種族公平審計

徵求回饋意見報告草案

種族公平真相評估委員會

舊金山長老會

2024 年 11 月

序言

舊金山長老會(The Presbytery of San Francisco，PSF)欣然接受成為馬太福音第 25 章教會的號召，“我實在告訴你們，你們幫助我最卑微的一個弟兄姐妹，就是幫助我”(太 25:40）。這節關鍵經文在我們需要的時刻鼓勵我們，使我們感受到基督的尊嚴,因為他與我們同在。這節經文也挑戰我們，讓我們在有力量的時候，要像對待基督一樣慷慨地對待他人，在我們周圍的人身上看到基督的影子。因此，耶穌邀請我們創建一個沒有等級之分、相互服務團體：

> 但你們不要讓別人稱呼你們為老師，因為你們只有一位老師，你們彼此都是弟兄姐妹。不要稱呼地上的人為父親，因為你們只有一位父親，祂在天上。不要讓人稱你們為導師，因為你們只有一位導師—基督。你們當中誰最偉大，誰就要作你們的僕人。自高者必遭貶抑，謙卑的人必得尊榮。(太 23:8-12）

長老會接受這些對平等和互助的呼籲。但等級制度已融入我們的運作方式。即使人們表面上並沒有明顯地“壓制”對方，但我們對長老會的研究發現，長老會仍存在局內人和局外人之分，圈子裡的局內人感到有歸屬感、有權力、有機會獲得資源，而圈外的局外人則發現自己處於邊緣，感覺自己是 “其他人”，不是團體的重要成員。在我們長老會中，這種他者化和有歸屬感圈子的情形對某些人可能不明顯，但對其他人而言卻是顯而易見。位居中心者可能沒有意識到，但處於邊緣者可能痛苦地感受到了。

> “以利說：「耶和華對你說了什麼？你不要向我隱瞞。如果你隱瞞一句，願上帝重重地懲罰你。」撒母耳就一五一十地告訴了他。以利說：「祂是耶和華，祂看怎樣好，就怎樣行吧。」”(《撒母耳記上》3:17-18，NRSVUE)

這份報告旨在“毫無隱瞞”，清楚地向所有人展示那些延續並加劇種族不平等的排他化與歸屬的圈子。

我們代表種族公平真相評估委員會（T-CARE），勇於為未來提出積極的願景：

- 在所有決策中都得到全面參與和有效代表的長老會。
- 瞭解我們所處環境之歷史與背景的長老會。
- 明確指出過去造成的傷害並從中療癒的長老會。
- 一個讓人有歸屬感的精神團體。

我們知道，要實現此一願景，我們必須進行文化轉變。整個組織必須轉變為更重視人與人關係的模式。在此模式中，我們優先考慮 “做人”而不是 “做事”，我們的運作以團體為本，而非以企業為本。在此模式中，不同種族、文化、身份、語言和背景的人都是團體的重要成員。

我們希望藉由明確指出種族主義在我們長老會中運作的方法，我們可以一起推動我們的願景。我們謙卑地承認無法指認所有種族主義運作方式。然而，我們的工作代表忠實的努力，以揭露長老會書面記錄中發現的內容。我們知道，書面記錄僅僅是我們種族主義經驗的一部分，並只是冰山一角。我們將邀請您分享經驗，為 T-CARE 的發現增加深度和廣度。

長老會教會法規（Book of Order - BOO）呼籲我們對上帝在世界上的使命持一種新的開放態度：“對其教會會員持新的開放態度，**在實際上和信仰上**成為一個由不同年齡、種族、民族、能力、性別和世俗條件的所有人組成的團體，借著聖靈的力量在基督裡合而為一，**作為新性靈的明顯標誌**”（教會法規 F-1.0403，作者以粗體強調）。我們的教會在信仰上是 “所有人的團體”，但實際上還不是。我們祈求聖靈幫助我們成為 “新性靈的明顯標誌”。

主要定義

- **種族：**一種以膚色為基礎的社會建構，其作用是設置壓迫和利益等級。
- **種族主義：**基於種族的偏見加上制度性權力。
- **黑人、原住民、有色人種：**有色人種的種族身份認同有多種方式。在本報告中，我們有時會較具體識別一個群體，但也會使用黑人、原住民、有色人種（BIPOC）的統稱。我們知道語言有其局限性，它不足以清楚識別他人身份，也知道到這種籠統標籤本身所固有的扁平化，並始終認識到人們有權做出自我認同的選擇。
- **修復/補償行動：**藉由伸張正義和重新分配竊取資源，以優先解決長期存在的種族主義所造成的不公平現象。
- **補償：**旨在修復因歧視而被剝奪的跨代財富的具體補償行動，通常透過政府的權力實現。
- **白人至上主義：**一種隱含或明確的信念和態度系統，此系統視白種人為較高尚的群體，並持續對其賦予優勢。

- **白人至上主義的內化**：自己和白種人接受對邊緣化種族和族裔的負面觀念和成見，以及對其自我認同的不同衝擊。[1]
- **白人至上文化**：有意識或無意識地重視規範、行為和做法，這些規範、行為和做法最初是由富有的基督教歐洲白人男性創建，目的是保持其控制資源和其他人的權力。[2]
- **反種族主義**：通過宣導改變我們的政治、經濟和社會生活，積極反對種族主義。[3] 各機構在開始反種族主義之旅時，首先要瞭解自己如何參與了白人至上主義的，以及自己如何成為了白人至上主義不可或缺的一部分，並為個人提供反思空間，以停止持續白人至上主義文化的行為。[4]
- **種族公平**：消除種族差異和改善大家處境的過程；通過可衡量的方式，優先改善有色人種的生活，刻意並持續改變政策、做法、系統和結構的做法。[5]
- **他者化**：此框架涵蓋種族、性別、性取向、宗教、收入和殘疾等多種形式的偏見和持續的邊緣化。此框架也適用於產生他者化的一系列一般政策和做法。[6]
- **歸屬感**：歸屬感不僅僅是被看見或感覺被接納，*歸屬感*還意味著擁有發言權，並有機會利用它向社會和政治機構提出要求。歸屬感不僅僅是獲得機會，它還涉及共同創建團體結構的權力。[6]

背景與歷史

舊金山長老會成立于 1849 年，由白人定居者和美國東部教會和長老會派遣的傳教士組成。長老會成立之初，所有的長老會眾都是白人，但不久後就開始多種族的外展活動，第一所華裔教會於 1853 年成立。在我們歷史中，沒有記載過與美洲原住民的事工；長老會從剝奪奧洛尼人的土地中獲得經濟利益，這些土地當時可以以非常低的價

[1] 以上定義改编自美國基督教長老會種族主義真相與和解特別委员会（SCRTR）向第 225 屆大會(2022 年)提交的報告。
https://www.pcusa.org/site_media/media/uploads/oga/special_committtee_on_racism_truth_and_reconciliation_to_225_ga.pdf

[2] 建立關係文化, 由西雅圖市種族與社會正義倡議改編，2021 年。
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。於 10/24/24 參考使用。

[3] 重新調整我們屬靈的全球定位系統，雙城長老會，2023 年。
https://drive.google.com/file/d/1WhkZzv4OFocgy2YUZjpY2gXBASSTlvTc/view. 於 8/24/24 參考使用。

[4] Crossroads Antiracism and Organizing, Theory of Change. http://crossroadsantiracism.org/theory-of-change/。於 10/24/24 參考使用。

[5] 面向種族, https://www.raceforward.org/what-racial-equity-0. 於 10/24/24 參考使用。

[6] 加州大學柏克萊分校 他人化與歸屬研究所, https://belonging.berkeley.edu/redefining-who-belongs/glossary 。於 10/24/24 參考使用。

格購買。多年來，長老會及其教會依賴東部地區的捐獻；一個鮮明的例子是，一個教會在紐約建造教堂，然後繞過合恩角把教堂運到舊金山。

在隨後的 175 年裡，儘管灣區的多樣性不斷增加，但一些由白人創建並為白人服務的教會仍然以白人為主。其他教會在不同程度上變得更具包容性：有些教會特意開展多種族事工，有些教會則象徵性地採取包容性措施，但仍以白人為主。在某些情況下，有些完全由白人組成的教會經歷人口結構的巨大變化，這是因為禁止紅線歧視法律提供平等住房機會，隨後 “白人外逃”到郊區；一些以前以白人為主的城市教會後來成為 BIPOC (黑人、原住民、有色人種) 歸屬的團體。這裡有許多值得傳頌的故事，我們知道，在長老會中，既有偉大信仰和服務的故事，也有種族衝突的艱難故事。

與美國基督教會中 92% 的白人成員相比，我們是一個多元化的長老會。根據 2022 年的統計報告，我們的長老會成員中有 73% 的白人、15% 的亞裔、6% 的非裔美國人、3% 的西班牙裔或拉美裔、3% 的多種族。我們一起用九種語言做禮拜，我們為此感到自豪。我們歡慶禮拜團體的旺盛活力，仿佛這就是教會反種族主義美德的見證。然而，不公平現象的嚴重存在顯示我們的多元文化身份僅僅是象徵性的。儘管與美國其他地方的長老會相比，我們的長老會頗具多樣性，但我們所處的灣區即*更*具多樣性。根據《灣區公平圖誌》（Bay Area Equity Atlas），我們社區中白人占 36%，亞裔占 27%，西班牙裔/或拉美裔占 23%，非裔美國人占 7%，多種族占 6%。長老會未服務該地區所有人，卻一直保持著多數的白人中心。

主題和模式

T-CARE 團隊在研究長老會時確定這些主題和模式。我們首先研究書面記錄以確定關鍵主題。然後應用十字路口(Crossroads）的連續體（Continuum）和矩陣（Matrix) 工具（參見附錄 1 和 2）。我們還對長老會進行問卷調查；問卷回復將貫穿本分析報告，並可在附錄 3 中查閱。

1. 局內人和局外人

我們承認並認為長老會“以人為本”，但實際感受並非如此。有些人認為長老會是個有歸屬感的團體，但更多人認為長老會是一套沒有人情味的正式流程。
問卷調查小組對一些關於歸屬感的正面回應感到驚訝：58% 的受訪者同意 “我覺得自己在參與長老會並做出貢獻時受到歡迎”，56% 的受訪者同意 “我在長老會感到很自在”。根據我們對長老會的分析，我們預期較低的正面回應比例，而且我們懷疑一些選擇偏差可能影響問題的回答（那些感覺不受歡迎的人可能選擇不參加問卷調查）。我們還發現，在註明參加移民禮拜團體的受訪者中，只有 20% 的人表示他們感到受歡迎。

也許更能說明問題的是這個陳述－“我的聲音被聽到了，我的聲音對長老會很重要”。對這個陳述，不到一半的人表示同意（47%），超過一半的人表示不同意或不知道（53%）。有些因素可能導致歸屬感和重要感的差異。

我們分析了 “傳統教會”與新禮拜團體之間的區別。

傳統教會是指那些成立時間較長、享有教會財產的主要使用和監護權的教會。較新的社區可能是作為教會或新禮拜團體（NWC）而建立的；它們有較可能與教會財產有租賃或 “棲息”關係。我們的新禮拜團體大多數為黑人、原住民、有色人種（BIPOC），並由他們帶領。與教會相比，新禮拜團體的地位可被視為種族問題。它們在長老會中的地位較低，沒有投票權，依賴撥款，其領導人往往沒有獲得按立。從形式上看，計畫是讓他們在新成立和試驗期間保持這種地位，然後，如果團體活力旺盛並開展良好的事工，幾年後就進展成全面發展的教會，擁有按立和投票權。然而，大多數新禮拜團體並沒能實現此願景。從新禮拜團體轉變為教會的門檻偏向于以白人規範的方式來評估什麼是 “可行”的教會，例如具有相當的財務獨立。如此一來，由於系統性和種族經濟障礙，一個頗具規模、充滿活力，但無法財務獨立的新禮拜團體可能會卡在新禮拜團體的 “次等”地位。然而從其他指標觀之，他們可能比一些傳統教會更加活躍，事工做得更好。可以這麼說 – 與傳統教會相比，我們的新禮拜團體往往資金不足、被忽視和被冷落。許多最早的白人定居者教會得到東部其他教會的財務支援，這種支持不僅持續數年，而且持續*數十年*。

關於 “局內人”和 “局外人”的不同含義，我們可以看一看在同一教堂內做禮拜的第一西班牙長老教會 Primera Iglesia Presbiteriana Hispana（PIPH）和高街長老會 High Street Presbyterian Church（HSPC）的例子。HSPC 是傳統教會，被認定為多元文化教會，成立於 1907 年，使用英語做禮拜；PIPH 則是新教會，1991 年獲得正式註冊，使用西班牙語做禮拜。由於兩個團體共用一個地點，當 HSPC 不斷萎縮，而 PIPH 不斷壯大之際，二者多年來一直存在著嚴重的衝突，直到 HSPC 最終關閉。雖然作為長老會，我們正式表示財產屬於共同託管，但在傳統教會中，可能始終存在對財產所有權的毒性意識。HSPC 就表現出這種所有權意識，他們在衝突中對 PIPH 施加壓制和反對；在 HSPC 最終關閉時，HSPC 的長老們將教會財庫清空，存入他們自己的支票帳戶，他們直至最後一直表現出這種所有權意識。這個嚴重衝突的故事值得進一步分析、傾聽和療癒。我們在這裡點出這個故事，並不是假裝我們已經完全解決這個問題，而是要指出我們對局內人和局外人有著不同意義的 “所有權”以及在長老會中的 “歸屬感”的主要關切。

這一案例研究（見附錄 6b）與其他團體產生共鳴，這些團體也認為他們的歸屬感低於其他團體。因此，儘管我們宣稱是一個有歸屬感的團體，但也存在 “局內人”和“局外人”之分，有些人比其他人更有歸屬感。

2. 決策控制

決策通常是由一小群確定的長老會領導人和委員會做出，而非由廣泛參與的會眾做出的。在長老會會議上很難提出新的事務，也很難通過委員會提出新的想法，尤其是如果此人不是眾所周知的委員會成員的話。這個過程晦澀難懂，並未顧及共識。我們嘗試“打破”這個嚴峻艱難的程式，但權力仍然掌握在少數人手中，他們可以操縱這個棘手的系統。現行制度已有 175 年的歷史，僅歷經些微調整，呈現出許多已被確認的白人至上體制的特徵：父權主義、二元思維、權力獨攬、對書面文字的崇拜、畏懼衝突以及安逸的權利。[7]

---

[7] 我們推薦進一步研究特馬-奧昆（Tema Okun）的完善分析。白人至上文化的十五個特徵是：完美主義、緊迫感、防禦心和/或否認現實、數量重於品質、崇拜書面文字、相信唯一 “正確”的方式、父權主義、非此即彼的二元思維、權力獨攬、害怕公開衝突、個人主義、進步被定義為更多、獲利權、客觀性和安逸權。https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture.pdf 原文，於 2024 年 9 月 2 日參考使用。
https://www.whitesupremacyculture.info/ 本網站提供極佳的持續對話，讓您瞭解這些特性是什麼、不是什麼。

47% 的受訪者同意 “很難理解在長老會如何辦事”。這是一個接近多數的重要數字。用西班牙語或韓語接受問卷調查的人對此表示更強烈的贊同，分別為 63% 和 83%。那些隸屬于以黑人為主的禮拜團體的人也非常贊同，達到 65%。自認為屬於移民禮拜團體的人的同意率更高，達到 80%。有趣的是，儘管教誨長老（59%）和治會長老（44%）在政體方面接受過更高水準的正規培訓，但他們更有可能發現在長老會中很難開展業務。也許有人認為牧師能指導治會長老，但不幸的是，即使是教誨長老在這方面也束手無策。我們可以推斷，即使是那些接受過培訓和/或在其他長老會辦過事的人，也難以理解這個長老會。

結果是，長老會的工作使某些人比其他人更為受益。只有 34% 的問卷受訪者同意長老會“做出決定幫助所有禮拜團體蓬勃發展”。相當重要的是，這個問題沒有得到更多正面的回答。44% 的受訪者不知道如何回答這個問題，而重要的是 52% 的白人受訪者不知道如何回答這個問題。(這也許是白人特權或狹隘封閉令人忽視其他團體福祉的證據）。41% 的黑人受訪者和 50% 的多種族受訪者同意，長老會做出的決定**對其禮拜團體產生負面影響**。相較之下，只有 14% 的白人受訪者表示同意。

3. 僵化

人們沒有在舊金山長老會 (PSF) 的工作中看到創意或聖靈的運行。我們繁瑣的系統延續現狀，抗拒靈活性。有時，我們的僵化可能以效率或緊迫性的名義表現出來，但即使在非緊急事項上，這種僵化依然存在。它可能隱藏在正式的教會治理體制和羅伯特議事規則背後，但即使我們嘗試其他決策方法，這種僵化依然存在。一個典型的例子是，我們開會的目的似乎僅僅是為了開會—這種循環的自我延續，缺乏強而有力的願景或目的感。我們的問卷調查顯示，認為長老會激發創意的人不到 30%。

4. 願景/目標方面的責任差距

我們缺乏強烈的使命感。我們的使命宣言[8] 自說自話，循環往復，只讚美自己，卻沒有挑戰自我。我們承諾實現 《馬太福音》第 25 章的目標，但沒有採取具體行動落實這些目標，也缺乏問責機制。我們行動耗時，於緩慢過程中，經常開始又停止。我們因為失去動力，將資金閒置在“儲存桶”中，未被充分利用。

我們在問卷中詢問受訪者是否認為“長老會‘言行一致’。我們的行動與價值觀一致。”只有 40% 的受訪者表示同意。我們進一步詢問受訪者是否認為“長老會有明確的願景消除結構性種族主義”。儘管我們*多年*來對這一目標做出正式承諾，但仍然缺乏清晰度和願景。總體而言，只有 24% 的受訪者表示同意，有 49% 的受訪者表示不知道。白人受訪者顯著更傾向於回答不知道。那些在 PSF 有更多經驗的受訪者更傾向認為長老會在消除結構性種族主義方面*缺乏*明確的願景。

我們宣稱自己是一個關懷和培育禮拜團體的長老會。然而，山邊教會（Hillside Church）的案例研究（見附錄 6a）顯示長老會*未能*提供這種關懷的一個重要例子。該教會在經歷嚴重衰退後被迫關閉，我們的研究顯示，長老會未能提供足夠的支援以避免這種關閉結果。我們對該教會及其主要服務的黑人社區沒有盡到責任。教會關閉後，我們曾承諾將財產出售所得的資金分配給其餘的黑人教會。但這筆資金多年來一直由舊金山長老會(PSF) 保管，並被用於其他目的，且沒有任何問責機制。這導致強烈的不信任感。隨著我們看到其他團體現在也處於關閉邊緣，我們懷疑長老會是否能夠履行我們所做出的承諾。

5. 管理中的匱乏感

我們的長老會普遍存在對資金不足的恐懼。我們將財富託付給銀行家和資金管理者，他們的職責是保全和增長資金；他們的目標是未雨綢繆，存下可能用於解決未來問題的錢。另一種選擇是將這些資金理解為集體財富，應用於當下和不遠的未來（非遙遠的未來），以推動事工。

---

[8] 通過我們在基督裡的共同生活，慶祝、培育和服務我們的團體。完整分析請參見附錄。

儲存桶中專為促進事工創新而設的資金有限，這引發“資金把關”的問題。領導者（局內人）根據其為長老會的目標，選定基金使用的主題。現在，那些希望獲得資金的人必須表現並證明其專案符合既定目標。這些資金並不像家人和朋友之間的贈予那樣被視為真心的禮物；它們更像是創業資本投資，需評估回報。

匱乏感驅使我們陷入二元思維，並讓我們錯誤崇拜效率和競爭。然而，與其他長老會的財務狀況相比，我們的長老會確實財力雄厚。從 2010 年至 2016 年，在部分教會因我們全面接納 LGBTQ 群體[9] 而離開美國長老會 PC(USA) 期間，我們通過友善解散過程和其他財產的出售[10]，獲得超過 2,000 萬美元的收入。我們長老會很富有，有能力慷慨解囊。我們分配（使用和奉獻）了 900 萬美元，但由於財務增長，2024 年資金餘額仍達到 2,000 萬美元。這似乎令人驚嘆。儘管如此，我們依然以匱乏心態運作，囤積財富以備未來之需，以商業模式運營，而非作為一個有歸屬感和相互關懷的團體。

問卷調查受訪者被問及 “長老會的資源在需要時是否容易獲得” 。對此，我們沒有達成共識。然而，移民禮拜團體更顯著傾向於不同意這一說法。同時，65% 的黑人受訪者認為長老會優先考慮長期的財務穩定。

6. 避免衝突

討論衝突可能會引起讀者的情緒反應。特別是直接點出種族歧視造成的傷害，對於那些未曾受到影響或未意識到這些問題的人而言，會感到更加困難。我們需要記住，種族歧視不需要我們有意參與。我們不必充滿仇恨或偏見也可能在無意間延續種族歧視。種族歧視就像我們文化的基因一它無處不在。在一個種族歧視的世界中，成為反歧視者是非常困難的。

此外，在扁平化的“BIPOC”（黑人、原住民、有色人種）標籤下，不同族裔身份的人群對種族衝突可能有不同的體驗。一位移民教會牧師觀察到，社區中的一些人認為種族歧視是其他人的問題，僅僅與黑人和白人相關，不是他們所處的“生活環境”。許多新移民對於美國系統性種族歧視及其如何影響他們在這裡面臨的困難並沒有足夠的認識，他們甚至可能不瞭解這種歧視如何影響彼此之間以及對陌生人的看法。

---

[9] https://www.sutori.com/en/story/gracious-dismissal-timeline--kKVMWy4petH7DxoTpJv8Qbwh

[10] 綜合報告、2024 年 8 月 PSF 會議、綜合資料包中的司庫報告。

進行反種族歧視的工作需要我們做出巨大的承諾，致力於教育、學習和培訓，使我們以愛心堅持不懈地揭示真相。

我們長老會經歷許多涉及種族因素的衝突；有些衝突比較容易辨認，因為衝突雙方的種族身份不同，另一些衝突可能不被識別為與種族相關。

在問卷調查中，我們詢問受訪者是否同意以下陳述 “有色人種教會和神職人員在我們長老會中經歷過種族歧視的行為，從而導致創傷和不信任。”根據我們（T-CARE）所看到的案例研究，我們認為這一陳述是事實。沒有任何黑人受訪者表示不同意，而 65% 的白人受訪者則表示“不知道”。

黑人、原住民、有色人種（BIPOC）成員更可能意識到長老會中的種族動態。當南海沃德教區（詳見附錄 6c）被出售給長老會供海沃德第一長老會使用時，長老會的黑人成員痛苦地感受到種族互動模式，而許多其他人則完全未察覺。白人成員更容易被隔絕於種族問題之外，不覺察種族歧視。當被問及在種族衝突後，人們是否被期望“繼續前進”時，74% 的白人受訪者表示“不知道”。

普遍回避衝突模式最終導致當衝突無可避免時，爆發出極具破壞性的激烈衝突。在衝突中缺乏尊重且缺乏技巧的溝通會傷害彼此。目前沒有任何流程用於停止傷害並確保尊重的溝通，也沒有任何事後主動促進創傷療癒的措施（這對於我們的修復和繼續前進至關重要）。人們被期望在問題被掩蓋後繼續前進，這使得在衝突中所造成的傷害無法得到療癒、修復和補償。

策略建議

我們意識到長老會有一種傾向，即閱讀此報告後便認為工作已經完成。然而，我們絕不能這樣做。反種族歧視的工作要求我們將此視為一個開始，而不是結束。我們展望未來能進一步深入分析，進行深刻的傾聽、真誠的懺悔，以及做出具體的補償，以邁向一個更加公平和信實的未來。

我們的長老會需要經歷一個療癒的過程，以指出、傾聽和處理過去的傷害，打斷持續存在的不公平現象。修復可以通過多種方式實現。

補償行動看起來可能是財富重新分配，以應對歷史性和持續性的不平等，也可能涉及我們非財務系統的重新配置，以重新定位於朝向互惠、公平和更高效的服務。
我們建議採取以下行動：

1. 成立補償與社區療癒委員會

補償與社區療癒委員會將根據這份 T-CARE 報告指導落實我們的建議。他們將致力於建立一個更具包容性和公平性的團體，使長老會所有成員都有歸屬感和賦權。他們將採取具體措施，療癒白人至上主義造成的創傷，並以更公平的方式重新分配資源（並不僅限於資金，還包括人員和其他形式的關注），以實現我們對《馬太福音》第 25 章承諾的目標。他們將：

1. 直接向長老會報告
2. 定期與使命與願景領導工作組 (MVL) 和管理人員進行溝通。
3. 特別對長老會中的黑人、原住民和有色人種 (BIPOC) 成員負責。註：長老會目前尚未建立定期開會的問責機構，如 “黑人核心小組”或“有色人種牧師”小組，但會優先考慮並歡迎他們的智慧、回饋和問責。
4. 包括管理團隊、領導和員工支持。
5. 委員會由 12-15 人組成
   i. 願意擔任三年任期，並認識到部分成員可能需要輪換，新成員將會加入。
   ii. 代表長老會的全面多樣性
   iii. 展現對種族正義工作的堅定承諾。
   iv. 擁有能證明其種族正義承諾的推薦人。
   v. 具備與長老會或其禮拜團體的相關經驗。
   vi. *注：我們將為議長們提供願意加入委員會的候選名單，以及在成員需要提前退出時可隨後增補的名單。
6. **2025 年春季和夏季：**接受他者化與歸屬研究所（OBI）的培訓，熟悉 T-CARE 的工作，包括最相關的十字路口 (Crossroads)培訓模組
7. **2025-2028：**（通過直接或委派、合同、聘用等方式）對以下干預措施的實施負責（編號 2-4）。
   i. 與工作人員合作審查年度預算
   ii. 與人事部門合作，確保包括管理人員在內的員工有足夠時間分配並得到保障，以投入到這項工作。
   iii. 定期向長老會通報這些干預措施及其實施的最新情況

8. **2028 年：**制定未來三年的工作範圍（無論是分配給本委員會的延續，還是分配給其他負責實體），直接向長老會提出建議，以進一步參與療癒、補償和

公平的工作。

2. 委員會工作（側重于我們長老會的結構）

從 2025 年開始，補償與團體療癒委員會應與我們長老會的所有委員會、專門委員會和常設工作組（以下簡稱 “小組”）合作，將種族公平工作融入我們長老會結構所進行的一切。

1. 能力建設：獲取高技巧的輔導指引，以提高各小組討論種族平等問題的能力，建立信任、提高意識和技能。每個小組每年至少與提供的引導師會面兩次，聚焦於我們確定的一個或多個主題，以及這些主題如何影響他們的工作。
2. 在衝突情況需要更多關注時，為長老會領導層中的小組或個人提供後備支持，如牧師、靈性指導或擅長修復性正義的引導者。
3. 為處理關鍵問題的團體提供資源，**例如**
   i. 與使命、願景與領導力小組 (MVL) 合作，開展願景規劃活動，以增強使命感和願景感。
   ii. 與會議工作組和長老會工作人員合作，評估並解決導致難以理解如何在長老會內處理事務的原因。
   iii. 與西部地區反種族主義小組 (West Region Antiracism Group) 合作，探索擴大和資助他們在長老會的工作
   iv. 與財務財產監督委員會 (FPOC) 合作，解決關於我們長老會資金在需要時是否可用此一方面缺乏共識的問題。
   v. 與 財務財產監督委員會 (FPOC) 合作，持續承諾向這片土地上的原住民（Ohlone 和 Ramaytush）支付補償性土地稅。從 2025 年開始支付這些款項。鼓勵所有教會參與這些土地稅的支付。
   vi. 與提名-代表委員會 (NOM-COR) 合作，加強其向代表與歸屬委員會 (CORBE) 的過渡，解決歸屬感方面的差異。
   vii. 與新禮拜團體 (NWC) 工作組合作，確保他們擁有強大的員工支持和志願成員。為新禮拜團體爭取在長老會中獲得平等地位的途徑，包括在長老會會議上的投票權。

4. 與任何及所有團體合作，創造文化變革，從以任務為導向的身份轉變為存在和歸屬的團體，例如以下任何團體：
   i. 通過故事講述，建設團體和加強關係
   ii. 發展靈性實踐，如“尊重性溝通”（來自萬花筒研究所，見附錄 5）

或 T-CARE 制定的“勇氣協議”（見附錄 4），這些實踐以反種族歧視工作為中心，將其建立在靈性基礎之上。

iii. 制定協議和問責措施

iv. 按種族認同組成親和小組開展工作（至少有一個白人小組和一個黑人、原住民、有色人種 (BIPOC) 小組，在某些情況下還可細分為更小的小組）

3. 真相與和解進程：2026-2027 年（聚焦於長老會的結構）

我們在長老會中經歷過創傷，這些創傷仍然存在，仍然需要療癒。然而，許多人並不知道這些痛苦的經歷；我們有許多人對有關長老會所經歷傷害的問題回答 “我不知道”。我們需要傾聽、接受並承認長老會、其黑人、原住民和有色人種 (BIPOC) 領導者及其團體所承受的痛苦。這是療癒的唯一途徑。此進程將引導我們採取補償行動。

1. 首先承認我們確認的種族歧視傷害的故事，例如山邊教會 (Hillside Church) 關閉的故事（分析參見附錄 6）
2. 闡明對有色人種的衝擊、為白人創造的優勢，以及長老會的文化、規範及結構性程式如何延續這些影響和利益。
3. 為已造成的傷害設定懺悔、哀悼和悲傷的基調。
4. 明確表示，還有更多的傷害未公開，即使傷害已公開，仍存在隱藏的片段；明確表示我們希望聽到更多內容。
5. 在重要地點舉行幾次公開會議，邀請所有長老和會眾聆聽和發言，並由專業人員主持。這些會議的目的是收集、揭露、承認和哀悼傷害的故事，深入傾聽它對那些受到傷害的人造成的衝擊，努力應對種族主義的現實，並提出適當的修正建議 https://www.pcusa.org/resource/report-scrtr-ga225/

4. 活歷史：2028 年完成（聚焦於禮拜團體和我們生活的社區）

1. 召集小組，通過我們長老會經驗的視角，更真實地講述灣區的種族歷史，讓我們更好地瞭解我們尋求服務的背景。揭開過去不為人知的故事--那些被掩蓋的故事和抵抗的故事--使我們更清楚我們為當地社區服務的背景。以同情之心揭示種族傷害的故事，關注世代創傷的療癒過程。聆聽抵抗故事，頌揚那些為正義和公平而努力的人，並激勵未來的抗爭。以適當的方式（書面、視頻、媒體）發表我們的研究成果，與他人分享。
2. 與我們長老會的民族社區、禮拜團體以及當地社區協商。
3. 諮詢第一手見證人和第二手歷史記錄者。
4. 考慮突出重要的歷史輪廓，如
    - 白人定居者的到來和對美洲原住民的暴力驅逐
    - 移民潮和各種形式的歧視
    - 排華法案
    - 紅線（住房隔離）
    - 拘禁日本人
    - 最近的移民潮和難民潮
    - 社區高檔化和近期的經濟壓力
    - 抵制仇恨團體並舉行示威遊行--組織反對反穆斯林、反猶太、反亞裔和其他仇恨團體的示威遊行
5. 考慮開展“活歷史”朝聖或一系列徒步導覽，以及書面或影片材料。
6. 在 2028 年的夏天或秋天，我們就可以一起參加為期數天/數個週末的專門歷史教育活動，聆聽我們自己教會成員以及那些通過經驗或研究瞭解當地其他歷史的人分享，以更好地理解我們所服務的背景。

致謝

2022 年 11 月 T-CARE 成立的過程得到許多人的引導和支持。長老教會與 十字路口反種族主義和組織 (Crossroads Antiracism and Organizing)、Kamal Hassan 牧師、Ruth West 牧師及其他人士一起提供反種族主義的基礎訓練課程。InHo Kim 牧師是反種族主義培訓的堅定宣導者，我們感謝他的遠見卓識和領導風範。InHo 牧師創建反種族主義特別工作組，Talitha Amadea Aho 牧師， Mustapha Baksh， Barbara Barkley 牧師, Kamal Hassan 牧師， Linda Spencer, 和 Lori Yamauchi。該工作組招募 T-CARE 成員。我們還感謝使命、願景與領導委員會和長老會每年為我們撥款，信任我們，讓我們獨立工作。來自 Clementina Chacon-Garcia、Caneisha Felder、Rochelle Shaw、Karen Thistlethwaite 牧師和 Leticia Williams 的工作人員支持對我們而言，彌足珍貴。

我們感謝 Ruth West 牧師和 Paul Gaffney 在我們整個工作期間給予我們的精神支持。他們提供能力建設、復原性正義和自我反思的工具，為我們的工作奠定基礎得以持續。沒有來自十字路口（Crossroads）的 Jessica Vasquez Torres 和 Noah Kruis 的穩健指導，我們無法完成這項工作。十字路口的“走向解放”培訓為我們提供理解種族主義、權力動態和“隱藏”故事的框架。Jessica 和 Noah 挑戰我們廣泛而深入地思考種族主義如何植根于我們長老會中。

鑒於我們工作的持續時間，有些團隊成員不得不在不同階段退出。我們感謝前任成員：Mustapha Baksh、Marge Campany、Angelina Garcia、Rochelle Shaw、Marda Quon Stothers 和 Daeseop Yee。

祈禱將我們凝聚在一起，指引著我們前行。沒有聖靈與我們同在，我們不可能完成這項具有挑戰性的工作。感謝上帝。

2024 年 11 月 T-CARE 團隊：Talitha Amadea Aho 牧師、Sharon Bartlett、Sylvia Chatagnier、Lisa Justice、Linda Lee、Rick Leong、Matt Prinz 牧師、Evangeline Pua 牧師、Linda Spencer