

인종 평등 실천에 관한 점검
피드백을 위한 보고서 초안



인종 평등 평가 진실위원회
샌프란시스코 노회
2024년 11월

서문

샌프란시스코 노회(PSF)는 “내가 진실로 너희에게 이르노니 너희가 여기 내 형제 중에 지극히 작은 자 하나에게 한 것이 곧 내게 한 것이니라”(마 25:40)라는 마태복음 25 장의 말씀을 따르는 공동체가 되라는 부르심을 기꺼이 받아들였습니다. 이 핵심 구절은 우리와 동일시하시는 그리스도의 존엄성을 느끼고 싶어하는 우리에게 격려가 됩니다. 또한 그리스도를 대하듯이 다른 이들을 너그럽게 대하고 우리 주변에 있는 사람들 안에서 그리스도를 발견하는 법을 배워가야 하는 우리에게 도전이 되기도 합니다. 따라서 예수께서는 우리에게 위계질서 없이 서로를 섬기는 공동체를 만들어가라고 말씀하십니다.

그러나 너희는 랍비라 칭함을 받지 말라. 너희 선생은 하나요 너희는 다 형제니라. 땅에 있는 자를 아버지라 하지 말라. 너희의 아버지는 한 분이시니 곧 하늘에 계신 이시니라. 또한 지도자라 칭함을 받지 말라. 너희의 지도자는 한 분이시니 곧 그리스도시니라. 너희 중에 큰 자는 너희를 섬기는 자가 되어야 하리라. 누구든지 자기를 높이는 자는 낮아지고 누구든지 자기를 낮추는 자는 높아지리라. (마태복음 23:8-12)

우리 노회는 평등과 서로 섬김을 지향하라는 이 부르심을 받아들입니다. 하지만 우리가 일하는 방식 안에 위계질서가 이미 깊이 자리잡고 있습니다. 사람들이 명시적인 의미에서 서로에 대해 ‘군림하는’ 것처럼 보이지는 않더라도 샌프란시스코노회를 면밀히 살펴본 결과 내부자와 외부자가 존재한다는 이미지를 발견했습니다. 소속감과 소유 의식, 자원에 대한 접근성을 느끼는 사람들이 있는 반면, 자신이 주변부에 있다고 생각하며 공동체의 소중한 구성원이 아니라 ‘타자’인 것처럼 느끼는 사람들도 있습니다. 어떤 사람들에게는 우리 노회 안에 있는 ‘타자화’와 소속의 무리가 미묘하게 보일 수도 있지만, 다른 사람들에게는 노골적일 정도로 명백합니다. 중심에 있는 사람들은 자각하지 못할지도 모르지만, 주변부에 있는 사람들은 이를 고통스럽게 자각하고 있을 수도 있습니다.

“[엘리가] 이르되, ‘네게 무엇을 말씀하셨느냐? 청하노니 내게 숨기지 말라. 네게 말씀하신 모든 것을 하나님도 숨기면 하나님이 네게 별을 내리시고 또 내리시기를 원하노라 하는지라.’ 사무엘이 그것을 그에게 자세히 말하고 조금도 숨기지 아니하니 그가 이르되, ‘이는 여호와이시니 선하신 대로 하실 것이니라. 하니라” (사무엘상 3:17-18)

이 보고서는 “조금도 숨기지 않고” 모든 것을 명백히 드러내어 인종 불평등을 영속화하고 악화시키는 타자화와 소속의 무리를 모두가 볼 수 있게 하려고 작성되었습니다.

인종 평등 평가 진실위원회(T-CARE)는 다음과 같이 우리의 미래에 대한 긍정적인 전망을 담대하게 제시합니다.

- 모든 결정에 대한 완전한 참여와 효과적인 대표성을 보장하는 노회.
- 노회의 역사와 지금 우리가 처한 상황을 이해하는 노회.
- 과거의 상처를 인정하고 치유하는 노회.
- 사람들이 소속감을 느끼는 영적 공동체.

이 전망을 실현하기 위해서는 우리가 문화적 전환을 이루어야 함을 알고 있습니다. 조직 전체가 ‘행함’보다 ‘존재’를 우선시하고, 일이 아니라고 공동체로서 운영되며, 모든 인종, 문화, 정체성, 언어, 배경을 지닌 사람들이 공동체의 필수 구성원이 되는 더 관계 지향적인 모형으로 전환해야만 합니다.

우리는 노회 안에서 인종차별이 작동하는 지점을 드러냄으로써 우리의 전망을 향해 함께 나아갈 수 있기를 바랍니다. 인종차별이 작동하는 모든 방식을 다 밝혀낼 수는 없음을 겸손히 인정합니다. 하지만 우리는 노회의 서면 기록 안에서 찾아낸 것을 드러내기 위해 신실하게 노력했습니다. 서면 기록은 우리가 경험한 바의 일부만을 반영하며 빙산의 일각일 뿐임을 알고 있습니다. 우리는 여러분의 경험을 공유하심으로써 T-CARE의 조사 결과에 깊이와 너비를 더해주시기를 부탁합니다.

장로교 규례서(BOO)에서는 우리에게 하나님이 세상 안에서 행하시는 선교에 대해 새로운 개방성을 받아들이라고 촉구합니다. 즉, “믿음으로만 아니라 실제로도 모든 연령과 인종, 민족, 장애 여부, 성차, 세속적 조건을 지닌 모든 사람이 새로운 인류의 가시적 표지로서 성령의 능력으로 그리스도 안에서 하나가 된 공동체를 이루는 새로운 개방성”입니다(규례서 F-1.0403, 강조는 추가됨). 믿음으로는 우리 교회가 ‘모든 사람으로 이뤄진 공동체’지만 실제로는 아직 그런 공동체가 되지 못했습니다. 우리가 “새로운 인류의 가시적 표지”가 될 수 있도록 성령께서 도와주시기를 간구합니다.

핵심 용어 정의

- 인종: 억압과 혜택의 위계질서를 구축하기 위해 작동하는 피부색에 기초한 사회 구조.
- 인종차별: 제도적 권력이 더해진 인종에 기반한 편견.
- 흑인/원주민/유색인종: 유색인종을 인종에 따라 구분하는 다양한 방식이 있습니다. 이 보고서에서는 더 구체적으로 특정한 집단을 구분하기도 하지만, 흑인/원주민/유색인종(BIPOC)이라는 용어를 사용하기도 합니다. 우리는 언어의 한계, 다른 이들의 정체성을 충분히 인식하지 못하는 한계, 광범위하고 포괄적인 명칭을 사용할 때 수반되는 일반화의 위험성을 인식하고 있으며, 사람들이 원하는 대로 자신의 정체성을 밝힐 수 있는 권리를 언제나 인정합니다.
- 배상/배상 활동: 지속적인 인종차별이 초래한 불평등을 정의롭게 해결하고 도난당한 자원의 재분배를 우선순위로 삼고자 하는 흐름.
- 배상: 여러 세대에 걸쳐 차별의 결과로, 많은 경우 정부 권력을 통해 빼앗긴 부를 회복하기 위한 구체적인 배상 조치.
- 백인 우월주의: 백인으로 인종화된 사람들을 미묘하게 혹은 명시적으로 더 높이 평가하고 계속해서 그들을 우대하는 신념과 태도의 체계.
- 내면화된 백인 우월주의: 소외된 인종과 민족에 속하는 사람들에 대한 부정적인 사회적 신념과 고정관념을 그들 스스로 받아들이는 태도와 백인들이 이를 받아들이는 태도, 또한 그것이 그들의 자기 정체성에 미치는 다양한 영향.¹
- 백인 우월주의 문화: 자원과 다른 사람들을 지배하는 권력을 유지하기 위해 백인이면서 부유한 기독교인 유럽 남성이 만들어낸, 의식적, 무의식적으로 중요하다고 여기는 규범과 태도, 관습.²
- 인종차별 반대: 정치적, 경제적, 사회적 삶의 변화를 주창함으로써 인종차별에 적극적으로 반대함.³ 기관은 백인 우월주의에 어떻게 참여하고 그 일부가 되고 있는지를 이해함으로써, 또한 개인들이 백인 우월주의 문화를 유지하는 태도를

¹ 위의 용어 정의는 미국장로교 인종차별 진실과 화해 특별위원회(SCRTR)가 225 차 총회에 제출한 보고서에서 가져옴.

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

² 시애틀 시 인종과 사회정의 프로그램이 채택한 관계지향적 문화의 건설, 2021년.

<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>. 10/24/2024년 10월 24일에 접속함.

³ 영적 GPS 재조정하기, 트윈시티즈 노회, 2023.

<https://drive.google.com/file/d/1WhkZzv4OFocgy2YUZjpY2gXBASSTlvTc/view>. 2024년 8월 24일에 접속함.

중단할 수 있는 성찰의 공간을 제공함으로써 인종차별 반대 활동을 시작할 수 있습니다.⁴

- 인종적 평등: 인종적 불평등을 제거하고 모든 이들을 인종 격차를 없애고 모두를 위해 결과를 개선하는 과정. 유색인종의 삶에서 가능할 수 있는 변화를 우선순위로 삼음으로써 정책과 관행, 체제, 구조를 바꾸고자 하는 목적지향적이며 지속적인 실천.⁵
- 타자화: 인종, 성차, 성, 종교, 소득, 장애 등 다양한 형태의 편견과 지속적인 주변화를 포착해내는 틀. 또한 타자화를 만들어내는 일군의 정책과 관행에도 적용됩니다.⁶
- 소속: 소속은 그저 포함된 것처럼 보이거나 포함되었다고 느끼는 것 이상으로서 사회와 정치적 지관에 대해 무언가를 요구할 수 있는 목소리와 기회를 얻는 것을 의미합니다. 소속이란 단순히 접근권을 갖는 것 이상으로서 그 핵심은 공동체를 형성하는 구조를 함께 만들어가는 능력입니다.⁷

배경과 역사

샌프란시스코 노회는 1849년 백인 정착민과 미국 동부의 교회와 노회에서 파송한 선교사역자들에 의해 설립되었습니다. 노회 설립 당시에는 모든 노회원이 백인이었지만, 얼마 지나지 않아 다인종 선교가 시작되었고 1853년에는 최초의 중국계 미국인 교회가 설립되었습니다. 노회의 역사에는 아메리카 원주민들을 대상으로 하거나 그들과 함께했던 사역에 관한 기록이 없습니다. 노회는 당시 매우 저렴한 가격에 구입할 수 있었던 올로니(Ohlone) 족의 토지를 몰수하여 경제적 이득을 얻었습니다. 여러 해 동안 노회와 소속 교회들은 동부 지역의 재정 지원에 의존했습니다. 생생한 예로, 한 교회는 뉴욕에서 교회 건물을 지어 배에 실어 칠레의 혼 곶을 통해 샌프란시스코로 보내게 하여 건물을 세웠습니다.

이후 175년 동안 백인에 의해, 백인을 위해 설립된 몇몇 회중은 베이 지역의 다양성이 증가했음에도 불구하고 여전히 백인 위주의 교회로 남아있었습니다. 다른 회중들은

⁴ [크로스로즈 인종차별 반대와 조직화, 변화의 이론.](http://crossroadsantiracism.org/theory-of-change/) <http://crossroadsantiracism.org/theory-of-change/>. 2024년 10월 24일에 접속함.

⁵ race forward, <https://www.raceforward.org/what-racial-equity-0>. 2024년 10월 24일에 접속함.

⁶ [UC 버클리 타자화와 소속감 연구소.](https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belts/glossary) <https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belts/glossary>. 2024년 10월 24일에 접속함.

⁷ [UC 버클리 타자화와 소속감 연구소.](https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belts/glossary) <https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belts/glossary>. 2024년 10월 24일에 접속함.

다양한 정도로 더 포용적인 교회가 되었습니다. 다인종 사역에 의도적으로 참여하는 회중도 있었고, 여전히 백인 위주인 상황에서도 상징적인 수준의 포용 정책을 채택하는 회중도 있었습니다. 백인으로만 이뤄진 다른 회중들은 인종차별적 주택 정책인 레드라이닝(redlining) 법률이 폐기되고 평등한 주거 기회를 보장하는 정책이 시행됨에 따라 교외로 ‘백인이 탈출하는’ 상황에서 극적인 인구 구성상의 변화를 경험하기도 했습니다. 과거에는 백인 주를 이루던 도심의 회중은 흑인/원주민/유색인종을 위한 소속의 공동체가 되었습니다. 이와 관련해 다뤄야 할 이야기가 많으며, 우리 노회의 회중 안에서 발생했던 인종 갈등에 관한 더 어려운 이야기도 많지만 위대한 믿음과 섬김의 이야기도 많다는 것을 우리는 알고 있습니다.

우리 노회는 백인이 92%를 차지하는 미국장로교에서 다른 노회에 비해 인종적으로 다양한 노회입니다. 2022년 통계 보고서에 따르면 우리 노회의 구성원은 백인 73%, 아시아계 15%, 흑인 6%, 히스패닉 또는 라틴계 3%, 다인종 3%입니다. 우리는 9개 언어로 예배를 드리며 이를 자랑스러워 합니다. 우리 예배 공동체들의 활기가 우리 기관이 지향하는 인종차별 반대의 미덕을 보여주는 증거라고 우리는 자부합니다. 하지만 우리의 다인종적 정체성이 상징적인 수준이 그치고 있음을 보여주는 심각한 유형의 불평등이 존재합니다. 그리고 비록 우리가 이 나라의 다른 곳에 있는 노회들에 비해 인종적으로 다양하기는 하지만, 이곳은 인종적으로 훨씬 더 다양한 베이 지역입니다. 베이 지역 평등 지도(Bay Area Equity Atlas)에 따르면, 이곳의 인구 구성은 백인 36%, 아시아계 27%, 히스패닉 혹은 라틴계 23%, 아프리카계 7%, 복수인종 6%로 이뤄져 있습니다. 노회가 이 지역의 모든 사람을 섬기지는 못했고, 여전히 강력히 백인 중심적인 조직으로 남아있습니다.

주제와 유형

T-CARE는 노회를 조사하면서 이러한 주제와 유형을 파악했습니다. 우리는 먼저 핵심 주제를 파악하기 위해 서면 기록을 조사했습니다. 그런 다음 우리는 크로스로즈의 연속성과 메트릭스 도구(각각 부록 1과 2)를 적용했습니다. 또한 노회를 대상으로 설문조사를 실시했습니다. 설문조사 응답을 이 분석 안에 담았고 부록 3에서 자세한 내용을 확인할 수 있습니다.

1. 내부자와 외부자

우리는 노회가 ‘사람들’이라고 고백하고 믿지만, 정말 그렇다는 느낌은 그다지 강하지 않습니다. 어떤 이들은 노회를 소속의 공동체로 경험하지만, 노회를 비인격적인 일군의 형식적 절차로 경험하는 사람들이 더 많습니다. 설문조사팀은 소속감에 관한 긍정적인

응답에 놀랐습니다. 응답자의 58%는 “노회에 참여하고 노회에 기여하도록 환영받는다고 느낀다”고 답했고, 56%는 “우리 노회를 편안하게 느낀다”고 답했습니다. 노회를 분석한 결과를 고려할 때 이런 응답의 비율이 더 낮으리라고 예상했고, 선택 편향이 질문에 일부 영향을 미쳤을 수도 있다고 생각합니다(환영받는다고 느끼지 못했던 사람들은 설문조사에 참여하지 않기로 결정했을 수도 있습니다). 또한 이민자 예배 공동체에 참석한다고 밝힌 응답자 중에서는 20%만이 환영받는다고 답한 것으로 나타났습니다.

“사람들이 내 목소리를 듣고 있으며 노회에서 내 목소리가 중요하다”라는 문장이 아마도 시사하는 바가 더 클 수도 있습니다. 동의하는 사람은 절반에 못 미쳤고 (47%), 동의하지 않거나 모르겠다고 답한 사람의 비율은 절반이 넘었습니다(53%). 여러 요인이 소속감과 중요성에 대한 인식 차이에 영향을 미쳤을 것입니다.

우리는 ‘오랜 전통을 지닌 회중’과 더 새로운 공동체 사이의 차이를 분석했습니다. 오랜 전통을 지닌 회중은 오래전에 세워져서 교회 부동산에 대한 일차적 사용권과 감독권을 누리고 있는 공동체입니다. 더 새로운 공동체는 회중으로 설립될 수도 있고 새로운 예배 공동체(NWCs)로 설립될 수도 있습니다. 교회 부동산을 임대하거나 ‘동지’ 관계를 맺고 있을 가능성이 더 높습니다. 새로운 예배 공동체는 대체로 흑인/원주민/유색인종이 다수를 차지하며 흑인/원주민/유색인종이 이릅니다. 회중과 비교했을 때 새로운 예배 공동체의 지위를 인종적인 문제로 볼 수도 있습니다. 이런 공동체는 노회 안에서 지위가 더 낮고, 투표권을 얻지 못하며, 보조금에 의존하고, 지도자가 안수를 받지 못하는 경우가 많습니다. 공식적인 계획은, 새롭고 실험적인 기간 동안 이 지위를 유지하다가 공동체가 활기차고 좋은 사역을 하고 있다면 몇 년 안에 안수와 투표권을 지닌 본격적인 회중으로 인정하자는 것입니다. 하지만 대부분의 새로운 예배 공동체는 이러한 전망을 실현하지 못합니다. 새로운 예배 공동체에서 교회로 전환하기 위해 넘어야 할 문턱은, 상당한 재정적 독립성과 같이 '지속할 수 있는' 교회가 무엇인지 평가하는 백인의 규범적 방식에 치우쳐 있습니다. 그 결과 상당한 규모를 갖추고 있으며 활기가 넘치지만 구조적이며 인종적인 경제적 장벽 때문에 재정적 독립을 확보하 못한 새로운 예배 공동체는 다른 지표에 따라 판단할 때 오랜 전통을 지닌 몇몇 회중보다 더 활동적이며 더 나은 사역을 하고 있다고 판단할 수 있음에도 불구하고 새로운 예배 공동체라는 ‘더 낮은’ 지위에 머물러 있을 수밖에 없습니다. 오랜 전통을 지닌 회중에 비해 우리 노회 안에 있는 새로운 예배 공동체들은 자금 지원을 덜 받고 있으며, 간파되고, 홀대를 받을 때가 많다고 말할 수 있습니다. 우리 노회의 초창기 정착민 회중 중 다수는 동부의 다른 교회들로부터 몇 년이 아니라 몇십 년 동안 재정 지원을 받았습니다.

'내부자'와 '외부자'가 느끼는 다른 느낌에 대한 예로 같은 교회 건물에서 예배를 드렸던 프리메라 이글레시아스 프리스비테리아나 히스파나(PIPH)와 하이 스트리트 장로교회(HSPC)의 사례를 살펴볼 수 있습니다. HSPC는 1907년에 설립되어 다문화 회중을 자처하며 영어로 예배를 드리는 오랜 전통을 지닌 교회였고, PIPH는 1991년에 설립되어 스페인어로 예배를 드리는 더 새로운 회중이었습니다. 두 공동체가 캠퍼스를 공유하는 동안 여러 해에 걸쳐 끔찍한 갈등을 겪었고, HSPC는 줄어들고 PIPH는 성장하면서 결국 HSPC는 문을 닫았습니다. 공식적으로는 우리가 노회로서 모든 부동산을 함께 관리한다고 주장하지만, 오랜 전통을 지닌 회중 안에는 부동산에 관한 해로운 소유 의식이 끈질기게 남아있을 수도 있습니다. HSPC는 갈등 과정에서 PIPH에 맞서 이런 소유 의식을 드러냈고, 급기야 교회 문을 닫을 때 장로들은 교회의 자금을 전부 자신들의 당좌예금 계좌로 이체할 지경에 이르렀습니다. 이런 깊은 갈등에 관한 이야기에 대해 더 자세히 분석하고 귀를 기울이고 치유의 관심을 기울일 필요가 있습니다. 여기서 이 사례를 소개하는 이유는, 이 문제를 완전히 해결한 것처럼 행동하기 위해서가 아니라 노회 안에서 '소속감'뿐만 아니라 '소유 의식'에 관해 다른 감각을 가지고 있는 내부자와 외부자라는 문제가 우리의 주요 관심사임을 지적하기 위해서입니다.

다른 이들보다 소속감이 약하다고 말하는 다른 공동체들도 이 사례(부록 6b 참고)에 공감할 수 있을 것입니다. 따라서 우리가 스스로 소속의 공동체라고 선언하더라도, '내부자'와 '외부자' 존재하며 그런 상황에서 어떤 사람들은 다른 사람들보다 더 중심적으로 소속되어 있습니다.

2. 의사 결정에 대한 통제

의사 결정은 일반적으로 광범위하고 많은 구성원이 참여하는 모임보다는 노회의 지정된 소수의 지도자와 위원회에 의해 이루어집니다. 노회 회의에서 새로운 안건을 상정하기 어렵고, 특히 이미 잘 알려진 위원회의 회원이 아닌 경우 위원회를 통해 새로운 아이디어를 제안하기가 어렵습니다. 그 과정은 모호하고 어려우며 합의를 지향하지 않습니다. 우리는 이 강고한 과정을 '해체'하기 위한 방법을 실험해 보지만, 여전히 권력은 다루기 힘든 체제를 휘두를 수 있는 소수의 손에 집중되어 있습니다. 175년이나 된 지금의 체제는 약간의 변화가 가졌을 뿐 가부장주의, 이분법적 사고, 권력 독점, 기록된 말에 대한 숭배, 갈등에 대한 두려움, 안락함을 추구할 권리와 같은 백인 우월주의적인 기관의 특징을 다수 드러내고 있습니다.⁸

⁸ 더 자세한 연구로는 테마 오쿤의 잘 입증된 분석을 추천합니다. 백인 우월주의 문화의 열다섯 가지 특징은 완벽주의, 긴박감, 방어 혹은 부인, 질보다 양, 기록된 말에 대한 숭배, 하나의 '올바른' 방식에 대한 믿음, 가부장주의, 양자택일의 사고, 권력 독점, 공개적 갈등에 대한 두려움, 개인주의, 더 많음을 진보로 정의하는

전체 설문조사 참여자 중 47%가 “노회에서 안건을 처리하는 방식을 이해하기 어렵다”라는 말에 동의했습니다. 이는 거의 과반수에 가까운 수치입니다. 에스파냐어나 한국어로 설문조사에 참여한 응답자 사이에서는 각각 63%와 83%로 동의한다고 답한 사람의 비율이 더 높았습니다. 흑인이 다수를 이루는 예배 공동체에 소속된 응답자들 역시 65%로 높은 동의율을 보였습니다. 이민자 예배 공동체에 속해 있다고 밝힌 이들 사이에서는 이에 동의한다고 답한 사람의 비율이 80%로 훨씬 더 높았습니다.

흥미롭게도 사역 장로(44%)와 비교할 때 교역 장로(59%)는 교회 정치에 대한 더 높은 수준의 공식적 훈련을 받았음에도 불구하고 노회에서 업무를 처리하는 것이 어렵다고 생각하는 비율이 더 높았습니다. 목회자가 사역 장로를 가르칠 수 있기를 바랄지도 모르지만, 안타깝게도 교역 장로조차도 이에 관해서는 어려움을 겪고 있습니다. 다른 노회에서 훈련을 받았거나 일을 해본 사람들에게도 이 노회는 여전히 이해하기 어렵다고 추론해볼 수 있습니다.

결과적으로 노회의 일은 다른 사람들보다 특정한 사람에게 더 많은 유익을 줍니다. 응답자의 34%만이 노회가 “모든 예배 공동체의 번영을 돋기 위한 결정을 내린다”라는 진술에 동의했습니다. 이 물음에 대해 더 호의적인 응답을 얻지 못했다는 것은 상당히 중요합니다. 응답자의 44%가 이 물음에 어떻게 대답할지 몰랐으며, 백인 응답자의 52%가 이 물음에 대해 어떻게 대답할지 몰랐다는 점은 매우 중요합니다(어쩌면 이는 다른 공동체의 안녕을 무시하게 만드는 백인의 특권이나 고립을 드러내는 증거일 수도 있습니다). 흑인 응답자의 41%와 복수인종 응답자의 50%는 노회가 자신의 예배 공동체에 부정적으로 영향을 미치는 결정을 내렸다는 진술에 동의했습니다. 이에 반해 백인 응답자는 14%만 동의했습니다.

3. 경직성

사람들은 샌프란시스코 노회의 사역 안에서 창의성이나 성령의 움직임을 보지 못하고 있습니다. 우리의 거추장스러운 시스템은 현상 유지를 영속화하고 유연성에 저항합니다. 때때로 우리의 경직성은 효율성이나 긴급성이라는 이름으로 포장되기도 하지만, 긴급하지 않은 사안에 관해서도 경직성이 그대로 유지됩니다. 경직성은 형식화된 교회 정치와 만국 통상회의법(Roberts' Rules) 뒤에 숨어 있지만, 다른 의사결정 방법을 실험할 때도 지속됩니다. 대표적인 예가 회의를 위한 회의, 뚜렷한

태도, 이익을 추구할 권리, 객관성, 안락함을 추구할 권리입니다.

https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture.pdf 2024년 9월 2일에 접속함.

<https://www.whitesupremacyculture.info/> 이 웹사이트에서는 이러한 특징이 무엇이고 무엇이 아닌지에 대한 탁월하고도 지속적인 대화를 제공합니다.)

전망이나 목적의식 없이 순환적 자기 영속화를 위한 회의를 하는 것입니다. 이 설문조사에서 노회가 창의성을 자극한다고 생각하는 사람은 30% 미만에 불과한 것으로 나타났습니다.

4. 전망/목표에 관한 책임의식의 격차

우리에게는 강한 사명감이 없습니다. 우리의 사명 선언문⁹은 자기참조적이며 순환적이고, 스스로를 향해 도전하지 않으면서 자축하는 수준에 머물러 있습니다. 마태복음 25 장에 기초한 목표를 이루겠다고 다짐하지만, 이를 이루기 위한 구체적인 행동은 취하지 않으며, 이에 관해 책임도 묻지 않습니다. 우리는 더딘 절차를 통해서 일하면서 오랜 시간에 걸쳐 시작하기와 그치기를 반복합니다. 추진력을 잃으면서 사용하지 않은 돈을 ‘버킷’ 기금 안에 남겨둡니다.

설문조사 응답자들에게 “노회는 ‘말하는 대로 실천한다. 우리의 행동은 우리의 가치와 일치한다’라는 진술에 동의하는지 물었습니다. 응답자의 40%만 동의했습니다. 설문 응답자들에게 더 구체적으로 “노회가 구조적 인종차별을 해소하기 위해 선명한 전망을 가지고 있는지” 물었습니다. 우리는 여러 해 동안 이 목표를 이루겠다고 공식적으로 다짐해왔지만, 여전히 우리에게는 선명성과 전망이 없습니다. 전체적으로 응답자의 24%만 동의했고, 49%는 모르겠다고 답했습니다. 백인 응답자의 경우 모르겠다고 응답한 비율이 훨씬 더 높았습니다. 샌프란시스코노회에서 경험이 더 많은 이들 사이에서는 노회가 구조적 인종차별 해소를 위한 선명한 전망을 가지고 있지 않다고 생각하는 비율이 훨씬 더 높았습니다.

우리는 우리가 예배 공동체를 양육하고 돌보는 노회라고 주장합니다. 힐사이드 교회의 사례 연구(부록 #6a 참고)는 노회가 그러한 돌봄을 제공하지 못했던 핵심 사례를 보여줍니다. 이 교회는 심각한 쇠락 이후 문을 닫았는데, 조사 결과 노회는 폐쇄를 피하기 위해 충분한 돌봄을 제공하지 않은 것으로 나타났습니다. 우리는 그 교회에 대해서나 그 교회가 섬겼던 흑인 다수를 차지하는 지역사회에 대해서 책임을 다하지 못했습니다. 교회가 문을 닫은 후 부동산 매각 대금은 남아있는 흑인 교회들에 배분하기로 약속했습니다. 하지만 이 자금은 여러 해 동안 PSF에 그대로 남아있었으며, 다른 용도로 사용되면서 책임을 묻는 아무런 조치도 이뤄지지 않았습니다. 이로 인해 심각한 불신감이 생겼습니다. 현재 폐쇄 위기에 처한 다른 공동체를 바라보면서 우리는 노회가 과연 약속을 지킬 수 있을지 의심스럽다고 생각합니다.

5. 가용한 자원의 희소성에 대한 강조

⁹ 그리스도 안에서 함께하는 삶을 통해 우리의 공동체를 기리고, 양육하고, 섬긴다. 전체 분석은 부록을 참고하십시오.

우리 노회는 부족함에 대한 공통된 두려움을 가지고 있습니다. 우리의 재산을 은행과 자금 관리자들에게 맡기고 있으며, 그들의 임무는 자금을 지켜내고 불리는 것입니다. 그들의 임무는 사정이 어려울 때를 대비해 저축하고 미래의 알 수 없는 문제를 해결할 수 있는 돈을 확보하는 것입니다. 대안은 우리의 기금을 현재와 (먼 미래가 아니라) 가까운 미래에 사역을 위해 사용하고 기부해야 할 공동의 재산으로 이해하는 것입니다.

제한된 금액의 자금이 사역의 혁신을 촉진하기 위해 고안된 벅트 기금으로 남아있지만, 이는 불필요하고 과도한 규제라는 문제를 야기합니다. 지도자(내부자)들이 노회의 목표에 따라 벅트의 주제를 선택했습니다. 이제 기금에 접근하고자 하는 사람들은 자신의 계획이 설정된 목표에 어떻게 부합하는지를 실행하고 입증해야 합니다. 이런 기금은 가족이나 친구가 서로에게 주는 참된 선물이 결코 아니며 수익률로 평가받는 기업가적 자본 투자일 뿐입니다.

희소성으로 인해 우리는 이분법적 사고와 효율성과 경쟁을 승배하는 잘못된 태도에 빠질 수 있습니다. 하지만 다른 노회의 재정 상황과 비교하면 우리 노회는 사실 부유한 노회입니다. (2010년부터 2016년까지 미국장로교가 성소수자를 완전히 포용하는 방향으로 전환한 후 교회들이 미국장로교를 떠나는 과정에서¹⁰) 은혜로운 결별 절차와 기타 부동산 매각으로¹¹ 2천만 달러 이상을 받았기 때문에 우리 노회는 부유하며 넉넉히 베풀 수 있는 상황입니다. 우리는 900만 달러를 배분했지만(사용하고 기부했지만) 재정적 성장을 통해 2024년에도 이 기금의 잔액이 2천만 달러에 이르는 상황입니다. 놀라워 보입니다. 하지만 여전히 우리는 부족하다는 생각에 사로잡혀서 미래를 위해 재산을 축적하고, 소속과 서로를 향한 돌봄을 촉진하는 공동체가 아니라 기업체처럼 작동하고 있습니다.

설문조사 응답자들에게 “필요할 때 쉽게 노회의 자원을 사용할 수 있는지” 물었습니다. 이에 관해서는 일치된 의견이 없었습니다. 하지만 이민자 예배 공동체에 속한 응답자의 경우 동의하지 않는 비율이 훨씬 더 높았습니다. 흑인 응답자의 65%는 노회가 장기적 재정 안정성을 우선시한다는 진술에 동의했습니다.

6. 갈등 회피

갈등에 관해 이야기하면 독자들이 다양한 반응을 할 수도 있습니다. 특히 인종차별 피해를 구체적으로 밝히는 것에 대해 그것에 영향을 받은 적이 없거나 그것을 인지하지 못했던 이들은 부담스럽게 느낄 수도 있습니다. 우리가 고의로 참여하지 않더라도

¹⁰ <https://www.sutori.com/en/story/gracious-dismissal-timeline--kKVMWY4petH7DxoTpJv8Qbwh>

¹¹ 옴니버스 보고서, 2024년 8월 샌프란시스코 노회, 통합 문서에 포함된 재정 보고서.

인종차별이 이뤄질 수 있음을 기억하는 것이 중요합니다. 증오나 편견을 품지 않더라도 우리는 인종차별을 영속화하는 데 기여할 수 있습니다. 우리의 문화적 DNA 안에 인종차별이 깊이 자리잡고 있습니다. 우리 주위 어디에나 인종차별이 존재합니다. 인종차별이 만연한 세상에서 인종차별에 반대하는 사람이 되는 것은 매우 어려운 일입니다.

또한, ‘흑인/원주민/유색인종’이라는 획일화하는 명칭 안에서도 상이한 정체성을 가진 사람들은 인종 갈등을 다르게 경험할 수 있습니다. 한 이민자 회중의 목사는, 자신의 공동체 속한 이들 중 일부가 인종차별은 다른 사람들의 문제—흑인과 백인 사이의 문제—일 뿐 “우리가 헤엄치는 물”이 아니라고 생각하고 있음을 알게 되었습니다. 신규 이민자들은 미국의 구조적인 인종차별에 대해 충분히 인식하지 못하는 경우가 많으며, 이 문제가 그들이 미국에서 겪는 어려움에 어떤 영향을 미치고 있는지, 서로를 대하거나 낯선 이들을 대하는 그들의 관점에 어떤 영향을 미치는지 알지 못할 때가 많습니다. 인종차별 반대를 위해서는, 우리가 사랑 안에서 끈질기게 진실을 드러낼 수 있도록 이런 문제에 관해 교육하고, 배우고, 훈련하겠다는 철저한 헌신이 필수적입니다.

우리 노회는 인종적 양상을 지닌 많은 갈등을 겪어왔습니다. 그중 일부는 갈등 당사자들이 다른 인종적 정체성을 가지고 있었기 때문에 더 쉽게 파악할 수 있는 반면, 언제나 인종적 갈등이라고 볼 수는 없는 때도 있습니다.

설문조사에서는 “우리 노회 내에서 유색인종 교회와 성직자가 인종차별적 행동을 경험하고 이로 인해 트라우마와 불신이라는 결과가 초래되었다”라는 진술에 대해 동의하거나 동의하지 않는지 물었습니다. 이는 우리(T-CARE)가 확인한 사례 연구를 근거로 사실이라고 생각하는 진술입니다. 이에 동의하지 않는 흑인 응답자는 없었지만, 백인 응답자는 65%가 “모르겠다”라고 답했습니다.

흑인/원주민/유색인종 회원 사이에서는 노회의 인종적 역학 관계를 자각하는 사람의 비율이 더 높습니다. 사우스 헤이워드 교구(부록 6C# 참고)가 헤이워드 제일 장로교회를 사용하기 위해 노회에 매각되었을 때, 노회의 흑인 회원들은 인종적 역학 관계를 고통스럽게 인식했지만 다른 많은 회원은 전혀 깨닫지 못했습니다. 백인들 사이에서는 분리되어 있어서 인종적 문제가 심각하게 드러나는 상황을 알지 못하는 사람의 비율이 더 높습니다. 인종 갈등이 발생한 후 사람들이 “아무 일 없는 것처럼 지낼 것”이라고 생각하는지 물었을 때 백인 응답자의 74%는 “모르겠다”라고 답했습니다.

갈등 회피가 일반적 경향이 될 때 이는 더 이상 피할 수 없게 되었을 때 엄청난 규모의 강제된 갈등 분출로 귀결됩니다. 갈등이 일어났을 때 무례하고 미숙한 의사소통은 사람들에게 상처를 줍니다. 이러한 피해를 멈추고 정중한 의사소통을 보장할 수 있는 절차도 없고, (치유하고 앞으로 나아가기 위해 우리에게 절실하게 필요한) 향후 예방적으로 트라우마를 치유하기 위한 절차도 없습니다. 사람들이 문제를 덮어둔 채로 그저 계속 살아갈 것이라고 생각합니다. 갈등 속에서 입은 피해에 대한 치유, 회복, 보상이 이뤄지지 않고 있습니다.

전략적 권장 사항

우리는 노회에서 이 보고서를 읽고 이로써 마무리된 것으로 간주하는 경향이 있음을 알고 있습니다. 그렇게 해서는 안 됩니다. 인종차별 반대를 위해서는 이것이 끝이 아니라 시작이어야 합니다. 우리는 세심한 경청과 진심 어린 고백, 더 공평하고 신실한 미래로 나아가기 위한 구체적인 보상이 포함된 추가적인 분석을 구상하고 있습니다.

우리 노회는 과거의 피해를 지목하고, 듣고, 해결하며 계속되는 불평등을 멈추기 위한 치유 과정을 거쳐야 합니다. 배상은 다양한 방식으로 이루어질 수 있습니다. 배상 활동 조치는 역사적이며 지속적인 불평등을 해결하기 위한 부의 재분배처럼 보일 수도 있고, 상호성, 평등, 더 효과적인 섬김을 지향하기 위해 비재무 체계를 재편하는 것일 수도 있습니다.

우리는 다음과 같은 조치를 권장합니다:

1. 배상 및 공동체 치유 위원회를 설립하십시오

배상 및 공동체 치유 위원회는 이 T-CARE 보고서를 바탕으로 권고 사항의 이행을 주도할 것입니다. 위원회는 노회의 모든 구성원이 소속감을 느끼고 권한을 부여받았다고 느끼는, 더 포용적이며 평등한 공동체를 이루기 위해 노력할 것입니다. 위원회는 백인 우월주의의 상처를 치유하고 자원(돈뿐만 아니라 직원 및 기타 종류의 관심)을 더 공정한 방식으로 재할당하기 위한 구체적인 조치를 취함으로써 마태복음 25 장에 근거한 혼신을 실현하기 위해 노력할 것입니다. 위원회의 책무는 다음과 같습니다.

1. 노회에 직접 보고합니다.

2. MVL 및 임원진과 정기적으로 소통합니다.

3. 이에 더해 노회에 속한 흑인/원주민/유색인종에게 특별히 보고합니다. 참고: 현재 노회에는 “흑인 코코스”나 “유색인종 목회자” 그룹처럼 정기적으로 모임을 갖는 책임 기관이 없지만, 그들의 지혜와 피드백, 책임 추궁을 우선시하고 환영할 것입니다.

4. 임원, 지도자, 지원 담당 직원을 포함합니다.

5. 다음의 요건을 갖춘 12~15 명으로 구성합니다.

- i. 임기는 3년으로 하되, 일부 인원이 교체되고 새로운 인원이 추가될 수 있음을 기꺼이 인정해야 합니다.
 - ii. 노회의 전체적 다양성을 대변해야 합니다.
 - iii. 인종 정의를 위한 일에 대한 헌신을 보여야 합니다.
 - iv. 인종 정의에 대한 그런 헌신에 관해 말할 수 있는 추천인이 있어야 합니다.
 - v. 노회나 노회 소속 예배 공동체에 대한 경험이 있어야 합니다.
 - vi. *참고: 우리는 이 위원회에 참여할 의향이 있는 사람들과 위원이 조기 사퇴할 경우 추가로 위원회에 참여할 의향이 있는 사람들의 명단을 노회장에게 제공하고자 합니다.
6. 2025년 봄과 여름: 타자화와 소속감 연구소(OBI)의 교육을 받고 가장 연관성이 높은 크로스로즈(Crossroads) 훈련 모듈을 포함한 T-CARE의 업무를 숙지합니다.
7. 2025-2028년: 아래에 기록된 개입 사항(2-4번)의 실행을 (직접적으로 혹은 위임, 계약, 고용 등을 통해) 책임지고 감독합니다.
- i. 직원과 협력하여 연간 예산을 검토합니다.
 - ii. 인사 담당자와 협력하여 임원을 포함한 직원들이 이 업무에 충분한 시간을 할당하고 확보할 수 있게 합니다.
 - iii. 이러한 개입과 그 실행에 관해 노회에 정기적으로 보고합니다.
2. 2028년: 향후 3년 동안의 업무 범위(이 위원회를 유지하면서 이 위원회에 배정하는 방식이든, 다른 다양한 책임 있는 기관에 배정하는 방식이든)를 확정하고, 치유와 배상, 공정의 사역에 더 깊이 참여할 방안에 관해 노회에 직접 권고합니다.

2. (노회 구조에 초점을 맞춘) 위원회 활동

2025년부터 배상과 공동체 치유 위원회는 우리 노회의 모든 위원회와 전권위원회, 상임 실무 그룹(이하 “그룹”)에 참여하여 노회라는 구조로서 우리가 하는 모든 일에 인종 평등의 사역을 통합시킬 것입니다.

- 1. 역량 구축: 인종 평등 문제를 논의하고 신뢰와 인식, 기술을 만들어갈 수 있는 그룹의 역량을 강화하기 위해 숙련된 소통 촉진 활동을 제공합니다. 각 그룹은 제공된 소통 촉진자와 함께 해마다 최소한 두 차례 만나 우리가 지목한 주제 중 하나 이상에 관해, 또한 그것이 어떻게 그들이 하는 일에 어떻게 영향을 미치는지를 논의합니다.
같은 상황에 더 많은 관심이 필요할 때 노회 지도부의 그룹이나 개인에 대해 회복적 정의를 요청하면 이와 관련해 숙련된 목사나 영적 지도자, 소통 촉진자를 파견하는 등 지원을 제공합니다.
- 2. 예를 들어, 주요 관심사를 다루는 그룹을 위한 자원 역할을 수행합니다.
 - i. MVL(사명과 전망, 리더십)과 협력하여 사명과 전망에 대한 더 강력한 의식을 갖추도록 전망 세우기 훈련을 실시합니다.

- ii. 회의 실무 그룹 및 노회 직원과 협력하여 노회 내 업무 처리 방식을 이해하기 어렵게 만드는 요인을 평가하고 해결합니다.
 - iii. 서부 지역 인종차별 반대 그룹과 협력하여 노회 내 사역의 확장과 자금 지원 방안을 모색합니다.
 - iv. FPOC 와 협력하여 필요할 때 노회의 기금을 사용할 수 있다는 공감대가 부족한 상황을 해결합니다.
 - v. 이 땅의 원주민들(올로네와 라마이투쉬)에게 보상 토지세를 지불하기 위해 FPOC 와 협력하여 지속적인 약속을 마련하기 위해 노력합니다. 2025년부터 계속해서 이 세금을 납부합니다. 모든 회중이 이 토지세에 참여하도록 권면합니다.
 - vi. NOM-COR 과 협력하여 CORBE(대표와 소속 위원회)로의 전환을 강화하고 소속감의 불균형 문제를 해결합니다.
 - vii. 새로운 예배 공동체(NWC) 실무 그룹과 협력하여 이 그룹이 강력한 직원 지원과 자원봉사자를 확보할 수 있게 합니다. 노회 회의에서 투표할 수 있는 권리를 포함하여 NWC 가 노회 안에서 평등한 지위를 얻을 수 있는 방안을 모색합니다.
3. 과업 지향적 정체성으로부터 존재와 소속의 공동체로의 문화적 변화를 만들어가는 모든 그룹과 협력합니다. 그 예는 다음과 같습니다.
- i. 스토리텔링을 통한 공동체 세우기와 관계 강화를 위해 노력합니다.
 - ii. “존중하는 의사소통”(칼레이도스코프 연구소, 부록 5 참조)이나 T-CARE 가 개발한 “담대한 합의”(부록 4 참조)와 같은, 인종차별 반대 사역이 중심을 잡고 영적 기초를 확보할 수 있게 해주는 영적 실천의 개발
 - iii. 합의를 이루고 책임을 묻는 방법의 개발
 - iv. 인종 정체성에 따른 유연 단체(최소한 백인 그룹과 흑인/원주민/유색인종 그룹, 경우에 따라 더 작은 그룹으로 세분화) 안에서 일함

3. 진실과 화해 프로세스: 2026-2027년(노회 구조에 집중)

노회 안에서 트라우마를 경험했고 그 상처가 그대로 남아 여전히 치유가 필요한 상황입니다. 하지만 많은 사람이 이러한 고통스러운 경험에 대해 알지 못하며, 노회 안에서 경험한 피해에 관한 물음에 대해 “모르겠다”라고 대답하는 사람들이 많습니다. 우리는 노회와 흑인/원주민/유색인종 지도자, 공동체가 겪어온 고통에 귀를 기울이고, 받아들이고, 인정해야 합니다. 이것이 유일한 치유의 방법입니다. 또한 이 과정을 통해 우리는 배상 조치를 취하는 방향으로 나아갈 것입니다.

1. 힐사이드 교회가 문을 닫을 때 이야기처럼 우리가 확인한 인종차별적 피해에 관한 이야기를 인정하는 것부터 시작하십시오.
2. 유색인종이 받은 영향, 백인이 누리게 된 혜택, 노회의 문화와 규범, 구조적 절차가 그 영향과 혜택을 영속화하는 방식을 분명히 밝히십시오.
3. 알려진 피해에 대해 고백하고 애도하며 슬퍼하는 분위기를 조성하십시오.

4. 공개적으로 알려지지 않은 피해가 더 크며, 피해가 알려졌을 때 조차도 이야기의 숨겨진 조각이 여전히 존재한다고 분명히 밝히십시오. 우리가 더 많이 들으려고 한다고 분명히 밝히십시오.

5. 의미 있는 장소에서 숙련된 의사소통 촉진자와 함께 모든 노회원과 회중 구성원을 초대하여 경청하고 발언할 수 있는 공개 행사를 여러 차례 개최하십시오. 이런 행사는 목적은 피해 사례를 모으고, 드러내고, 인정하고, 슬퍼하며, 피해를 입은 사람들에게 미친 영향에 대해 깊이 듣고 인종차별의 현실과 심금을 끄는 적절한 보상을 제안하는 것입니다. <https://www.pcusa.org/resource/report-scrtr-ga225/>

4. 살아있는 역사: 2028년 완료(예배 공동체와 우리가 속한 지역사회에 초점을 맞춤)

1. 우리가 섬기고자 하는 맥락을 더 잘 이해할 수 있도록 우리 노회의 경험을 렌즈로 삼아 베이 지역의 더 진실한 인종적 역사를 이야기할 수 있는 그룹을 소집하십시오. 우리가 지역사회를 섬기려고 노력하는 맥락을 더 잘 이해할 수 있도록 알려지지 않은 과거의 이야기—은폐된 이야기와 저항 이야기—를 드러내십시오. 여러 세대에 걸친 트라우마에서 치유되는 과정에 관심을 기울이면서 궁금한 마음으로 인종차별 피해에 관한 이야기를 발굴하십시오. 정의와 평등을 위해 노력한 사람들을 기리고 미래의 저항에 영감을 불어넣기 위해 저항의 이야기에 귀를 기울이십시오. 우리의 조사 결과를 적절한 방식(글, 영상, 매체)으로 발표하여 다른 사람들과 공유하십시오.

2. 우리 노회와 소속된 예배 공동체의 인종적 공동체, 그 지역사회와 의견을 나누십시오.

3. 직접적인 증인과 간접적으로 역사를 기록한 사람들과 의견을 나누십시오.

4. 다음과 같은 중요한 역사적 사건을 강조하는 것에 관해 생각해보십시오.

- 백인 정착민들의 도착과 아메리카 원주민의 추방이라는 폭력
- 이민의 물결과 차별의 형식
- 중국인 배척법
- 레드라이닝(인종적 주거 분리)
- 일본인 격리 수용
- 최근의 대규모 이민 물결과 난민의 도착
- 젠트리피케이션과 최근의 경제적 압박
- 혐오 단체에 맞서는 저항과 시위 – 반이슬람, 반유대주의, 반아시아, 기타 혐오 단체에 대한 조직화한 반대 시위

5. 서면이나 영상 자료 외에도 “살아있는 역사” 순례나 일련의 도보 여행에 관해서도 생각해보세요.

6. 2028년 여름 또는 가을에 하루 혹은 주말에 걸쳐 우리가 섬기고자 하는 맥락을 더 잘 이해할 수 있기 위해 우리 회원들과 경험이나 연구를 통해 지역 역사의 다른 양상을 잘 이해하고 있는 이들의 이야기를 듣는 역사 교육 프로그램에 참여할 수 있습니다.

감사의 말

2022년 11월에 T-CARE가 출범하기까지 많은 분이 도움을 주었습니다. 노회는 크로스로즈 인종차별 반대와 조직화, 카말 하산 목사, 루스 웨스트 목사 외 여러 사람을 통해 인종차별에 관한 기초적인 훈련 세션을 제공했습니다. 김인호 목사는 이 인종차별 반대 훈련의 확고한 지지자였으며, 우리는 그의 비전과 리더십에 감사드립니다. 김인호 목사는 탈리타 아마데아 아호 목사, 무스타파 박쉬 목사, 바바라 바클리 목사, 카말 하산 목사, 런다 스펜서, 로리 야마우치로 이뤄진 인종차별 반대 태스크포스를 만들었습니다. 이 태스크포스는 T-CARE에 참여할 구성원을 모집했습니다. 또한 매년 저희를 위해 기금을 배정하고 독립적으로 일할 수 있도록 우리를 신뢰해 주신 선교와 전망, 리더십 위원회와 노회에 감사드립니다. 클레멘티나 차콘-가르시아, 카네이션 펠더, 로헬 쇼, 카렌 티슬웨이트 목사, 러티시아 월리엄스의 직원 지원은 우리에게 큰 힘이 되었습니다.

이 일을 하는 내내 영적인 지원을 아끼지 않은 루스 웨스트 목사와 폴 개프니 목사에게도 큰 빚을 지고 있습니다. 두 분은 역량 구축, 회복적 정의, 자기 성찰을 위한 도구를 제공해 주셨고, 덕분에 우리는 든든한 기초 위에서 꾸준히 일할 수 있었습니다. 크로스로즈의 제시카 바스케스 토레스와 노아 크루이스의 한결같은 지도가 없었다면 이 작업을 마무리할 수 없었을 것입니다. 크로스로즈의 “해방을 향해” 훈련은 인종차별, 권력 역학관계, ‘숨겨진’ 이야기를 이해하기 위한 틀을 만들어주었습니다. 제시카와 노아는 우리가 노회 내에 인종주의가 어떻게 뿌리고 있는지에 관해 깊고 넓게 생각할 수 있도록 도와주었습니다.

길게 이어진 작업 기간을 고려할 때 여러 시점에서 물려나야만 했던 팀원도 있었습니다. 전 팀원이었던 무스타파 박쉬, 마지 캠파니, 안젤리나 가르시아, 로셀 쇼, 마다 쿠온 스토더스, 이대섭에게 감사의 말씀을 전합니다.

기도는 우리를 하나로 묶어주고 우리의 여정을 인도했습니다. 성령께서 함께하지 않으셨다면 이 어려운 작업을 완수할 수 없었을 것입니다. 하나님께 감사드립니다.

2024년 11월 T-CARE 팀: 탈리타 아마데아 아호 목사, 샤론 바틀렛, 실비아 샤타그니에, 리사 저스티스, 린다 리, 릭 레옹, 매트 프린츠 목사, 에반젤린 푸아 목사, 린다 스웬서