

# Auditoria de Equidad Racial

*Reporte Final*



Comisión de la Verdad Evaluando la Equidad  
Racial

Presbiterio de San Francisco

Febrero 2025

## Table of Contents

Preámbulo .....	1
Definiciones Clave .....	2
Contexto e Historia .....	4
Temas y Patrones .....	5
Recomendaciones Estratégicas .....	13
Reconocimientos .....	19
Apéndice 1: Análisis de Herramienta Progresiva .....	21
Apéndice 2: Narrativa del Molde de Poder .....	31
Apéndice 3: Resumen de la Encuesta de Equidad Racial .....	40
Apéndice 4a. Los Acuerdos Valientes: Forma Corta .....	63
Apéndice 4b. Los Acuerdos Valientes: Forma Larga .....	64
Apéndice 4c. Letanía de Acuerdos Valientes .....	67
Apéndice 6a. Caso práctico: Cierre de la Iglesia Presbiteriana Hillside .....	69
Apéndice 6b. Estudio de Caso: Primera Iglesia Presbiteriana Hispana y Presbiteriana High Street .....	84
Apéndice 6c. Caso Práctico Parroquia de South Hayward: uso de la Propiedad/Venta/Alquiler .....	97
Apéndice 7. Abreviaciones .....	106
Apéndice 8. Notas resumidas del Círculo de Conversación .....	107

## 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.<sup>1</sup>
- **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.<sup>2</sup>
- **Antirracismo:** Oponerse activamente al racismo, abogando por cambios en nuestra vida política, económica y social.<sup>3</sup> 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.<sup>4</sup>
- **Equidad Racial:** un proceso para eliminar los desequilibrios raciales y mejorar los resultados para todos; la práctica intencional y continua de cambiar políticas,

---

<sup>1</sup> 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/sites/default/files/special\\_committee\\_on\\_racism\\_truth\\_and\\_reconciliation\\_to\\_225\\_ga.pdf](https://www.pcusa.org/sites/default/files/special_committee_on_racism_truth_and_reconciliation_to_225_ga.pdf)

<sup>2</sup> [Building a Relational Culture, adapted by the City of Seattle Race and Social Justice Initiative, 2021.](#) Accessed 10/24/24.

<sup>3</sup> Recalibrating our Spiritual GPS, Presbytery of the Twin Cities, 2023.

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

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

prácticas, sistemas y estructuras priorizando cambios medibles en las vidas de las personas de color.<sup>5</sup>

- **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.<sup>6</sup>
- **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.<sup>6</sup>

## 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 predominantemente 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 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.

---

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

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

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/latinos/latinx, 7% Afroamericanos y 6% Multirraciales. El Presbiterio no ha servido a toda la gente del área inmediata, 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. Para documentar cómo está operando el racismo dentro de nuestro Presbiterio también completamos tres estudios de caso.

### 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 afectado 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.

Podríamos preguntarnos qué metáforas se utilizan para hablar de las relaciones del Presbiterio. Algunos pueden usar metáforas cercanas y mutuas, como “hermanos en Cristo”, y realmente pueden sentir la familiaridad que eso implica. También escuchamos metáforas de la familia extendida: “solo los veríamos en el funeral de un pastor”. También escuchamos metáforas paternalistas compartidas como si el Presbiterio fuera el padre y una comunidad de adoración NIPDC fuera el niño, el niño estarían buscando la aprobación y el apoyo de los padres.

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 escuchada 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.<sup>7</sup>

---

<sup>7</sup> 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

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 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.

El Presbiterio tiende a ver las congregaciones como inversiones; que actúan como un negocio más, que como una comunidad de hermanos en Cristo. Algunos ven una actitud de juicio al ver las comunidades de adoración NIPDC como si fueran "inversiones arriesgadas". Es como si las comunidades de adoración de NIPDC estuvieran pidiendo al Presbiterio gastar dinero de manera rápida e imprudente, mientras que las iglesias predominantemente blancas son “buenas inversiones” y gastan con más cautela.

---

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](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.

Un anciano de NIPDC compartió una experiencia de su congregación y dijo que sentía que cuando el Pastor principal era NIPDC, el Presbiterio hacia oídos sordos a su congregación. Pero cuando tuvieron un Pastor principal de raza blanca, a la primera llamada que hizo al Presbiterio, algo cambió y el Presbiterio comenzó a escucharnos.

### 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.

La rigidez se puede ver en nuestra relación con el tiempo. Frecuentemente no somos flexibles ni respondemos a necesidades que pueden ser más urgentes. Tenemos muchos procesos que son lentos y requieren reuniones programadas muchos meses después. Un anciano de NIPDC mencionó un momento en el que su congregación estaba en necesidad y tuvo que esperar varios meses para recibir una respuesta, lo cual fue doloroso para ellos ya que su necesidad era urgente. El Presbiterio no les respondió de manera urgente.

Por otro parte, a veces nuestra relación con el tiempo va por otro lado: a veces somos incapaces de frenar. Nuestras reuniones del Presbiterio pueden ser rápidas, dando explicaciones mínimas antes de pedir rápidamente una votación. Para aquellos cuyo primer idioma no es el inglés, incluso si son bilingües, a menudo se necesita más tiempo para la interpretación, traducción y/o procesamiento para una verdadera comprensión. Muchas veces no podemos frenar y asegurarnos de que la comunidad esté realmente preparada.

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

No tenemos un fuerte sentido de misión. Nuestra declaración de Misión<sup>8</sup> 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

---

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

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. Posponemos artículos indefinidamente o archivamos informes con modo de agradecimiento y no tomamos ninguna acción de seguimiento.

Empleamos el Análisis de Herramientas Continuas de Crossroads para observar de manera reflexiva y crítica dónde se encuentra nuestro Presbiterio en su camino hacia convertirse en una organización antirracista. Nos centramos en la Etapa 2 (Club), la Etapa 3 (Simbólica) y la Etapa 4 (Conciencia Crítica). Refiérase al Apéndice 1 para conocer las definiciones de cada etapa. Aunque hay aspectos percibidos de nuestro Presbiterio que pueden parecer (especialmente para los miembros de raza blanca o aquellos que han aceptado inconscientemente la cultura de la supremacía blanca) estar en la Etapa 3 o la Etapa 4, pero nuestro comportamiento del Club de la Etapa 2 es tan fuerte que constantemente nos vemos empujados a regresar a esta Etapa. Para alinear nuestras acciones con Mateo 25, debemos esforzarnos hacia la Etapa 4.

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 dismantelar 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 dismantelar el racismo estructural.

Declaramos que somos un Presbiterio que nutre y cuida a sus comunidades de adoración. El estudio de caso de Hillside Church (ver apéndice 6a) muestra un ejemplo clave de un Presbiterio que no ofrece tal atención. La iglesia fue cerrada después de una declinación grave, y nuestra investigación mostró que el Presbiterio no ofreció suficiente atención para evitar el cierre. No fuimos responsables ante la iglesia, ni ante la comunidad predominantemente negra a la que servía. Después de su cierre, se prometió que el dinero de la venta de la propiedad se dividiría entre las iglesias negras restantes. Pero los fondos permanecieron en poder del PSF durante años, siendo utilizados para otros fines, sin ningunas medidas de rendición de cuentas. Esto generó sentimientos significantes de desconfianza. Mientras vemos otras comunidades al borde del cierre, dudamos que el Presbiterio pueda cumplir los compromisos que hemos hecho.

En nuestros círculos de conversación, un pastor NIPDC de una iglesia NIPDC que no participó en ninguno de los tres estudios de caso que presentamos (ver apéndices),

compartió que todo parecía bastante relacionable: “Tenemos que ser conscientes de ello todo el tiempo. Algo como esto podría suceder en cualquier momento en cualquier otra iglesia, o incluso en mi iglesia, esto podría suceder”. Debido a la falta de rendición de cuentas, existe un temor, con razón, de que otras iglesias puedan ser abandonadas.

## 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 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 LGBTQ<sup>9</sup>) y otras ventas de propiedades<sup>10</sup>, 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

---

<sup>9</sup> <https://www.sutori.com/en/story/gracious-dismissal-timeline--kKVMWy4petH7DxoTpJv8Qbwh>

<sup>10</sup> Informe General, reunión del PSF de Agosto de 2024, Informe del Tesorero en Paquete Consolidado.

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.

En nuestros círculos de conversación, un anciano de NIPDC compartió: “Lo que me sorprendió fue que escuché que el Presbiterio no tenía dinero. Pero esta vez vi el informe financiero en la reunión del Presbiterio. ¡Tenían dinero! Estaban discutiendo si gastar o no ese dinero”. Las perspectivas varían sobre si el dinero que tenemos es “mucho” o “poco” dependiendo del contexto financiero y las necesidades de la comunidad en la que vivimos. Las perspectivas también varían sobre si es lo correcto invertir dinero y gastar sólo los intereses, o gastar el dinero que tenemos. Otro anciano de NIPDC compartió: “¡El Presbiterio debe ir donde hay necesidades! Algunas iglesias están sirviendo a los pobres, el Presbiterio debería apoyarlas fuertemente. Si nuestra misión es servir a los pobres, ¿no deberíamos prestar más atención a los de esas comunidades?”

## 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 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.

Un pastor NIPDC declaró que experimento racismo abierto en muchos contextos: en el consejo escolar, el grupo del jurado, -comento- “Pero el único lugar donde siento que no hay discriminación racial es en el Presbiterio,” Se siente un alivio estar en un lugar más seguro que el mundo que lo rodea. Sin embargo, continuó explicando que hay formas sutiles de racismo en el Presbiterio que se esconden bajo el radar: “Hay una discriminación sofisticada y delicada. Incluso eso debería desaparecer.” Este comentario

refleja cómo el presbiterio ha construido una cultura que rechaza el racismo abierto, pero sigue perpetuándolo.

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 – si son como la “discriminación sutil y sofisticada” típica de las instituciones simbólicas.

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. Trabajarán por una comunidad más inclusiva y equitativa donde haya un sentido de pertenencia y empoderamiento para todos los miembros del Presbiterio. Esta Comisión contará con personal de apoyo dedicado mediante la contratación de un [Coordinador de Equidad Racial](#). 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 comunicará 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. **Primavera y verano de 2025:** 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: 2 Trabajo en Comité, 3. Proceso de Verdad y Reconciliación, y 4. Historia Vivada
  - 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.
8. **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 afecta su trabajo.
2. 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.
3. 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.
4. 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 guio 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

## Apéndices

## Apéndice 1: Análisis de Herramienta Progresiva

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.

**Etapas 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.

**Etapas 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.

**Etapas 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 e 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 desechables" 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 salvara, 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 del 2022 y con los ajustes hechos por el secretario para las congregaciones que no-reportaron, calculamos que, 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 abordará. La iglesia Hillside Church, una congregación cuya su 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 negra 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 retraimiento.

### ***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 regiones<sup>11</sup> 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 cultural y más para lograr los resultados deseados por quienes diseñaron el proceso.

---

<sup>11</sup> 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.

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 son elegibles para votar, 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 somos 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 tomaran 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 liderares. 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 NIPDC. Este problema crea toxicación (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)***



## Apéndice 2: Narrativa del Molde de Poder

*17 —¿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!*  
*18 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)

La herramienta de evaluación Molde de Poder revela cómo funciona el poder en el Presbiterio de San Francisco (PSF) y cómo esas dinámicas de poder impactan tanto a los individuos y comunidades NIPDC (Negros/Indígenas/Personas de Color) así como a las personas blancas. La aplicación de la herramienta de evaluación del Molde de Poder ha revelado seis patrones de dinámicas de poder siendo usadas en el PSF que benefician desproporcionadamente a las personas y congregaciones blancas y al costo de las personas y congregaciones NIPDC. Estos patrones son: rigidez, control de tomar decisiones, evasión de conflictos, trato diferencial entre “los de adentro” y los “de afuera”, la ruptura de rendir cuentas entre la visión/metas y su materialización, y una cultura de escasez en la administración. Cada patrón se discutirá detalladamente a continuación.

Por un profundo amor por nuestro Presbiterio y un deseo de hacerlo y ser mejor, ofrecemos esta evaluación de la dinámica de poder del PSF. Como amantes críticos de nuestro Presbiterio, deseamos confrontar nuestra historia completa, reconociendo lo que salió bien y lo que salió mal, y aprender de todo ello para tomar decisiones en el futuro que sean más saludables para todos los miembros de nuestra comunidad de fe NIPDC y blancos por igual. Como ha demostrado el excelente libro de William Yoo, *Qué tipo de Cristianismo: Una historia de Esclavitud y Racismo contra los Negros en la Iglesia Presbiteriana*, nuestro cristianismo es exactamente el que históricamente ha elegido la comodidad y el privilegio de los blancos por encima de la dignidad, la seguridad, y el bienestar de las personas de color. El PSF no se ha desviado de esa trayectoria histórica del IP(EU) en términos más generales. La historia del PSF contiene historias de resistencia al dominio de la raza blanca, así como historias de complicidad silenciosa con estructuras racistas, con patrones de autorización que presenta la comodidad y el dominio de la raza blanca.

Este resumen del Molde de Poder explicará cada uno de los seis patrones de dinámicas de poder que vemos en el PSF con ejemplos, y resumirá nuestras conclusiones sobre cómo las dinámicas de poder del PSF afectan a los NIPDC y a los individuos y congregaciones blancas.

## Patrón de Poder 1: Rigidez

El primer patrón que hemos observado en el PSF es la rigidez. Nuestra cultura de rigidez se manifiesta en cómo utilizamos nuestra política y estructuras de gobierno para tomar decisiones colectivas. Esta cultura de rigidez restringe la creatividad, perpetúa la condición existente y sofoca el movimiento del Espíritu. *“No apaguen el Espíritu” (1 Tesalonicenses 5:19)*

Vemos esta rigidez en nuestra insistencia en el uso estricto de herramientas como las Reglas de Orden de Robert para dirigir la discusión en las reuniones y controlar el proceso de tomar decisiones. En su artículo de la Perspectiva Presbiteriana titulado “El problema profundamente arraigado de la cultura blanca en nuestro sistema político”, la Rev. Jill Duffield escribe: “Un proceso bien orquestado, planificado y ejecutado por aquellos de nosotros que somos la mayoría, no puede, por definición, crear equidad e inclusión. La mayoría de nosotros a menudo ni siquiera sabemos lo que no sabemos. Las personas en el poder no pueden dictar los términos de lo que implica la justicia para aquellos a quienes se les ha impuesto la injusticia durante siglos”.

Las Reglas de Robert son una herramienta que requiere tener cierto conocimiento y experiencia para poder manejarla con éxito. Nuestro rígido apego al uso de una herramienta de este tipo restringe significativamente qué voces se pueden escuchar en las reuniones. A menudo, adoptamos tales herramientas en nombre de la eficiencia y la eficacia, ambas características distintivas de la cultura del dominio de la raza blanca<sup>12</sup>. Sin embargo, las herramientas en sí no tienen la culpa. Podemos cambiar las herramientas, pero la cultura permanece. A pesar de los experimentos con métodos como los Espacios Abiertos y la Creación de Consenso, no hemos superado con éxito esta cultura de rigidez. Los Espacios Abiertos, por ejemplo, siguen siendo vistos como una electiva opcional además de la reunión principal del Presbiterio, no como parte de la reunión en sí. Como resultado, la asistencia y participación en los Espacios Abiertos tiende a ser mucho menor que en la reunión principal del Presbiterio, lo que resulta en que menos personas en la reunión principal estén adecuadamente informadas y con derecho a voto cuando llega el momento de votar sobre los temas.

Nuestra cultura de rigidez nos lleva a resistirnos al cambio, por mucho que digamos quererlo. Decimos que tenemos control, participación, empoderamiento y autonomía compartidos, pero como comunidad seguimos adoptando formas rígidas de ser. Resistirse al cambio satisface la comodidad de la cultura dominante (blanca). Pero este consuelo continuo tiene el costo de sofocar y apartar a los miembros de NIPDC. Para participar plenamente en las reuniones del Presbiterio y el trabajo del comité, se espera que NIPDC se asimile a las expectativas de cultura de la raza blanca y que aprenda a utilizar herramientas

---

<sup>12</sup> Consulte el trabajo de Okun de Tema para obtener una lista completa  
<https://www.whitesupremacyculture.info/characteristics.html>

como las Reglas de orden de Robert que se adaptan a la comodidad de las personas de raza de color blancas.

Si bien se ha discutido y deseado un cambio sustancial, históricamente la incomodidad de los blancos ha obstruido la acción concreta. Nuestra denominación ha trabajado para abordar el tema del racismo al menos desde 1993, cuando la Asamblea General 205 estableció el “Comité de Defensa de Preocupaciones Étnicas Raciales”. En 1999, la Asamblea General 211 aprobó el informe “Enfrentando el racismo: una visión de la amada comunidad”, una estrategia propuesta para toda la iglesia para abordar el racismo sistémico. En 2016, la Asamblea General 222 estableció la “Comisión de Verdad y Reconciliación sobre el Racismo de la Iglesia Presbiteriana de Estados Unidos.” y pidió una implementación renovada de la estrategia descrita en el informe de 1999. En 2018, la Asamblea General 223 estableció el “Comité Especial sobre el Racismo, Verdad y Reconciliación”. La Asamblea General 225 de 2022 pidió nombramientos para el “Comité Especial sobre Racismo, Verdad y Reconciliación” y trabajar nuevamente, en el trabajo anterior. Este patrón de conversación prolongada, formación de diferentes comisiones y comités durante los últimos 25 años sin cambios significativos no es diferente a la reacción de la iglesia ante la esclavitud y la abolición. El tema del racismo no ha sido suficiente prioridad para poder crear medidas significativas, probablemente porque causaría un malestar entre la mayoría.

Un Presbiterio más saludable demostraría tolerancia hacia el malestar de los blancos a medida que nos deshacemos de nuestra rigidez y buscamos medios más flexibles e inclusivos para llevar a cabo nuestros negocios corporativos. Menos rigidez implica ceder el control sobre los procesos de tomar de decisiones, lo que puede causar incomodidad.

## **Patrón de Poder 2: Control de Tomar Decisiones**

El segundo patrón que hemos observado es el control de tomar decisiones. Tomar decisiones dentro del PSF y la IP(EU) en términos más generales normalmente se realizan por líderes y comités identificados/elegidos (es decir, consejos, comités permanentes, etc.). Es raro que las decisiones las tome una reunión amplia y colectiva. Es difícil traer nuevos asuntos a la sala y promover nuevas ideas a través de los comités, especialmente si uno no es ya un miembro conocido del comité con autoridad real y/o percibida. Este control practicado de tomar decisiones restringe qué ideas pueden ser escuchadas, por quién y con qué seriedad esas ideas pueden influir en los negocios del PSF.

Por ejemplo, un pastor carismático de la Primera Iglesia Presbiteriana de Hayward se convirtió en el principal tomador de decisiones sobre el uso de la propiedad y los ingresos por ventas de propiedades para la Iglesia Presbiteriana New Bridges, una congregación principalmente de inmigrantes africanos. El uso histórico que New Bridges hizo de la propiedad conocida como “Parroquia de South Hayward” palidecía en comparación con la influencia del pastor blanco en el Presbiterio. Hasta el día de hoy, las ganancias de la venta de la propiedad de la Parroquia de South Hayward que se suponía que se distribuirían a New

Bridges permanecen bajo el control del Presbiterio.

A pesar de los esfuerzos para aumentar la diversidad de quienes forman parte de los comités de consejos y comités permanentes, este aumento en la “representación” no ha movido a estas personas hacia el empoderamiento y la pertenencia. Es probable que la burocracia del Presbiterio sea mucho menos accesible para las personas y comunidades NIPDC que para aquellos que encuentran consuelo en una cultura del dominio de la raza blanca. Algunas personas de NIPDC que han formado parte de comités y grupos de trabajo del PSF han resignado prematuramente, probablemente por no sentirse aceptados como compañeros.

Cuando se dirige al NIPDC, la rigidez de nuestra cultura a menudo se expresa en un lenguaje paternalista como: "no sabes lo suficiente para tomar esa decisión, así que la tomaremos en tu nombre". Esta perspectiva mantiene el control, el poder y la autoridad en manos de la cultura de raza blanca dominante.

Las comunidades mayoritariamente blancas se benefician de perpetuar la condición existente porque los estándares y reglas para “ser” se originaron a partir de las prioridades de la cultura blanca. Esto permite que la cultura blanca dominante siga siendo indiscutible y felizmente ignorante de los daños que se están causando a las personas y comunidades NIPDC al mantenerse sobre los rígidos cimientos del dominio de la raza blanca de la iglesia Presbiteriana. Los lugares de poder y autoridad pueden ser cuestionados en ocasiones, pero siguen siendo los mismos, proporcionando estatus, comodidad y justificando/permitiendo la búsqueda continua de objetivos y prioridades de los individuos y comunidades blancos.

### **Patrón de Poder 3: Evitar conflictos**

El tercer patrón que hemos observado es una cultura de evitar conflictos. La cultura de evitar conflictos o mantener la condición existente también está relacionada con el carácter blanco-céntrico del Presbiterio. Al seguir el modelo Presbiteriano de completar el trabajo de manera decente y ordenada, el conflicto o cualquier tipo de perturbación se ve negativamente y también perturba la comodidad de la mayoría (la raza blanca). Los diferentes puntos de vista y las discusiones sobre temas difíciles generalmente resultan en una gran incomodidad y es otra razón por la que se evitan los conflictos tanto como sea posible (evitar, retrasar, ignorar, etc.). El dominio de la raza blanca y el racismo son algunos temas.

Los individuos y comunidades NIPDC se ven perjudicados por “evitar conflictos” porque cuando se señalan temas difíciles a la atención de la cultura mayoritaria (blanca), los individuos y comunidades NIPDC son etiquetados como “difíciles”, “alborotadores” y “desordenados”. Las personas y comunidades de NIPDC también experimentan un trauma acumulado cada vez que se presenta un problema relacionado con razas y la respuesta es "espera".

Evitar el conflicto como patrón general es una estrategia ineficaz a largo plazo. El conflicto se puede evitar por un tiempo, pero al final conduce a una escalación rápida y una explosión, lo que causa una probabilidad de una comunicación irrespetuosa y poco saludable durante los conflictos que puede causar lesiones y daños.

Cuando ocurren conflictos que resultan en lesiones inducidas por un trauma dentro del Presbiterio, no hay un proceso de curación proactivo después del trauma. Se espera que las personas y comunidades NIPDC lastimadas y traumatizadas solo continúen, con los problemas escondidos debajo de la alfombra. Hay una falta de sanación, reparación, reconciliación y reparación por los daños causados como resultado de los conflictos del Presbiterio. Un ejemplo es la experiencia de la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana (PIPH) al compartir espacio en lo que entonces era la Iglesia Presbiteriana High Street (HSPC) y el intento del Presbiterio de ayudar a resolver conflictos entre las dos congregaciones. A través de esta experiencia, el pastor y los feligreses de PIPH desarrollaron una desconfianza tan grande de la congregación principalmente blanca de la Iglesia Presbiteriana High Street y también del Presbiterio. La Comisión Administrativa del Presbiterio reconoció el papel del PSF en la relación poco saludable entre las dos congregaciones, pero cuando HSPC cerró, el PSF decidió no seguir ningún proceso judicial para abordar posibles malas conductas pastorales y desembolsos altamente cuestionables al personal de HSPC y a los feligreses restantes que básicamente vaciaron las cuentas del HSPC. Aproximadamente \$40 mil que La Primera Iglesia Hispana podría haber utilizado, permaneciendo como únicos ocupantes de la propiedad de High Street. La falta de voluntad del PSF en esta situación para identificar y explorar posibles malas conductas y tratar de reparar el daño causado por esa mala conducta resultó en pérdidas financieras para una congregación NIPDC, así como daños emocionales y psicológicos.

La cultura blanca se beneficia de evitar conflictos al eludir el arduo trabajo de autorreflexión/arrepentimiento al utilizar la prioridad de la “unidad” para preservar la condición existente de autoridad, poder y prioridades. Esto ayuda a mantener la comodidad de la cultura mayoritariamente blanca y la dinámica de poder existente sin requerir ningún empoderamiento de los demás. Esta es una perpetuación de un modelo histórico en la iglesia Presbiteriana que abarca más de 200 años (Wm Yoo, ¿Qué tipo de cristianismo?). En el caso de High Street Presbyterian Church y Primera Iglesia Hispana, el PSF optó por mantener la comodidad al no iniciar el proceso judicial y así, los feligreses y el personal de la congregación legada también evitaron cualquier tipo de castigo, mientras que Primera Iglesia no pudo acceder a los fondos que permanecían en las cuentas de High Street cuando se disolvieron como congregación. Esto da la percepción de que el Presbiterio apartó la vista de las fechorías de una congregación

principalmente blanca para evitar conflictos y el esfuerzo y el costo de seguir un proceso judicial.

#### **Patrón de Poder 4: Trato diferencial entre “los de adentro” y “de afuera”**

El cuarto patrón que observamos es el trato diferenciado entre “los de adentro” y los “de afuera”. Existe una sensación de “membresía” desigual dentro del Presbiterio. El liderazgo del Presbiterio puede sentirse bien con la organización debido a su representación “diversa”, pero en realidad los individuos y comunidades NIPDC a menudo se sienten como miembros desiguales sin experimentar el sentimiento real de “pertenencia” (definido por Ben McBride como inclusión y aceptación<sup>13</sup>).

El PSF afirma que “el Presbiterio es el Pueblo”, pero en realidad las personas y comunidades por las cuales se les han tomado decisiones por encima/por/para ellos no tienen un sentido de pertenencia o propiedad en el Presbiterio. Sigue habiendo una mentalidad de “nosotros” y “ellos” operando dentro del Presbiterio. Quienes están en el poder son el “nosotros”, mientras que la mayoría de los miembros del Presbiterio, especialmente el NIPDC, se sienten como “ellos” o “el otro”.

Varios ejemplos clave incluyen pastores blancos y carismáticos a quienes se les confía el liderazgo o el control de los recursos con mucha menos evaluación y que toman mucho menos tiempo para recibir apoyo y aprobaciones. Mientras que otros líderes, especialmente personas y comunidades NIPDC, son puestos a prueba, desafiados y cuestionados como parte de un proceso que requiere mucho tiempo. Esto da como resultado que las personas y comunidades de NIPDC pierdan la confianza en el Presbiterio y se sientan “menos que” en comparación con los demás.

El estudio de caso de la Iglesia Presbiteriana New Bridges (como se detalla anteriormente) demuestra esta dinámica en acción. La postura patriarcal adoptada por el Presbiterio al controlar la distribución del dinero de New Bridges comunica a New Bridges que no son capaces de tomar decisiones para gastar estos fondos en la propiedad de su propia iglesia, y que no se confía en ellos para administrar sus propios recursos financieros y su futuro.

El estudio de caso del cierre y venta de la Iglesia Presbiteriana Hillside (Oakland), una congregación principalmente Afroamericana, es otro ejemplo más de cómo el Presbiterio fue negligente al trabajar con la congregación en dificultades durante varias décadas. Cuando finalmente se cerró Hillside, las ganancias de la venta de la propiedad de Hillside se distribuirían equitativamente entre las congregaciones Afroamericanas/inmigrantes restantes en el Presbiterio. Los desembolsos reales no se produjeron hasta más de una década después de la

---

<sup>13</sup> McBride, Ben, “Troubling the Water: The Urgent Work of Racial Belonging, Augsburg Fortress, 2023.

venta de la propiedad. Después de la venta en el 2005, los fondos se transfirieron directamente a una cuenta de custodia del Sínodo. Unas tres semanas más tarde, alrededor del 90% del dinero fue transferido a un banco para proporcionar garantía para el refinanciamiento de Westminster House. Aproximadamente cinco meses después, cuando se cerró el refinanciamiento, los fondos se depositaron nuevamente en una cuenta de custodia del Sínodo, y hubo preguntas sobre qué pasó con los fondos durante este tiempo. Una historia aún por confirmar fue que los fondos se guardaban en una cuenta del Sínodo y que el Presbiterio incluso los usó como garantía para tomar préstamos para otras iglesias (si esto es cierto, se trata de una práctica muy cuestionable e inapropiada a costa de las iglesias Afroamericanas/Inmigrantes que iban a recibir estos fondos).

Las experiencias de New Bridges y Hillside demuestran una actitud supremacista blanca de que un Presbiterio controlado por blancos sabe mejor cómo administrar la propiedad, el dinero y otros recursos que una congregación de color. También reducen las necesidades de las congregaciones de color a las prioridades de un Presbiterio controlado por blancos que inspiran a los miembros NIPDC del Presbiterio a sentirse diferenciados y marginados.

Este tratamiento diferencial de las personas, comunidades y congregaciones de NIPDC refuerza los valores del dominio de la raza blanca en el Presbiterio a través de la expresión de una mayor confianza en aquellos individuos y comunidades que reflejan mejor la cultura dominante del dominio de la raza blanca que se encuentra en el Presbiterio. Tanto la autosuficiencia como las calificaciones son muy valoradas en una cultura del dominio de la raza blanca. Aquellos que proyectan estas y otras características culturales del dominio de la raza blanca son valorados y apreciados mucho más por la cultura dominante, y esto da como resultado que estos "de adentro" puedan acceder al poder, la autoridad y los recursos mucho más fácilmente que aquellos vistos como "de afuera" (o diferente de la cultura dominante).

En los estudios de caso de la Parroquia de South Hayward y la Iglesia Presbiteriana Hillside, las acciones del Presbiterio reforzaron los valores del dominio de la raza blanca de un pastor blanco (Parroquia de South Hayward/Iglesia Presbiteriana de Hayward) y el uso de recursos financieros pertenecientes a una congregación NIPDC y su uso para otros fines (en lugar de distribuir estos fondos inmediatamente (Hillside Presbyterian)).

### **Patrón de Poder 5: La ruptura de rendir cuentas entre la visión/metas y su materialización**

El quinto patrón que hemos observado es la ruptura de rendir cuentas entre la visión y las metas, y su cumplimiento o ejecución. Las prioridades documentadas por El PSF son: apoyar a las congregaciones, nutrir a los ministros, incubar nuevos ministerios y motivar las afiliaciones

en las regiones misionales. La ruptura de rendir cuentas entre lo que se "dice" y lo que realmente se "hace" es inmensa dentro del Presbiterio. Como ejemplo el trabajo de la evaluación racial actual se ha intentado en el pasado, pero nunca se ha materializado, el resultado siendo ningún cambio real. Esta falta de arrepentimiento, reconciliación y reparación por el daño real que ya ha sido causado a las personas y comunidades NIPDC demuestra verdaderamente la falta de compromiso del Presbiterio con los objetivos de Mateo 25. Al continuar diciendo "espera" a las personas y comunidades NIPDC a través de esta pasividad, el Presbiterio continúa dañando a las personas y comunidades NIPDC al comunicar que usted no es visto ni valorado y que sus preocupaciones no son nuestra prioridad.

Un ejemplo de este patrón es la lucha tanto tiempo para abordar el racismo dentro del Presbiterio y la denominación. La IP(EU) ha hecho esfuerzos para abordar y examinar la cuestión del racismo durante varias décadas a través del desarrollo de políticas, la reflexión teológica y la creación de comités/comisiones. El Presbiterio también ha tomado medidas importantes para abordar el racismo a través de la educación, talleres y el trabajo del Comité de Representación (CDR). El CDP de PSF se combina con el Comité de Nominaciones (CDN/CDR), a pesar de que el Libro de Orden establece: "Un comité de representación no debe fusionarse con otro comité ni convertirse en un subcomité de otro comité" (Libro de Orden; G- 3.0103) Participación y Representación). Esta es una evidencia directa de la prioridad (o falta de ella) dada al trabajo del CDR por parte del PSF. Finalmente, el trabajo de T-CARE (Comisión de la Verdad para la Evaluación de la Equidad Racial) es un ejemplo de otro esfuerzo más para abordar la cuestión del racismo mediante el establecimiento de un comité y la redacción de un informe. Todas las palabras escritas en un informe y pronunciadas en cualquier número de reuniones del comité les falta significado hasta que se toman medidas sustanciales. El PSF sigue esperando que se tome acción sustantiva en cuestiones de la justicia racial.

## **Patrón de Poder 6: Cultura de Escasez en la Administración**

El sexto patrón que se observó fue la expresión constante de una cultura de escasez, particularmente en lo que respecta a los recursos financieros y los activos inmobiliarios. Una cultura de escasez es cuando la atención se centra en lo que no se tiene en lugar de en lo que se tiene. Se dedica una cantidad excesiva de tiempo y atención a calcular lo que nos falta en lugar de nuestra abundancia. Una mentalidad de escasez se identifica como una característica del dominio de la raza blanca, ya que refleja la mentalidad de la importancia de competir con otros por recursos limitados/escasos. "Adoptar una mentalidad de escasez nos lleva a creer que debemos ganar la mayor cantidad de dinero a través de los medios más baratos, explotando así el trabajo de otros, que a menudo termina siendo el trabajo de los más marginados y oprimidos



dentro de la sociedad” (Asare 2022)<sup>14</sup>. Por tanto, la prioridad de una cultura con mentalidad de escasez es ser competitivo versus colaborativo.

Un ejemplo muy reciente de mentalidad de escasez dentro del PSF fue la venta de la Iglesia Presbiteriana de St. Paul a Sunset Youth Services (reunión del PSF Agosto de 2024). El único tema de desacuerdo con respecto a esta transacción inmobiliaria fue el precio de venta (que era aproximadamente el 50% del valor de mercado). El precio de venta se negoció deliberadamente por debajo del valor justo de mercado con el motivo misional de apoyar el trabajo de Sunset Youth Services, que atiende principalmente a personas de color. “Estamos dejando demasiado dinero sobre la mesa” fue un sentimiento compartido por varias personas durante la discusión de este punto agendado. También es revelador que, en general, resulta difícil reclutar voluntarios para formar parte de la mayoría de los comités permanentes del PSF, excepto el Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedad (CSFP). El CSFP es el comité permanente más grande del PSF y es donde hemos observado que se expresa la mayor controversia durante el proceso de nominación.

## Conclusiones

Nuestra evaluación de la dinámica de poder del PSF ha revelado patrones preocupantes de rigidez, control de tomar decisiones, evitación de conflictos, trato diferenciado entre “los de adentro” y los “de afuera”, la ruptura de rendir cuentas entre la visión/metast y su materialización, y una cultura de escasez en la administración. Nos aferramos a nuestras herramientas y estructuras establecidas (como las Reglas de Orden de Robert) para consolidar y preservar el poder en manos de la cultura blanca dominante, creando barreras para la participación de NIPDC. De esta manera silenciamos las voces de NIPDC en tomar decisiones colectivas y limitamos la participación de NIPDC en el trabajo del Presbiterio, diseñando una situación en la que en su mayor parte los blancos toman las decisiones y controlan los recursos, incluyendo aquellos que pertenecen y afectan directamente a las congregaciones y comunidades de NIPDC. A pesar de nuestra larga historia de pedir cambios y profesar el deseo de mayor equidad racial, estos patrones continúan porque apoyan la comodidad de la raza blancos y permiten a los participantes blancos en nuestro Presbiterio evitar la incomodidad y el trabajo arduo de un cambio significa

---

<sup>14</sup> <https://www.forbes.com/sites/janicegassam/2022/05/21/4-ways-white-supremacy-harms-humanity/>

## Apéndice 3: Resumen de la Encuesta de Equidad Racial

El 21 de mayo de 2024, la Comisión de Verdad que evalúa la equidad racial (T-CARE) Presentó una encuesta anónima en Google Forms a los miembros del Presbiterio. La encuesta incluía preguntas relacionadas a cuestiones clave identificadas por T-CARE e información demográfica básica. La encuesta estaba disponible en inglés, coreano, indonesio, español y chino tradicional.

Se informó a los miembros del Presbiterio sobre la encuesta como sigue:

- Un taller abierto y una Presentación agendada en la reunión del Presbiterio del 21 de mayo de 2024 (con versiones de la encuesta impresas y en línea)
- Correos individuales enviados a 334 miembros del Presbiterio que son:
  - Miembros de juntas de ancianos de iglesia identificados por los secretarios de sus juntas en una encuesta previa de T-CARE.
  - Secretarios de iglesias
  - Pastores de congregaciones
  - Presidentes de comités del Presbiterio
  - Pastores de nuevas comunidades de adoración
  - Asistentes a capacitación sobre el antirracismo dictada por el Presbiterio
- Correo electrónico a más de 900 personas suscritas al boletín del Presbiterio
- Correo electrónico a todos los suscritos al boletín del grupo antirracismo de la región oeste

La encuesta cerró el 1 de julio de 2024. Recibimos 261 respuestas. El formulario de la encuesta incluye la fecha y la hora cuando se completó la encuesta. La fecha de las respuestas indica que la mayor cantidad de respuestas siguieron a la reunión del Presbiterio, el correo al Grupo de antirracismo de la región del oeste y al correo electrónico a los suscritos al boletín del Presbiterio.

Para preparar los datos para el análisis, se tradujeron los datos de otros idiomas al inglés. Las copias impresas de la encuesta se ingresaron manualmente en Google Forms. En Excel, los datos se transformaron en formatos útiles para análisis con tablas Pivot. El idioma de la encuesta se agregó en una columna nueva.

Incluimos un resumen de las respuestas organizadas primero según los datos demográficos y después por temas clave. Para facilitar la lectura, agrupamos los “de acuerdo” y los “muy de acuerdo, y por otro lado los “en desacuerdo” y los “muy en desacuerdo”. Para estudiar los resultados con más profundidad, usamos una tabla pivot en Excel. Esto nos ayudó a ver los datos demográficos de los que estaban de acuerdo, en desacuerdo o no sabían para cada pregunta de la encuesta.

### Algunos Puntos que se Destacan:

- 261 respuestas que representan sectores distintos del Presbiterio
  - El 45% se identificó como persona de color (NIPDC)
  - El 55% ha servido en el Presbiterio
- La encuesta de T-CARE amplifica las voces de los miembros NIPDC del Presbiterio porque respondieron en mayor proporción que su población dentro del Presbiterio.
  - Se calcula que el 33% del Presbiterio son personas de color.
- Una pequeña fracción de miembros del Presbiterio (el 8% del total) completó la encuesta de T-CARE en otro idioma (coreano, español y chino tradicional) Es probable que los que no hablan inglés estén subrepresentados en la encuesta.
- Más de la mitad de los que respondieron están de acuerdo en que:
  - Se sienten cómodos participando en reuniones del Presbiterio (66%)
  - Se sienten bienvenidos para participar y contribuir al Presbiterio (58%)
  - Se sienten que es fácil participar y contribuir (58%)
  - Confían en que su comunidad de adoración podría recibir ayuda cuando sea necesario.
- Más de la mitad de los que contestaron no sabía:
  - Si las iglesias o el clero de color han experimentado acciones racistas en nuestro Presbiterio que resultaron en trauma o desconfianza (53%)
  - Si se espera que la gente “deje el pasado atrás” sin apoyo después de un conflicto racial (61%)
  - Si el Presbiterio da prioridad a la estabilidad financiera a largo plazo por encima de las necesidades actuales del Presbiterio (51%)
- Casi la mitad estuvo de acuerdo en que:
  - Es difícil saber cómo hacer negocios en el Presbiterio (47%)
  - “Se me oye y mi voz importa” (47%)
- Casi la mitad no estaba de acuerdo que:
  - Han visto daño o ellos mismos han sido dañados en un conflicto con el Presbiterio (47%)
- Casi la mitad no sabía
  - Si el Presbiterio tiene una visión clara para dismantelar el racismo estructural (49%)
  - Si hay suficiente debate en las reuniones del Presbiterio para entender todos los aspectos de un asunto antes de votar (47%)

## Resultados Demográficos de la Encuesta

El 65% de los encuestados se identificó como anciano gobernante o enseñante. Otro 21% se identificó principalmente como miembro de una congregación o una nueva comunidad de adoración. El 8% se identificó como anciano gobernante comisionado o pastor laico, mientras que el 3% son candidatos para ordenación. El 3% llamado “otro” incluye varios roles pequeños. Incluyen personal del Presbiterio, diáconos, secretarios de ancianos o el personal de una congregación. 27 personas se identificaron como comisionado votante del Presbiterio además de sus otros roles (por ejemplo, anciano gobernante).

Roles	Porcentaje
Anciano gobernante	43%
Anciano enseñante	22%
Anciano gobernante comisionado	8%
Miembro de congregación	21%
Candidato para ordenación	3%
Otro	3%
Total	100%

Más del 50% de los encuestados han servido en el Presbiterio de alguna manera

Servicio en el Presbiterio	Porcentaje	Cantidad
Sirvieron en el Presbiterio	55%	143
No han servido en el Presbiterio	45%	118
Total	100%	261

Los que han servido lo hicieron en un comité, un grupo de trabajo, una comisión administrativa o como empleados. Además, han copresidido, presidido o moderado comités, comisiones o grupos de trabajo.

Rol	Encuestados
Presidentes de comités	65
Miembro de grupo de trabajo	111
Miembro de comité	81
Miembro de comisión administrativa	23

Muchos han servido de varias maneras

Cantidad de roles	Cantidad de encuestados
Un rol	61
Dos roles	27
Tres roles	33
Cuatro o más roles	22

Más del 75% de las respuestas vino de personas mayores de 55 años. Una persona tenía menos de 25 años.

Edad	Porcentaje
25 años o menos	0.4%
26 a 40 años	7.0%
41 a 55 años	13.6%
56 a 70 años	40.5%
70 años o más	38.5%
<b>Total</b>	100%

Más de la mitad de los encuestados son mujeres. Nadie se identificó como transgénero, no binario u otro género.

Identidad de Género	Porcentaje	Cantidad
Mujer	55.6%	145
Hombre	44.0%	115
Prefiero no decir	0.4%	1
Total	100%	261

Los encuestados dieron 20 identidades raciales distintas. Prefirieron declarar sus distintas identidades raciales en lugar de seleccionar multirracial. Para proteger el anonimato de quien identifica como del Medio Oriente y del Norte de África, fue incluido en el grupo multirracial.<sup>15</sup> Para simplificar el análisis, se agruparon las respuestas en las seis categorías que figuran en la siguiente tabla. La encuesta recibió respuestas de 45% personas de color y 54% blancos. Los demás prefirieron no responder.

Identidad racial	Cantidad	% de encuestados	% en PSF
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	61	23%	19%
Negros/Afroamericanos/africanos	22	8%	4%
Hispanos/Latinos	22	8%	6%
Multirraciales	13	5%	3.4%
<b>Subtotal NIPDC</b>	<b>118</b>	<b>45%</b>	<b>33%</b>
Blancos	141	54%	67%
Prefieren no responder	2	1%	0%
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>	<b>100%</b>

Para poner estas cifras en contexto las comparamos a la demografía de nuestro Presbiterio. El informe estadístico de 2022 tiene la información más completa. Los datos del 2023 todavía tienen algunos errores según nuestra secretaria permanente. En 2022 un poco más de la mitad

<sup>15</sup> <https://www.nytimes.com/interactive/2024/02/25/us/census-race-ethnicity-middle-east-north-africa.html>

(58%) de las iglesias presentaron su información étnica y racial. Para calcular la población étnica y racial de las iglesias restantes, se usaron cálculos de la población derivados del informe del secretario de 2021, “Congregaciones raciales/étnicas y multiculturales en el 2021”. La encuesta de T-CARE amplifica las voces de los miembros NIPDC del Presbiterio ya que respondieron en mayor proporción que su población en el Presbiterio. En 2022, 186 respondieron a la encuesta de Hoy Cow. El 82% de las respuestas eran de blancos.

La encuesta estaba disponible en cinco idiomas. La única traducción que no fue usada fue la de indonesio.

Idioma de la Encuesta	Cantidad
Inglés	238
Coreano	6
Español	16
Chino tradicional	1
<b>Total</b>	<b>261</b>

Más del 8% de las respuestas vinieron de quienes no se identifican como heterosexuales. El 5% prefirió no identificar su orientación sexual.

Orientación sexual	Cantidad	Porcentaje
Otro término	5	2%
Bisexual	7	3%
No sé	2	1%
Homosexual	8	3%
Prefiero no contestar	13	5%
Heterosexual	226	87%
<b>Total</b>	<b>261</b>	<b>100%</b>

La identidad racial de las congregaciones de los encuestados era 50% NIPDC y 50% blancos.

Identidad de la comunidad de adoración	Porcentaje
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	20%
Negros/Afroamericanos/africanos	7%
Hispanos/Latinos	5%
Inmigrantes	2%
Multirracial	18%
Total NIPDC	50%
Blancos	50%
Total	<b>100%</b>

Las respuestas se distribuyeron entre las tres regiones del Presbiterio. Otro/NA se refiere a personas que no se identifican con una comunidad de adoración o que asiste a una iglesia que no pertenece al Presbiterio. Nueve encuestados indicaron que no sabían que el Presbiterio tenía regiones.

Región	Respuestas
Central	75
Este	80
Oeste	86
Otra/No corresponde	20
<b>Total</b>	<b>261</b>

Las respuestas vinieron de una variedad de tamaños de comunidades de adoración. Las más pequeñas (menos de 40) y las más grandes (más de 500) tuvieron menos participación que las comunidades de adoración de tamaños medianos.



Tamaño de comunidad de adoración	Porcentaje
Menos de 40	18%
41 a 49	32%
100 a 500	35%
Más de 500	13%
No se aplica	3%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

## Preocupaciones Clave

Las preocupaciones clave son los comportamientos del Presbiterio que T-CARE considera que son subyacentes y mantienen el racismo sistémico. Estos se identificaron trabajando con las herramientas Continuum y Matrix de Crossroads. La encuesta de equidad racial de T-CARE se diseñó para recabar información que nos orientaría en nuestra intervención.

Las siguientes son las respuestas a las preocupaciones principales de T-CARE.

1. Los de adentro/Los de afuera
2. Control del proceso de toma de decisiones
3. Rigidez
4. Brecha en la rendición de cuentas con respecto a nuestra visión y metas.
5. Falta de administración y
6. Evitar conflictos

### 1. Los de adentro/Los de afuera Preguntas 10, 22 y 26

Casi la mitad de los participantes está de acuerdo en que su voz importa en el Presbiterio.

10. Se me oye, y mi voz importa en el Presbiterio.	Porcentaje
De acuerdo	47%
En desacuerdo	15%
No sé	38%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Los participantes de varias razas estaban en desacuerdo más que los otros grupos raciales. Los blancos y asiáticos tenían mayores probabilidades de contestar que no sabían.

10. Se me oye y mi voz importa en el Presbiterio.	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	34%	21%	44%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	64%	14%	23%	100%
Hispanos/Latinos	59%	9%	32%	100%
Multirracial	38%	38%	23%	100%
Blancos	48%	11%	40%	100%

Al mirar los otros datos demográficos para los que no estaban de acuerdo, el género y la experiencia con el Presbiterio (cantidad de roles en los cuales sirvieron) no eran factores. Sin embargo, los de las regiones este y oeste estaban más en desacuerdo que los de la región central.

10. Se me oye, y mi voz le importa al Presbiterio	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Central	55%	7%	39%	100%
Este	41%	15%	44%	100%
Oeste	45%	21%	34%	100%

La mayoría de los encuestados indicó que se sienten a gusto en el Presbiterio.

22. Me siento a gusto en el Presbiterio	Porcentaje
De acuerdo	56%
En desacuerdo	21%
No sé	24%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Del 21% que no estaba de acuerdo, es más probable que estén en el grupo que identificamos como multirracial.

<b>22. Estoy a gusto en el Presbiterio</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	51%	30%	20%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	41%	32%	27%	100%
Hispanos/Latinos	64%	9%	27%	100%
Multirracial	46%	38%	15%	100%
Blancos	60%	15%	25%	100%

Un poco más del 40% de los participantes no estaban de acuerdo en que el Presbiterio ha tomado decisiones que tienen un impacto negativo en su comunidad de adoración.

<b>26. El Presbiterio ha tomado decisiones que han afectado mi comunidad de adoración negativamente.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	20%
En desacuerdo	41%
No sé	30%
No se aplica	10%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Profundizamos las respuestas del 20% que estaba de acuerdo que el Presbiterio ha tomado decisiones que impactaron su comunidad de adoración negativamente. Los encuestados Negros/ Afroamericanos/ africanos (41%) y los multirraciales (50%) tenían mayores probabilidades de estar de acuerdo con esta afirmación. Este es un gran contraste con los encuestados blancos (14%).

<b>26. El Presbiterio ha tomado decisiones que han impactado negativamente mi comunidad de adoración.</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>No se aplica</b>	<b>Total</b>
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	20%	30%	33%	18%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	41%	27%	18%	14%	100%
Hispanos/Latinos	23%	36%	41%	0%	100%
Multirracial	50%	8%	33%	8%	100%
Blancos	14%	50%	28%	8%	100%

## 2. Control de Toma de Decisiones. Preguntas 8, 15 y 20 de la encuesta

Casi la mitad de los encuestados estaban de acuerdo en que es difícil hacer negocios en el Presbiterio.

<b>8. Es difícil entender cómo hace negocios en el Presbiterio.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	47%
En desacuerdo	28%
No sé	26%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Los que tomaron la encuesta en idiomas que no son inglés estaban muy de acuerdo.

<b>8. Es difícil entender cómo hacer negocios en el Presbiterio</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Idioma de la encuesta				
Coreano	83%	0%	17%	100%
Español	63%	13%	25%	100%
Chino tradicional	0%	0%	100%	100%

Hay aún más acuerdo entre los que asisten a iglesias de inmigrantes.

8. Es difícil entender cómo hacer negocios en el Presbiterio	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	45%	33%	22%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	65%	24%	12%	100%
Hispanos/Latinos	50%	17%	33%	100%
Inmigrantes	80%	20%	0%	100%
Multirracial	46%	37%	17%	100%
Blancos	47%	24%	32%	100%

Los ancianos enseñantes estaban más de acuerdo que los ancianos gobernantes.

8. Es difícil entender cómo hacer negocios en el Presbiterio	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Anciano gobernante comisionado (pastor laico)	42%	50%	8%	100%
Miembro de una congregación o una comunidad de adoración	36%	21%	43%	100%
Anciano gobernante	44%	28%	28%	100%
Anciano enseñante	59%	33%	8%	100%
Total	46%	28%	26%	100%

Había opiniones divididas sobre si hay suficiente debate en las reuniones del Presbiterio para entender todos los aspectos de un asunto antes de votar, Casi la mitad de los encuestados no sabían.

15. No hay suficiente debate en las reuniones del Presbiterio para entender todos los aspectos de un asunto antes de votar.	Porcentaje
De acuerdo	27%
En desacuerdo	26%
No sé	47%
Total	100%

Para los que no sabían, más de los dos tercios no han servido con el Presbiterio.

15. No hay suficiente debate en las reuniones del Presbiterio para entender todos los aspectos de un asunto antes de votar.	
	No sé
Servicio en el Presbiterio	
Nada	68%
1 rol	16%
2 roles	11%
3 roles	4%
4 roles	2%
5 roles	0%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Solo el 34% de los encuestados estaba de acuerdo que el Presbiterio toma decisiones para que todas las congregaciones/NWC prosperen.

20. El Presbiterio toma decisiones para que todas las congregaciones/NWC prosperen.	
	Porcentaje
De acuerdo	34%
En desacuerdo	22%
No sé	44%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Los blancos tenían más probabilidades que los NIPDC de no saber.

20. El Presbiterio toma decisiones para que todas las congregaciones/NWC prosperen.				
	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
NIPDC	38%	27%	35%	100%
Blancos	30%	18%	52%	100%

### 3. Preocupación Clave: Rigidez. Preguntas 7, 13 y 14

Dos tercios de los encuestados se sienten cómodos participando en reuniones del Presbiterio.

7. Me siento cómodo para participar en las reuniones del Presbiterio.	Porcentaje
De acuerdo	66%
En desacuerdo	13%
No sé	21%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

La mayoría no sabía si el Presbiterio inspira creatividad en su trabajo.

13. El Presbiterio inspira creatividad en su trabajo	Porcentaje
De acuerdo	29%
En desacuerdo	28%
No sé	43%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Los blancos tenían más probabilidades de estar en desacuerdo o no saber que los NIPDC.

13. El Presbiterio inspira creatividad en su trabajo	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
NIPDC	32%	36%	31%	100%
Blancos	27%	20%	53%	100%

Bastante más de la mitad de los encuestados se sienten bienvenidos al participar y contribuir al Presbiterio.

14. Me siento bienvenido al participar y contribuir al Presbiterio.	Porcentaje
De acuerdo	58%
En desacuerdo	17%
No sé	25%
Total	100%

Sin embargo, sólo el 20% de las comunidades de adoración de inmigrantes estaba de acuerdo.

14. Me siento bienvenido al participar y contribuir al Presbiterio.	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	47%	14%	39%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	71%	18%	12%	100%
Hispanos/Latinos	67%	25%	8%	100%
Inmigrantes	20%	40%	40%	100%
Multirracial	65%	17%	17%	100%
Blancos	59%	16%	25%	100%

#### 4. Preocupación clave: Brecha en la rendición de cuentas con respecto a nuestra visión y metas. Preguntas 11, 18, 23 y 27

Menos de la mitad de los encuestados estaba de acuerdo que el Presbiterio hace lo que dice.

11. El Presbiterio hace lo que dice. Nuestras acciones concuerdan con nuestros valores	Porcentaje
De acuerdo	40%
En desacuerdo	26%
No sé	34%
Total	100%



Nos fijamos en la identidad racial, y observamos que el 50% de los Negros/ Afroamericanos/ africanos y el 50% de los multirraciales están en desacuerdo. Solo el 18% de los blancos estaba en desacuerdo. Los blancos tenían más posibilidades que otros grupos de decir que no sabían.

<b>11. El Presbiterio hace lo que dice. Nuestras acciones concuerdan con nuestros valores</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	36%	33%	31%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	23%	50%	27%	100%
Hispanos/Latinos	64%	23%	14%	100%
Multirracial	23%	46%	31%	100%
Blancos	43%	18%	40%	100%

Solo un cuarto de los encuestados estaba de acuerdo en que el Presbiterio tiene una visión clara para dismantelar el racismo estructural.

<b>18. El Presbiterio tiene una visión clara para dismantelar el racismo estructural.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	24%
En desacuerdo	27%
No sé	49%
<b>Total</b>	<b>100%</b>

Era mucho más probable que los blancos contestaran que no sabían. Solo el 14% de los negros estaban de acuerdo, en comparación con el 64% de los hispanos / latinos.

<b>18. El Presbiterio tiene una visión clara para dismantelar el racismo estructural.</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	23%	34%	43%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	14%	50%	36%	100%
Hispanos/Latinos	64%	14%	23%	100%
Multirracial	15%	54%	31%	100%
Blancos	21%	21%	58%	100%

Los que han servido al Presbiterio en algún rol tienen más probabilidades de estar en desacuerdo.

<b>18. El Presbiterio tiene una visión clara para dismantelar el racismo estructural.</b>	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Ningún rol en PSF	20%	14%	65%	100%
1 a 5 roles en PSF	27%	38%	35%	100%

Menos de la mitad de los encuestados está de acuerdo con que el Presbiterio se está haciendo responsable de tomar pasos para dismantelar el racismo estructural.

<b>23. El Presbiterio se está haciendo responsable de tomar pasos para dismantelar el racismo estructural</b>	Porcentaje
De acuerdo	44%
En desacuerdo	15%
No sé	41%
Total	<b>100%</b>

La mayoría de los encuestados no sabía si el Presbiterio está marcando la diferencia en sus comunidades

<b>27. El Presbiterio está marcando la diferencia en nuestras comunidades locales.</b>	Porcentaje
De acuerdo	38%
En desacuerdo	20%
No sé	43%
Total	<b>100%</b>

Considerando la identidad de las comunidades de adoración vimos una fuerte tendencia a que las comunidades hispanas estén de acuerdo.

El Presbiterio está marcando la diferencia en nuestras comunidades locales.	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	31%	24%	45%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	24%	35%	41%	100%
Hispanos/Latinos	75%	17%	8%	100%
Inmigrantes	40%	20%	40%	100%
Multirracial	50%	15%	35%	100%
Blancos	34%	18%	48%	100%
Total	38%	20%	43%	100%

Las iglesias de más de 100 miembros tienen más probabilidades de no estar de acuerdo.

El Presbiterio está marcando la diferencia en nuestras comunidades locales.	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	No se aplica	Total
Menos de 40	37%	29%	27%	8%	100%
41 a 100	22%	40%	26%	12%	100%
101 a 500	14%	46%	27%	12%	100%
Más de 500	9%	52%	39%	0%	100%

## 5. Preocupación clave: Escasez en la administración. Preguntas 12, 19 y 24

No había diferencia entre estar de acuerdo, en desacuerdo y no saber para la declaración “los recursos del Presbiterio están fácilmente disponibles cuando son necesarios.”

12. Los recursos del Presbiterio están fácilmente disponibles cuando son necesarios	Porcentaje
De acuerdo	31%
En desacuerdo	34%
No sé	35%
Total	100%

Los encuestados de comunidades de adoración hispanas y de inmigrantes tienden a estar bastante menos de acuerdo.

<b>12. Los recursos del Presbiterio están fácilmente disponibles cuando son necesarios</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Comunidad de adoración				
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	27%	37%	35%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	24%	47%	29%	100%
Hispanos/Latinos	17%	42%	42%	100%
Inmigrantes	20%	60%	20%	100%
Multirracial	43%	24%	33%	100%
Blancos	31%	32%	37%	100%
Total	31%	34%	35%	100%

La mayoría respondió que no sabía si el Presbiterio da prioridad a la estabilidad financiera a largo plazo por encima de las necesidades actuales del ministerio. Los que tenían una opinión era probable que estén de acuerdo.

<b>19. El Presbiterio da prioridad a la estabilidad financiera a largo plazo por encima de las necesidades actuales del ministerio.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	32%
En desacuerdo	16%
No sé	51%
Total	100%

Además, el 65% de los encuestados Negros / Afroamericanos / africanos estuvo de acuerdo en que el Presbiterio da prioridad a la estabilidad financiera a largo plazo por encima de las necesidades actuales del ministerio.

<b>19. El Presbiterio da prioridad a la estabilidad financiera a largo plazo por encima de las necesidades actuales del ministerio.</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	29%	12%	59%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	65%	6%	29%	100%
Hispanos/Latinos	50%	33%	17%	100%
Inmigrantes	20%	60%	20%	100%
Multirracial	35%	15%	50%	100%
Blancos	27%	17%	56%	100%

Una gran mayoría estaba de acuerdo en que confiaban que su comunidad de adoración recibiría ayuda del Presbiterio cuando la necesitara.

<b>24. Confío en que mi comunidad de adoración podría recibir ayuda del Presbiterio cuando la necesite.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	66%
En desacuerdo	13%
No sé	18%
No se aplica	3%
Total	100%

Es más probable que los que estaban en desacuerdo con esta afirmación fueran de una iglesia de menos de 100 miembros.

<b>24. Confío en que mi comunidad de adoración podría recibir ayuda del Presbiterio cuando la necesite.</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>No se aplica</b>	<b>Total</b>
Menos de 40	61%	22%	14%	2%	100%
Menos de 100	64%	15%	17%	4%	100%
Menos de 500	73%	9%	15%	3%	100%
Más de 500	70%	6%	21%	3%	100%

## 6. Preocupación clave: Evitar conflictos Preguntas 9, 16, 21 y 25.

El 36% de los encuestados estaba de acuerdo en que han sufrido daño o visto daño en un conflicto con el Presbiterio. Esto incluye al 33% de los blancos y 38% de los NIPDC.

9. He visto daño o yo mismo he sufrido daño en un conflicto dentro del Presbiterio.	Porcentaje
De acuerdo	36%
En desacuerdo	47%
No sé	17%
Total	100%

9. He visto daño o yo mismo he sufrido daño en un conflicto dentro del Presbiterio.	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
NIPDC	38%	42%	20%	100%
Blancos	33%	52%	15%	100%

Casi el 40% de los encuestados estuvo de acuerdo en que las iglesias y el clero de color ha vivido acciones de racismo en nuestro Presbiterio, resultando en trauma y desconfianza.

16. Las iglesias/El clero de color ha vivido acciones racistas en nuestro Presbiterio, resultando en trauma y desconfianza.	Porcentaje
De acuerdo	39%
En desacuerdo	11%
No sé	53%
Total	100%

Ninguna persona negra, afroamericana o africana estuvo en desacuerdo. 65% de los blancos dijeron “no sé”.

<b>16. Las iglesias/El clero de color ha vivido acciones racistas en nuestro Presbiterio, resultando en trauma y desconfianza.</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
Asiáticos/Isleños del Pacífico/del sur de Asia	38%	21%	41%	100%
Negros/Afroamericanos/africanos	68%	0%	32%	100%
Hispanos/Latinos	55%	9%	36%	100%
Multirracial	38%	23%	38%	100%
Blancos	33%	3%	65%	100%

Más del 60% no sabía si se espera que la gente “deje el pasado atrás” sin apoyo después de un conflicto dentro del Presbiterio.

<b>21. Se espera que la gente “deje el pasado atrás” sin apoyo después de un conflicto dentro del Presbiterio.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	26%
En desacuerdo	13%
No sé	61%
Total	100%

El 74% de los blancos “no sabía”, comparado con el 41% de los NIPDC.

<b>21. Se espera que la gente “deje el pasado atrás” sin apoyo después de un conflicto dentro del Presbiterio.</b>	<b>De acuerdo</b>	<b>En desacuerdo</b>	<b>No sé</b>	<b>Total</b>
NIPDC	40%	19%	41%	100%
Blancos	15%	11%	74%	100%

En general, solo el 24% de los encuestados está de acuerdo en que el Presbiterio evita las situaciones difíciles por cuestiones de raza.

<b>25. El Presbiterio evita las situaciones difíciles por cuestiones de raza.</b>	<b>Porcentaje</b>
De acuerdo	24%
En desacuerdo	30%
No sé	46%
Total	100%

Sin embargo, el 53% de los blancos “no sabía” si el Presbiterio evita las situaciones difíciles por cuestiones de raza. Por otro lado, solo el 37% de los NIPDC “no sabía”.

25. El Presbiterio evita las situaciones difíciles por cuestiones de raza.	De acuerdo	En desacuerdo	No sé	Total
NIPDC	37%	28%	35%	100%
Blancos	14%	33%	53%	100%



## **Apéndice 4a. Los Acuerdos Valientes: Forma Corta**

**Estamos de acuerdo con:**

- Honrar la herencia de valor y dignidad de cada uno
- Escuchar para comprender
- Asumir la responsabilidad
- Hacer espacio para voces diversas
- Adoptar la imprevisibilidad
- Preservar la integridad de las historias
- Aparecernos el uno para el otro
- Estar valientemente presente
- Pedir una Pausa Sagrada cuando sea necesario
- Aparecernos y ceder el puesto
- Comprometernos a la reconciliación en Cristo

## Apéndice 4b. Los Acuerdos Valientes: Forma Larga

Honrar la herencia de valor y dignidad de cada uno

- Reconocer el valor de cada ser y de la tierra. Puede que no estemos de acuerdo, pero afirmamos y honramos su humanidad, en la plenitud de sus identidades políticas y sociales.

Escuchar para comprender

- Escuche no para discutir o ganar, sino para escuchar la mente y el corazón, y escuche más allá de las palabras en busca de esperanzas, temores e ideas. Una postura de curiosidad y humildad, abierta a la plenitud de las experiencias de los demás.

Asumir la responsabilidad

- Impacto, no intención. Nuestro condicionamiento social resulta dañino para las personas BIPOC(PINDC)/minorías, incluso cuando no queremos. No niegues el impacto, pero reconócelo.

Hacer espacio para voces diversas

- Reconocer la necesidad de garantizar la representación en género, clase, raza, capacidad, sexualidad y edad.
- Reconocer las variedades de formas en que las personas procesan ideas y se comunican, notar cómo ocupamos el espacio, y cómo defendemos.

Adoptar la imprevisibilidad

- Confía en el proceso
- No espere cierre, permanezca en la incertidumbre
- No se apresure a buscar soluciones rápidas, especialmente en cuestiones de equidad.
- No hay una sólo respuesta o una manera de hacer las cosas correcta

Preservar la integridad de las historias

- Asuma responsable de cuidar las historias e ideas que recibimos. Busque orientación sobre cómo compartirlos. Recibir una historia (especialmente una historia oculta o de resistencia) es un honor y debería cambiarnos.

#### Aparecernos el uno para el otro

- Honramos el proceso y a nuestros colegas auditores asistiendo a todas las reuniones de equipo y sesiones de trabajo requeridas, excepto en circunstancias fuera de nuestro control. Si necesitamos faltar a una reunión/sesión, se lo comunicaremos al equipo y haremos todo lo posible para conseguir la información que podamos haber perdido.
- Respetaremos el tiempo de los demás llegando a tiempo a las reuniones y finalizando las reuniones a tiempo.
- Crearemos un espacio seguro entre nosotros cuando sea necesario compartir inquietudes o desafíos.

#### Estar valientemente presente

- cada persona que se presenta a este trabajo con valentía. Hable verdad con amabilidad versus amabilidad; correr el riesgo de ser honesto; ser auténtico; habla lo que hay en tu corazón.

#### Pedir una Pausa Sagrada cuando sea necesario

- una opción cuando te sientas abrumado: puedes pedirle al grupo que tomen un minuto juntos, orando y respirando, y luego intente volver a participar.

#### Aparecernos y ceder el puesto

- A menudo utilizamos la invitación mutua, pero cuando tenemos conversaciones abiertas podemos pedir un momento para aparecernos y ceder el puesto.
- Aparecernos: averigüe si los que no han hablado tiene algo que decir. Los que tienen menos poder necesitan hablar más.
- Ceder el Puesto: los que ya han hablado, pregúntense ESPERA: ¿Por qué estoy hablando? Los que tienen más poder necesitan hablar menos.

#### Comprometernos a la reconciliación en Cristo

- nos mantenemos comprometidos a cuidarnos unos a otros, especialmente cuando uno está herido o callado. Volvemos al tema hasta poder reparar.

### **Nos Llamamos los Unos a los Otros a Volver a Tener Valentía**

Hay muchas formas diferentes en que el mal puede entrar en nuestros círculos. También reconocemos que cada uno de nosotros responderá de manera diferente. Invitamos a todos a que aparezcan para poder mantener el espacio. Seremos responsables los unos de otros. Atraves de las prácticas de justicia restaurativa y consultadas con Ruth T. West y el Rev. Paul Gaffney, nos comprometemos juntamente a desarrollar nuestra resiliencia y valentía. Las solicitudes para estas consultas se realizarán por correo electrónico directamente a Ruth o Paul y permanecerán confidenciales bajo la dirección del solicitante.

## Apéndice 4c. Letanía de Acuerdos Valientes

- **Afirmamos el valor y la dignidad inherentes.**
  - o Inhale y sepa que está hecho maravillosamente complejo
  - o exhale y suelte la inferioridad y la superioridad
- **Escucharemos para entender.**
  - o Inhale y calma tu mente y tu corazón
  - o Exhale y suelte el juicio
- **Asumiremos la responsabilidad**
  - o Inhale y conoce tu propio poder e impacto
  - o Exhale y deja de esconderte detrás de tu intención
- **Haremos espacio para voces diversas**
  - o Inhale y dé la bienvenida a la peculiaridad
  - o Exhale y abandone la conformidad
- **Aceptaremos la incertidumbre**
  - o Inhale una hermosa imprevisibilidad
  - o Exhale y abandone la necesidad del control
- **Preservaremos la integridad de las historias**
  - o Inhale el honor de recibir historias
  - o Exhale y suelte la posesión
- **Nos aparecer el uno para el otro**
  - o Inhale hasta presente: estás aquí
  - o Exhale y deje de lado las distracciones
- **Estaremos Valientemente Presentes**
  - o Inhale bondad
  - o Exhale y suelte la amabilidad
- **Pediremos una Pausa Sagrada cuando sea necesario**
  - o Inhale exceso de tiempo
  - o Exhale y deje ir las expectativas
- **Nos apareceremos y cederemos el puesto**
  - o Inhale para escuchar
  - o Exhale para hablar
- **Nos comprometemos a la reconciliación en Cristo**
  - o Inhale y resista
  - o Exhale y suelte

# Apéndice 5. Acuerdo de Caleidoscopio

Instituto Caleidoscopio  
Caja de Herramientas KI  
840 Echo Park Ave. Los Ángeles, CA 90026-4209

## Pautas para la Comunicación con RESPETO

- R** = Asuma la RESPONSABILIDAD de lo que dice y siente sin culpar a los demás.
- E** = Escuche con EMPATIA, desde la situación y punto de vista de la otra persona.
- S** = Sea SENSIBLE a las diferencias de los estilos de comunicación.
- P** = PIENSE bien lo que escucha y lo que siente antes de hablar.
- E** = EXAMINE sus propias suposiciones y percepciones.
- T** = TOLERE la ambigüedad, porque no estamos aquí para discutir quién tiene la razón y quién no la tiene.
- O** = OIGA todo con cuidado y guárdelo confidencialmente.

La comunicación es uno de los elementos más importantes en la construcción de una comunidad más inclusiva. Personas de diferentes orígenes traen consigo diferentes estilos de comunicación. A veces estas diferencias pueden causar conflictos entre los miembros de una comunidad - frecuentemente de manera inconsciente.

Las pautas para la comunicación son como las reglas de tránsito que uno tiene que entender y observar antes de obtener una licencia para conducir un auto. Estamos obligados a pasar una prueba que demuestre que sabemos y seguiremos las reglas para reducir la posibilidad de un accidente de tráfico. Con la comunicación interpersonal, no requerimos que las personas pasen una prueba, pero necesitamos recordarles cómo interactuar respetuosamente. Condicionados por nuestra sociedad, podemos reaccionar así a otros que son diferentes con actitudes negativas, minimización, crítica y desprecios.

Si queremos expresar la esencia de Dios, debemos aceptar comportarnos de manera diferente cuando estamos intentando construir una comunidad más inclusiva. Las pautas de comunicación respetuosa producen una base para defender el bienestar de la comunidad.

Estas pautas se afirman utilizando diferentes formatos en cada sesión de cada curso. Le invitamos a introducir un formato creativo, que no ha sido sugerido, pero cualquier formato que usted use, se DEBEN utilizar las Pautas para la Comunicación con RESPETO. Diferentes comunidades utilizan diferentes versiones de pautas de comunicación. Las pautas utilizadas con mayor frecuencia por el Instituto Caleidoscopio se han desarrollado a lo largo de los años trabajando con varios grupos. Están escritos en un acrónimo que ayuda a los miembros del grupo recuerdan las pautas. Durante la primera reunión del grupo, el significado de cada letra debe ser explorado. En reuniones subsiguiente, al menos se deben leer las pautas y estar de acuerdo en ellas, y a veces, explicarse brevemente.

# Apéndice 6a. Caso práctico: Cierre de la Iglesia Presbiteriana Hillside

T-CARE (Comisión de Verdad que evalúa la equidad racial) septiembre 2023

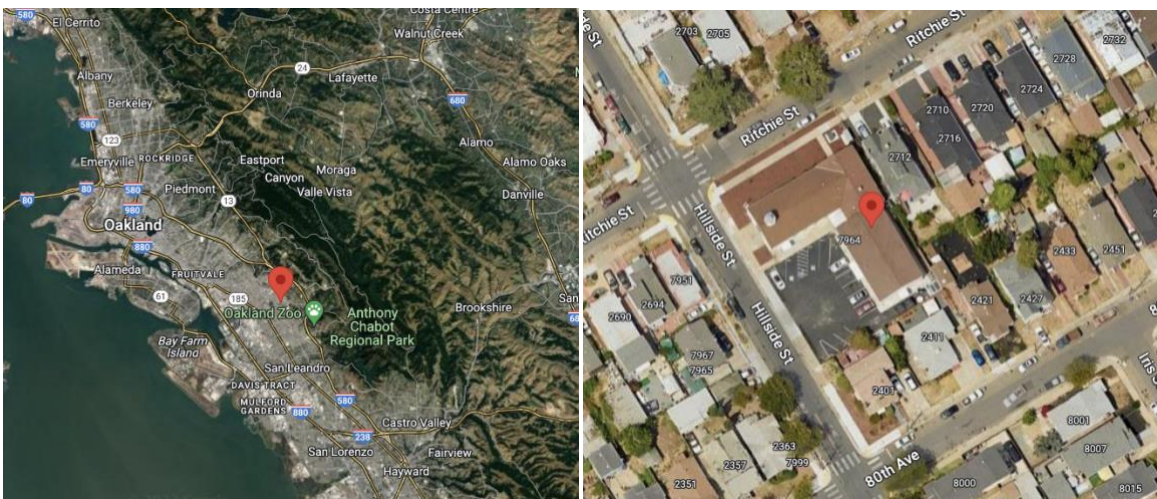
Rick Leong

*Preámbulo: Este caso práctico se basa en la investigación que hizo un miembro de T-CARE (Rick Leong). Se basa en el material escrito disponible, no en entrevistas extensas ni en grupos de sondeo. No se debe considerar un informe completo del asunto sino el comienzo de una conversación. Estos eventos crearon, exacerbaron y sacaron a relucir emociones profundas, muchas de las cuales todavía sienten y tienen quienes participaron o fueron testigos de los hechos. Nuestro presbiterio todavía tiene que hacerse cargo de estos hechos. Recomendamos que la Comisión de Reparaciones y Sanidad Comunitaria trate estos eventos con un proceso de verdad y reconciliación.*

## Introducción

La Iglesia Presbiteriana Hillside (HPC) en East Oakland fue cerrada al principio de la década del 2000 y el inmueble fue vendido por el Presbiterio de San Francisco (PSF). El inmueble, 2708 Ritchie St., Oakland, CA 94605, actualmente está ocupado por y es propiedad de Genesis Worship Center (<https://genesishworshipcenter.com/>).

Este estudio se concentra en una época de declive en HPC y la relación entre el Presbiterio de San Francisco (PSF) y la HPC (desde 1993 hasta hoy).



([Google Maps](#); fecha de acceso 25 de septiembre de 2023)

## Orígenes de HPC

HPC fue fundada en 1927 y servía a una zona del este de Oakland conocida como el “campo de la planta de Chevrolet” porque en el centro había una planta de automóviles de Chevrolet (1916). Al principio, la congregación de HPC era mayormente blanca.



(Planta de Chevrolet, Oakland, CA circa 1917; fuente [Wikipedia](#))

Después de la Segunda Guerra Mundial, el vecindario de Elmhurst en Oakland empezó a cambiar cuando las grandes fábricas se cerraron o se mudaron. La demografía del vecindario, que era una población predominantemente blanca, con el tiempo pasó a ser una población mayormente negra. La congregación de HPC cambió de la misma manera. (Litherland, Rev. R.H.; “Final Report - Interim Pastorate; Hillside Presbyterian Church; January 1992 - September 1992”)

Con los cambios del vecindario, la congregación de HPC disminuyó. A su vez, la estabilidad financiera se hizo difícil. Litherland observó que HPC era financieramente estable antes de los cambios del vecindario que duraron dos décadas, de la década de 1960 a la de 1980, lo cual resultó en dificultades financieras para HPC. A mediados de la década de 1970, Litherland observa que empezó a haber subsidios de PSF y donaciones de otras iglesias locales regularmente. Las actas de la junta de ancianos de la década de los 90 también refleja la inestabilidad financiera y la disminución del tamaño de la congregación.



## Relación entre HPC y PSF (Décadas de 1980 y 1990)

En los 80 y los 90, HPC se comunicó con PSF solicitando asistencia y apoyo durante esta época difícil. PSF parecía responder a HPC (especialmente brindando subsidios), pero parece que la mayoría de las respuestas de PSF consistían en brindar lo posible según las políticas existentes de PC(USA) y las prácticas anteriores. Esto incluía pedidos que HPC siga procesos del PSF y brinde la información necesaria enumerada por el PSF. Por ejemplo, necesitaban que HPC complete un “estudio de misión”, parte del proceso inicial al acercarse al Comité de Ministerio de PSF para buscar un pastor. Aparentemente, HPC no tenía los recursos de gente para completar un estudio de misión completo, aunque el pastor interino del momento ayudó a HPC a completar lo que llamaron “Diseño de misión para la Iglesia Presbiteriana Hillside en 1993”.

Las dificultades económicas de HPC también contribuyeron a que HPC no pudiera contratar más que pastores interinos a corto plazo entre 1987 y 2004. (*Autor desconocido, notas escritas a mano en “Historia de Pastores de HPC de 1926 a 2004”*). PSF trató de ayudar a HPC a encontrar apoyo pastoral temporario (pastores interinos, pastores designados temporarios, apoyo a tiempo parcial de estudiantes de seminarios, etc.) pero no fue más allá de este paradigma tradicional en lugar de examinar la misión del Presbiterio en este vecindario más allá de contratar un pastor a tiempo parcial.

En los documentos que T-CARE pudo encontrar en los archivos de PSF y en otras partes, se observó que PSF trató esta congregación con negligencia, incluyendo un comentario que atribuye esto específicamente al racismo institucional. Esto se vio en más de un documento escrito por distintas personas que estuvieron involucradas con la HPC en las décadas de 1990 y de 2000. (*Conversación de Carrie Buckner con Paul Connor, correo electrónico del 23 de junio de 2004*)

El declive de HPC continuó, con problemas de desconfianza que aumentaban en la congregación restante en las décadas de 1990 y de 2000. Este declive llegó al máximo en marzo de 2004 cuando el Anciano de HPC Abner D. Walton le escribió al comité de ministerio de PSF recomendando que se disuelva HPC. (*Walton, “Cierre de la Iglesia Presbiteriana Hillside”, carta al Comité de Ministerio, 2 de marzo de 2004*)

Durante este tiempo también se recomendó completar un estudio para discernir la misión de la Iglesia Presbiteriana en este vecindario de East Oakland.

## Cierre de HPC, Venta de inmuebles de la iglesia

Se formó una comisión administrativa para evaluar la situación de HPC junto con la junta de ancianos de HPC. La comisión administrativa llegó a la conclusión de que lo adecuado era cerrar HPC y vender los inmuebles de la iglesia.

Los pastores de seis (6) iglesias predominantemente negras restantes escribieron una carta al PSF recomendando que las ganancias de la venta de HPC se compartiera entre las congregaciones negras restantes para “honrar la intención de cultivar y apoyar la misión vital de congregaciones por y para iglesias Afroamericanas en nuestro Presbiterio.” (*Varios autores, “From majority African American/African Congregations of San Francisco Presbytery” - De congregaciones mayoritariamente afroamericanas del Presbiterio de San Francisco*); *“Statement on the Legacy and Witness of Hillside Presbyterian Church” - Declaración sobre el legado y el testimonio de la Iglesia Presbiteriana Hillside; actualizado*).

Investigación por el difunto Rev. Leonard Nielson a principios de 2017 indicaba que se acordó la distribución de los resultados de la venta del inmueble de HPC a las otras congregaciones afroamericanas y africanas, pero no se había llevado a cabo a pesar de que la propiedad se había vendido en 2005. (*Nielsen, L.; “Hillside Sale Proceeds - Initial Research”; 3 de enero, 2017*). Además, la investigación de T-CARE confirmó que la primera cuota de distribución no se llevó a cabo hasta el 22 de febrero de 2018 (trece años después de la venta del inmueble de HPC). Se hizo una segunda distribución el 17 de octubre de 2018, y la tercera y última distribución se hizo el 29 de julio de 2019. Los pagos incluían el interés que se hubiera acumulado entre 2005 y 2018 según cálculos de SPF. (*PSF, “Informes de proveedores, enero de 2018 a diciembre de 2019”, registros contables de distribuciones impresos el 30 de junio de 2023, PSF, planilla de Excel “Resumen de Hillside para comité de inversión, 5 de mayo, 2008, PSF, “Cálculos de interés” sin fecha.*)

Reiteramos que como parte del proceso de venta de esta propiedad, se había recomendado que se forme un grupo de trabajo de algún tipo para examinar las necesidades de ministerio y hacer una estrategia para una presencia presbiteriana en East Oakland. No queda claro si este trabajo se completó o si tuvo algún empuje.

### Resumen y Conclusiones

Según la información disponible, T-CARE ha identificado de racismo institucionalizado sistémico como parte de la respuesta de PSF al decaer la HPC y la administración de los resultados de la venta de los inmuebles de la HPC (distribución demorada mientras se usaban las ganancias para

otras prioridades del PSF del momento, incluyendo como garantía para refinanciar el préstamo para Westminster House en 2005 y un préstamo de capital social para el Ejecutivo interino Craig Palmer en 2007). Además, en lugar de hacer una evaluación profunda de cómo podía cambiar la iglesia presbiteriana para satisfacer las necesidades de la comunidad, parece que PSF llegó a la conclusión de que el sapo de otro pozo de la iglesia presbiteriana no podía encajar representando las necesidades de la comunidad desde esta iglesia, por lo cual se disolvió la HPC. (PSF: Planilla de Excel "Hillside Summary for Investment Committee, 5 de mayo de 2008;)

---

(Estos son apuntes de trasfondo que contribuyeron a la narrativa anterior).

La Iglesia Presbiteriana Hillside (HPC) de East Oakland se cerró a comienzos de la década del 2000 y el Presbiterio de San Francisco vendió el inmueble. El inmueble, 2708 Ritchie St., Oakland, CA 94605, es propiedad de Genesis Worship Center, que lo ocupa actualmente(<https://genesishworshipcenter.com/>).

El cierre de HPC se identificó como un caso práctico para la Comisión de Verdad que evalúa la equidad racial, el grupo de trabajo de historia de T-CARE (examinar momentos específicos en la historia, eventos específicos, etc. que se pueden usar para evaluar al PSF y determinar cómo respondió o no respondió a asuntos relativos a la raza). En ese momento HPC era una de las congregaciones predominantemente afroamericanas del PSF.

Problemas que al comienzo no le quedaban claros a los miembros de T-Care en cuanto al cierre de HPC:

- (1) Disposición o distribución de los resultados de la venta del inmueble de HPC.
  - (a) Seis congregaciones predominantemente de Afroamericanos y de inmigrantes Africanos en el PSF propusieron que los resultados de la venta de HPC se distribuyeran en partes iguales a sus congregaciones:
    - (i) Iglesia Presbiteriana Elmhurst
    - (ii) Iglesia Presbiteriana Faith
    - (iii) Iglesia Presbiteriana Ingleside
    - (iv) Iglesia Presbiteriana New Bridges
    - (v) Iglesia Presbiteriana New Liberation

(vi) Iglesia Presbiteriana Sojourner Truth

(b) T-Care pidió información de los archivos de PSF en cuanto al cierre de HPC.

**(c) ¿Se documentó estas distribuciones? ¿Cuándo?**

(2) La relación entre PSF y HPC durante su decaída pero antes de la decisión de cerrar.

(a) No queda claro cómo era la relación entre PSF y HPC antes del cierre de la iglesia.

**(b) ¿Cómo era la relación antes del cierre de HPC?**

(i) ¿Qué otras acciones o esfuerzo, si lo hubo, ejerció el PSF para acompañar, apoyar o alentar a HPC durante la decaída de la iglesia, mucho antes de decidir cerrar?

## CONCLUSIONES

**(1) Registros o archivos de PSF sobre el cierre de HPC**

(a) Después de solicitar estos materiales a PSF varios miembros del personal dijeron que iban a buscar este material en los archivos de PSF.

(b) Marda Quon Stothers, Asociada de Misión y Activos de Iglesias (Asociada ejecutiva de transición) le dio varios documentos electrónicos a T-Care.

(i) Estos documentos tenían información específica sobre el proceso de venta del inmueble de HPC.

(ii) También había notas resumidas del difunto reverendo Leonard Nielsen del 2017 al 2018. (*"Hillside Sale Proceeds Initial Research of the Records From Leonard Nielson 3 de enero de 2017"*)

1) Esos apuntes documentaban la decisión que PSF tomó de cerrar HPC.

2) Detalles de la venta del inmueble de HPC

3) Debate en cuanto a la distribución o el uso de los resultados de esta transacción inmobiliaria.

- a) Carta de las seis congregaciones predominantemente afroamericanas/africanas del PSF solicitando que los resultados se distribuyan equitativamente entre estas seis congregaciones para apoyar el ministerio de HPC, o apoyar los ministerios afroamericanos / de africanos inmigrantes dentro del PSF o en East Oakland.
- b) Apuntes resumidos de Nielsen de su investigación de archivos de PSF, actas, etc. con respecto a HPC.
  - i) Marzo 2004. PSF estableció una comisión administrativa (AC) para trabajar con HPC.
  - ii) Septiembre 2004. AC presenta informe en reunión de PSF. PSF aprueba la siguiente moción:
    - 1. Concuerda con la recomendación de cerrar HPC.
    - 2. AC sigue trabajando con HPC.
    - 3. Permite que la AC convenga una reunión de representantes del comité de congregaciones saludables, junta de ancianos de HPC y FPOC para determinar el uso futuro del inmueble de HPC para el ministerio. \*
    - 4. *\*“En las actas del Presbiterio no encontré información sobre los integrantes ese grupo de trabajo ni de si se estableció o cuando se hizo, ni de una propuesta formal para una estrategia en East Oakland. Pete pensaba que Greg Chan y Joan Fong podían haber servido en el grupo de trabajo y que sus informes podrían haber ido al Concilio. Greg dice que no estaba en el grupo de trabajo. Joan ha fallecido desde entonces. No hay actas oficiales del Consejo en los archivos.”*
    - 5. *“Pase lo que pasa quiero hacerle llegar esto a la reunión del presbiterio de febrero de 2018 para un voto formal.”* **Si el cierre de HPC se aprobó en 2004, ¿por qué seguía el debate en 2018?**

(iii) **¿Hay información adicional que documente la existencia o el trabajo de este “grupo de trabajo” de ministerio urbano o East Oakland?**

(c) Correo electrónico de Rev. Kamal Hassan, 24 de Mayo de 2023, asunto: resultados de la venta.

(i) Rick Leong, miembro de T-Care, le envió un correo electrónico al Rev. Kamal Hassan, pastor actual de la iglesia Presbiteriana Sojourner Truth, y le preguntó al Rev. Hassan si sabía algo sobre la distribución de las ganancias de la venta del inmueble de HPC. El Rev. Hassan respondió:



- (ii) 30 de junio de 2023: Correo electrónico recibido de Marda Quon Stothers con información y adjuntos (documentos PDF, del tesorero de PSF) que documentan que las ganancias de Hillside se distribuyeron a las congregaciones Ingleside, New Bridges, Faith, Sojourner Truth, Elmhurst, y New Liberation en febrero de 2018.
- (iii) La venta del inmueble de Hillside se llevó a cabo en 2005. **¿Por qué motivos llevó aproximadamente 13 años procesar los pagos a las seis iglesias?**
- (iv) **¿Dónde quedaron las ganancias de la venta del inmueble de la iglesia en el Presbiterio durante la década que pasó desde la venta hasta la distribución a las iglesias? Además: es necesario revisar cómo se calculó el interés ganado para confirmar que los montos distribuidos a las congregaciones afroamericanas restantes eran correctos.**

## **(2) La Decaída de HPC**

Del ***Informe de la comisión administrativa de Hillside***; Septiembre 14 de 2004, Presbiterio de San Francisco, Iglesia Presbiteriana de Moraga Valley, Apéndice 7, página 1:

- (a) “Antes de la reunión del 4 de marzo, COM había recibido una carta de cuatro páginas del Anciano Abner Walton, un anciano actual de la junta de ancianos de Hillside, indicando que “la junta de ancianos es totalmente disfuncional y no puede liderar eficazmente a la congregación o la comunidad.” El anciano Walton cerró afirmando: “Recomiendo encarecidamente la disolución de la Iglesia Presbiteriana Hillside.”

**(i) ¿Hay una copia de la carta del Anciano Walton en los archivos del PSF?**

- 1) Copia de la carta del Anciano Abner D. Walton al Comité de Ministerio (COM - PSF) fechada 2 de Marzo de 2004, en archivos “Hillside” ubicados en la antigua Iglesia Presbiteriana Fruitvale (investigación de seguimiento, 15 de agosto de 2023).

- a) “Creo sinceramente que con la membresía actual Hillside necesita un cambio drástico para sobrevivir y no lo anticipo en el futuro cercano. Recomendando encarecidamente la disolución de la Iglesia Presbiteriana Hillside.”

- (b) “La Comisión Administrativa decidió contactar a varios líderes afroamericanos del Presbiterio para solicitar sus percepciones y consultarlos.”

**(i) ¿Hay constancia de estas percepciones y consultas con estos líderes en los archivos de PSF?**

- 1) Correspondencia electrónica descubierta durante la investigación de seguimiento (15 de agosto de 2023).

- a) Joan Huff a Comisión Administrativa (correo electrónico del 17 de junio de 2004), Asunto: Conversación de Joan Huff con Carmen Mason-Browne: “Ella sentía que el presbiterio no respondió a las necesidades de la iglesia ni en ese momento (cuando Mason-Browne era pastora de tiempo parcial en Hillside) ni después.”
- b) Ron Thompson a Comisión Administrativa (correo electrónico 22 de junio de 2004), Asunto: Conversación de Ron Thompson con James Noel: “Vendan la propiedad y guardar los fondos hasta que se pueda establecer un nuevo ministerio con nuevo liderazgo en un vecindario viable. (No nos dijo alguien que muy cerca hay familias afroamericanas con niños)?”
- c) Carrie Buckner a Comisión Administrativa (correo electrónico, 23 de junio de 2024), Asunto: Conversación de Carrie Buckner con Paul Connor: “Él sacó dos temas importantes que creo que debemos tratar. *Primero, lo que llamó racismo institucional en el presbiterio en cuanto a la negligencia de los asuntos y problemas en Hillside por tanto tiempo. También mencionó que no es bueno poner gente que recién terminó el seminario (todos afroamericanos) en Hillside, y la cadena de pastores dinámicos que se han agotado debido a sus experiencias ahí.*”
- d) Josie Abrams a la Comisión Administrativa (correo electrónico del 21 de junio de 2004), asunto: Conversación de Josie Abrams con Roland Gordon. “Él no entendía que estaba tan cerca del cierre. Sentía que Hillside y Elmhurst se deberían haber unido mucho antes.”

(c) “11 de julio de 2004: La Comisión Administrativa se reunió con la junta de ancianos de HPC para hablar de la salud y la misión de la iglesia.”



- (i) Ron Thompson a Comisión Administrativa (correo electrónico, 11 de julio de 2004), Asunto: Reunión de Comisión Administrativa con junta de ancianos de Hillside: “*Nos disculpamos a los pastores y a Hillside porque el Presbiterio no dio el tipo de ayuda y apoyo. Les dijimos que llamamos a pastores afroamericanos para pedirles sus ideas.*”; Los alentamos a considerar otras iglesias presbiterianas en la zona y que *en el futuro el presbiterio seguiría estando activo en la zona.*”
- (d) “21 de julio de 2004, La Comisión Administrativa se reunió para oír informes sobre las conversaciones con los pastores afroamericanos que fueron contactados. *Con todos los informes quedaba claro que el Presbiterio debería haber intervenido años antes. Varias personas usaron la frase “abandono benigno” repetidas veces al referirse a cómo el Presbiterio manejó la situación de Hillside.*”
- (e) Actas de reunión, Comisión Administrativa, 21 de julio de 2004. “Ron preguntó qué aprendimos de nuestras conversaciones sobre Hillside con líderes clave afroamericanos en el presbiterio. En general, las personas con quienes hablamos de que tienen una larga trayectoria con el presbiterio apoyan cerrar la iglesia. *Ron comentó lo “solos” que se han sentido los pastores que han servido en Hillside.* Ha aprendido mucho en cuanto a pastores que trabajan solos en nuestras iglesias urbanas.” David [Hawbecker] informó sobre su conversación con Frank Jackson. *Frank compartió que esperaba que hubiera una nueva iniciativa en East Oakland, una presencia presbiteriana activa, saludable y positiva. Como convocante del grupo de pastores afroamericanos en East Oakland, Frank pensaba que el grupo apoyaría una oportunidad nueva de visión o misión en East Oakland.*”
- (f) “17 de Agosto de 2004. Al oír un informe del Anciano Abrams-Lawrence, el Anciano Sweis y el Rev. Thompson, la comisión administrativa enumeró sus conclusiones sobre las reuniones que tuvieron con miembros de la iglesia Hillside.

Se hizo la siguiente lista:

- No hay programa de educación cristiana.

- Falta de rendición de cuentas con los fondos.
- No hay visión común o compartida.
- No hay capacitación de funcionarios.
- No se mantiene la propiedad.
- Falta de registros.
- La junta de ancianos no da liderazgo espiritual.
- No hay estudio bíblico.
- No hay alcance misionero.
- No hay jóvenes.
- Cuidado pastoral limitado.
- Falta de compañerismo o cuidado.
- Mala administración.”

(i) **¿Por cuánto tiempo estuvieron presentes estas condiciones?**

- 1) Actas de las reuniones de la congregación. Según las actas de la reunión de la junta de ancianos (las más antiguas disponibles eran de 1992), la decaída de HPC empezó a principios de la década de 1990.
- 2) Los documentos y correspondencia adicionales entre el Sínodo del Pacífico o el Presbiterio de San Francisco y HSP documentan la vacante pastoral desde 1978.
  - a) En la década de 1970 la recomendación del sínodo y el presbiterio a HPC era buscar servicios de pastores interinos, designados, permanentes mientras se hacía *“un estudio sobre el futuro del testimonio y el ministerio presbiteriano en East Oakland”*. (Memorando con fecha 22 de septiembre de 1987, Bert Tom a Woody Bussee y Mose Thornton)
  - b) Se menciona una “estrategia” para East Oakland en 1979, 1987 y 2004.

(3) **Relación entre PSF y HPC durante la decaída de HPC**

(a) **¿Qué hizo PSF, si es que hizo algo, para acompañar a esta congregación durante su decaída?**

- (i) Un documento sin fecha titulado “Apuntes de Hillside” parece ser un resumen de la Rev. Wanda Shannon, pastora asignada (según el contenido del documento). *“Espero que me permitan expresar lo que*

*me preocupa personalmente. El presbiterio le ha fallado a esta congregación permitiendo que sigan en inercia por tanto tiempo. La junta de ancianos se ha convertido en un grupo donde las malas costumbres son la norma. Por demasiados años, la iglesia se ha estado desintegrando, sin liderazgo formal, hasta no tener estructura conocida. He tratado de crear una atmósfera en la cual los miembros de la periferia se sientan que pueden volver. Llamé a todos, incluso a Elizabeth Walton, y les prometí corregir la situación del gobierno por los que buscan el poder y el control. Hay quienes no volverán nunca hasta que vean que el presbiterio se preocupa de alguna manera. Con el cambio constante de pastores, el uso extenso de pastores temporales y la falta de administradores fuertes, ¿cómo es posible que el presbiterio espere que esta iglesia sobreviva?” “Les pido que ayuden. Aunque esta iglesia cierre, los pocos que aman al Señor se merecen irse con dignidad, sabiendo que el presbiterio hizo todo lo razonable por ayudar”.*

(b) Consideración de asociar HPC y la Iglesia Presbiteriana Elmhurst.

- (i) Memo con fecha 9 de julio de 1998. Para Matt Croughan y Janet Russell, de Bert Tom (adjunto: Borrador de plan para la Iglesia Presbiteriana Hillside, Oakland, 28 de junio de 1998”)
- (ii) ¿Qué hizo el presbiterio, si hizo algo, en respuesta a
  - 1) Asociación entre HPC y Elmhurst
  - 2) La necesidad de un estudio de misión para HPC

(c) Liderazgo pastoral “temporal”

- (i) “Ms. Vanessa Johnson, *Asistente de Parroquia* (1994-1998); Rev. Dr. Ophelia Manney, *Pastora suplente temporal* (1997); Rev. Dr. Richard Litherland, *Pastor suplente temporal* (1998-1999); Rev. Dr. Reginald Nichols, *Pastor temporal* (2000-2001); Rev. Charles Tinsley, *Predicador temporal* (2001-2002); Rev. Wanda Shannon, (9/2003 - 2/2004); Rev. Charles Tinsley, *Predicador suplente* (2/2004 - 10/2004) (de una historia de pastores sin fecha para 1994 a 2004)
- (ii) “Posibilidades de pastores futuras: Por 12 años Hillside ha tenido solamente pastores a relativo corto plazo (máximo 3 años) subsidiados por el presbiterio” (de una carta al comité de Congregaciones Saludables del PSF del Rev. Litherland con fecha 11 de octubre de 1999 y adjunto “Breve resumen 1998 a octubre 1999 de la Iglesia Presbiteriana Hillside, Oakland, California)

- (iii) *“Incluso con los subsidios del presbiterio y de las iglesias hermanas, la iglesia HPC solo ha podido pagar por liderazgo ordenado a tiempo parcial desde aproximadamente 1980”.* (de Informe Final sobre pastores interinos, por Rev. Dr. Richard Litherland de 29 de septiembre de 1993)
- (d) “El futuro del testimonio y ministerio presbiteriano en la zona de East Oakland”
  - (i) Se menciona una referencia a una “estrategia” para East Oakland in 1983, 1987 y 2004.
    - 1) *“El comité REM (comité de ministerios de etnias raciales) estaba preocupado que el largo tiempo que se tarda en llamar un pastor puede demorar los planes del comité REM para hacer una evaluación profunda de la misión de las actividades de la Iglesia Presbiteriana de Estados Unidos en la zona de East Oakland. El comité REM considera que es posible que surja de la evaluación una estrategia de misión totalmente para el testimonio presbiteriano en la zona de East Oakland.”*  
(Memorando con fecha 29 de septiembre de 1983, de Bert Tom a Rev. Bob Bennett y Rev. Bill Nebo)
    - 2) La recomendación del sínodo/presbiterio a la HPC en la década de 1970 fue buscar pastores suplentes, interinos o designados durante un proceso para desarrollar *“el estudio del futuro del testimonio y ministerio presbiteriano en East Oakland”.* *“Esta tarea empieza en octubre y se espera que se haya completado para el 30 de junio de 1998 o poco después de esa fecha.”* (Memorando con fecha 22 de septiembre de 1987, Bert Tom a Woody Bussee y Mose Thornton)
    - 3) Todavía hay que ubicar los siguientes recursos posibles (mencionados en el “Informe final - pastorado interino” de 20 de septiembre de 1993 por el Rev. Dr. Richard Litherland)
      - a) “Informational Paper” - documento informativo; Grupo de trabajo de ministerio de East Oakland Ministry, Presbiterio de San Francisco; 1987
      - b) “The Council of Oakland Presbyterian Churches - El consejo de iglesias presbiterianas de Oakland: A model for the urban ministry of the Presbyterian Church in the 1980’s” - Un modelo de ministerio urbano para la Iglesia Presbiteriana en la década de 1980; Tyler L. Breese

**(4) Posibles entrevistas**

- (a) Rev. Dave Hawbecker**
- (b) Rev. Wanda Shannon**
- (c) Rev. Joel Mackey**

**Linda's Hillside Accounting Notes.docx**

## Apéndice 6b. Estudio de Caso: Primera Iglesia Presbiteriana Hispana y Presbiteriana High Street

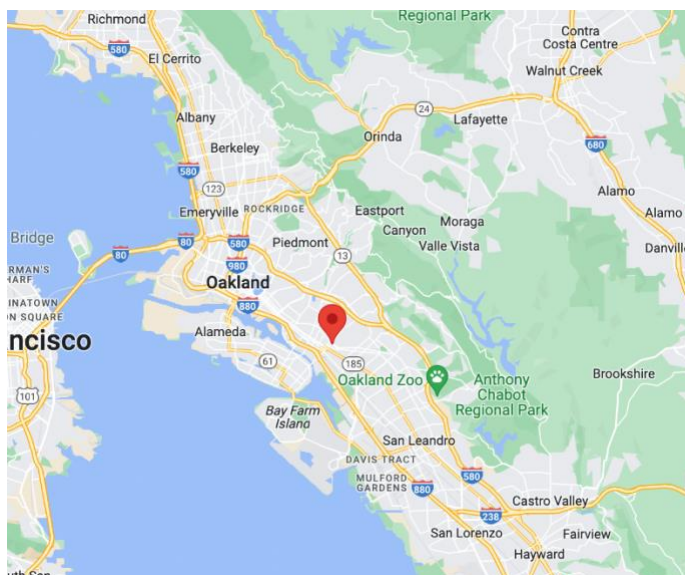
**T-CARE (Comisión de la Verdad que Evalúa la Raza y la Equidad) - Septiembre de 2023**  
**Rick Lee**

*Preámbulo: Este caso práctico se basa en la investigación que hizo un miembro de T-CARE (Rick Leong). Se basa en el material escrito disponible, no en entrevistas extensas ni en grupos de sondeo. No se debe considerar un informe completo del asunto sino el comienzo de una conversación. Estos eventos crearon, exacerbaron y sacaron a relucir emociones profundas, muchas de las cuales todavía sienten y tienen quienes participaron o fueron testigos de los hechos. Nuestro presbiterio todavía tiene que hacerse cargo de estos hechos. Recomendamos que la Comisión de Reparaciones y Sanidad Comunitaria trate estos eventos con un proceso de verdad y reconciliación.*

En varios documentos, los conflictos, a lo largo de varias décadas, entre Iglesia Presbiteriana de High Street (IPHS) y Primera Iglesia Presbiteriana Hispana (PIPH) se han centrado en el uso común de la propiedad en 1941 High Street en Oakland, California (algunos documentos fechando la relación entre PIPH y IPHS desde 1999 (PIPH; “PIPH - Nuestra Petición al Presbiterio; sin fecha)

### **Propiedad – Historia**

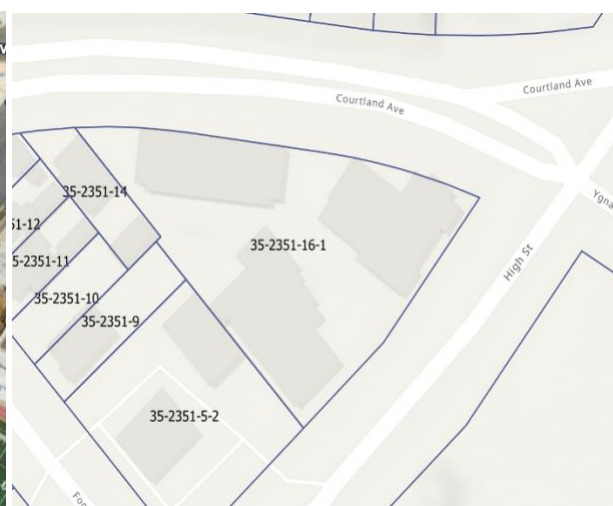
“El lote de la iglesia en High y Courtland se obtuvo en enero de 1907, por un costo total de \$1200; y en Marzo de ese mismo año se instaló una gran carpa en la esquina y se llevó a cabo un servicio allí”. “Se inició la construcción del primer edificio el 18 de Diciembre de 1907... hasta que el nuevo edificio fue terminado y ocupado el 5 de Abril de 1908”. “... el 18 de Noviembre de 1921, se colocó la piedra angular del segundo edificio y el servicio de dedicación se llevó a cabo el siguiente Abril”. “Llegó el momento en que era necesaria una mayor expansión. Todos los miembros unieron esfuerzos y se hizo realidad un tercer edificio (en 1949)”. (*Iglesia Presbiteriana de High Street; “News From On High”, boletín informativo de la Iglesia Presbiteriana de High St.; Abril de 2001*)



(Google Maps; Accessed 23 Oct 2023)



(Google Maps; Accessed 23 Oct 2023)



(Alameda County Parcel Viewer; #35-2352-16-1)

## Relación IPHS/PIPH

PIPH fue una iglesia plantada para ministrar a la comunidad hispana en el este de Oakland. El PSF originalmente se refirió al PIPH como “el Proyecto de Desarrollo de la Nueva Iglesia Hispana” (1991). Un informe de la “Comisión Presbiteriana de High Street” declaró que el PSF votó para disolver IPHS y reemplazarlo por un “desarrollo de una nueva iglesia hispana”. Esto resultó en la presentación de una demanda ante el Sínodo del Pacífico (Demandante: IPHS; Demandado: PSF) Después de esto, se llegó a un compromiso para “ayudar a ambos ministerios a prosperar utilizando las instalaciones de High Street”. (Comisión Administrativa de High Street; “Informe final al Presbiterio de S.F. de la Comisión Presbiteriana de High Street, Oakland”; 5 de mayo de 1991).

No está claro si PIPH y IPHS realmente habían llegado a un acuerdo mutuo para compartir el uso de las instalaciones/propiedad de High Street, ya que varios documentos producidos por la

Comisión Administrativa de 2014 indicaron que no se encontró ni presentó ningún acuerdo de uso. En la revisión de T-Care de los archivos disponibles, se encontró un acuerdo de arrendamiento/uso de instalaciones completamente ejecutado entre PSF y PIPH. IPHS no firmó este acuerdo. (PSF; "Acuerdo de Arrendamiento y Uso de Instalaciones"; Ejecutado el 1 de Septiembre de 1991 entre PSF, HSPC y PIPH).

### **Uso de Alquiler de la Propiedad**

La propiedad y las instalaciones de la iglesia también se alquilaron a dos organizaciones locales de educación pública: Aspire Escuelas Publica para el uso de su programa durante diferentes períodos de tiempo (PIHS; "Acuerdo de uso"; Ejecutado el 1 de Junio de 2014 por PIHS y Aspire Escuelas Publica).

### **Problemas Primarios**

Los problemas entre IPHS y PIPH abarcaron décadas (años 90, 00, 10).

- (1) **Poseción de la Propiedad:** Había una comprensión mixta del entendimiento de la "posesión" de la propiedad/instalaciones en 1941 High Street por parte de cada una de las partes Presbiterianas involucradas (PSF, IPHS y PIPH).
  - a. PSF – El Entendimiento del Presbiterio basado en la ley de fideicomisos constitucionales. El Libro de Orden de la PC (EU): "G-4.0203 Propiedad de la Iglesia mantenida en fideicomiso, toda propiedad en poder de o para una congregación, un Presbiterio, un Sínodo, la Asamblea General o la Iglesia Presbiteriana (EU), ya sea que se presente un título legal en una corporación, un fideicomisario o fideicomisarios, o una asociación no incorporada, y si la propiedad se utiliza en programas de una congregación o de un consejo superior o se retiene para la producción de ingresos, se mantiene en confianza, no obstante, para el uso y beneficio de la Iglesia Presbiteriana (EU)".
  - b. IPHS – La congregación creía que "poseía" y tenía el 100% de control sobre la propiedad y su uso.
  - c. PIPH – "PIPH siempre supo que esta propiedad era parte de la denominación y que había dos iglesias compartiendo el espacio, hasta que, a través de otras personas, empezamos a escuchar que los HSPC eran los dueños legítimos". (PIPH; "Preguntas Para Comisión Administrativa Del Presbiterio – AC"; sin fecha)
- (2) **Mantenimiento de la propiedad e instalaciones** - discusión sobre las responsabilidades de mantenimiento de las instalaciones y los costos asociados con este mantenimiento.
- (3) **Autoridad para contraer y administrar el alquiler/uso para terceros** - IPHS entro en acuerdo de uso con dos organizaciones educativas diferentes - durante dos períodos de tiempo separados (El PSF, ni la PIPH fueron parte de estos acuerdos). La IPHS recibió todo el dinero coleccionado de estos acuerdos.
  - a. 2008-2009 Dolores Huerta Academia de Aprendizaje (PSF, *Presbytery Acta de la reunión, Nov. 2008, Walnut Creek Presbyterian Church*)
  - b. 2014-2019 Aspire Escuelas Públicas (IPHS; "Acuerdo de uso"; Ejecutado 1 Jun 2014 by HSPC and Aspire Escuelas Públicas)



## Descubrimiento

- En 2014, el Presbiterio de San Francisco (PSF) creó un comité administrativo (CA) “para ayudar a escuchar y ayudar con la reconciliación entre las congregaciones vecinas Iglesia Presbiteriana de High Street en Oakland, la Primera Iglesia Hispana Presbiteriana en Oakland y el Presbiterio de San Francisco.” (Comisión Administrativa de IPHS y PIPH - “Segundo y Final Informe al PSF; 8 de Septiembre de 2015).
- **3 de Junio de 2014- Presbiterio de la Primera Iglesia Presbiteriana de San Francisco, Berkeley**  
Informe conjunto del Comité de Ministerio (CDM) y del Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedad (CDFP) –  
Paquete de reunión: 3 de Junio de 2014  
o Artículos para discusión y acción: 1. MOCIÓN: CDM y CDFP recomiendan conjuntamente que el Presbiterio de San Francisco nombre una comisión especial de no menos de siete personas cuya tarea sería explorar la historia de todo lo que se ha dicho y todo lo que se ha hecho con la Iglesia Presbiteriana de High Street. (IPHS) y la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana (PIPH), entonces recomendar un proceso mutuamente acordado que busque celebrar, nutrir y servir las necesidades de ambas congregaciones, ninguno al costo del otro. Los miembros de este comité especial serían nombrados por el Moderador y el Vice Moderador, después de consultar con el Pastor del Presbiterio y los miembros de la junta directiva, e incluirían un número igual de representantes y defensores de ambas congregaciones, y al menos dos representantes de CDM y CDFP.
- **Acta de reunión; 9 de Septiembre de 2014 – Presbiterio de San Francisco Primera Iglesia Presbiteriana, Oakland**  
  
El Secretario Permanente informó al Presbiterio de los siguientes nombramientos hechos hasta la fecha para el comité, aprobada por el Presbiterio en la reunión de Junio, que trabajará con la Iglesia Presbiteriana High Street y la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana en Oakland: Rev. Don Ashburn, Iglesia Comunitaria de Piedmont; Rev. Keith Geckeler, Honorablemente Jubilado; Rev. Kamal Hassan, IP Sojourner Truth, Richmond; Rev. Vanessa Hawkins, Miembro General; Rev. Jeannie Kim, Miembro General; Rev. Max Lynn, IP de St. John, Berkeley; Mary Jane Gordon, Anciana Gobernante, IP de, San Francisco; Tony Montalvo, Anciano Gobernante, Primera Iglesia Presbiteriana Hispana, Oakland; Ana Hernández, Anciano Gobernante, Primera Iglesia Presbiteriana Hispana, Oakland. Se harán nombramientos adicionales para completar el comité, incluyendo al menos dos Ancianos Gobernantes de la Iglesia Presbiteriana High Street. Este otoño, una vez que se haya reunido el grupo adecuado, el comité comenzará su trabajo para escuchar las historias de las dos congregaciones y explorar maneras de mejorar las tensiones de las dos para que ambas congregaciones puedan florecer, ninguna al costo de la otra.
- **5186 10 de Noviembre de 2015 – Presbiterio de San Francisco Primera Iglesia Presbiteriana, Oakland Apéndice 11, Página 1**
  - Comité Administrativo de High Street y Primera Iglesia Segundo y Final Informe al Presbiterio de San Francisco Reunión el 10 de Noviembre de 2015 en la Primera Iglesia Presbiteriana de Oakland

Moción 1: “el Presbiterio de San Francisco VOTÓ para confesar sus fallas en procesos y procedimientos desde 1987, creando y manteniendo así malentendidos y desconfianza en las relaciones entre el Presbiterio, la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana y la Iglesia Presbiteriana de High Street.

Moción 2: “el Presbiterio de San Francisco VOTÓ para reconocer el derecho de la Iglesia Presbiteriana High Street para velar el uso constitucional de sus instalaciones. El Presbiterio puede ejercer la autoridad apropiadamente prevista en la Constitución (por ejemplo, el uso de "bienes inmuebles utilizados para el "culto" o la implementación del "derecho original" si el sesion "no puede o no quiere" resolver las dificultades. (G-3.0303e).

Moción 3: “el Presbiterio de San Francisco VOTÓ que el Presbiterio de San Francisco suspenda la parte de la Regla Permanente 6.3.1, que requiere un mínimo de siete personas en una comisión para permitir que se formen una comisión más pequeña en la moción #4 que sigue”.

Moción 4: “el Presbiterio de San Francisco VOTÓ que el Presbiterio designe en la reunión de hoy una comisión de al menos tres personas con la autoridad para actuar como Presbiterio en el desempeño de las funciones de G-3.0301 y G-3.0303:

(especialmente "...guiar, alentar, apoyar y proporcionar recursos para el trabajo de las congregaciones para un testimonio más efectivo a la comunidad en general." Y "...proveyendo motivación, orientación y recursos a las congregaciones en las áreas de misión, testimonio profético, desarrollo de liderazgo... evangelización y administración responsable...".)

- a) Participar en conversaciones con la Iglesia Presbiteriana de High Street para posiblemente llegar a una resolución de la situación existente con una de varias opciones para garantizar a ambas congregaciones el uso de sus instalaciones a largo plazo;
- b) Si el punto “a” tiene éxito, entablar negociaciones con la Iglesia de High Street y Primera Iglesia para producir un Pacto y Contrato aceptable para ambas congregaciones; [Suponiendo que probablemente se necesite asesoramiento legal y servicios profesionales (incluyendo traducción) para elaborar estos documentos];
  - i. Esto garantiza a ambas congregaciones tengan la libertad de llevar a cabo su adoración y ministerio sin interferencias inapropiadas o temor a perder su espacio congregacional;
  - ii. Esto asegura que ambas congregaciones podrán funcionar durante la próxima década o dos sin temor a que los costos de mantenimiento o reparación se vuelvan catastróficos, más allá de los recursos de cualquiera de las congregaciones;
  - iii. Esto involucrara consultas con el Comité de Ministerio y el Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedad.
- c) Para facilitar el trabajo de este comité, el Presbiterio garantiza hasta \$1,500,000 para lograr el punto “b”, esto incluye reparaciones a la propiedad, costos profesionales y costos de arrendamiento o compra, también apoyo inicial para la misión y el ministerio hasta la terminación del contrato de arrendamiento de la escuela y proposición de cualquier apoyo ministerial a largo plazo por parte del Presbiterio.
- d) Si el punto “a” o punto “b” no tienen éxito, este comité administrativo será una comisión para abogar por la Primera Iglesia para ubicar:

- i. Instalaciones para usar a corto plazo (hasta dos años) que sean aceptables para la congregación y el Presbiterio.
  - ii. Un “hogar” permanente para el ministerio y misión de la Primera Iglesia.
  - iii. Apoyo financiero para hacer posibles el punto “d.i” y “d.ii” (incluyendo la posible necesidad de compra de propiedad), - así como apoyar la misión, la cual refleja las metas y la misión del Presbiterio.
- e) Servir como mediador junto a la congregación en las negociaciones de los puntos “d.i” y “d.ii” y “d.iii” (G-3.0303d(2))”

Moción 5: el Presbiterio de San Francisco VOTÓ que el Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedad y el Comité de Ministerio designen un equipo de proyecto compuesto por al menos 7 personas para desarrollar una estrategia exhaustiva para el apoyo y desarrollo de otras nuevas congregaciones que luchan con problemas de anidación similares a los de existen en esta situación.

Moción 6: “el Presbiterio de San Francisco VOTÓ para que se motive el CDM a utilizar la autoridad del G-3.0303 para abordar cuestiones relacionadas con la relación entre los dos pastores, así como cuestiones relacionadas con el comportamiento pastoral y el liderazgo de ambas congregaciones”.

### **Resumen de Aprendizajes**

“Hemos llegado a entendemos que el Presbiterio jugó un papel activo en la creación del clima de desconfianza y malentendido que existe entre la Iglesia Presbiteriana High Street, la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana y el Presbiterio de San Francisco”.

“Afirmamos el compromiso declarado de la Iglesia de High Street de que la Primera Iglesia tenga un hogar en su edificio para el culto y el ministerio, pero nos hemos preguntado si esto sigue siendo cierto”.

“No sabemos la naturaleza exacta de la formación de la relación de las dos iglesias. No existe ningún “acuerdo o pacto” (en los últimos 10 años) que nadie pueda producir.”

“Debido a la forma en que el Presbiterio buscó iniciar la Primera Iglesia, ha habido una serie de constante y continuos malentendidos relacionados con la propiedad de la Iglesia Presbiteriana de High Street”.

“Creemos que la dinámica de desigualdad de poder entre la Primera Iglesia, High Street y el Presbiterio y la falta de herramientas efectivas para la comunicación y el entendimiento multicultural han jugado un papel en el conflicto entre las tres partes”.

“Nuestra conclusión es que después de 25 años de discordia intermitente, es poco probable (en el futuro cercano) que estas dos congregaciones encuentren una relación mutuamente aceptable a largo plazo con respecto a la propiedad”.

“Nuestra conclusión es que la falta de habilidad para trabajar juntos de los dos pastores productivamente, sin la presencia de terceros es una de las razones del estancamiento actual”.

“Nuestra conclusión es que el Presbiterio, de hoy en adelante, debe reconocer que hay una sensación constante de pérdida de “hogar” por parte de los miembros de la Primera Iglesia, así como el dolor y los sentimientos de injusticia en caso de que necesite reubicarse, y que el Presbiterio debe tomar medidas afirmativas para mejorar estas realidades”.

### **Conclusiones/Recomendaciones**

“Después de reuniones con ambas congregaciones, ambos concilios y ambos pastores, este comité informa que no han podido encontrar—**y no anticipan encontrar—un proceso de reconciliación mutuamente acordado** que pueda resolver la desconfianza, la ira, la hostilidad, la falta de comunicación y sentimientos de falta de respeto acumulados por ambas congregaciones entre sí y hacia el Presbiterio. Confesamos así nuestra incapacidad para cumplir plenamente el encargo que se nos ha encomendado”.

5267 27 de Agosto de 2016- Presbiterio de la Iglesia Presbiteriana de Cristo de San Francisco, San Leandro Apéndice 3, Página 1

El informe original fue elaborado tanto en inglés como en español. Esta versión de las actas está disponible únicamente en inglés. INFORME DE LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA DE TRABAJO CON LAS IGLESIAS PRESBITERIANAS DE HIGH STREET Y PRIMERA IGLESIA Presbiterio de San Francisco 27 de Agosto de 2016 Acuerdo entre el Presbiterio de San Francisco, la Iglesia Presbiteriana de High Street y la Primera Iglesia Hispana. (23-06-16)

1. El Presbiterio gastará no más de \$500,000 en total para hacer las reparaciones necesarias y en el mantenimiento de los tres edificios en la propiedad compartida por las iglesias.
2. El trabajo será administrado por el Presbiterio y se hará sin costo alguno para ninguna de las iglesias con el entendimiento de que la Iglesia de High Street dejará ir todos los reclamos pasados y futuros, de alquiler o pago de PIPH, excepto los comunicados en este documento.
3. De acuerdo con las disposiciones del Libro de Orden enumeradas en G-4.02 y sujeto a las condiciones establecidas en este documento, el Presbiterio asignará el control y el derecho de cobrar el alquiler, la responsabilidad por el mantenimiento continuo, el pago de seguros, servicios públicos y evaluaciones de impuestos a la propiedad - en cuanto a los tres edificios de la siguiente manera:
  - a. Uso completo y responsabilidad del edificio Julia Morgan y el edificio educativo para IPHS.
  - b. Uso completo y responsabilidad del edificio del santuario en dirección 1941 High Street a PIPH.
  - c. Mientras el contrato de arrendamiento actual de Aspire Charter School esté vigente, los términos de ese contrato de arrendamiento permanecerán sin cambios. Cuando se expire el contrato de arrendamiento existente con Aspire Charter School, el Presbiterio tendrá el derecho de preferencia para arrendar el edificio educativo para uso de PIPH para sus ministerios.
  - d. Si el contrato de arrendamiento se tiene que renueva, PIPH tendrá derecho a cobrar el dinero del alquiler por el uso del salón social y la cocina de la planta baja en el edificio en 1941 High Street.
4. El Presbiterio continuará con su apoyo financiero actual para el trabajo de PIPH y además asignará hasta \$7,500 por mes durante los próximos diez años (y renegociables en los años sucesivos) para alquilar espacio para las aulas (incluyendo el espacio en el edificio educativo como se mencionó anteriormente) junto a la iglesia.
5. Con el fin de mantener una buena relación de trabajo entre las congregaciones, el Presbiterio designará a una persona aceptable para ambas iglesias que estará siempre

disponible para ayudar en la mediación y resolución de cualquier problema que pueda surgir entre las congregaciones.

5315 9 de mayo de 2017 – Presbiterio de la Iglesia Presbiteriana Trinidad de San Francisco, San Carlos

- Informe de la Comisión de Administración de la Iglesia Presbiteriana High Street - Informe de la Rev. Kathy Runyeon. Kathy presentó a los miembros de la comisión y compartió un resumen del informe del paquete. (Ver Apéndices 4 y 5.) Invitó a hacer preguntas de claridad. Fred Harvey, miembro del AC, agregó una oración de agradecimiento por IPHS que acaba de celebrar 110 años de servicio como congregación en el vecindario de High Street.

Moción 1: La Comisión Administrativa de la Iglesia Presbiteriana de High Street, actuando como sesión y fideicomisarios de la Iglesia Presbiteriana de High Street luego de la renuncia de la congregación, recomienda que el Presbiterio de San Francisco disuelva la Congregación de la Iglesia Presbiteriana de High Street de acuerdo con la siguientes términos: La Congregación de IPHS se disolvería el 1 de Julio de 2017, siempre que se cumpla el requisito (de la Moción #2) de transferir la tutela de la propiedad a la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana, Oakland, y para esa misma fecha se cumpla el cambio de título de la propiedad inmueble a nombre del Presbiterio de San Francisco. Si alguna de estas dos condiciones no se cumple a partir del 1 de Julio de 2017, la fecha formal de disolución será la fecha en que se hayan cumplido ambos requisitos.

Moción 2: El AC de IPHS, actuando como sesión y fideicomisario de la Iglesia Presbiteriana de High Street luego de la renuncia de la congregación, recomienda que el Presbiterio de San Francisco transfiera los bienes muebles e inmuebles de la Iglesia Presbiteriana de High Street a la Primera Iglesia Presbiteriana. Hispana, Oakland, según los siguientes términos: (Para términos, ver INFORME #9 – COMISIONES.)

#### Comité de Ministerio

Moción 1: La Comisión Administrativa de la Iglesia Presbiteriana de High Street, actuando como sesión y fideicomisarios de la Iglesia Presbiteriana de High Street luego de la renuncia de la congregación, recomienda que el Presbiterio de San Francisco disuelva la Congregación de la Iglesia Presbiteriana de High Street de acuerdo con la siguientes términos: La Congregación de IPHS se disolvería el 1 de Julio de 2017, siempre que se cumpla el requisito (de la Moción #2) de transferir la tutela de la propiedad a la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana, Oakland, y para esa misma fecha se cumpla el cambio de título de la propiedad inmueble a nombre del Presbiterio de San Francisco. Si alguna de estas dos condiciones no se cumple a partir del 1 de Julio de 2017, la fecha formal de disolución será la fecha en que se hayan cumplido ambos requisitos.

Moción 2: El AC de IPHS, actuando como sesión y fideicomisario de la Iglesia Presbiteriana de High Street luego de la renuncia de la congregación, recomienda que el Presbiterio de San Francisco transfiera los bienes muebles e inmuebles de la Iglesia Presbiteriana de High Street a la Primera Iglesia Presbiteriana. Hispana, Oakland, según los siguientes términos: (Para términos, ver INFORME #9 – COMISIONES.)

- 5327 9 de Mayo de 2017 – Presbiterio de la Iglesia Presbiteriana Trinity de San Francisco, San Carlos Apéndice 4, Página 1 INFORME DE LA COMISIÓN

ADMINISTRATIVA DE LA IGLESIA PRESBITERIANA DE HIGH STREET Presbiterio de San Francisco 9 de Mayo de 2017

- Una adición al informe de la Comisión PIPH/IPHS del Presbiterio de San Francisco. Para la reunión del Presbiterio de San Francisco del 9 de Mayo de 2017

Informe de la Comisión

“En su reunión del 15 de Noviembre de 2016, el Presbiterio de San Francisco tomó la acción que se muestra a continuación y estableció esta comisión. **Como se informó entonces, la Rev Linda Gruel, entonces pastora de High Street, renunció a la jurisdicción de la IP (EU) mientras estaba bajo acusación de faltas disciplinarias. La sesión había resignado en masa y envió al Presbiterio un aviso de su intención de disolver la congregación**”.

“En su reunión de Octubre del 2016, el sesión autorizó distribuciones de fondos a organizaciones misioneras, a miembros y a personal, agotando prácticamente su tesorería. La comisión estuvo agradecida de la decisión de distribuir \$5400 en apoyo de los grupos misioneros locales, pero cree que otros fondos distribuidos, por un total de \$40,234.56, son van en contra de la cláusula de fideicomiso de la IP(EU) que dice que los bienes son para el bien de toda la iglesia.

Observamos que Anore Shaw no estuvo presente en la reunión de la sesión de Octubre de 2016, de lo contrario, las personas presentes autorizaron muchos cheques que se distribuyeron a ellos mismos. La mayoría de los cheques fueron firmados por Janet Kirk; Con las excepciones de que el cheque de Janet que fue firmado por Nancy Gruel y el cheque de Vivian Louie que fue firmado por Janet y Nancy. A continuación, se incluye una lista de las distribuciones que el AC considera cuestionables, anotados para que conste en acta, pero no para accionar. Presentados como 3 meses de “sueldo mensual normal” para los miembros del personal, estos cheques podrían justificarse como indemnización, pero no se indican como tal compensación: Cynthia Rose-\$750, Alejandria Sales-\$600, Linda Gruel Neff-\$6,634.56, estos cheques fueron enlistados como “especie de regalos” por “membresía devota”. Los artículos marcados con un asterisco fueron autorizados por los ancianos de la sesión y escritos y entregados a ellos mismos. Anore Shaw \$1,750 Edna Barner \$1,750 Barbara Forsberg – para Bob Forsberg \$1,750 Sal Zargoza \* \$1,750 Archie Ingram \* y Kathy O'Toole \$1,000 Janet Kirk \* \$7,500 Nancy Gruel \* \$7,500 Vivian Louie \* \$7,500 Marian 'Edie' Eddens \* \$1,750”

“Todos los miembros de la comisión estuvieron presentes excepto InHo Kim, que estaba enfermo. El AC revisó todos los asuntos anteriores. Por consenso, la comisión acordó que la membresía actual era cero”.

“La comisión reconoce estas distribuciones como acciones irregulares y posiblemente ilegales, pero ha optado por no iniciar una acción legal en este momento. El consenso es que la comisión no quiere emprender acciones legales ahora, pero incluirá la información en un informe al Presbiterio y enviará este informe a esos miembros implicados.”

Una adición al informe de la Comisión PIPH/IPHS del Presbiterio de San Francisco. Para la reunión del Presbiterio de San Francisco del 9 de Mayo de 2017

Durante el verano de 2016, la Comisión encargada por el Presbiterio de San Francisco para encontrar un hogar permanente para la vida y el ministerio de la Primera Iglesia Presbyteriana Hispana emitió un informe que describe nuestra conclusión de que el mejor hogar (de hecho, el

único realista) para la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana era la que venían utilizando desde hacía décadas. Sin embargo, para que nuestras conclusiones funcionaran, tuvimos que discutir las preocupaciones de la Iglesia Presbiteriana High Street, que era, de hecho, el arrendatario de PIPH. Poco después de recibir nuestro informe, toda la congregación de la Iglesia Presbiteriana High Street renunció a su membresía en la iglesia. A la luz de este desarrollo, la Comisión propone que la propiedad de la Iglesia Presbiteriana de High Street se transfiera al Presbiterio de San Francisco, en el entendimiento de que el Presbiterio designará la propiedad en su totalidad a PIPH. Para que esta transacción se lleve a cabo, recomendamos las siguientes acciones:

- Tras la disolución de Iglesia Presbiteriana de High Street como congregación, y de conformidad con G-4.0203 del Libro de Orden, PIPH se convertiría en fideicomisario principal y responsable de todos los bienes personales e inmuebles de IPHS, para el uso de y bajo el control fiduciario de PIPH, como si hubieran comprado originalmente la propiedad. Las escrituras legales estarán a nombre de “El Presbiterio de San Francisco”.
- Durante el resto del plazo del contrato de arrendamiento actual con Aspire Schools, el control del “propietario” se transferirá a PIPH y al Presbiterio. A partir de la fecha de la transferencia del arrendamiento y la propiedad, todos los ingresos del arrendamiento irían a PIPH y todos los gastos actuales y futuros de la propiedad, incluidos el mantenimiento, los impuestos y los costos de capital, serían asumidos por PIPH. El espacio no utilizado de IPHS que actualmente no está alquilado a Aspire estaría bajo el control de PIPH, incluyendo cualquier renta coleccionada de alquiler adicional si PIPH decide alquilarlo. Cuando el contrato de arrendamiento, PIPH tendrá la libertad de elegir un nuevo inquilino o renegociar un nuevo contrato de arrendamiento con Aspire. PSF permanecería como cofirmante del contrato de arrendamiento según las disposiciones del Libro de orden y según los requisitos de la ley estatal. El apoyo financiero actual que Presbiterio envía a PIPH, que es de \$6000 por mes, terminaría a partir de la fecha de la transferencia de los ingresos por alquiler a PIPH.
- El Presbiterio de San Francisco asumirá los costos de las reparaciones de la propiedad que ya hayan sido terminadas o que estén en proceso. (Hasta la fecha, El Presbiterio ha gastado aproximadamente \$140 mil en el techo y el drenaje en PIPH, y tiene un compromiso de reducir el plomo por un monto de aproximadamente \$35 mil, así como un compromiso para algunas reparaciones Julia Morgan Roof en el monto de aproximadamente \$4.5k; estos gastos no serán transferidos a PIPH sino que serán asumidos por PSF.)

**INFORME #9 COMISIONES 3 – 2**

- Durante los próximos 5 a 10 años, se necesitarán reparaciones adicionales en toda la propiedad techos, drenaje, paisajismo, pasillos, remoción de árboles, reparaciones eléctricas, reemplazo de alcantarillas, pintura, techos y canaletas, reemplazo de calderas, reemplazos de baños, remodelación de cocinas, pisos y pintura, y posibles reparaciones en los salones de clases. Se espera que estos costos sean alrededor de \$250 mil - \$400 mil. Para garantizar que PIPH tenga una fuente de financiamiento confiable para el capital del mejoramiento, PSF establecería una línea de crédito (LOC) de solo intereses para PIPH. Los términos para la LOC serían los mismos términos básicos de los préstamos de emergencia otorgados a varias de nuestras iglesias: 4.5% de interés anual sobre cualquier saldo, pagado mensualmente, excepto que sería un plazo de 10 años. Al final del período de 10 años, PSF y PIPH renegociarán el préstamo. Para cualquier trabajo realizado utilizando el LOC, el Presbiterio trabajaría con la congregación para garantizar que todos los embargos sean eliminados, las facturas pagadas y los contratos bien redactados en nombre de la iglesia. PIPH solicitará asistencia del PSF según sea necesario para la evaluación de las instalaciones, la capacitación para el mantenimiento de edificios (proyectos grandes y pequeños) y para el momento y la planificación de cuándo se deben realizar los trabajos de capital. Proponemos que las acciones anteriores se realicen simultáneamente con la disolución formal y legal de la Iglesia Presbiteriana de High Street.

## **Descubrimientos de T-CARE**

(1) El Presbiterio de San Francisco admitió que contribuyeron a la relación difícil entre la Iglesia Presbiteriana de la High Street y la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana.

(2) El PSF **ELIGIO NO** seguir ningún tipo de proceso judicial para abordar los posibles errores del entonces pastor de HS y las distribuciones altamente cuestionables dadas al pastor, al personal y a los feligreses restantes de IPHS antes de que se “autodisolvieran”. Esto da la apariencia de que el PSF decidió no solicitar reparaciones a una congregación blanca heredada por (~ \$40 mil) de fondos que habrían sido de gran ayuda para la Primera Iglesia.

### **Información adicional del Círculo de Conversación del 4 de Diciembre de 2024 del Rev. Pablo Morataya**

Antes de que el COM aprobara la llegada de la Rev. Linda Gruel como pastora de HSPC, el consistorio de PIPH solicitó una reunión con el comité. En la reunión, el consistorio del PIPH pidió que se considerara seriamente la decisión. La razón principal fue que la historia entre el Rev. Gruel y PIPH había sido negativa.

PIPH la apoyó para ir al seminario y para que estuviera bajo el cuidado de CPM. A medida que avanzaba en sus estudios, empezó a cambiar. Difamó al pastor, al liderazgo y manipuló a un par de familias que terminaron abandonando la iglesia junto con ella. COM no tomó en cuenta la solicitud del consistorio de PIPH, y aprobó que fuera pastora de HSPC y los problemas no se hicieron esperar. Dirigidos por la pastora, tomaron el control de los edificios, presionaron a PIPH para que abandonara los edificios y finalmente terminaron disolviendo la iglesia HSPC y ella renunció a la jurisdicción como ministra del PCUSA. En un mundo ideal, COM debería haberse disculpado ante el consejo de PIPH por su acción equivocada, pero no lo hizo. Las secuelas de las malas experiencias siguen vigentes en algunas personas y familias. Nunca hubo un proceso de curación. Para futuras experiencias como estas, es importante tener en cuenta que las heridas no sanan por sí solas.

### **Notas/referencias adicionales**

5292 15 de Noviembre de 2016 - Presbiterio de la Primera Iglesia Presbiteriana de San Francisco, San Mateo Apéndice 8, Página 1 Informe judicial e Informe y recomendaciones con respecto a la Iglesia Presbiteriana de High Street presentado por la Secretaria Declarada Katherine J. Runyeon Presbiterio de San Francisco 15 de noviembre de 2016

5276 15 de Noviembre de 2016 - Presbiterio de la Primera Iglesia Presbiteriana de San Francisco, San Mateo Después del culto, Vincent Mok asumió la presidencia. Informe sobre procedimientos y asuntos judiciales en la Iglesia Presbiteriana de High Street - Secretaria declarada, Rev. Kathy Runyeon informando a la Secretaria declarada inf

5267 27 de Agosto de 2016- Presbiterio de la Iglesia Presbiteriana de Cristo de San Francisco, San Leandro Apéndice 3, Página 1 El informe original fue elaborado tanto en inglés como en español. Esta versión de las actas está disponible únicamente en inglés. INFORME DE LA COMISIÓN ADMINISTRATIVA QUE TRABAJA CON LAS IGLESIAS PRESBITERIANAS DE HIGH STREET Y PRIMERA IGLESIA

Presbiterio de San Francisco 27 de Agosto de 2016 Acuerdo entre el Presbiterio de San Francisco, la Iglesia Presbiteriana High Street y la Primera Iglesia Hispana. (23-06-16)



5186 10 de Noviembre de 2015 – Presbiterio de la Primera Iglesia Presbiteriana de San Francisco, Oakland Apéndice 11, Página 1

- Comisión Administrativa de High Street y Primera Iglesia Segundo y Final Informe al Presbiterio de San Francisco Reunión el 10 de noviembre de 2015 en la Primera Iglesia Presbiteriana de Oakland

Acta de reunión; 9 de septiembre de 2014 – Presbiterio de San Francisco Primera Iglesia Presbiteriana, Oakland

- La secretaria permanente Kathy Runyeon compartió anuncios de la vida del presbiterio y la iglesia en general. Los artículos de interés incluyeron información sobre la "Temporada de Paz" de la Asamblea General, preocupaciones por aquellos que necesitan sanidad y consuelo entre nosotros, datos sobre cómo los ancianos doctrinales están sirviendo en el ministerio, el llamado del programa de Asistencia Presbiteriana en Casos de Desastre a contribuir con donaciones para ayudar a los ministerios en el La frontera entre Estados Unidos y México y la esperanza de que la ofrenda en la reunión del Presbiterio de Noviembre sea designada para el APCD, y aspectos destacados de la 221ª Asamblea General celebrada en Detroit en Junio. Hay información detallada sobre la Asamblea General en el informe escrito del secretario Permanente en el paquete para esta reunión, incluyendo las rectificaciones constitucionales propuestas por las cuales el Presbiterio votara en las próximas reuniones. El informe del secretario Estatal cubre las acciones tomadas sobre las propuestas enviadas por el Presbiterio de San Francisco a la Asamblea General. (Apéndice 3) Kathy explicó, durante la aprobación del expediente, cómo nos enteraremos de la Asamblea General durante la reunión. El secretario Permanente informó al Presbiterio de los siguientes nombramientos hechos hasta la fecha para la comisión, aprobados por el Presbiterio en la reunión de Junio, que trabajará con la Iglesia Presbiteriana High Street y la Primera Iglesia Presbiteriana Hispana en Oakland: Rev. Don Ashburn, Rev. Iglesia Comunitaria Piedmont Keith Geckeler, Reverendo honorablemente retirado Kamal Hassan, Sojourner Truth PC, Richmond Rev Vanessa Hawkins, Miembro general Rev. Jeannie Kim, Miembro general Rev. Max. Lynn, St. John's PC, Anciano gobernante de Berkeley Mary Jane Gordon, PC de Ingleside, Anciano gobernante de San Francisco Tony Montalvo, Primera Iglesia Presbiteriana Hispana, Oakland Anciano gobernante Ana Hernandez, Primera Iglesia Presbiteriana Hispana, Oakland Se harán nombramientos adicionales para completar la comisión, incluyendo al menos dos ancianos gobernantes de la Iglesia Presbiteriana High Street. Este otoño, una vez que se haya reunido la composición adecuada, la comisión comenzará su trabajo para escuchar las historias de las dos congregaciones y explorar maneras de aliviar las tensiones entre las dos para que ambas congregaciones puedan prosperar, ninguna a costa de la otra.

3 de Junio de 2014: Presbiterio de la Primera Iglesia Presbiteriana de San Francisco, Berkeley Informe conjunto del Comité de Ministerio (CDM) y del Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedad (CDFP) -

Paquete de reunión: 3 de Junio de 2014

- Puntos para discusión y acción: 1. MOCIÓN: CDM y CDFP juntamente recomiendan que el Presbiterio de San Francisco nomine un comité especial de no menos de siete personas cuya tarea sería explorar la historia de todo lo que se ha dicho y todo lo que se ha hecho con la Iglesia Presbiteriana de High Street (IPHS) y la Primera Iglesia

Presbiteriana Hispana (PIPH), y luego recomendar un proceso mutuamente acordado que busque celebrar, nutrir y atender las necesidades de ambas congregaciones, ninguna a costa de la otra. Los miembros de este comité especial serían designados por el Moderador y el Vice moderador, después de consultar con el Pastor del Presbiterio y los presidentes del comité, e incluirían un número igual de representantes y defensores de ambas congregaciones, y al menos dos representantes de CDM y CDFP.

11 de Noviembre de 2008: Presbiterio de la Iglesia Presbiteriana Grace de San Francisco, Walnut Creek, Un contrato de arrendamiento entre Oakland, Iglesia Presbiteriana High Street Chm·ch y Dolores Huerta Academia de Aprendizaje hasta Junio de 2009.

## Apéndice 6c. Caso Práctico Parroquia de South Hayward: uso de la Propiedad/Venta/Alquiler

**T-CARE (Comisión de la Verdad que Evalúa la Raza y la Equidad) - Septiembre de 2023**  
**Rick Lee**

*Preámbulo: Este caso práctico se basa en la investigación que hizo un miembro de T-CARE (Rick Leong). Se basa en el material escrito disponible, no en entrevistas extensas ni en grupos de sondeo. No se debe considerar un informe completo del asunto sino el comienzo de una conversación. Estos eventos crearon, exacerbaron y sacaron a relucir emociones profundas, muchas de las cuales todavía sienten y tienen quienes participaron o fueron testigos de los hechos. Nuestro presbiterio todavía tiene que hacerse cargo de estos hechos. Recomendamos que la Comisión de Reparaciones y Sanidad Comunitaria trate estos eventos con un proceso de verdad y reconciliación.*

### **Parroquia de South Hayward**

**El ministerio de la Parroquia de South Hayward fue fundado por tres comunicados de fe en 1965. Una de ellas era la Iglesia Presbiteriana Westminster Hills (WHPC).** “La Parroquia de South Hayward es una organización formada por varios grupos de fe en 1965 para crear y mantener una comunidad justa y que promueva el crecimiento.” (Cuenta Twitter/X; “@SouthHayParish0”; fecha de acceso 28 de Septiembre de 2023)

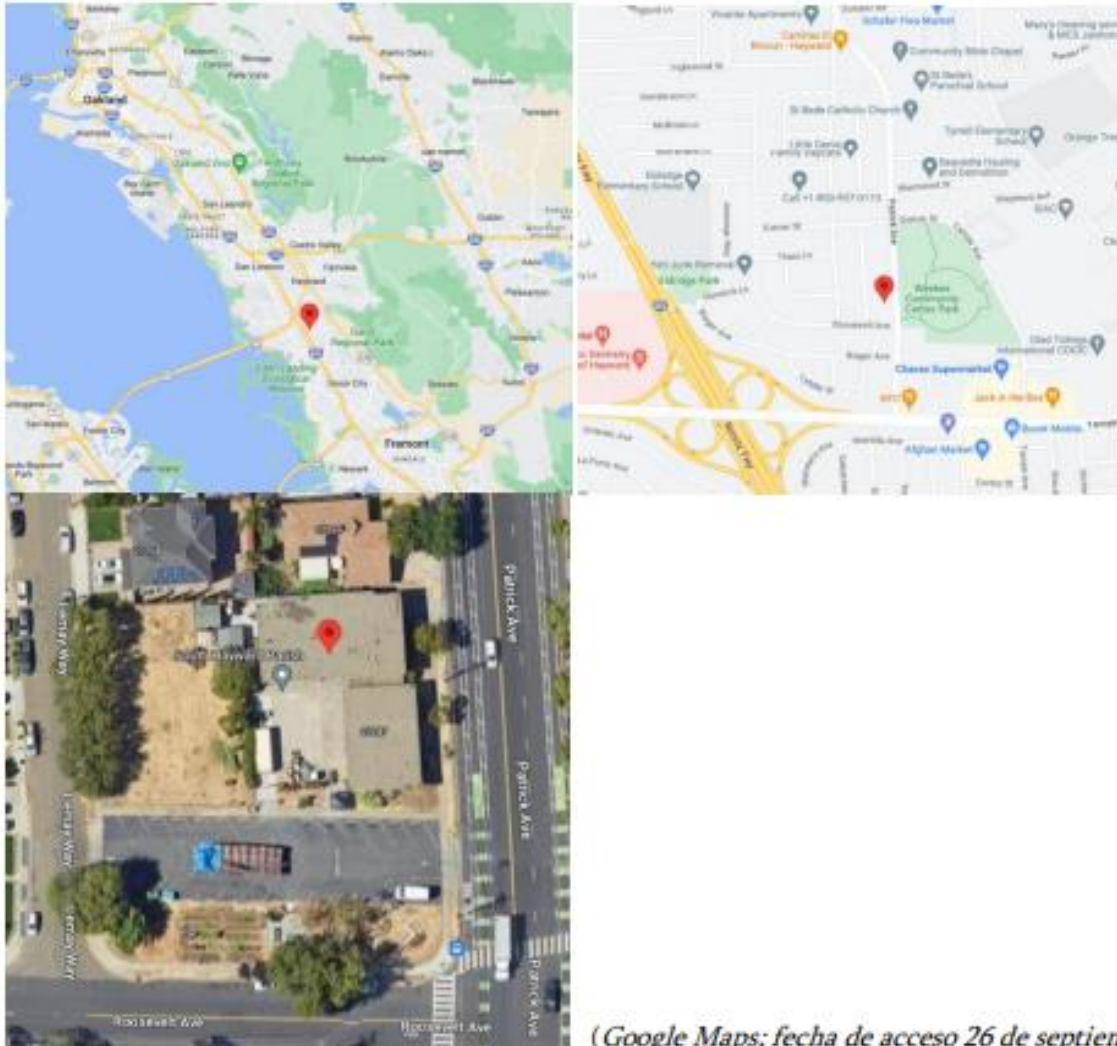
“La Parroquia de South Hayward es un colectivo de comunidades de fe locales que existe desde hace más de 50 años y sigue creciendo y evolucionando, encontrando formas mejores aún de servir y transformar la comunidad que nos rodea.” (Sitio web de la Parroquia de South Hayward, <https://www.southhaywardparish.org/home>, fecha de acceso 27 de Septiembre de 2023)

La Parroquia de South Hayward también es una organización sin fines de lucro 501(c)(3) independiente. (Sitio web del Servicio de Impuestos Internos “Búsqueda de organizaciones exentas de impuestos”; Parroquia de South Hayward EIN: 94-2250549; fecha de acceso 28 de Septiembre de 2023)

La propiedad actualmente llamada “Parroquia de South Hayward” (27287 Patrick Ave. Hayward, CA) era el lugar donde antes estaba el WHPC. Actualmente el dueño de esta propiedad es el Presbiterio de San Francisco (PSF) y el arrendatario es la Primera Iglesia Presbiteriana de Hayward (FPCH). (Agenda de la Reunión del Presbiterio, Moción, Sección 1B del Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedades, 9 de agosto de 2022). Además, en colaboración con la organización sin fines de lucro *Firm Foundation Community Housing* (Sitio web del Servicio de Impuestos Internos “Búsqueda de organizaciones exentas de impuestos”; *First Foundation Community Housing* EIN: 82-3265467; fecha de acceso 28 de septiembre de 2023). En 2019 comenzó un proyecto de viviendas pequeñas, el cual está progresando. (Presbiterio de San Francisco, “Moción para recomendar la aprobación de un contrato de alquiler entre el Presbiterio de San Francisco y Firm Foundations Community Housing por 0.24

acres de terreno baldío en el lugar de la Parroquia de South Hayward”, Actas de la reunión del 9 de agosto de 2022, fecha de acceso 28 de septiembre de 2023).

Sitio actual de la Parroquia de South Hayward: <https://www.southhaywardparish.org/>.



(Google Maps; fecha de acceso 26 de septiembre de

2023)

El inmueble de la Parroquia de South Hayward consiste de 5 (cinco) parcelas individuales y la dirección postal para cada parcela es “26236 ADRIAN AVE, HAYWARD, CA 94545”, la dirección de New Bridges. Superficie total (combinación de 5 parcelas): 4,312 pies cuadrados, o sea 0.94 acres.

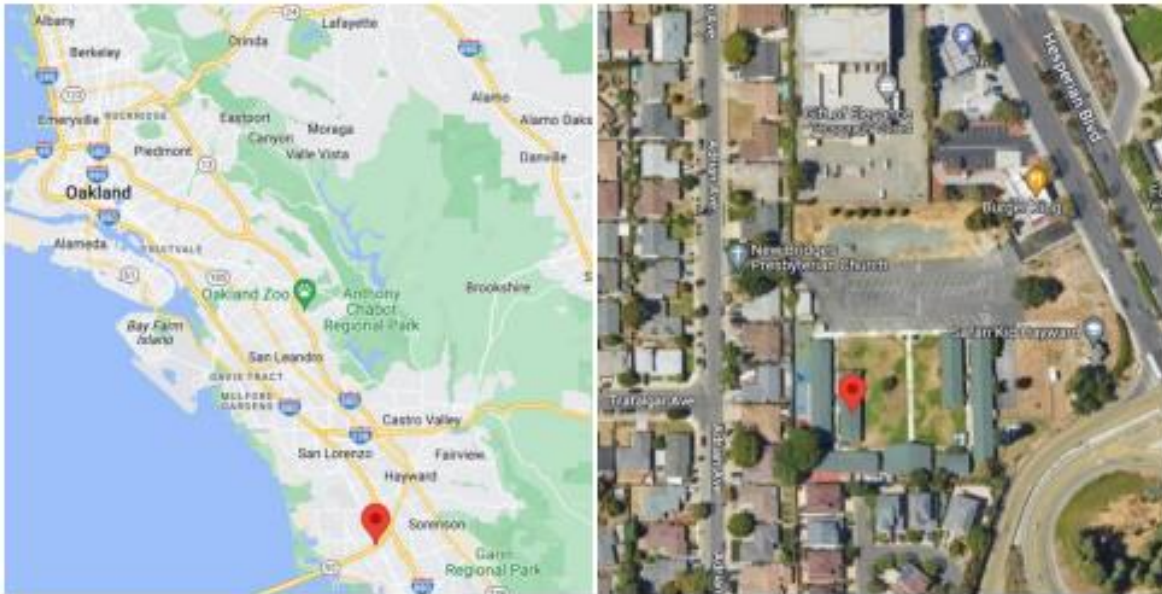
Número de parcela	Zonificación
<b>Alameda Co. Parcel # 454-65-138</b>	6600 iglesia
<b>Alameda Co. Parcel # 454-65-139</b>	1000 terreno residencial vacante, apto para un máximo de 4 unidades
<b>Alameda Co. Parcel # 454-65-140</b>	1000 terreno residencial vacante, apto para un máximo de 4 unidades.
<b>Alameda Co. Parcel # 454-65-141</b>	1000 terreno residencial vacante, apto para un máximo de 4 unidades.
<b>Alameda Co. Parcel # 454-65-142</b>	1000 terreno residencial vacante, apto para un máximo de 4 unidades.



(Oficina del tasador del Condado de Alameda”, *Parcel Viewer*”; fecha de acceso 27 de septiembre de 2023)

### **Formación de la Iglesia Presbiteriana New Bridges.**

La Iglesia Presbiteriana New Bridges (fundada en 2011) está en 26236 Adrian Ave., Hayward, CA. (Presbiterio de San Francisco, “Informe del Comité de Ministerio”, Actas de la reunión del 12 de abril de 2011, fecha de acceso 29 de septiembre de 2023) Este inmueble era el lugar donde previamente había estado la Iglesia Presbiteriana Monte de Edén (MEPC) New Bridges se formó en abril de 2011 cuando las congregaciones WHPC (fundada en 1956) y MEPC (fundada en 1964) se unieron y se empezaron a llamar Iglesia Presbiteriana de New Bridges. New Bridges es una congregación multicultural formada principalmente por inmigrantes de África. (Sitio web de la Iglesia Presbiteriana de New Bridges, “Nuestra iglesia”, fecha de acceso 27 de septiembre de 2023.



(Google Maps, fecha de acceso 26 de septiembre de 2023)

Después de la unión de WHPC y MEPC, New Bridges siguió manteniendo la antigua propiedad de la WHPC/actual Parroquia de South Hayward y participó y apoyó las operaciones del ministro de despensa de comida y del centro de recursos en la propiedad de South Hayward, que se llamó “New Bridges Outreach Center”. (“Ayudando a los que tiene hambre en Hayward, la Parroquia de South Hayward”, The Pioneer (Periódico de estudiantes de CSUEB); 22 de Octubre de 2010)



(Fotos de Yelp, Parroquia de South Hayward)

## L Primera Iglesia Presbiteriana de Hayward

La Primera Iglesia Presbiteriana de Hayward (FPCH) está ubicada en 2490 Grove Way, Castro Valley, CA. FPCH tiene un alcance a la comunidad multifacético que incluye:



**Instalaciones de la iglesia en Castro Valley:** albergue para la noche y el invierno, centro de recursos, café para recuperación

**Parroquia de South Hayward:** despensa de comida para la comunidad, centro de recursos, planes para una comunidad futura de pequeñas viviendas. Se firmó un alquiler (exigido para recibir fondos del condado) con Firm Foundation Community Housing por 0.24 acres de la propiedad de la Parroquia de South Hayward para el proyecto de viviendas pequeñas (Presbiterio de San Francisco, Comité de supervisión de finanzas y propiedades, 9 de Agosto de 2022)

La Primera Iglesia Presbiteriana de Hayward (FPCH) comenzó a administrar un refugio para invierno y un centro de recursos en el espacio de FPCH en Castro Valley en 2019. Además, en 2019 FPCH empezó a operar la despensa y el refugio en la Parroquia de South Hayward (Alameda County Board of Supervisors; [“Approve Amendment No. 2 To Standard Services Agreement”](#); fecha 19 de Mayo de 2020)

### **Parroquia de South Hayward - Venta de Propiedad**

Antes de 2019, la junta directiva de New Bridges se acercó al Comité de supervisión de finanzas y propiedades (FPOC) del Presbiterio de San Francisco (PSF) en cuanto a la posibilidad de vender la propiedad de la Parroquia de South Hayward. New Bridges también estaba interesado en usar el dinero de la venta de la Parroquia de South Hayward para hacer mejoras muy necesarias a la iglesia y los inmuebles de New Bridges en 26236 Adrian Ave.

El PSF aprobó el contrato de tasación y evaluación para la Parroquia de South Hayward. (Presbiterio de San Francisco, “Apéndice 3: Contratos para evaluaciones de inmuebles”, Actas de la reunión del 12 de febrero de 2019, fecha de acceso 28 de Septiembre de 2023)

El PSF aprobó un alquiler con FPCY para el inmueble de la Parroquia de South Hayward. (Presbiterio de San Francisco: “Informe 1C, Comité de supervisión de finanzas y propiedades. Moción”, Actas de la reunión del 25 de agosto de 2020, fecha de acceso 28 de septiembre de 2023) El PSF se hizo cargo del proceso de venta de la Parroquia de South Hayward, incluyendo establecer el precio de venta en \$1.5 millones (Presbiterio de San Francisco, “Informe 1C, Comité de supervisión de finanzas y propiedades, Moción: Aprobar que el Presbiterio de San Francisco se haga cargo del proceso de venta de la Parroquia de South Hayward (antes conocida como la Iglesia Presbiteriana Westminster Hills)”, Actas de la reunión del 12 de mayo de 2020, fecha de acceso 28 de septiembre de 2023).

En mayo de 2019, PSF aprobó una moción para aprobar la venta del inmueble de WHPC. La moción incluía que las ganancias de la venta de la propiedad de WHPC irían a New Bridges, pero “como condición de venta, todas las ganancias netas de la venta se pondrían en un fideicomiso para el cual el Presbiterio mantiene el derecho a aprobar todas las distribuciones de fondos en representación de NBPC.” (Agenda del Presbiterio, Moción 3, Sección IA Comité de supervisión de finanzas y propiedades, 14 de mayo de 2019). La propiedad de la Parroquia de South Hayward tenía precio de venta de \$1.6 millones. (sitio web de propiedades inmuebles de DCG Strategies, [Listing #1057](#), fecha de acceso 27 de Septiembre de 2023).

En lugar de vender la propiedad a un comprador a valor de mercado, el PSF decidió comprar la propiedad por un precio fijo de \$1.5 millones para seguir usando la propiedad para ministerio en colaboración con FPCH. PSF se hizo dueño de la propiedad y al poco tiempo hizo un contrato de alquiler con FPCH. Las ganancias de la venta, que pertenecían a NBPC, todavía están bajo el control del PSF, ya que controla las distribuciones a NBPC totalmente.

## **Resumen/Conclusiones**

La expresión de la cultura de supremacía de los blancos se ve en todo este caso práctico. El PSF ha usado su posición de poder para controlar la venta y el uso de la propiedad de una forma que ha quitado todo nivel de autodeterminación de las manos de la congregación de New Bridges y su liderazgo.

**Proceso de discernimiento, planificación, implementación para la propiedad que anteriormente era de WHPC:** Este proceso parece involucrar principalmente al PSF y la FPCH, y no hay participación significativa de NBPC. La propiedad que antes pertenecía a WHPC se conectó directamente al NBPC (por medio de la congregación que quedó en WHPC que se unió a la MEPC para ser New Bridges) y el ministerio continuo del sitio bajo el liderazgo de la NBPC. La falta de participación significativa en determinar el futuro de la propiedad de la WHPC por parte del liderazgo y la congregación de NBPC es un uso significativo de poder (autoridad) por parte del PSF por encima de la voz de la junta de liderazgo de la NBPC y su congregación. Después de que la NBPC expresó su interés en vender la propiedad en el mercado, el PSF se hizo cargo del proceso, determinó que el PSF compraría la propiedad, y estableció los términos de la venta (p ej. que PSF estableciera el precio de venta), incluyendo mantener control sobre cómo NBPC podría usar las ganancias de la venta. Los documentos demostraron que FPCH tenía interés en comprar la propiedad, pero después de revisar los otros compromisos que FPCH ya tenía el PSF no sentía que darle un préstamo a FPCH para comprar la propiedad era prudente en ese momento. En su lugar, el PSF “compró” la propiedad (haciéndose cargo del riesgo financiero en lugar de FPCH) y firmó un contrato de alquiler con FPCH para que el ministerio opere en el sitio. En ese momento, el líder de FPCH era el Rev. Jake Medcalf, un pastor blanco joven y dinámico. FPCH también tuvo la oportunidad de firmar un contrato para alquilar parte de la propiedad específicamente para implementar un proyecto de viviendas pequeñas en el terreno de la Parroquia de South Hayward en colaboración con First Foundation Community Housing (FFCH), un proyecto de viviendas comunitario 501(c)(3). El Rev. Metcalf había sido líder de FFCH. Se favoreció a FPCH tanto en la planificación y los arreglos financieros por encima del interés expresado por la NBPC, una congregación de inmigrantes de África. Hasta el día de hoy todavía hay enojo y frustración en la congregación de la NBPC debido a este proceso.

**Control de las ganancias de las ventas. Gastos y uso por la Iglesia Presbiteriana New Bridges:** Las ganancias netas de la venta que previamente era de WHPC que la NBPC debe recibir tiene un elemento de control importante por parte del PSF, que aparentemente se le presentó al NBPC sin posibilidad de negociación. Como congregación predominantemente de inmigrantes africanos sin el liderazgo de un pastor permanente, parece que el PSF se aprovechó de la congregación NBPC.



Las medidas de control establecidas por el PSF para distribuir las ganancias de la venta son un lastre indebido para la NBPC y como resultado hay desconfianza profunda hacia el PSF por parte de la congregación y el liderazgo de la NBPC. Hasta el momento, no se ha distribuido dinero a New Bridges y el PSF mantiene el “poder” de determinar cómo New Bridges puede usar estos fondos (supremacía blanca). (Presbiterio de San Francisco, “Informe 1C, Comité de supervisión de finanzas y propiedades. Moción: Aprobar que el Presbiterio de San Francisco se haga cargo del proceso de venta de la Parroquia de South Hayward (previamente la Iglesia Presbiteriana Westminster Hills)”, Actas de la reunión del 12 de mayo de 2020, fecha de acceso 28 de septiembre de 2023)

## Notas y Referencias Adicionales

### 14 de Mayo de 2019, Agenda de la reunión del Presbiterio, Presbiterio de San Francisco;

- Moción para aprobar la venta de la propiedad inmueble de la Iglesia Presbiteriana Westminster Hills por la Iglesia Presbiteriana New Bridges; **“Como condición de esta venta, todas las ganancias netas serán puestas en un fideicomiso para el cual el Presbiterio mantiene el derecho de aprobar las distribuciones de fondos en representación de NBPC.”**

12 de mayo de 2020, Actas de la reunión del Presbiterio, Presbiterio de San Francisco

Términos clave del proceso:

- Establecer el precio de venta a la Iglesia Presbiteriana New Bridges (NBPC) en \$1.5 millones.
- Una vez aprobada esta moción, la Congregación de la Iglesia Presbiteriana New Bridges se reunirá en una reunión de congregación con la debida notificación, dentro de 45 días de este voto, para considerar la aprobación de estos términos de venta y la aprobación de los documentos necesarios para la transferencia de la propiedad.
- Una vez que la congregación de la Iglesia Presbiteriana New Bridges haya aprobado la venta de la propiedad, y después de descontar el precio de venta de la comisión de venta (50% del costo de la comisión), los costos de cierre y todos los otros gastos que el Presbiterio haya incurrido o adelantado en beneficio de la Iglesia Presbiteriana New Bridges a la fecha de la venta (que la Iglesia Presbiteriana New Bridges haya acordado reembolsar al Presbiterio a la fecha de la venta), incluyendo el costo de tasación, evaluación del sitio, gastos administrativos, gastos de mantenimiento, etc., el Presbiterio presentará una nota de pago con intereses a la Iglesia Presbiteriana New Bridges por las ganancias netas del precio de venta a esa cuenta. La tasa de interés será la que el Sínodo paga por una Cuenta de Depósito de Misión.
- Para calcular los gastos que la Iglesia Presbiteriana New Bridges incurrirá en la venta, la fecha de la venta en cuanto a los gastos incurridos será 90 días de la firma del documento de transferencia para reflejar los mismos gastos que NBPC hubiera incurrido

si la moción hubiera sido aprobada en la reunión del presbiterio de febrero, menos el alquiler que NBPC haya recibido después de esa fecha. Si hay un valor positivo para los ingresos por alquiler durante los 90 días después de calcular los gastos de administración y otros gastos del Presbiterio durante esos 90 días, NBPC puede recibir el saldo positivo.

- Como se expresa en el permiso de venta otorgado por el Presbiterio en mayo de 2019, el presbiterio debe aprobar los desembolsos futuros solicitados por la Iglesia Presbiteriana New Bridges de esa cuenta.
- El Presbiterio acuerda, además, hacerse cargo del saldo del préstamo del Sínodo para la Iglesia Presbiteriana New Bridges (aproximadamente \$300,000) y hacerse responsable de todos los pagos pendientes después de la fecha de transferencia, y se hace cargo de pagar el préstamo. Cuando los documentos anteriores estén debidamente ejecutados, el Presbiterio será inmediatamente el único y principal fideicomisario de la propiedad en todos sus aspectos, como si la propiedad hubiera llegado al Presbiterio por medio del cierre de una iglesia u otro proceso similar. Esta autoridad de fideicomisario único incluye la capacidad de decidir en cuanto a cualquier liquidación futura de la propiedad si llegara a suceder tal cosa, además de la aprobación del uso del sitio de aquí en adelante. La Iglesia Presbiteriana New Bridges firmará un documento aceptando y aprobando la transferencia del fideicomiso. Todos los contratos de alquiler vigentes a la fecha en el inmueble serán asumidos por el Presbiterio.
- Una vez que la ejecución mutua de la transferencia de fideicomiso al Presbiterio se haya llevado a cabo, la Iglesia Presbiteriana New Bridges no incurrirá gastos futuros en el sitio (incluyendo administración, subsidios, interés sobre el préstamo, impuestos, seguros o gastos de mantenimiento y capital) después de que se lleve a cabo la transacción.
- La transacción de venta y todos los documentos relativos a la transferencia serán completados y ejecutados dentro de 60 días de la aprobación de la venta por parte de la congregación de la Iglesia Presbiteriana New Bridges.
- Si el Presbiterio vendiera el edificio a un precio mayor de \$1.5 millones en los cuatro años siguientes a la transferencia de la propiedad al Presbiterio por parte de NBPC, todo aumento en el precio de venta neto, descontando los gastos que el Presbiterio haya incurrido en el sitio para su mantención durante ese tiempo y antes de esa fecha, incluyendo gastos de personal, se le cobrarán a NBPC sin interés.
- En caso de que el Presbiterio vendiera el edificio, el Presbiterio no lo puede vender para uso comercial ni para viviendas a precio de mercado sin el consentimiento explícito y un voto del pleno del Presbiterio.
- Dentro de 90 días, FPOC le presentará al Presbiterio, para su aprobación, un plan de administración financiera del sitio, incluyendo si es viable y recomendable continuar con

alguno de los inquilinos actuales. Si no es viable tal plan, FPOC puede proponer planes alternativos tales como vender la propiedad

9 de Agosto de 2022, Agenda de la reunión del Presbiterio, Presbiterio de San Francisco

Moción Número 1: El Comité de Supervisión de Finanzas y Propiedad recomienda que el Presbiterio de San Francisco de San Francisco apruebe lo siguiente: • La recomendación de South Hayward de aprobar un alquiler entre el Presbiterio de San Francisco y Firm Foundations Community Housing por .24 acres de terreno baldío en el sitio de la Parroquia de South Hayward en 27287 Patrick Avenue, Hayward, CA. • Es necesario un alquiler de 65 años para cumplir con las condiciones de subvención de \$2 millones de Home Key Funding y de \$463,000 del Condado de Alameda por tres años.

Informe detallado: [https://www.presbyteryofsf.org/wp-content/uploads/2022/07/FINAL-SECTION-IDOCKETED-Motions\\_2022\\_AUGUST-9.pdf](https://www.presbyteryofsf.org/wp-content/uploads/2022/07/FINAL-SECTION-IDOCKETED-Motions_2022_AUGUST-9.pdf)

## Apéndice 7. Abreviaciones

NIPDC – Negros/Indígenas/Personas de Color

CDR-PE - Comité de Representación, Pertenencia y Empoderamiento

AGC - Anciano Gobernante Comisionado

CFPO – Comité de Finanzas, Propiedad y Operaciones

AG - CFPO – Comité de Finanzas, Propiedad y Operaciones

IPHS - Iglesia Presbiteriana High Street

LGBTQ: Personas homosexuales, bisexuales y transexuales

MVL - Misión, Visión y Liderazgo

CDN-CDR - Comité de Nominación y Representación

NRSVUE - Nueva Versión Estándar Revisada Edición Actualizada

NCDA -Nuevas Comunidades de Adoración

PCUSA/IP(EU) - Iglesia Presbiteriana de los Estados Unidos de América

PIPH - Primera Iglesia Presbiteriana Hispana

PSF - Presbiterio de San Francisco

T-CARE - Comisión de la Verdad que Evalúa la Equidad Racial

# Apéndice 8. Notas resumidas del Círculo de Conversación

## Temas

- Los de adentro/Los de Afuera (Integrantes/Forasteros)
  - Las voces no se validan; sentimos que no tenemos derecho a hablar, no importante lo que tenemos que decir
  - Hasta que un informante valoro y afirmo lo que dijeron, se sintieron escuchados
  - El inglés es el idioma interno
  - Equidad lingüística, hablada y escrita: las formas nos distinguen
  - El Presbiterio trabaja principalmente con pastores, no con congregaciones
  - Los miembros del consistorio pueden saber lo que está pasando, pero las congregaciones no
  - Enfoque paternalista hacia los que no hablan inglés
  - Falta de pertenencia
  - El deseo que alguien del Presbiterio visite cada una de las congregaciones anualmente
  - Pastores de la raza blanca vistos/escuchados, pastores NIPDC no
  - El conocimiento es poder
  - Las reuniones del presbiterio no siempre deben llevarse a cabo principalmente en inglés, en ocasiones el inglés debería ser el segundo idioma
  - Las iglesias con razas blancas reciben más atención de CDR
  - Dar dinero a iglesias NIPDC se considera un riesgo, pero las iglesias de la raza blanca son una “buena inversión”
  - Barreras para el clero NIPDC
- Control de Tomar Decisiones
  - Idioma: necesitamos tiempo para traducir, pensar en un idioma, pero tener que hablar en otro motiva a la gente a quedarse callado
  - Poca participación: las barreras = otros compromisos, problemas de idioma, momento de la reunión
  - Decisiones monetarias: falta de transparencia
  - Pastores de la raza blanca vistos/escuchados, pastores NIPDC no; El Presbiterio tiene relaciones con los pastores, no con congregaciones
  - ¿Provocan los procesos trauma?
- Rigidez
  - Las cosas avanzan muy lentamente, mucha burocracia.
  - Falta de cuidado mutuo/ayuda mutua
  - Falta de pertenencia
  - Presbiterio demasiado cómodo con la tradición, no intenta nada

nuevo

- Los procesos obstruyen la creatividad, crean caos, limitan y intimidan
- Brecha de rendición de cuentas
  - Equidad salarial para pastores de color
  - Apoyo a pastores inmigrantes (visas, etc.)
  - El sistema actual beneficia a las iglesias grandes y de raza blanca = centrado en los blancos, las iglesias de razas blancas son escuchadas, es fácil para ellos conseguir o procesar cosas; no es así para las iglesias raciales/étnicas y de inmigrantes
  - Falta de conocimiento, sensibilidad y entrenamiento racial cultural
  - El Presbiterio debe de estar para las iglesias con necesidades, no para las grandes, poderosas e influyentes.
  - En las cuestiones urgentes de las iglesias de étnicas raciales, el Presbiterio no responde de una manera oportuna: lo qué es urgente para la congregación de color no es urgente para el Presbiterio
  - La comunicación del Presbiterio no llega a las iglesias más pequeñas
  - La misión del Presbiterio no está clara, parece estar en modo de supervivencia
  - ¿Qué hacen los comités?
  - Ayuda mutua: no espera que sea difícil cuando necesita ayuda
  - Transparencia, falta de comunicación.
  - Todos los comités y el personal deben ser responsables de esta información
  - Falta de transparencia en la rendición de cuentas
  - ¿De dónde surgirá el compromiso real para impulsar esta situación hacia adelante?
- Escasez en la mayordomía
  - Fondos disponibles pero difícil de acceder
  - Las iglesias pobres necesitan/merecen más fondos: ¿Ve el Presbiterio el trabajo importante realizado por estas iglesias? El Presbiterio debe ir donde haiga necesidad
  - La falta de deseo de gastar dinero lleva a la percepción de que el Presbiterio no tiene dinero: falta de transparencia y rendición de cuentas
  - Salario desequilibrado
- Evitar conflictos
  - Observación de un miembro de una iglesia de color que no estaba involucrado en cualquiera de los estudios de caso: Este ejemplo puede sucederle a cualquier iglesia de color en cualquier momento; el caso resuena – vulnerabilidad

- Microagresión (discriminación sofisticada y delicada)
- No se puede tener una conversación sobre racismo en el piso del Presbiterio sin ofender, pero no se puede seguir adelante sin esa conversación.
- Comentarios positivos
  - Se agradeció el apoyo de COVID
  - Se siente un sentimiento de aceptación a nivel superficial/simbólico en un espacio multirracial: más seguro (pero no seguro) que el mundo que nos rodea
  - Percepción de acceso a servir en comités y tomar decisiones claves
  - Se valoran los estudios de caso: historias que deben contarse
  - Los temas son resonantes
  - Necesidad de que continúen los círculos de conversación
  - Los estudios de casos son útiles, apreciados y no críticos
- Comentarios constructivos
  - Sexismo y conectividad no admitidos
  - Se agradecen las recomendaciones, pero ¿cómo implementarlas?
  - CDR y CDN no mencionados, elemento humano ignorado
  - Es necesario mencionar el trabajo en Cameron House; esta continuando

Se proporciona información adicional para su inclusión en el "Apéndice 6b. Primera Iglesia Presbiteriana Hispana y High Street Pres Narrative"

Antes de que el COM aprobara la llegada de la Rev. Linda Gruel como pastora de HSPC, el consistorio de PIPH solicitó una reunión con el comité. En la reunión, el consistorio del PIPH pidió que se considerara seriamente la decisión. La razón principal fue que la historia entre el Rev. Gruel y PIPH había sido negativa.

PIPH la apoyó para ir al seminario y para que estuviera bajo el cuidado de CPM. A medida que avanzaba en sus estudios, empezó a cambiar. Difamó al pastor, al liderazgo y manipuló a un par de familias que terminaron abandonando la iglesia junto con ella. COM no tomó en cuenta la solicitud del consistorio de PIPH, y aprobó que fuera pastora de HSPC y los problemas no se hicieron esperar. Dirigidos por la pastora, tomaron el control de los edificios, presionaron a PIPH para que abandonara los edificios y finalmente terminaron disolviendo la iglesia HSPC y ella renunció a la jurisdicción como ministra del PCUSA. En un mundo ideal, COM debería haberse disculpado ante el consejo de PIPH por su acción equivocada, pero no lo hizo. Las secuelas de las malas experiencias siguen vigentes en algunas personas y familias. Nunca hubo un proceso de curación. Para futuras experiencias como estas, es importante tener en cuenta que las heridas no sanan por sí solas.