), y hacer aplicaciones locales en las delegaciones, con ubicación precisa de los destinatarios, formulación de objetivos e itinerarios serios

donde se prevea también la atención especial de jóvenes mayores (¿y no perder de vista las proyecciones hacia la infancia?).

Darle mucha fuerza a la experiencia espiritual de encuentro con Jesús (al menos tanto como a la de encuentro grupal), y a la liturgia eucarística como culmen expresivo de una juventud "piadosa".

Se necesita que todos los operarios participen en cada delegación (de algún modo) en esta pastoral, se formen y acompañen efectivamente. Aunque convenga crear un equipo directivo de Delegación uno de cuyos miembros también esté en un IPV renovado como voz de esta pastoral (y como asesores del delegado y animadores de todos los operarios de la delegación).

6. LA FORMACIÓN SACERDOTAL

6.1. ELEGIR: reconociendo lo que hay

Evaluado que sí tenemos una presencia cada vez mejor orientada y efectiva en los Seminarios, aunque no sea masiva, nos mantenemos firmes en la convicción de que sigue siendo tarea prioritaria de la Hermandad y que merece los esfuerzos "reductores" de concentración. Pero debe ampliar su mirada más allá del Seminario, hacia los puntos que suelen ser más descuidados y no menos delicados, de las otras franjas de edad.

6.2. ELEGIR: propiciando los cambios

La manifestación de nuestro esfuerzo de santidad y de real fraternidad sacramental, y la solución efectiva de nuestras propias problemáticas sacerdotales y carismáticas, así como los resultados de nuestra pastoral juvenil y vocacional son un presupuesto a cuidar para poder avalar nuestra cooperación en la formación sacerdotal y poderla ofrecer con motivo a los demás. Desde allí todo puede alcanzar un mejor sentido.

Incluir en la formación permanente de todos los operarios el estudio de la Ratio (y crear otros mecanismos formativos para ayudar a familiarizarse con sus intenciones).

Dirigir más a la Hermandad hacia este campo pastoral, aunque sea con equipos mixtos y sin llevar necesariamente la dirección (que no es un requisito sine qua non para que la obra de la Hermandad sea fecunda).

Verificar que se aplique en los Seminarios y aspirantados (con conocimiento explícito de los seminaristas y aspirantes sobre esta orientación fundamental de su proceso formativo). Incluso en el período del aspirantado (los aspirantes deben estar preparados para asumir responsabilidades formativas en el futuro).

Atender de modo especial toda la línea de la formación humana sirviéndose incluso de asesoría médica y psicológica. Y garantizar la aptitud de formadores y directores espirituales (estos son especialmente importantes) para realizar esta tarea en todas las etapas de la formación (inicial y permanente). Igualmente, la dimensión espiritual de la formación debe ser atendida muy especialmente en términos de tensión mística y caridad pastoral.

Elaborar y ofrecer programas de formación permanente para las diócesis (especialmente en la etapa de síntesis vocacional, sobre la que suele no haber

previsiones), y con propuestas de planes de formación permanente (en varias modalidades), para el clero diocesano, especialmente en los primeros años del ministerio. Evaluar y proponer la atención a sacerdotes con problemas particulares (como se está experimentando en Alquerías, en una experiencia piloto que merece gran inversión de esfuerzo). Aquí sí pueden participar de distintos modos todos los operarios que no están en Seminarios.

Este aporte fue elaborado en equipo durante 4 reuniones.

P. Carlos Blas Vitolo García

P. Yolban Jesús Figueroa Leal

P. Francisco Alejandro Ceballos Chacón (probando)

Luis Alejandro Piña Gutiérrez (probando)