

ANÁLISIS DE HERRAMIENTA PROGRESIVA

1 de Octubre de 2024

Crossroads desarrolló la Herramienta Progresiva para guiar a las organizaciones a mirar de manera reflexiva y crítica su compromiso con el antirracismo y la equidad racial. Usando esta herramienta, podemos definir dónde se encuentra el Presbiterio de San Francisco (PSF) en nuestra jornada colectiva para convertirnos en una organización verdaderamente antirracista. Las etapas de la Progresiva escalan del 1 – 6. Nos centramos en las etapas 2 (Club), 3 (Simbólica) y 4 (Conciencia Crítica). Según Crossroads, estas son las etapas que agrupan a la mayoría de las organizaciones con las que trabajan.

Etapa 2: Las organizaciones de Clubs se consideran antirracistas. Oficialmente “dan la bienvenida a todos”, pero rara vez definen quiénes forman el “todo”. Citan el número de iglesias NIPDC (Negros/Indígenas/Personas de Color) y/o personal de NIPDC como prueba de que no son racistas. A menudo esto empañan lo que es la función principal de la organización, el preservar la estabilidad y la comodidad de los miembros. Como resultado, estas organizaciones mantienen el Supremacismo Blanco y siguen funcionando con los mismos sistemas, la misma política y; a misma manera de tomar decisiones. Las organizaciones de clubs frecuentemente dañan a sus miembros del NIPDC al pedirles que adapten sus formas de pensar y ser.

Etapa 3: Las organizaciones Simbólicas tienen una conciencia cada vez grande del racismo sistémico y el impacto negativo que tiene en su deseo de ser diversas, acogedoras e inclusivas. Crean y adoptan comunicados oficiales contra el racismo, reclutan activamente a personas de NIPDC para puestos de liderazgo y ofrecen talleres educativos para todos sobre el racismo. Sin embargo, estas organizaciones no están profundamente comprometidas con cambiar su forma de operar y las normas culturales a las que se incorporar. Al igual que las organizaciones de Clubs, las organizaciones Simbólicas operan a la larga para garantizar que se satisfagan las necesidades de sus miembros. Las acciones Simbólicas que hacen sirven para asegurar que sus miembros se sientan bien, y por eso en situaciones estresantes vuelven a los comportamientos de la etapa 2.

Etapa 4: Las organizaciones con Conciencia Crítica son conscientes de que defienden los valores culturales de la supremacía blanca. Sabiendo que son dañinos para los miembros de NIPDC y al mismo tiempo benefician a los miembros de color blanco. Han adquirido recursos institucionales para comprender y alterar activamente sus patrones de dominación blanca.

¿Dónde está el PSF en esta Progresiva?

Aunque podemos percibir aspectos de nuestro presbiterio (especialmente para los miembros blancos y aquellos que han aceptado inconscientemente la cultura de la supremacía blanca) estar en la etapa 3 o 4 y avanzando hacia el progreso. El comportamiento del Club de la etapa 2 es tan fuerte que constantemente somos halados a esta etapa.

Utilizando la herramienta Progresiva, revisamos cinco funciones institucionales del PSF: nuestra misión/propósito/identidad, nuestra estructura organizacional, nuestro distrito electoral, nuestros productos/programas/servicios, y nuestro personal. A continuación, cada una de estas funciones institucionales se analiza detalladamente.

Misión, Propósito y Identidad

La misión, el propósito y la identidad de una organización responden a la pregunta, por qué existe, a través de sus documentos de identidad (por ejemplo: constitución, el reglamento, etc.), su ideología, su sistema de creencias, visión del mundo y suposiciones (por ejemplo: la biblia, declaración de principios, etc.), su declaración de misión, sus objetivos, su historia y sus tradiciones.

La misión del Presbiterio de San Francisco es **celebrar, nutrir y servir a nuestra comunidad a través de nuestra vida juntos en Cristo**. Este enfoque interno nos permite ver que el Presbiterio tiene una identidad de la etapa 2 (Club). A continuación, miraremos esto palabra por palabra.

Celebrar, nutrir y servir: todos estos verbos son el statu quo – no nos retan o nos mueven en ninguna dirección. Son positivos como la maternidad, el baseball, y un pastel de manzana. No hay nada a que oponernos, ni hay nada que nos inspire grandemente. Estos verbos no reconocen ni abordan el trauma que se ha experimentado o las necesidades que tenemos en este mundo en el que vivimos.

Nuestra: El pronombre posesivo se refiere a un "nosotros", pero sabemos que existen diversos grados de "nuestra" pertenencia y propiedad, ya que algunas comunidades se consideran centrales, mientras que otras son marginales. Las comunidades de raza blancas exhiben un mayor sentido de pertenencia y propiedad en el Presbiterio (en general), y las comunidades NIPDC – particularmente las comunidades de inmigrantes y aquellas que son comunidades de adoración o compañerismo, pero no congregaciones autorizadas, exhiben menos sentido de pertenencia y propiedad.

Tenemos que reconocer es que el Presbiterio fue fundado por y para comunidades de raza blanca, con comunidades NIPDC imperfectamente injertadas a lo largo de nuestros 175 años de historia. El sistema fundamental de propiedad, pertenencia y derechos de los blancos continúa hoy.

Comunidades: Debemos preguntarnos: ¿Es realmente la comunidad más amplia en la que vivimos, o sólo las congregaciones? Si son congregaciones, ¿están todas contadas aquí? Si pretendemos ampliar las comunidades a las que servimos, ¿cuál es nuestra responsabilidad en los vecindarios en los que vivimos y adoramos? Esta imprecisión no inspira visión ni hace reales las necesidades del mundo.

Vida: La vida constituye algo esencial, pero el Presbiterio no siempre se siente esencial. La vida debe ser poderosa, natural, continua, creciente, enriquecedora, creativa, cambiante y en desarrollo. Nuestro Presbiterio se siente externo y interrumpido, especialmente para aquellos que sienten que el Presbiterio simplemente "acude cuando hay problemas". Por ejemplo, una congregación étnica verbalizó que sentían que, si invitaban al Presbiterio, significaba que estaban en problemas. No había ninguna relación más allá de solucionar problemas, imponer reglas y devolver a los desviados a la norma, un lugar de aplicación y control. Este sistema regulatorio puede verse como "ordenar" más que como "vivir".

Juntos: tenemos esperanza, pero no lo vivimos. Nos faltan las conexiones entre nosotros y nuestros vínculos se han debilitado aún más durante la era de Zoom, donde las reuniones son rápidas y transaccionales. No tenemos muchas oportunidades de colaboración, conexión y compañerismo. Los miembros que sirven en muchos comités pueden sentir (o esperar) un sentido de unión compartida, pero no es significativo para los miembros normales, para quienes el Presbiterio a menudo es visto como una distracción. Además, debido a nuestros arreglos financieros existen temores de "ser desecharables" donde las comunidades son vistas como buenas o malas inversiones que deben ser probadas. Las comunidades de adoración compiten por dinero en un proceso basado en concesiones. La necesidad de demostrar el valor de uno es adverso y no conduce a un sentimiento de unión.

En Cristo: Esta es nuestra esperanza. Deseamos estar juntos en Cristo y sabemos que buscar a Cristo juntos, es donde encontraremos la gracia que nos salva, no solo individualmente sino como Presbiterio. Dudamos que podamos llegar a vivir esto, pero aún tenemos esperanza.

En resumen, nuestra declaración de misión se refirió a sí misma y es circular. Es "clubbish" porque la misión del Club es mantenerse a sí mismo para el

propósito de su propia vida. Se nos recuerda como nos reunimos con el propósito de tener reuniones por qué nuestra política las requiere. Para avanzar hacia la transformación necesitaríamos tener un sentido impulsor y motivador de propósito, misión y visión colectiva.

Estructura Organizacional

La cuestión de la estructura organizacional aborda cómo funciona la organización, cómo sus políticas y prácticas (explícitas o implícitas) rigen el acceso a la organización, el control de sus recursos y la responsabilidad de la organización.

Nuestra estructura organizacional funciona como un club. La organización está configurada de manera intencionalmente lenta y auto-conservadora para mantener el equilibrio y evitar el cambio; esto da como resultado la continuación de los patrones de poder que han servido bien a los blancos durante los últimos 175 años. A pesar de los innumerables intentos de reestructurar y reformular elementos como los comités y los planes de personal, el Presbiterio continúa funcionando de una manera que crea rangos de “internos” y “externos” que funcionan de manera informal mediada por amistades, conocimiento interno y relaciones cercanas. Para realizar cambios en el Presbiterio, o incluso crear un nuevo artículo de negocio ordinario, es necesario comprender la forma en que funciona el Presbiterio, incluyendo la estructura de nuestro comité, las Reglas de Robert y los elementos fastidiosos de la política Presbiteriana. Es posible que muchos participantes nuevos “no sepan lo que no saben”. Así que, a pesar de las mejores intenciones, es posible que se encuentren incapaces de realizar los cambios de justicia a los que se sienten llamados. Consciente o inconscientemente, se vuelven cómplices del mantenimiento de la estructura de poder.

Nos centraremos en este estudio de caso: el caso del Comité de Representación (CDR). CDR se añadió al Libro de Orden (LDO) en los años 80 como una forma de controlar el dominio blanco de las estructuras de la iglesia tras la reunificación. Cada Presbiterio fue encargado por el Libro de Orden tener un CDR y no consolidarlo con otro comité (ya que eso es una forma de debilitar el trabajo). Precisamente esto es lo que ha hecho nuestro presbiterio.

Según nuestra investigación, en el 2010 teníamos un CDR real, pero debido a la falta de membresía, la falta de poder y la frustración de los miembros, produjo a la inactividad. No se hizo ningún esfuerzo para solucionar esta preocupación hasta 2018, cuando las funciones del CDR fueron asumidas por el Comité de

Nominaciones (CDN). Esto se formalizó con una votación del presbiterio, a pesar de saber que esto va en contra el LDO.

En 2023, se hizo un pequeño esfuerzo para corregir la situación otorgando al CDN/CDR combinados dos copresidentes, uno para el CDN y otro para el CDR. Sin embargo, la labor de nominación es tan importante que la labor de representación aún debe pasar a un segundo plano. Ni el CDN ni el CDR están equipados para alterar el comportamiento de club y cambiar la forma en que funcionamos.

Distrito Electoral

El Distrito Electoral responde a la pregunta: ¿para quién existe esta organización?

El Distrito Electoral incluye miembros oficiales (ministros, miembros de la congregación, participantes en la programación y beneficiarios de servicios), así como miembros no oficiales (miembros potenciales, vecinos, personas que deseen participar y/o recibir).

Somos un Presbiterio diverso en comparación con otros que son (92% blancos) en la IP(EU). Según el informe estadístico de 2022, la membresía de nuestro presbiterio es 73% Blanca, 15% Asiática, 6% Afroamericana, 3% Hispana o latina/latina/latina, 3% Multirracial.

Nuestro presbiterio adora en nueve idiomas. Celebramos la vitalidad de nuestras comunidades. Mostramos muchas de las características de una organización simbólica (etapa 3) donde celebramos nuestra diversidad como si fuera evidencia de la virtud antirracista de la institución. Existe una tendencia a invitar a las iglesias NIPDC desde los márgenes hacia el centro para tareas específicas y altamente performativas: liderazgo de adoración, música e intercambio cultural, especialmente cuando se utiliza una diversidad de lenguajes y formas musicales. Sin embargo, esto parece funcionar como entretenimiento cultural para el centro que es predominantemente blanco. Los blancos confían en las personas de color para brindar una adoración "inspirada" y "dirigida por el espíritu" sin tomar posesión de cómo su propia adoración puede parecer "aburrida" o "poco inspirada". Debido a que las personas NIPDC producen para el consumo de las personas de raza blanca, este comportamiento, consciente o inconscientemente, beneficia a las personas blancas.

Tenemos una dinámica de comportamiento de club difícil que ha llevado a que las iglesias de color se desconecten intencionalmente del Presbiterio. Un caso de estudio es la desconexión de las iglesias Negras.

El Presbiterio incluye seis iglesias donde la raza negra es la mayoría. Planificamos intencionalmente en la plantación de iglesias para la Iglesia Presbiteriana Sojourner Truth con la idea de brindar un ministerio apropiado a la comunidad de raza negra. Sin embargo, no tenemos una responsabilidad más amplia ante la comunidad negra. Existe un tema importante de gentrificación y dispersión a medida que la comunidad de raza negra es expulsada de sus vecindarios históricos, algo que el Presbiterio no ha abordado ni abordara. La iglesia Hillside Church, una congregación cuya mayoría era raza negra cerró hace varios años y, según nuestra investigación, el Presbiterio no ofreció un apoyo significativo que pudiera haber evitado el cierre. Después del cierre y la venta del edificio, el Presbiterio decidió distribuir los fondos entre las iglesias de raza negras restantes, pero la dispersión se retrasó trece años. Este retraso que fue considerado irrespetuoso creó desconfianza y desconexión en el resto de las iglesias de raza negra.

Este estudio de caso resuena con otras comunidades para mostrar un tema de falta de respeto, desconfianza y desconexión en PSF. La estructura central del Presbiterio predominantemente blanco (CFPO en particular) a veces tiene sospechas y desconfianza acerca de que las iglesias NIPDC puedan tomar "decisiones financieras sabias", lo cual es un juicio debido a las expectativas culturales blancas. Esto beneficia a las congregaciones blancas que cumplen con las expectativas de la CFPO, y es un patrón que se pasa por alto hasta que sale a la luz en casos dolorosos como este.

Algunas iglesias NIPDC se han distanciado del presbiterio debido a esta desconfianza y desilusión. Pueden optar por funcionar fuera del ámbito del presbiterio sin que sus decisiones y elecciones sean juzgadas o cuestionadas. Cuando se discute esta dinámica, se comparten emociones profundas, pero la dinámica no ha cambiado, lo que lleva al cinismo y al retramiento.

Productos, Programas y Servicios

Los productos, programas y servicios de una organización responden a la pregunta de qué hace la organización y qué proporciona a sus electores.

Nuestro presbiterio apoya a nuestras congregaciones y Nuevas Comunidades de Adoración (NCDA), así como a los miembros ministros y Pastores Laicos

Comisionados/Ancianos Gobernantes Comisionados (PLC/AGC) a través de una variedad de productos, programas y servicios. Algunos ejemplos incluyen:

- Fondos de becas para estudiantes de seminario
- Educación interna de bajo costo para estudiantes de PLC/AGC
- Apoyo presupuestado para las NCDA
- Apoyo presupuestado en 2024 para Latinos Unidos en Cristo, Igreja Presbiteriana Brasileira, San Mateo; Iglesia Comunitaria de Mission Bay; e Igreja Presbiteriana Brasileira Concord.
- Nuestras regiones¹ evalúan y distribuyen apoyo basado en becas de hasta \$50,000 a la vez.

Gran parte de este apoyo beneficia positivamente a las personas y comunidades NIPDC. Las congregaciones y comunidades de adoración reciben apoyo financiero continuo o basado en proyectos, como orientación del liderazgo.

Sin embargo, el camino para acceder a este tipo de apoyo puede resultar problemático. Puede conducido por la personalidad, lo que significa que las congregaciones y personas que tienen relaciones sólidas con el liderazgo del PSF terminan recibiendo un mayor apoyo debido a su proximidad al poder que toma decisiones. A otras personas se les puede asegurar de que el Presbiterio está "ahí para ayudarles", pero es posible que no sepan a quién o cómo pedir apoyo.

Y en otra línea de pensamiento, podemos preguntarnos por qué el Presbiterio decidió distribuir recursos a través de solicitudes de becas. El método basado en becas se basa en técnicas del sector sin fines de lucro que pueden usarse como herramientas de dominio y control; La concesión es un "proceso de control" formalizado que se basa en la educación, la experiencia, la fluidez

¹ Nuestro Presbiterio se encuentra en la posición inusual de recibir una gran cantidad de fondos cuando grandes congregaciones abandonan la denominación. El Presbiterio decidió crear diferentes "cubetas" de fondos, una de las cuales es un fondo de becas. La justificación para financiar a través de becas fue que inspiraría y generaría un ministerio creativo "empresarial" y que el proceso de becas ayudaría a las iglesias regionales a aprender a trabajar juntas, construyendo conexiones locales. El dinero se utilizó como incentivo para promover esta visión específica.

cultural y más para lograr los resultados deseados por quienes diseñaron el proceso. En lugar de hacer que las comunidades se desempeñen y compitan por los fondos, el Presbiterio podría haber realizado un análisis de necesidades y encontrado diferentes formas de distribuir los recursos disponibles. Sin embargo, PSF decidió que un proceso de concesión de becas sería una forma motivadora de estimular cierto tipo de acción misional creativa entre las congregaciones y construir conexiones regionales. Esto puede ser cierto. Pero el proceso es problemático. Hay obstáculos formales y obstáculos que hay que superar, al igual hay ventajas informales basadas en la proximidad para quienes conocen bien el proceso. El proceso de concesión de becas refuerza el comportamiento del Club del Presbiterio y brinda más ventajas a aquellos que ya se sienten cómodos como “iniciados”. A los beneficiarios de las becas se les pide que demuestren si son una “buena inversión” o no, dejando la adopción de decisiones en manos de quienes controlan el dinero.

Las congregaciones y comunidades del Presbiterio no son iguales en muchas maneras. El presbiterio apoya a las Nuevas Comunidades de Adoración (NCDA), la mayoría de las cuales son mayormente de NIPDC y están dirigidas por NIPDC. Colectivamente, celebramos su innovación, creatividad y pasión. Sin embargo, el estatus mismo de las NCDA en comparación con las congregaciones puede percibirse como una cuestión racial. Tienen un estatus menor en el Presbiterio, no reciben votos, dependen de becas y, a menudo, sus líderes no son decretados. La visión para estas NCDA es que permanezcan en este estado mientras sean nuevos y experimentales, y luego, si la comunidad es vibrante y demuestra un buen ministerio, procederán hacia el establecimiento como una congregación de pleno derecho con ordenación y votos. Sin embargo, esta visión no se aplica a la mayoría de los NCDA. La Iglesia Presbiteriana en su sistema político tiene puntos de partida para transformarse de NCDA a Congregación. Estos son prejuicios de las normativas blancas de evaluar lo que es una congregación “operable”, como una importante independencia financiera. El impacto de esto es mantener una NCDA que puede ser considerablemente grande y vibrante, pero que carece de independencia financiera debido a barreras económicas y sistémicas. Permaneciendo en el estatus “menor” de NCDA cuando, según otras métricas, podría ser juzgada como más activa y con mejores resultados ministeriales que algunas de nuestras congregaciones blancas. Se podría decir que nuestras NCDA a menudo carecen de fondos suficientes, son pasadas por alto y se descuidan, en comparación con las comunidades de adoración que tienen estatus de “congregación”. **La desigualdad entre congregaciones y NCDA revelan el comportamiento de nuestro Club (etapa 2).**

De manera similar, podemos estar orgullosos de cómo capacitamos y comisionamos a muchos Ancianos Gobernantes Comisionados o Pastores

Laicos (AGC/PLC). Muchos son individuos NIPDC y/o trabajan en congregaciones predominantemente NIPDC. Brindamos excelente educación interna y apoyo a estos líderes. Todo el dinero de las becas disponible para los estudiantes de AGC actualmente se destina a estudiantes de NIPDC.

Sin embargo, existe una importante diferencia de estatus y salario entre los ordenados y los comisionados. El Ministerio de Palabra y Sacramento (MDPS) obtienen trabajos con mejores salarios, están sujetos a la compensación mínima del Presbiterio y reciben beneficios de la Directiva de Pensiones. Cuando están entre trabajos o desempeñando funciones no ministeriales, aún pueden ser miembros generales del Presbiterio y aún pueden votar. Los AGC/PLC reciben votos a discreción del Presbiterio cuando actúan como pastores, pero no tienen membresía, privilegios o derechos duraderos de la misma manera. Muchos AGC/PLC son voluntarios.

Para lograr el estatus de ordenación como ministro, uno debe pasar por un proceso de control costoso y que requiere mucho tiempo. Este proceso está a cargo no sólo de la iglesia, sino que también contiene obstáculos externos, como el de obtener un título de posgrado. Quienes se embarcan en estos caminos vocacionales pueden verse desafiados por estas barreras, y algunas personas que están bastante llamadas y calificadas terminan por darse por vencidas. **Las desigualdades entre el estatus de ordenación y comisión revelan la naturaleza de Club de la organización, donde algunos pertenecen más que otros y donde existen grandes barreras para la participación plena.**

El presbiterio puede estar orgulloso del apoyo que podemos ofrecer, tanto a las iglesias como a las NCDA, y a su vez, del apoyo que las iglesias y las NCDA ofrecen a sus comunidades. Pero es posible que no estemos mirando todo el panorama. Rara vez analizamos en profundidad las fuentes de la necesidad e injusticia, es decir, la inmigración, las líneas-rojas (injusticias financieras a causa del lugar donde vives), la inseguridad alimentaria, los salarios de pobreza y la discriminación. Porque emos estamos satisfechos con satisfacer las necesidades del momento, no hemos cuestionado las raíces de las causas fundamentales, y no cumplimos con nuestros compromisos de Mateo 25, demostrando que la **ayuda que ofrecemos es simbólica** más que verdaderamente transformadora. A veces, quienes reciben ese apoyo creen que esta ayuda simbólica es lo mejor que pueden esperar recibir y dejan de soñar o esperar algo mejor.

En términos de nuestra programación antirracista, algunos podrían esperar que seamos una organización transformadora porque estamos involucrados en este proceso T-CARE. Además, en el pasado hemos contado con ofertas educativas patrocinadas por el Presbiterio para ayudarnos a comprender el

racismo sistémico a través de la educación, la reflexión y la conversación. Votamos en 2020 que crearíamos una política antirracismo y brindaríamos capacitación antirracismo para todos nuestros miembros. Estas iniciativas nos traen la esperanza de una acción transformadora positiva.

Sin embargo, si bien algunos de nosotros estamos comprometidos con estas cosas y las encontramos útiles e inspiradoras, no todos estamos comprometidos con ellas como un solo cuerpo. Muchas de estas cosas están disponibles para aquellos que quieran participar, pero no existe responsabilidad ni incentivos para motivar a todos a participar. Las capacitaciones antirracismo que ofrecemos son opcionales y no existe ninguna política que requiera participación. Cuando se trata de participación en programación opcional, los miembros pueden mencionar una falta de comunicación, falta de acceso (tiempo, idioma, tecnología, etc.) o simplemente no les interesa ser parte de las conversaciones. Incluso cuando la participación en la capacitación y la educación es alta, la educación no conduce necesariamente a una acción responsable. Debido a esta dinámica, nuestra programación es simbólica. Es algo de lo que podemos sentirnos orgullosos, pero que quizá todavía no nos transforma del todo. Para ser transformacionales, somos conscientes de que debemos ampliarnos y profundizar más.

Además, en respecto a este informe, todavía no sabemos cómo se recibirá ni que acciones se tomarán en consecuencia. Muchos de nosotros podemos sentirnos esperanzados y agradecidos. Otros pueden tener un sentido cínico y esperar que el informe sea recibido como muchos informes, no sólo en nuestro Presbiterio sino en toda la denominación: archivado con gratitud. Si este informe se guarda en un estante con gratitud (o alivio, o felicitaciones) mientras los patrones arraigados continúan como de costumbre, mostrará la naturaleza intratable de la organización de nuestro Club.

Personal

El personal incluye personal contratado, líderes electos y aquellos que se ofrecen como voluntarios o son nominados para ocupar comités y comités de líderes. En términos más generales, el personal incluye a cualquier persona autorizada para hablar, actuar o implementar programas en nombre de la organización. En nuestra estructura los líderes cambian frecuentemente, mediante rotación de servicio. Tome esta sección como un comentario sobre el liderazgo en general y no personal sobre una(s) persona(s) en particular.

Como Presbiterio, nuestras funciones de voluntariado están dirigidas por personas blancas en general y un pequeño grupo de NIPDC agotados y con exceso de trabajo que creen que deben ajustarse a las expectativas de los blancos. Debido a una combinación de factores, que pueden incluir estatus económico, flexibilidad laboral, acceso al idioma, comodidad/incomodidad en la cultura predominantemente blanca del Presbiterio, y más; los Presbíteros NIPDC puede resultarles más difícil (y a los Presbíteros blancos puede resultarles más fácil) participar en niveles de liderazgo central, como la presidencia de comités. Nuestro personal ha sido mayormente hablando NIPDC en el último año. Además, nuestro personal NIPDC está comprometido con la representación, pero seguimos comprometidos con los valores institucionales blancos al mismo tiempo. Tener a NIPDC en posiciones de poder no necesariamente interrumpe o transforma las estructuras que continúan beneficiando a los blancos y perjudicando a las personas de color. Ésta es una indicación clásica de las instituciones simbólicas.

El proceso de nominación parece un club de club: para ser invitado a la mesa, uno tiene que hacerse amigo de la gente. Aquellos que encajan en el centro predominantemente blanco invitan fácilmente a sus amigos conocidos y de confianza a unirse a ellos. Incluso el comité de nominaciones se ve obstaculizado por su acceso lingüístico y la falta de relaciones con las iglesias BIPOC. Este problema crea tokenización (enmascaramiento y confusión) al intentar identificar candidatos de color para formar parte de los comités.

Nuestras reuniones del presbiterio están abiertas a todos, incluyen líderes de color en posiciones visibles y ofrecen interpretación en varios idiomas. Intentamos modelar la inclusión de una manera relativamente simbólica. Sin embargo, "todos son bienvenidos" no significa que todos puedan participar cómodamente. Afirmamos que "todos son bienvenidos", pero ciertas voces dominan y se escuchan vez tras vez. Los nuevos participantes deben aprender a utilizar las Reglas de Roberts, navegar por las estructuras de los comités y los guardianes, y presentar nuevas órdenes de trabajo en nuestro sistema particular. Los esfuerzos para hacer que el Presbiterio sea más inclusivo no han cambiado la forma incómoda e inaccesible de hacer negocios. Los esfuerzos simbólicos no han cambiado la naturaleza fundamental de club de nuestra organización.

Estas herramientas progresivas nos han ayudado a mirarnos a un espejo como Presbiterio y ver qué tipo de reflejo proyectamos. Vemos parte de esto con arrepentimiento y dolor, y otras partes podemos verlas con esperanza, fe y voluntad de seguir avanzando en el trabajo de transformación. Es importante ver con claridad porque no queremos ser ingenuos, y dejar que el trabajo parezca más fácil de lo que es. (Talitha y Rochelle, guionistas principales)