

Auditoria de Equidad Racial

Borrador de informe para comentarios



Comisión de la Verdad Evaluando la Equidad Racial
Presbiterio de San Francisco
Noviembre 2024

Preámbulo

El Presbiterio de San Francisco (PSF) aceptó fácilmente el llamado a convertirse en una congregación de Mateo 25: “Les aseguro que todo lo que hicieron por uno de mis hermanos, aun por el más pequeño, lo hicieron por mí”. (Mateo 25:40 NVI). Este versículo clave nos anima en nuestros tiempos de necesidad, sentir la plena dignidad de Cristo al identificarse con nosotros. El versículo también nos desafía en nuestros momentos de fortaleza a ser generosos con los demás como lo seríamos con Cristo, viendo a Cristo en quienes nos rodean. Así Jesús nos invita a crear una comunidad de servicio mutuo, libre de jerarquías:

»Pero no permitan que a ustedes se les llame “Rabí”, porque tienen un solo Maestro y todos ustedes son hermanos. Y no llamen “padre” a nadie en la tierra, porque ustedes tienen un solo Padre y él está en el cielo. Ni permitan que los llamen “guía”, porque tienen un solo Guía, el Cristo. El más importante entre ustedes será siervo de los demás. Porque el que a sí mismo se enaltece será humillado y el que se humilla será enaltecido. (Mateo 23:8-12 NVI) dolorosamente consciente

El presbiterio reconoce estos llamados a la igualdad y la mutualidad. Pero la jerarquía está integrada en la forma en que funcionamos. Incluso cuando las personas no parecen “dominarse” unas a otras en un sentido explícito, nuestro estudio cercano del PSF produjo una imagen de personas internas y externas; personas en círculos internos que sienten un sentido de pertenencia, empoderamiento y acceso a los recursos. Mientras que los externos se encuentran en los márgenes sintiéndose como “otros”, siendo miembros no valorados de una comunidad. Los círculos de “excluir” y pertenencia en nuestro Presbiterio pueden parecer sutiles para algunos, pero son notoriamente obvios para otros. Los que están en el centro tal vez no lo sepan; pero para los que están en los márgenes puede ser conscientemente doloroso.

—¿Qué fue lo que te dijo? —preguntó Elí—. Te pido que no me lo ocultes. ¡Que Dios te castigue sin piedad si me ocultas una sola palabra de todo lo que te ha dicho!
Samuel se lo refirió todo, sin ocultarle nada, y Elí dijo:
—Él es el Señor; que haga lo que mejor le parezca. (1 Samuel 3:17-18 NVI)

Este informe busca “no ocultarnos nada” y dejar claro que todos vean los círculos de exclusión y pertenencia que siguen existiendo y empeoran las desigualdades raciales.

Nosotros, la Comisión de la Verdad para la Evaluación de la Equidad Racial (T-CARE), nos atrevemos a nombrar una visión positiva para nuestro futuro:

- Un presbiterio con plena participación y representación efectiva en todas las decisiones.
- Un presbiterio que entiende su historia y el contexto en el que vivimos.
- Un presbiterio que ha nombrado y sanado de daños pasados.
- Una comunidad espiritual donde las personas sienten que pertenecen.

Sabemos que para alcanzar esta visión debemos implementar un cambio cultural. Toda la organización debe cambiar a un modelo más relacional en el que prioricemos el “ser” sobre el “hacer”, donde funcionemos como una comunidad en lugar de un negocio, donde las personas de todas las razas, culturas, identidades, idiomas y orígenes sean miembros esenciales de la comunidad.

Nuestra esperanza es que al identificar dónde está operando el racismo en nuestro Presbiterio, podamos juntos avanzar nuestra visión. Reconocemos humildemente que no nombraremos todas las formas en que opera el racismo. Aun, nuestro trabajo representa un esfuerzo fiel por descubrir lo que hemos descubierto en el registro escrito del Presbiterio. Sabemos que el registro escrito sólo contiene una parte de nuestra experiencia y debe ser sólo la punta del tempano. Los invitaremos a compartir sus experiencias para agregar profundidad y amplitud a los hallazgos de T-CARE.

El Libro Presbiteriano de Orden (LDO) nos llama a abrazar una nueva sinceridad a la misión de Dios en el mundo: “una nueva sinceridad en su propia membresía, convirtiéndose tanto en los hechos como en la fe en una comunidad de todas las personas, de todas las edades, razas, etnias, capacidades, géneros y condiciones mundanas, hechos uno en Cristo por el poder del Espíritu, como un signo visible de la nueva humanidad”. (LDO F-1.0403, énfasis añadido). Nuestra iglesia es “una comunidad de todas las personas” en la fe, pero todavía no en los hechos. Pedimos la ayuda del Espíritu para convertirnos en “signo visible de la nueva humanidad”.

Definiciones Clave

- **Raza:** una construcción social basada en el color de la piel que opera para instalar jerarquías de opresión y beneficios.
- **Racismo:** prejuicio racial más poder institucional.
- **Negros/indígenas/personas de color:** hay varias formas en que las personas de color se identifican por raza. Algunas veces, en este informe identificaremos a un grupo de personas de manera más específica, pero también usaremos

negros/indígenas/personas de color (NIPDC) en este informe. Reconocemos las limitaciones del lenguaje, la insuficiencia de reconocer las identidades de los demás, el aplanamiento arraigado a una etiqueta tan amplia y generalizada, y siempre reconocemos el derecho de las personas a autoidentificarse como quieran.

- **Reparar/Acción Reparadora:** una orientación hacia priorizar la reparación de las desigualdades causadas por el racismo continuo con justicia y reasignación de recursos robados.
- **Indemnización:** actos específicos de acción reparadora destinados a restaurar la riqueza intergeneracional arrebatada por la discriminación, a menudo a través del poder del gobierno.
- **Supremacismo Blanco:** un sistema de creencias y actitudes que *sutil o explícitamente* valoran más a aquellos identificados como la raza blanca y continúan otorgando ventajas.
- **Supremacismo Blanco Internalizado:** la aceptación de las creencias sociales negativas y los estereotipos sobre las poblaciones raciales y étnicas marginadas por parte de ellos mismos y de las personas blancas, y los diferentes impactos en su propia identidad.¹
- **Cultura de Supremacismo Blanco:** normas, comportamientos y prácticas valoradas consciente e inconscientemente creadas originalmente por hombres blancos, ricos, cristianos y europeos para mantener el poder sobre los recursos y otras personas.²
- **Antirracismo:** Oponerse activamente al racismo, abogando por cambios en nuestra vida política, económica y social.³ Las instituciones comienzan su trayectoria antirracista entendiendo cómo participan y son parte integral de la supremacía blanca, y proporcionando reflexión para que las personas interrumpan los comportamientos de los espacios que sustentan la cultura de la supremacía blanca.⁴

¹ The above definitions adapted from the PCUSA Report Of The Special Committee on Racism Truth and Reconciliation (SCRTR) to the 225th General Assembly (2022).

https://www.pcusa.org/site_media/media/uploads/oga/special_committee_on_racism_truth_and_reconciliation_to_225_ga.pdf

² Building a Relational Culture, adapted by the City of Seattle Race and Social Justice Initiative, 2021.

<https://www.ci.seattle.wa.us/documents/Departments/RSJI/Resources/Building-a-Relational-Culture-September-2021-City-of-Seattle-Office-for-Civil-Rights-RSJI.pdf>. Accessed 10/24/24.

³ Recalibrating our Spiritual GPS, Presbytery of the Twin Cities, 2023.

<https://drive.google.com/file/d/1WhkZzv4OFocgy2YUZjpY2gXBASSTlvTc/view>. Accessed 8/24/24.

⁴ *Crossroads Antiracism and Organizing, Theory of Change.* <http://crossroadsantiracism.org/theory-of-change/>. Accessed 10/24/24.

- **Equidad Racial:** un proceso para eliminar los desequilibrios raciales y mejorar los resultados para todos; la práctica intencional y continua de cambiar políticas, prácticas, sistemas y estructuras priorizando cambios medibles en las vidas de las personas de color.⁵
- **Exclusión:** un marco que captura las muchas formas de prejuicio y marginalidad persistente, como la raza, el género, la sexualidad, la religión, los ingresos y la discapacidad. También se aplica a un conjunto de políticas y prácticas comunes que engendran alteridad.⁶
- **Pertenencia:** más que simplemente ser visto o sentirse incluido, pertenecer implica tener voz y la oportunidad de utilizarla para hacer demandas a la sociedad y las instituciones políticas. Pertenecer es más que tener acceso; se trata del poder de cocrear las estructuras que dan forma a una comunidad.⁶

Contexto e Historia

El presbiterio de San Francisco fue fundado en 1849 por el colonizadores blancos y trabajadores misioneros enviados de Iglesias y Presbiterios del Este de los Estados Unidos. Todos los Presbíteros eran hombres blancos en la fundación del Presbiterio, pero pronto comenzó el alcance multirracial y la primera iglesia chino-estadounidense se estableció en 1853. En nuestra historia no se menciona ningún ministerio hacia o con ningún pueblo Nativo Americano; el Presbiterio se benefició económicamente del despojo del pueblo Ohlone de sus tierras, tierras que luego estaban disponibles para su compra a precios muy bajos. Durante muchos años, el Presbiterio y sus iglesias dependieron de contribuciones financieras del Este; un claro ejemplo es el de una iglesia que hizo construir un edificio en Nueva York y lo envió alrededor del Cabo de Hornos para construirla en San Francisco.

Durante los 175 años siguientes, algunas congregaciones fundadas por y para los blancos siguieron siendo dominantemente blancas, a pesar del crecimiento de la diversidad del Área de la Bahía. Otras congregaciones se volvieron más inclusivas en diversos grados: algunos participan en un ministerio multirracial deliberadamente, otras adoptaron niveles simbólicos de inclusión sin dejar de ser significativamente blancas. Otras congregaciones que habían sido exclusivamente blancas en algunos casos experimentaron cambios demográficos dramáticos a medida que las leyes de línea-roja dieron paso a la igualdad de oportunidades de vivienda, seguida de una “huida de los blancos” a los suburbios; algunas congregaciones urbanas que antes eran predominantemente blancas se convirtieron en

⁵ race forward, <https://www.raceforward.org/what-racial-equity-0>. Accessed 10/24/24.

⁶ [Othering and Belonging Institute at UC Berkeley](https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belongs/glossary), <https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belongs/glossary>. Accessed 10/24/24.

comunidades de pertenencia para NIPDC. Hay muchas historias aquí que merecen ser contadas, y sabemos que hay historias de gran fe y servicio, así como historias más difíciles de conflicto racializado en las congregaciones de nuestro Presbiterio.

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. Juntos adoramos en nueve idiomas y estamos orgullosos de ello. Celebramos la vitalidad de nuestras comunidades de adoración como si fuera evidencia de la virtud antirracista de la institución. Sin embargo, existen patrones significativos de inequidad que muestran que nuestra identidad multicultural es principalmente simbólica. Y aunque somos diversos en comparación con los Presbiterios de otras partes del país, estamos en un Área de la Bahía mucho más diversa; Según el Atlas de Equidad del Área de la Bahía, nuestros vecindarios son 36% Blancos, 27% Asiáticos, 23% Hispanos/o latinos/latinas/latinx, 7% Afroamericanos y 6% Multirraciales. El presbiterio no ha atendido a toda la gente de la zona, pero han mantenido un centro fuertemente blanco.

Temas y Patrones

Estos temas y patrones fueron identificados por el equipo de T-CARE mientras estudiábamos el Presbiterio. Comenzamos estudiando los registros escritos para identificar temas clave. También hicimos una encuesta al Presbiterio; Las respuestas a la encuesta se entrelazarán a través de este análisis y estarán disponibles en el Apéndice 3.

1. Los de Adentro y los de Afuera

Confesamos y creemos que el Presbiterio representa a “el pueblo”, pero no tenemos una sensación fuerte de que esto parezca cierto. Para algunos, el Presbiterio es experimentado como una comunidad de pertenencia, pero más personas experimentan el presbiterio como un conjunto impersonal de procesos formales. El equipo de la encuesta se sorprendió por algunas respuestas positivas sobre la pertenencia: el 58% de los encuestados estuvo de acuerdo con la frase: "Me siento bienvenido a participar y hacer mi contribución al Presbiterio", y el 56% estuvo de acuerdo con la frase: "Me siento a gusto en nuestro Presbiterio".

Según nuestro análisis del Presbiterio, esperábamos que estos resultados fueran más bajos, y sospechamos que alguna inclinación de selección pudo a ver afecto las preguntas (aquellos que no se sintieron bienvenidos pudieron haber optado por no realizar la encuesta). También descubrimos que sólo el 20% de los encuestados que se

identificaron como (asistentes a comunidades de adoración de inmigrantes) dijeron que se sentían bienvenidos.

Quizás más reveladora sea la afirmación “Soy escuchado y mi voz es importante para el Presbiterio”. Menos de la mitad de los encuestados estuvo de acuerdo (47%) y más de la mitad (53%) no estuvo de acuerdo o no sabía. Varios factores pueden contribuir al desequilibrio en cuanto a quién tiene un sentido de pertenencia e importancia.

Analizamos la diferencia entre “congregaciones heredadas” y comunidades más nuevas. Las congregaciones heredadas son aquellas que se han establecido desde hace mucho tiempo y disfrutan del uso principal y la tutela de la propiedad de la iglesia. Las comunidades más nuevas pueden establecerse como congregaciones o como Nuevas Comunidades de Adoración (NCDA); es más probable que tengan una relación de alquiler o de “anidación” con la propiedad de la iglesia. Nuestras NCDA son en su mayoría NIPDC y están dirigidas por NIPDC. El estatus 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 ordenados.

Formalmente, el plan es que permanezcan en este estado mientras sean nuevos y experimentales, y luego, si la comunidad es vibrante y hace un buen ministerio, en unos pocos años procederían 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. El acceso para la transformación de NCDA a congregación están inclinadas hacia las formas normativas blancas de evaluar qué es una congregación “operable”, independiente financieramente significativa. El impacto de esto es que una NCDA que puede ser bastante importante y vibrante pero que carece de independencia financiera debido a barreras económicas sistémicas y raciales, puede quedar estancada en el estatus “menor” de NCDA cuando, según otras métricas, podría ser juzgada como más activa y mejor ministerio que algunas de nuestras congregaciones heredadas. Se podría decir que nuestras NCDA con frecuencia carecen de fondos suficientes, se pasan por alto y se descuidan, en comparación con las congregaciones heredadas. Muchas de nuestras primeras congregaciones de colonizadores blancos recibieron apoyo financiero de otras iglesias del Este del país, no sólo durante años sino durante décadas.

Como ejemplo de diferentes sentidos de “los de adentro” y “los de afuera”, podemos ver el caso de la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana (PIPH) y la Iglesia Presbiteriana High Street (IPHS), que adoraban en la misma propiedad de la iglesia. IPHS era la congregación heredada, identificada como multicultural, fundada en 1907 y con culto en inglés, y PIPH, la congregación más nueva, constituida en 1991 y con culto en español. Hubo años de terrible conflicto mientras las dos comunidades compartían un lugar mientras IPHS

disminuía y PIPH crecía, hasta que finalmente IPHS cerró. Aunque declaramos formalmente como Presbiterio que todos mantenemos nuestra propiedad en fideicomiso, en las congregaciones heredadas puede persistir un sentido tóxico de la posesión de la propiedad. IPHS demostró este sentido de posesión de propiedad que ejercieron sobre y contra PIPH en su conflicto; lo demostraron hasta el final cuando sus ancianos vaciaron los fondos en la caja fuerte de la congregación a sus propias cuentas de cheques ante su eventual cierre. Esta historia de conflicto profundo merece un mayor análisis, ser escucha y darle atención sanadora. Lo indicamos aquí no para pretender que lo hemos abordado completamente, sino para señalar nuestra preocupación acerca de que “los de adentro” y “los de afuera” tengan diferentes sentidos de “posesión” así como de “pertenencia” en el Presbiterio. Este estudio de caso resuena con otras comunidades que también describen sus sentimientos de pertenencia menos que otras. Entonces, aunque nos proclamamos una comunidad de pertenencia, hay “internos” y “externos” a los que algunos pertenecen de manera más central que otros.

2. Control de Tomar Decisiones

El tomar decisiones generalmente es realizado por un pequeño grupo de líderes y comités del Presbiterio identificados, en lugar de una reunión amplia y participativa. Es difícil traer nuevos asuntos a la sala de una reunión del Presbiterio, y difícil mover nuevas ideas a través de los comités, especialmente si uno no es ya un miembro conocido del comité. El proceso es confuso y difícil y no tiende al consenso. Experimentamos formas de “romper” el formidable proceso, pero el poder sigue estando en manos de unos pocos que pueden manejar un sistema difícil de manejar. El sistema actual, de 175 años con sólo unos ligeros ajustes, exhibe muchas de las características identificadas de las instituciones de supremacía blanca: paternalismo, pensamiento binario, acaparamiento de poder, veneración de la palabra escrita, miedo al conflicto y el derecho a la comodidad.⁷

El 47% de todos los encuestados coincidieron en que “es difícil entender cómo hacer negocios en el Presbiterio”. Se trata de una “casi” mayoría significativa. Aquellos que

⁷ Recomendamos este análisis bien establecido de Tema Okun para su posterior estudio. Las quince características de la cultura de la supremacía blanca son el perfeccionismo, el sentido de urgencia, la actitud defensiva y/o la negación, la cantidad sobre la calidad, el culto a la palabra escrita, la creencia en una forma “correcta”, el paternalismo, el pensamiento binario o el acaparamiento de poder, miedo al conflicto abierto, individualismo, progreso definido como más, derecho al beneficio, objetividad y derecho a la comodidad.

https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-white_sup_culture.pdf

Artículo original en pdf, consultado el 2 de Septiembre de 2024.

<https://www.whitesupremacyculture.info/>

Este sitio web proporciona una excelente conversación continua sobre cuáles son y no son estas características.

respondieron la encuesta en español o coreano estuvieron más de acuerdo, con un 63% y un 83%, respectivamente. Aquellos que están afiliados a comunidades de adoración mayormente de razas negras también estuvieron fuertemente de acuerdo con un 65%. Aquellos que se identificaron como pertenecientes a una comunidad de adoración de inmigrantes estuvieron de acuerdo aún más firmemente, con un 80%. Fue interesante ver que los ancianos maestros (59%) versus los ancianos gobernantes (44%) tienen más probabilidades de tener dificultades para hacer negocios en el Presbiterio, a pesar de sus niveles más altos de capacitación formal en política. Uno podría esperar que su pastor pudiera enseñar a los ancianos gobernantes, pero desafortunadamente incluso los ancianos maestros están perdidos aquí. Podríamos anticipar que incluso para aquellos que han recibido formación y/o han hecho negocios en otros presbiterios, este presbiterio sigue siendo difícil de entender.

El resultado es que el trabajo del presbiterio beneficia a unos más que a otros. Sólo el 34% de los encuestados estuvo de acuerdo en que el Presbiterio “toma decisiones para ayudar a todas las comunidades de adoración a prosperar”. Es bastante significativo que esta pregunta no haya obtenido una respuesta más favorable. El 44% de los encuestados no sabía cómo responder a esta pregunta, y es significativo que el 52% de los encuestados blancos no supiera cómo responderla (tal vez evidencia del privilegio o localismo de los blancos que permite ignorar el bienestar de otras comunidades). El 41% de los encuestados negros y el 50% de los multirraciales estuvieron de acuerdo en que el Presbiterio ha tomado decisiones que afectaron negativamente a su comunidad de adoración. En cambio, sólo el 14% de los encuestados blancos estuvo de acuerdo.

3. Rigidez

La gente no ve creatividad ni el mover del Espíritu en el trabajo del PSF. Nuestros sistemas inmanejables preservan la condición existente y se resisten a la flexibilidad. A veces nuestra rigidez puede expresarse en nombre de la eficiencia o la urgencia, pero permanece incluso en asuntos que no son urgentes. Puede que esté oculto detrás de una política formalizada y de las Reglas de Roberts, pero la rigidez persiste incluso cuando experimentamos con otros métodos de tomar decisiones. El ejemplo clásico es que tenemos reuniones con el propósito de tener reuniones; autoperpetuación circular, sin un fuerte sentido de visión o propósito. Nuestra encuesta mostró que menos del 30% de las personas cree que el Presbiterio inspira creatividad.

4. La ruptura de rendir cuentas entre la visión/metas y su materialización

No tenemos un fuerte sentido de misión. Nuestra declaración de Misión⁸ es autorreflexiva y circular, y nos celebra a nosotros mismos sin desafiarnos. Tenemos un compromiso con los objetivos de Mateo 25, pero no tomamos medidas concretas para implementarlos; no se les compromete. Tomamos mucho tiempo, empezando y parrando mientras trabajamos a través de los procesos lentos. Dejamos dinero en fondos de categoría que no se utilizan a medida que perdemos impulso.

Preguntamos a los encuestados si "el Presbiterio 'hace lo que predica'. Nuestras acciones están alineadas con nuestros valores". Sólo el 40% de los encuestados estuvo de acuerdo. A los encuestados se les preguntó más específicamente si "el Presbiterio tiene una visión clara para desmantelar el racismo estructural". Hemos tenido un compromiso formal con este objetivo durante años, pero todavía nos falta claridad y visión. En general, sólo el 24% de los encuestados estuvo de acuerdo, mientras que el 49% no sabía. Los encuestados blancos tenían una probabilidad más significativa de responder que no sabían. Es mucho más probable que quienes tienen más experiencia con el PSF crean que el presbiterio no tiene una visión clara para desmantelar el racismo estructural.

5. Cultura de escasez en la administración

Nuestro presbiterio tiene el temor común de no tener suficiente. Confiamos nuestra riqueza a banqueros y administradores de dinero que consideran que su trabajo consiste en conservar y hacer crecer los fondos; su trabajo es ahorrar para tiempos difíciles, tener dinero que pueda solucionar algún problema futuro desconocido. Una alternativa sería entender nuestros fondos como riqueza colectiva que debe ser utilizada y entregada para el ministerio en el presente y en el futuro cercano (futuro no lejano).

Hay cantidades limitadas de dinero disponibles en fondos designados para estimular la innovación en el ministerio, lo que sugiere cuestiones de control. Los líderes (los de adentro) eligieron los objetivos de los fondos designados, de acuerdo con sus metas para el Presbiterio. Los que quieren acceder estos fondos deberán realizar y demostrar cómo sus proyectos encajarán con las metas ya identificadas. Ninguno de los fondos recibidos se experimenta como un verdadero obsequio de manera en que familiares y amigos se los

⁸ Celebrar, nutrir y servir a nuestras comunidades mediante nuestra vida juntos en Cristo. Consulte el apéndice para un análisis completo.

harían entre sí; estos fondos son inversiones de capital empresarial que deben juzgarse por su retorno de inversión.

La escasez nos lleva al pensamiento binario y la falsa adoración de la eficiencia y la competencia. Sin embargo, en comparación con la situación financiera de otros Presbiterios, nuestro Presbiterio es realmente adinerado. Debido a que recibimos más de \$20 millones del proceso de despido amable (de 2010 a 2016, cuando las iglesias abandonaron la IP(EU) siguiendo nuestro paso hacia la plena inclusión LGBTQ⁹) y otras ventas de propiedades¹⁰, nuestro presbiterio es rico y está en condiciones de ser generoso. Distribuimos (usamos y dimos) 9 millones de dólares, pero gracias al crecimiento financiero terminamos en 2024 con un saldo de 20 millones de estos fondos. Esto parece asombroso. Y seguimos funcionando con una mentalidad de escasez, acaparando nuestra riqueza para el futuro y operando como una empresa en lugar de una comunidad de pertenencia y cuidado mutuo.

Se preguntó a los encuestados si “los recursos del Presbiterio están fácilmente disponibles para su uso cuando sea necesario”. No tenemos consenso sobre esto. Sin embargo, es mucho más probable que aquellos que pertenecen a comunidades de adoración de inmigrantes no estén de acuerdo. El 65% de los encuestados de raza negra estuvieron de acuerdo en que el Presbiterio prioriza la estabilidad financiera a largo plazo.

6. Evitar conflictos

Hablar de conflicto puede provocar distintas reacciones en los lectores. Señalar específicamente el daño racista resulta más difícil para quienes no se han visto afectados por él y tal vez no lo hayan reconocido. Es importante recordar que el racismo no necesita nuestra participación voluntaria. No necesitamos ser detestables o intolerantes para conservar el racismo. El racismo está en nuestro ADN cultural, está a nuestro alrededor. Es muy difícil ser antirracista en un mundo racista.

Además, el conflicto racial puede ser experimentado de manera diferente por personas con diferentes identificaciones dentro de la aplanadora etiqueta "NIPDC". El pastor de una congregación de inmigrantes observó que algunas personas en su comunidad creen que el racismo es un problema de otras personas –sólo de blancos y negros– y no es el “agua en la que nadamos”. Inmigrantes nuevos a menudo no son lo suficientemente conscientes del racismo sistémico en los EU y de cómo esto podría haber influido las luchas que experimentan aquí o cómo puede haber estado afectado su perspectiva de unos hacia

⁹ <https://www.sutori.com/en/story/gracious-dismissal-timeline--KKVMWY4petH7DxoTpJv8Qbwh>

¹⁰ Informe General, reunión del PSF de Agosto de 2024, Informe del Tesorero en Paquete Consolidado.

otros y hacia los extraños. El trabajo antirracismo requiere un gran compromiso para educar, aprender y capacitarnos sobre estos temas para que podamos descubrir la verdad persistentemente en el amor.

Nuestro Presbiterio ha tenido muchos conflictos que han tenido aspectos raciales; algunos son más reconocibles porque las partes opuestas en conflicto tenían una identificación racial diferente, mientras que otros conflictos no siempre pueden reconocerse como raciales.

En nuestra encuesta pedimos a las personas que estuvieran de acuerdo o en desacuerdo con la afirmación "Las iglesias y el clero de color han experimentado acciones racistas dentro de nuestro Presbiterio que han resultado en trauma y desconfianza". Esta es una afirmación que nosotros (T-CARE) creemos que es cierta según los estudios de caso que hemos visto. Ningún encuestado de raza negra estuvo en desacuerdo, mientras que el 65% de los encuestados blancos "no sabían".

Es más probable que los miembros de NIPDC estén conscientes de la dinámica racial del Presbiterio. Es más probable que los blancos estén aislados y no sean conscientes del cargo racial de una situación. Cuando se preguntó si se esperaba que las personas "seguirán adelante" después de un conflicto racial, el 74% de los encuestados blancos contestaron "no saber".

Evitar el conflicto como patrón general conduce a un enorme conflicto forzado cuando ya no se puede evitar. La comunicación irrespetuosa y poco inexperta durante los conflictos lastima a las personas. No se utiliza ningún proceso para parar estos daños y garantizar una comunicación respetuosa, ni tampoco existe ningún proceso para la sanación proactiva del trauma posterior (que necesitamos profundamente para sanar o avanzar). Se espera que la gente simplemente continúe después con los problemas escondidos debajo de la alfombra. Falta sanación, reparación, indemnización por los daños causados en nuestros conflictos.

Recomendaciones Estratégicas

Reconocemos una tendencia en el Presbiterio a leer este informe y llamarlo completo. No debemos hacer esto. El trabajo antirracismo requiere que esto no sea un final sino un comienzo. Visualizamos un análisis más profundo, escuchando más intensamente, una confesión sincera y la realización de enmiendas concretas hacia un futuro más equitativo y fiel.

Nuestro Presbiterio necesita pasar por un proceso de sanación para señalar, escuchar y abordar los daños pasados e interrumpir la desigualdad actual. La reparación se puede realizar de muchas maneras diferentes. Las acciones reparadoras pueden parecer una redistribución de la riqueza para abordar desigualdades históricas y actuales, y también pueden ser una reconfiguración de nuestros sistemas no financieros para reorientarlos hacia la intimidad, la equidad y un servicio más eficaz. Recomendamos las siguientes acciones:

1. Establecer una Comisión de Reparación y Sanación Comunitaria

La Comisión de Reparaciones y Sanación Comunitaria tomará este informe de T-CARE y guiará la implementación de nuestras recomendaciones. Trabajará por una comunidad más inclusiva y equitativa donde haya un sentido de pertenencia y empoderamiento para todos los miembros del Presbiterio. Tomarán medidas concretas para sanar las heridas de la supremacía blanca y reasignarán recursos (no solo dinero, sino personal y otros tipos de atención) de manera más equitativa, trabajando hacia la realidad de nuestros compromisos de Mateo 25. Este comité:

1. Se reportará directamente al Presbiterio
2. Se comunicara periódicamente con MVL y el personal ejecutivo.
3. Además, tendrán una responsabilidad especial ante los miembros del presbiterio de NIPDC. Nota: Actualmente, el presbiterio no cuenta con un organismo de rendición de cuentas establecido y que se reúna periódicamente, como un “caucus negro” o un grupo de “pastores de color”, pero priorizaría y agradecería su sabiduría, retroalimentación y rendición de cuentas.
4. Incluirá apoyo ejecutivo, de liderazgo y de personal.
5. Estar compuesto de 12-15 personas
 - i. Dispuesto a servir por un período de tres años, con el reconocimiento de que habrá rotación y nuevas personas se añadirán y otras saldrán.
 - ii. Representando toda la diversidad de nuestro Presbiterio
 - iii. Demostrando un compromiso con el trabajo de justicia racial.
 - iv. Con referencias que pueden afirmar ese compromiso con la justicia racial.
 - v. Tener experiencia con el Presbiterio y/o sus comunidades de adoración
 - vi. *nota: esperamos proporcionar a los moderadores una lista de personas dispuestas a formar parte de esta comisión, y de aquellas que están dispuestas a ser agregadas más adelante si un miembro necesita retirarse antes de tiempo.

6. **Promover la inclusión y pertenencia**: realizar una capacitación con el Instituto de Exclusión y Pertenencia (IEP) (Othering & Belonging Institute) y familiarizarse con el trabajo de T-CARE, incluyendo los módulos de capacitación de Crossroads más relevantes.
 7. **2025-2028: Responsabilizarse** (ya sea directamente o mediante delegación, contratación, etc.) de la implementación de las siguientes intervenciones (numeradas 2-4)
 - i. Trabajar con el personal para revisar un presupuesto anual.
 - ii. Trabajar con el personal para garantizar que el personal, incluido el personal de nivel ejecutivo, tenga suficiente tiempo asignado y protegido para este trabajo.
 - iii. Actualizar periódicamente al Presbiterio sobre estas intervenciones y su implementación.
1. **En 2028:** crear el ámbito de trabajo para los próximos tres años (ya sea asignado a la continuación de esta comisión o asignado a otras entidades responsables) y hacer recomendaciones directamente al Presbiterio para una mayor participación en el trabajo de sanación, reparación y equidad.

2. Trabajo del Comité (enfocado en las estructuras de nuestro Presbiterio)

A partir de 2025, la Comisión de Reparaciones y Sanación Comunitaria involucrará a todos los comités, comisiones y grupos de trabajo permanentes (de hoy en adelante, “grupos”) de nuestro Presbiterio para integrar el trabajo de equidad racial en todo lo que hacemos como estructura del Presbiterio.

1. Desarrollo de capacidades: contratar facilitadores capacitados para aumentar la capacidad de los grupos para discutir cuestiones de equidad racial, generando confianza, conciencia y habilidades. Cada grupo se reunirá al menos dos veces al año con los facilitadores proporcionados para centrarse en uno o más de nuestros temas identificados y cómo estos afectan su trabajo.
8. Contratar apoyo de respaldo, como capellanes, directores espirituales o facilitadores expertos en justicia restaurativa, que puedan ser solicitados por grupos o individuos en el liderazgo del presbiterio cuando situaciones de conflicto requieran más atención.
2. Servir como recurso para grupos que se ocupan de preocupaciones claves, por ejemplo:
 - i. Asociarse con el comité MVL (Misión, Visión y Liderazgo) para participar en ejercicios de visión hacia un sentido más cautivador de misión y visión.
 - ii. Asociarse con el Grupo de Trabajo de Reuniones y el personal del Presbiterio para evaluar y abordar lo que hace difícil el entender y hacer negocios en el Presbiterio.

- iii. Asociarse con el Grupo Antirracismo de la Región Oeste para explorar la expansión y financiación de su trabajo en el Presbiterio.
 - iv. Asociarse con CFPO para abordar la falta de consenso de que los fondos de nuestro Presbiterio estén disponibles para su uso cuando sea necesario.
 - v. Trabajar con CFPO para establecer compromisos continuos para pagar impuestos territoriales reparativos a los pueblos nativos de esta tierra (Ohlone y Ramaytush). Establecer estos pagos a partir de año 2025 y en adelante. Animar a todas las congregaciones a participar en estos impuestos territoriales.
 - vi. Asociarse con NOM-COR para fortalecer su transición a CORBE (Comité de Representación y Pertenencia) y abordar las inconsistencias en un sentido de pertenencia.
 - vii. Asociarse con el Grupo de Trabajo de la Nueva Comunidad de Adoración (NCDA) para garantizar que cuenten con un fuerte apoyo del personal y miembros voluntarios. Buscar sendas para que los NCDA obtengan igualdad de posición dentro del presbiterio, incluido el derecho a votar en las reuniones del presbiterio.
- 3. Asociarse con todos y cada uno de los grupos creando un cambio cultural desde identidades orientadas a tareas hacia una comunidad de pertenencia y ser, por ejemplo, cualquiera de las siguientes:
 - i. Trabajar en la construcción de comunidades y el fortalecimiento de relaciones a través de contar historias.
 - ii. Desarrollar prácticas espirituales como las “comunicaciones respetuosas” (del instituto de Caleidoscopio, Apéndice 5) o los “acuerdos valientes” desarrollados por T-CARE (ver apéndice 4), que centran el trabajo de antirracismo y lo mantienen espiritualmente fundamentado.
 - iii. Desarrollar acuerdos y medidas de rendición de cuentas.
 - iv. Trabajar en grupos de empatía por identificación racial (como mínimo, un grupo para personas blancas y un grupo para NIPDC, en algunos casos subdivididos en grupos más pequeños)

3. Proceso de Verdad y Reconciliación: 2026-2027 (enfocado en las estructuras del presbiterio)

Se ha experimentado trauma dentro del Presbiterio y permanece con nosotros, todavía necesitado de sanación. Sin embargo, muchos no conocen estas dolorosas experiencias; Tenemos muchas personas respondiendo “No sé” a preguntas sobre los daños experimentados en el presbiterio. Necesitamos escuchar, aceptar y reconocer el dolor que

ha sufrido el Presbiterio, sus líderes NIPDC y sus comunidades. Ésta es la única manera de sanar. Este proceso también nos guiará hacia la adopción de medidas reparadoras.

1. Empecemos reconociendo las historias de daño racista que hemos identificado, como la historia del cierre de Hillside Church (análisis en el apéndice 6).
2. Articular el impacto q las personas de color, la ventaja creada para las personas blancas y las formas en que la cultura, las normas y los procesos estructurales del Presbiterio conserva el impacto y el beneficio.
3. Establecer un tono de lamento de confesión, y luto por daños reconocidos.
4. Expresar claramente que hay muchos más daños que no se conocen públicamente, e incluso cuando se conocen, todavía hay partes ocultas de la historia; expresar claramente que buscamos entender más.
5. Llevar a cabo varias sesiones de puertas abiertas en lugares importantes con facilitación especializada donde todos los Presbíteros y miembros de la congregación estén invitados a escuchar y hablar. El propósito de estas sesiones es reunir, sacar a la luz, reconocer y lamentar las historias de daños, escuchar profundamente el impacto que ha tenido en quienes fueron perjudicados, lidiar con la realidad del racismo y sugerir enmiendas apropiadas. <https://www.pcusa.org/resource/report-scrtr-ga225/>

4. Historia Viva: finalización en 2028 (centrado en las comunidades de adoración y las comunidades en las que vivimos)

1. Convocar a un grupo para contar una historia más verdadera de la historia racial del Área de la Bahía a través del lente de la experiencia de nuestro Presbiterio, para que podamos comprender mejor el contexto en el que buscamos servir. Sacar a la luz las historias no contadas del pasado –esas historias ocultas y de resistencia– para que podamos comprender mejor el contexto en el que buscamos servir a nuestras comunidades locales. Descubriendo historias que han lastimado racialmente con compasión y atención al proceso de sanación del trauma generacional. Escuchar historias de resistencia para celebrar a quienes lucharon por la justicia y la equidad, e inspirar resistencia futura. Publicar nuestros hallazgos de manera apropiada (escrito, video, medios) para compartir con otros.
2. Consultar con las comunidades étnicas de nuestro Presbiterio y sus comunidades de adoración, así como con la comunidad local.
3. Consultar con testigos de primera mano y encargados de las historias de segunda mano.
4. Considerar resaltar contornos históricos importantes como
 - Violencia por la llegada de los colonizadores blancos y desplazamiento de los pueblos nativos americanos
 - Olas de inmigración y formas de discriminación

- La Ley de Exclusión China
- Línea roja (segregación de viviendas)
- El internamiento de Japoneses
- Olas más recientes de inmigración y llegada de poblaciones de refugiados
- Gentrificación y presiones económicas recientes
- Resistencia y manifestación contra grupos de odio: posturas organizadas contra grupos de odio anti musulmanes, antisemitas, antiasiáticos y otros.

5. Considere una peregrinación de “Historia Viva” o una serie de recorridos a pie, así como materiales escritos o filmados.

6. Con el resultado de que en el verano u otoño de 2028 podamos participar en días/fines de semana de educación histórica, escuchando a nuestros propios miembros y a aquellos que llevan otros aspectos de la historia local a través de la experiencia o el estudio, para comprender mejor el contexto en el que buscamos servir.

Reconocimientos

El camino que condujo a la puesta en funcionamiento de T-CARE en noviembre de 2022 estuvo guiado por muchas personas. El Presbiterio brindó sesiones de capacitación fundamental contra el racismo con Crossroads Antiracism and Organizing, el Rev. Kamal Hassan, la Rev. Ruth West y otros. El reverendo InHo Kim fue un firme defensor de esta capacitación contra el racismo y estamos agradecidos por su visión y liderazgo. InHo creó el grupo de trabajo Antirracismo compuesto por la Rev. Talitha Amadea Aho, Mustapha Baksh, la Rev. Barbara Barkley, el Rev. Kamal Hassan, Linda Spencer y Lori Yamauchi. Este grupo de trabajo reclutó miembros de T-CARE. También agradecemos al Comité de Misión, Visión y Liderazgo y al Presbiterio por asignarnos fondos cada año y por confiar en nosotros para trabajar de forma independiente. El apoyo del personal de Clementina Chacón-García, Caneisha Felder, Rochelle Shaw, la Rev. Karen Thistlethwaite y Leticia Williams fue invaluable para nosotros.

Estamos en deuda con la Rev. Ruth West y Paul Gaffney por su apoyo espiritual durante todo nuestro trabajo. Nos ofrecieron herramientas para el desarrollo de capacidades, la justicia restaurativa y la autorreflexión que nos sostuvieron y cimentaron. No podríamos haber hecho este trabajo sin la guía constante de Jessica Vasquez Torres y Noah Kruis de Crossroads. La capacitación "Hacia la Liberación" de Crossroad enmarcó nuestra comprensión del racismo, las dinámicas de poder y las historias "ocultas". Jessica y Noah nos desafiaron a pensar profunda y ampliamente sobre cómo el racismo estaba arraigado en nuestro Presbiterio.

Dada la duración de nuestro trabajo, miembros de nuestro equipo tuvieron que ceder el puesto en varios momentos. Queremos agradecer a nuestros ex miembros: Mustapha Baksh, Marge Campany, Angelina García, Rochelle Shaw, Marda Quon Stothers y Daeseop Yee.

La oración nos mantuvo unidos y guió nuestro camino. Sin el Espíritu Santo presente entre nosotros, no podríamos haber completado este desafiante trabajo. Gracias a Dios.

Noviembre de 2024 Equipo T-CARE: Rev. Talitha Amadea Aho, Sharon Bartlett, Sylvia Chatagnier, Lisa Justice, Linda Lee, Rick Leong, Rev. Matt Prinz, Rev. Evangeline Pua, Linda Spencer