

種族公平審計

最終報告



種族公平真相評估委員會

舊金山長老會

2025 年 2 月

目錄

前言	1
主要定義	2
背景與歷史	3
主題和模式	4
策略建議	10
致謝	14
附錄 1. 連續體工具分析	17
附錄 2. 矩陣敘事	25
附錄 3. 種族公平問卷調查摘要	32
附錄 4a. 勇敢協議：簡要版	50
附錄 4b. 勇敢協議：詳細版	51
附錄 4c. 勇敢協議祈禱文	53
附錄 5. 萬花筒協議書	54
附錄 6a. 案例研究：山坡長老教會的關閉	55
附錄 6b. 案例研究：第一西班牙長老教會與高街長老教會	67
附錄 6c. 案例研究：南海沃德教區 - 財產使用/出售/租賃	77
附錄 7. 縮寫	85
附錄 8. 對話圈摘要記錄	86

前言

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

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

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

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

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

我們代表種族公平真相評估委員會(T-CARE),勇於為未來提出積極的願景:

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

我們知道,要實現此一願景,我們必須進行文化轉變。整個組織必須轉變為更重視人與人關係的模式。在此模式中,我們優先考慮“做人”而不是“做事”,我們的運作以

團體為本，而非以企業為本。在此模式中，不同種族、文化、身份、語言和背景的人都是團體的重要成員。

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

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

主要定義

- **種族**：一種以膚色為基礎的社會建構，其作用是設置壓迫和利益等級。
- **種族主義**：基於種族的偏見加上制度性權力。
- **黑人、原住民、有色人種**：有色人種的種族身份認同有多種方式。在本報告中，我們有時會較具體識別一個群體，但也會使用黑人、原住民、有色人種（BIPOC）的統稱。我們知道語言有其局限性，它不足以清楚識別他人身份，也知道到這種籠統標籤本身所固有的扁平化，並始終認識到人們有權做出自我認同的選擇。
- **修復/補償行動**：藉由伸張正義和重新分配竊取資源，以優先解決長期存在的種族主義所造成的不公平現象。
- **補償**：旨在修復因歧視而被剝奪的跨代財富的具體補償行動，通常透過政府的權力實現。
- **白人至上主義**：一種隱含或明確的信念和態度系統，此系統視白種人為較高尚的群體，並持續對其賦予優勢。
- **白人至上主義的內化**：自己和白種人接受對邊緣化種族和族裔的負面觀念和成見，以及對其自我認同的不同衝擊。¹

¹ 以上定義改編自美國基督教長老會種族主義真相與和解特別委員會（SCRTR）向第 225 屆大會（2022 年）提交的報告。
https://www.pcusa.org/site_media/media/uploads/oga/special_committee_on_racism_truth_and_reconciliation_to_225_ga.pdf

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

背景與歷史

舊金山長老會成立於 1849 年，由白人定居者和美國東部教會和長老會派遣的傳教士組成。長老會成立之初，所有的長老會眾都是白人，但不久後就開始多種族的外展活動，第一所華裔教會於 1853 年成立。在我們歷史中，沒有記載過與美洲原住民的事工；長老會從剝奪奧洛尼人的土地中獲得經濟利益，這些土地當時可以以非常低的價格購買。多年來，長老會及其教會依賴東部地區的捐獻；一個鮮明的例子是，一個教會在紐約建造教堂，然後繞過合恩角把教堂運到舊金山。

在隨後的 175 年裡，儘管灣區的多樣性不斷增加，但一些由白人創建並為白人服務的教會仍然以白人為主。其他教會在不同程度上變得更具包容性：有些教會特意開展多種族事工，有些教會則象徵性地採取包容性措施，但仍以白人為主。在某些情況下，有些

² 建立關係文化，由西雅圖市種族與社會正義倡議改編，2021 年。

<https://www.seattle.gov/documents/Departments/RSJI/Resources/Building-a-Relational-Culture-September-2021-City-of-Seattle-Office-for-Civil-Rights-RSJI.pdf>。於 10/24/24 參考使用。

³ 重新調整我們屬靈的全球定位系統，雙城長老會，2023 年。

<https://drive.google.com/file/d/1WhkZzv4OFocgy2YUZjpY2gXBASSTlvTc/view>。於 8/24/24 參考使用。

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

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

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

完全由白人組成的教會經歷人口結構的巨大變化，這是因為禁止紅線歧視法律提供平等住房機會，隨後“白人外逃”到郊區；一些以前以白人為主的城市教會後來成為 BIPOC（黑人、原住民、有色人種）歸屬的團體。這裡有許多值得傳頌的故事，我們知道，在長老會中，既有偉大信仰和服務的故事，也有種族衝突的艱難故事。

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

主題和模式

T-CARE 團隊在研究長老會時確定這些主題和模式。我們首先研究書面記錄以確定關鍵主題。然後應用十字路口（Crossroads）的連續體（Continuum）和矩陣（Matrix）工具（參見附錄 1 和 2）。我們還對長老會進行問卷調查；問卷回復將貫穿本分析報告，並可在附錄 3 中查閱。我們且完成三個個案研究，以記錄種族主義在我們長老會中如何運作。

1. 圈內人和圈外人

我們承認並認為長老會“以人為本”，但實際感受並非如此。有些人認為長老會是個有歸屬感的團體，但更多人認為長老會是一套沒有人情味的正式流程。

問卷調查小組對一些關於歸屬感的正面回應感到驚訝：58% 的受訪者同意“我覺得自己在參與長老會並做出貢獻時受到歡迎”，56% 的受訪者同意“我在長老會感到很自在”。根據我們對長老會的分析，我們預期較低的正面回應比例，而且我們懷疑一些選擇偏差可能影響問題的回答（那些感覺不受歡迎的人可能選擇不參加問卷調查）。我們還發現，在註明參加移民禮拜團體的受訪者中，只有 20% 的人表示他們感到受歡迎。

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

我們或許會問，哪些比喻被用來描述長老會的關係。一些人可能會使用親密且相互關聯的比喻，例如“在基督裡的兄弟姐妹”，並真正感受到其中蘊含的親切感。我們也聽到過像是延伸家庭的比喻：“我們只有在牧師的葬禮上才會看到他們。”此外，我們還聽到一些家長式的比喻，好像我們的長老會是家長，而 BIPOC（黑人、原住民、有色人種）敬拜群體是孩子，期待家長的認可和支持。

我們分析了“傳統教會”與新禮拜團體之間的區別。

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

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

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

2. 決策控制

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

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

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

長老會往往將教會視為一種投資，像在經營企業，而不是一個在基督裡的兄弟姐妹共同體。有些人認為，長老會對待 BIPOC 敬拜團體時帶有評判態度，彷彿這些團體是「高風

⁷ 我們推薦進一步研究特馬-奧昆（Tema Okun）的完善分析。白人至上文化的十五個特徵是：完美主義、緊迫感、防禦心和/或否認現實、數量重於品質、崇拜書面文字、相信唯一“正確”的方式、父權主義、非此即彼的二元思維、權力獨攬、害怕公開衝突、個人主義、進步被定義為更多、獲利權、客觀性和安逸權。

https://www.whitesupremacyculture.info/uploads/4/3/5/7/43579015/okun_-_white_sup_culture.pdf 原文，於 2024 年 9 月 2 日參考使用。

<https://www.whitesupremacyculture.info/> 本網站提供極佳的持續對話，讓您瞭解這些特性是什麼、不是什麼。

險的投資」。似乎長老會認為 BIPOC 敬拜團體要求快速且不明智地花錢，而以白人為主的教會則被視為「良好的投資」，花錢較為謹慎。

一位 BIPOC 長老分享他們教會的經歷，表示當他們的教會由 BIPOC 資深牧師帶領時，教會似乎沒有被長老會看到或聽到。然而，當教會改由白人資深牧師帶領時，即使這是那位牧師第一次任職，一切就改變了，長老會開始傾聽他們的聲音。

3. 僵化

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

我們與時間的關係中可以看出某種僵化。我們往往缺乏靈活性，也難以及時回應那些更為緊迫的需求。我們有許多緩慢的流程，需要安排要等待幾個月的會議。一位 BIPOC 長老提到，他們的教會曾經在急需幫助時，卻不得不等待好幾個月才能得到回應，這對他們來說非常痛苦，因為他們的需求是緊迫的。但長老會並未以時間敏感的方式回應他們。

另一方面，有時我們與時間的關係又走向另一個極端：有時我們無法放慢腳步。我們的長老會會議節奏快，簡略解釋後就迅速要求投票。對於母語不是英語的人，即使他們是雙語者，通常需要更多時間透過口譯、筆譯和/或消化整理以達到真正的理解。我們往往無法放慢腳步來確保團體真正就緒。

4. 願景/目標方面的責任差距

我們缺乏強烈的使命感。我們的使命宣言⁸自說自話，循環往復，只讚美自己，卻沒有挑戰自我。我們承諾實現《馬太福音》第 25 章的目標，但沒有採取具體行動落實這些目標，也缺乏問責機制。我們行動耗時，於緩慢過程中，經常開始又停止。我們因為失去動力，將資金閒置在“儲存桶”中，未被充分利用。我們無限期地擱置項目，或在感謝後將報告放在一旁，不採取後續行動。

我們採用 Crossroads 連續性分析法，對我們長老會在邁向成為反種族主義組織的旅程中

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

所處的位置進行反思和批判性檢視。我們將重點放在第二階段（俱樂部階段）、第三階段（象徵性階段）和第四階段（批判意識階段）。各階段的定義請參閱附錄 1。儘管我們長老會在某些方面看似（尤其是對白人成員或那些無意識地接受白人至上文化的人來說）處於第三階段或第四階段，但我們在第二階段俱樂部行為上的表現非常強烈，以至於我們經常被拉回到這個階段。為了使我們的行動與馬太福音第 25 章一致，我們必須推動自己向第四階段邁進。

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

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

在我們的對話圈中，一位來自 BIPOC（黑人、原住民、有色人種）教會的 BIPOC 牧師（未參與我們提出的三個個案研究，見附錄）分享說，這些個案研究看起來都非常具有相關性：“我們必須時刻警惕。這樣的事情隨時可能發生在下一個教會，甚至可能發生在我的教會。”由於缺乏問責機制，人們有理由擔心其他教會可能會被遺棄。

5. 管理中的匱乏感

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

儲存桶中專為促進事工創新而設的資金有限，這引發“資金把關”的問題。領導者（圈內人）根據其為長老會的目標，選定基金使用的主題。現在，那些希望獲得資金的人必須表現並證明其專案符合既定目標。這些資金並不像家人和朋友之間的贈予那

樣被視為真心的禮物；它們更像是創業資本投資，需評估回報。

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

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

在我們的對話圈中，一位 BIPOC 長老分享道：“令我感到驚訝的是，我聽說長老會沒錢。但是這次我在長老會會議上看到財務報告。他們是有錢的！他們正在討論是否要花這筆錢。”對於我們擁有的資金是“很多”還是“不多”，觀點因人們所在的財務背景和社區需求而異。對於是否應該投資資金並僅花費利息，還是應該花掉我們現有的資金，不同的人有不同的看法。

另一位 BIPOC 長老分享道：“長老會應該去有需要的地方！有些教會在服務貧困群體，長老會應該大力支持他們。如果我們的使命是服務貧困群體，我們是不是應該更多地關注這些社區中的人？”

6. 避免衝突

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

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

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

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

甚至可能不瞭解這種歧視如何影響彼此之間以及對陌生人的看法。進行反種族歧視的工作需要我們做出巨大的承諾，致力於教育、學習和培訓，使我們以愛心堅持不懈地揭示真相。

一位 BIPOC 牧師表示，他們在許多場合都經歷過明顯的種族歧視：學校董事會、陪審團中都存在。“但唯一讓我覺得沒有種族歧視的地方是長老會。”在一個比周圍世界更安全的地方，這讓人感到如釋重負。然而，他們接著闡述，長老會內部也存在一些隱蔽的種族主義形式：“有些**複雜微妙的歧視**。即使是這些也不該存在。”這一評論反映長老會在構建拒絕明顯種族主義文化的同時，卻依然在某種程度上延續種族主義。

我們長老會經歷許多涉及種族因素的衝突；有些衝突較容易辨認，因為衝突雙方的種族身份不同，另一些衝突可能不被識別為與種族相關 – 如果它們就像象徵機構典型的“**複雜微妙的歧視**”。

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

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

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

策略建議

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

向一個更加公平和信實的未來。

我們的長老會需要經歷一個療癒的過程，以指出、傾聽和處理過去的傷害，打斷持續存在的不公平現象。修復可以通過多種方式實現。補償行動看起來可能是財富重新分配，以應對歷史性和持續性的不平等，也可能涉及我們非財務系統的重新配置，以重新定位於朝向互惠、公平和更高效的服務。

我們建議採取以下行動：

1. 成立補償與社區療癒委員會

補償與社區療癒委員會將根據這份 T-CARE 報告指導落實我們的建議。他們將致力於建立一個更具包容性和公平性的團體，使長老會所有成員都有歸屬感和賦權。該委員會將通過一名[名種族平等經理提供](#)專門的工作人員領導和支持。他們將採取具體措施，療癒白人至上主義造成的創傷，並以更公平的方式重新分配資源（並不僅限於資金，還包括人員和其他形式的關注），以實現我們對《馬太福音》第 25 章承諾的目標。他們將：

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

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

2. 委員會工作（側重于我們長老會的結構）

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

1. 能力建設：獲取高技巧的輔導指引，以提高各小組討論種族平等問題的能力，建立信任、提高意識和技能。每個小組每年至少與提供的引導師會面兩次，聚焦於我們確定的一個或多個主題，以及這些主題如何影響他們的工作。
2. 在衝突情況需要更多關注時，為長老會領導層中的小組或個人提供後備支持，如牧師、靈性指導或擅長修復性正義的引導者。
3. 為處理關鍵問題的團體提供資源，例如
 - i. 與使命、願景與領導力小組（MVL）合作，開展願景規劃活動，以增強使命感和願景感。
 - ii. 與會議工作組和長老會工作人員合作，評估並解決導致難以理解如何在長老會內處理事務的原因。
 - iii. 與西部地區反種族主義小組（West Region Antiracism Group）合作，探索擴大和資助他們在長老會的工作
 - iv. 與財務財產監督委員會（FPOC）合作，解決關於我們長老會資金在需要時是否可用此一方面缺乏共識的問題。
 - v. 與財務財產監督委員會（FPOC）合作，持續承諾向這片土地上的原住民（Ohlone 和 Ramaytush）支付補償性土地稅。從 2025 年開始支付這些款項。鼓勵所有教會參與這些土地稅的支付。
 - vi. 與提名-代表委員會（NOM-COR）合作，加強其向代表與歸屬委員會（CORBE）的過渡，解決歸屬感方面的差異。
 - vii. 與新禮拜團體（NWC）工作組合作，確保他們擁有強大的員工支持和志願成員。為新禮拜團體爭取在長老會中獲得平等地位的途徑，包括在長老會會議上的投票權。
4. 與任何及所有團體合作，創造文化變革，從以任務為導向的身份轉變為存在和歸屬的團體，例如以下任何團體：
 - i. 通過故事講述，建設團體和加強關係
 - ii. 發展靈性實踐，如“尊重性溝通”（來自萬花筒研究所，見附錄 5）或

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

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

3. 真相與和解進程：2026-2027 年（聚焦於長老會的結構）

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

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

4. 活歷史：於 2028 年完成（聚焦於禮拜團體和我們生活的社區）

1. 召集小組，通過我們長老會經驗的視角，更真實地講述灣區的種族歷史，讓我們更好地瞭解我們尋求服務的背景。揭開過去不為人知的故事——那些被掩蓋的故事和抵抗的故事——使我們更清楚我們為當地社區服務的背景。以同情之心揭示種族傷害的故事，關注世代創傷的療癒過程。聆聽抵抗故事，頌揚那些為正義和公平而努力的人，並激勵未來的抗爭。以適當的方式（書面、視頻、媒體）發表我們的研究成果，與他人分享。
2. 與我們長老會的 BIPOC 社區、禮拜團體以及當地社區協商。
3. 諮詢第一手見證人和第二手歷史記錄者。
4. 考慮突出重要的歷史輪廓，如
 - 白人定居者的到來和對美洲原住民的暴力驅逐
 - 移民潮和各種形式的歧視

- 排華法案
 - 紅線（住房隔離）
 - 拘禁日本人
 - 最近的移民潮和難民潮
 - 社區高檔化和近期的經濟壓力
 - 抵制仇恨團體並舉行示威遊行——組織反對反穆斯林、反猶太、反亞裔和其他仇恨團體的示威遊行
5. 考慮開展“活歷史”朝聖或一系列徒步導覽，以及書面或影片材料。
 6. 在 2028 年的夏天或秋天，我們就可以一起參加為期數天/數個週末的專門歷史教育活動，聆聽我們自己教會成員以及那些通過經驗或研究瞭解當地其他歷史的人分享，以更好地理解我們所服務的背景。

致謝

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

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

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

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

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

附錄

附錄 1. 連續體工具分析

Crossroads 開發了連續體工具（Continuum Tool），以指導組織在反思和批判性地檢視其對反種族主義和種族公平的承諾時進行分析。使用此工具，我們可以界定三藩市長老會（Presbytery of San Francisco, PSF）在成為真正反種族主義組織的集體旅程中所處的位置。雖然連續體工具的範圍涵蓋從第一階段到第六階段，但我們聚焦於第二階段（俱樂部）、第三階段（象徵性）和第四階段（批判意識）。根據 Crossroads 的說法，這些是與他們合作的大多數組織的階段。

第二階段，俱樂部組織認為自己是非種族主義者。他們正式聲稱“歡迎所有人”，但很少具體說明“所有人”包括哪些。他們可能會引用有多少黑人、原住民及有色人種（BIPOC）教會或員工作為自己非種族主義者的證據。這常常混淆了組織的主要功能是如何為其成員保持穩定和舒適。結果，這些組織通過其系統、政策和決策維持白人主導地位。雖然俱樂部組織很少有意為之，但他們經常要求 BIPOC 成員融入他們的思維方式和行為方式，從而傷害他們。

第三階段，象徵性組織越來越意識到系統性種族主義及其對多元化、歡迎性和包容性的渴望所產生的負面影響。他們制定並透過反對種族主義的官方聲明，積極招募 BIPOC 人員擔任領導職務，並為每個人提供有關種族主義的教育研討會。然而，這些組織並未致力於徹底改變其運作方式及文化規範。與俱樂部組織一樣，象徵性組織的運作最終是為了確保其成員的需求得到滿足。他們採取的象徵性行動旨在確保其成員感覺良好，這就是為什麼在有壓力的情況下，他們會恢復到第二階段的行為。

第四階段，具有批判意識的組織意識到，他們所秉持的白人至上文化價值對 BIPOC 成員有害，但對白人成員有利。他們承諾投入了機構資源來理解並積極打破他們的白人統治模式。

PSF 在這個連續體中的位置在哪裡？

儘管我們的長老會在某些方面（特別是對於白人會員和那些無意識地接受白人至上文化的人來說）似乎處於第三或第四階段並正在向前邁進，但第二階段的俱樂部行為是如此強烈，以至於我們不斷被拉回這個階段。

使用連續體工具，我們審查了 PSF 的五個機構功能：我們的使命/目的/身份、我們的組織結構、我們的成員組成、我們的產品/計劃/服務以及我們的人員。以下詳細討論了每一項機構職能。

使命、目的與身份

組織的使命、目的和身分回答了組織為何存在的原因，這些可以通過身分文件（例如，章程、附則等）、意識形態、信仰體系、世界觀和假設（如聖經、《原則聲明》等）、其使命聲明、目標、歷史和傳統來描述。

舊金山長老教會的使命宣言是**透過我們在基督裡的生活來慶祝、培育和服務我們的社區**。這一以內部為中心的使命聲明，顯示出我們的長老會極其符合**第二階段俱樂部**身分的特徵。我們逐字分析如下：

慶祝、培育、服務：這些動詞都是維持現狀的表述——它們不會挑戰或推動我們走向任何方向。它們就像母愛、棒球和蘋果派一樣積極。沒有爭議，但也沒有偉大的願景可追求。這些動詞未能認識到我們所經歷的創傷，也未面對我們所處世界的深層需求。

我們的：這個所有格代名詞指的是一個“我們”，但我們知道在不同的社群之間，對於“我們”的歸屬感和擁有感是不同的。一些社群被視為核心，而另一些則處於邊緣。一般來說，白人社群在長老會中通常表現出更強的歸屬感和擁有感，而 BIPOC 社群，特別是移民社群和那些非正式聚會的禮拜社群，歸屬感則較弱。我們需要承認，我們的長老會是由白人社群創建並以其為基礎的，在我們 175 年的歷史中，BIPOC 社區並沒有完美地融入其中。白人所有權、歸屬感和權利的基本制度至今仍在繼續。

社區：我們必須問：這是否真正包括我們所生活的更廣泛的社區，還是僅僅指我們的會眾？如果是會眾，是否包括**全部**目標會眾？如果打算與更廣泛的社區交談，我們對我們生活和崇拜的社區負有什麼責任？這種模糊性既不能激勵願景，也無法使世界的需求具體化。

生活：“生活”是至關重要的，但長老會並不總是表現出這種必不可少的特質。生活應該是強大的、自然的、持續的、成長的、滋養的、創造性的、變化的和發展的。我們的長老會感覺是外在的、不連貫的，尤其是對於那些經歷過長老會「遇到麻煩時突然介入」的人來說。例如，一個少數族裔會眾曾表示，他們覺得如果邀請長老會，就代表他們有麻煩了。除了解決問題、強加規則以及將“偏離者”帶回“正軌”之外，彼此之間並沒有真正的關係。這種監管性質可以被視為“秩序”而不是“生活”。

合一：我們希望如此，但並沒有做到。我們彼此之間缺乏聯繫，而在 Zoom 時代，我們的聯繫被進一步削弱，會議變得快速且具有事務性。我們沒有太多合作、聯繫和團契的機會。那些在許多委員會任職的成員可能會感受到（或希望）一種共同合一的感覺，但這對普通成員來說沒有意義，對他們來說，長老會常常被視為一個抽象概念。此外，由於我們的財務安排方式，人們擔心“可處置性”，即社區被視為有待測試的好或壞投資。崇拜社區在基於贈款的過程中爭取資金。需要證明自己的價值是充滿敵意的，也不利於合一感。

在基督裡：這是我們的希望。我們渴望在基督裡在合一，我們知道仰望基督是我們找到救贖恩典的地方，不僅是個人，也包括整個長老會。我們懷疑自己是否能做到，但我們仍然抱持著希望。

總之，我們的使命宣言是自我參照和循環的。**它是俱樂部性質的，因為俱樂部的使命是為了維持自我以延續自身的生命。**我們被提醒，我們是如何為了開會而開會—因為我們的體制要求我們開會。要實現變革，我們需要一種更有推動力和激勵性的集體目標、使命和願景。

組織架構

關於組織結構的問題，是探討該組織如何運作，其政策與實踐（無論是明確的還是隱含的）如何規範對組織的訪問權、資源的控制以及組織的問責性。

我們的組織結構就像一個俱樂部。整個組織設計得動作緩慢，具有高度的自我保護性，以維持現狀並避免改變；這導致了過去**175**年來持續有利於白人的權力模式的延續。儘管有過無數次試圖重組和重新思考如委員會和人員配置計劃等要素的努力，長老會仍以創造“內部人士”和“外部人士”的方式運作。這種內外有別的運作方式由友情、人脈和親近關係所支配。在長老會內，想要推動改變或提出新議題，必須了解長老會的運作方式，包括我們的委員會結構、羅伯茲議事規則（Robert's Rules）以及長老會體制的複雜元素。許多新參與者可能“不知道自己不知道什麼”。因此，儘管有最好的意圖，他們可能會發現自己無法實現他們所感召的正義變革。他們有意無意地成為維持權力結構的共犯。

我們將在這裡重點研究一個案例：代表委員會 (COR) 案例。COR 在 **80** 年代被納入《教會法規》(BOO) 中，旨在監督統一後教會結構中的白人主導行為。《教會法規》特別要求每個長老會設立一個 COR，並且不要將其與另一個委員會合併（因為合併是削弱工作的一種方式）。然而，我們的長老會正是這麼做的。

根據我們的研究，最遲到**2010**年，長老會仍有一個實際運作的 COR，但由於成員不足、權力被削弱以及成員的挫敗感，它最終停止了運作。直到 **2018** 年提名委員會 (NOM) 承擔了 COR 的職能後，才採取措施解決這個問題。這是透過長老會投票正式確定的，儘管我們知道這是違反《教會法規》的。

2023 年，我們做出了小小的努力來糾正這種情況，為合併後的 NOM/COR 指定了兩名聯合主席，一名負責 NOM，一名負責 COR。然而，提名工作如此重要，以至於代表工作仍必須退居次席。NOM 和 COR 都有效地破除這種俱樂部的行為，並改變我們的運作方式。

成員組成

成員組成回答了這個問題：這個組織是為誰而存在的？選區包括正式成員（牧師、會眾成員、計劃參與者和服務接受者）以及非官方成員（潛在成員、鄰居、可能希望參與和/或接受的人）。

與其他 92% 為白人的美國長老會（PC(USA)）相比，我們的長老會在成員構成上顯得多元化。根據 2022 年的統計報告及經書記對未申報的會眾進行調整後，計算出我們的長老會成員中有 73% 是白人，15% 是亞洲人，6% 是非裔美國人，3% 是西班牙裔或拉丁裔，3% 是多種族人士。

與 92% 為白人的美國長老會相比，我們是一個多樣化的長老會。根據 2022 年的統計報告，並經書記對未報告的會眾進行調整後，我們計算出我們的長老會會員有 73% 的白人、15% 的亞裔、6% 的非裔美國人、3% 的西班牙裔或拉丁/拉丁美洲/拉丁裔、3% 的多種族。

我們的長老教會用九種語言進行禮拜。我們慶祝社區的活力。我們展示許多象徵性（第三階段）機構的特徵，我們慶祝多樣性，好像這本身就是機構反種族主義美德的證據。有一種趨勢是邀請 BIPOC 教會從邊緣走向中心，參與一些具有高度表演性的任務：敬拜領導、音樂和文化分享，特別是當使用多種語言和音樂形式時。然而，這種行為似乎更像是為白人主導的中心提供文化娛樂。白人依靠有色人種帶來“受啟發的”和“精神引導的崇拜”，而不去承擔自己的崇拜可能會讓人感覺“乏味”或“缺乏靈感”的責任。這種模式有意無意地使白人受益，因為 BIPOC 的貢獻變成了為白人消費而存在。

我們面臨困難的俱樂部行為動態，導致有色人種教會故意與長老會斷聯。一個案例研究是黑人教會的斷聯。

長老會包括六座黑人佔多數的教會。我們刻意為索傑納真理長老教會(Sojourney Truth Presbyterian Church)植堂，目的是為黑人社區提供適當的事工。然而，我們對黑人社區的更廣泛責任感並不存在。隨著黑人社區被趕出其歷史街區，出現了一個重要的主題：中產階級化和分散，而長老會並未解決這個問題。黑人佔多數的山坡教堂(Hillside Church)幾年前關閉，根據我們的研究，長老會沒有提供有意義的支持來防止其關閉。在關閉並出售建築物後，長老會決定將其資金分配給剩餘的黑人教堂，但分配被推遲了十三年。這種不尊重的拖延在剩餘的黑人教會中造成了不信任和斷聯。

這個案例研究引起了其他社區的共鳴，展示了 PSF 中不尊重、不信任和斷聯的主題。以白人為主的長老會（尤其是 FPOC）的中心結構有時對 BIPOC 教會能否做出「明智的財務決策」抱持懷疑和不信任，這是基於白人文化期望的判斷。這對符合 FPOC 期望的白人會眾有利，但這種模式一直被忽視，直到在像這樣的痛苦案例中出現。

由於這種不信任和幻滅，一些 BIPOC 教會已與長老會保持距離。現在，他們可能選擇在

長老會的職權範圍之外行事，而他們的決策和選擇不會受到評判或質疑。當討論這種動態時，人們會分享深刻的情感，但動態並沒有改變，導致憤世嫉俗和退縮。

產品、計劃和服務

組織的產品、計劃和服務回答了組織做什麼、為其組成成員提供什麼的問題。

我們的長老會透過各種產品、計劃和服務來支持我們的會眾和新敬拜社區 (NWC) 以及牧師成員和囑托平信徒堂牧/囑托治会长老(CLP/CRE)。

一些例子包括：

- 神學院學生獎學金基金
- 為 CRE/CLP 學生提供低成本的內部教育
- 對 NWC 的預算支持
- 2024 年預算支持 拉丁裔團結在基督裡(Latinos Unidos en Cristo)，聖馬刁市巴西長老教會(Igreja Presbiteriana Brasileira, San Mateo)；使命灣社區教會(Mission Bay Community Church)；和康科德市巴西長老教會(Igreja Presbiteriana Brasileira Concord)。
- 2024 年的預算支持
- 一次提供高達 50,000 美元的贈款支持，贈款由我們的地區進行評估和發放¹¹。

其中大部分支持使 BIPOC 個人和社區受益匪淺。會眾和禮拜團體獲得基於項目或持續的財務支持，以及領導層的指導。

然而，獲得此類支持的途徑可能存在問題。它可能受到個人關係的驅動，這意味著與 PSF 領導層關係密切的會眾和個人最終會因為接近決策權而獲得更多的支持。其他人可能會確信長老會“在這裡為你服務”，但可能不知道該向誰或如何尋求支持。

從另一個角度思考，我們可以問為什麼長老會選擇透過贈款申請來分配資源。以贈款為基礎的方法依賴非營利部門的技術，這些技術可被用作支配和控制的工具；贈款是一個正規化的“把關過程”，依賴於教育、經驗、文化流暢性等因素，以達到設計這過程的

¹¹ 我們的長老教會處於一個不尋常的地位，在大批會眾離開教派時收到了大量資金。長老會決定設立不同的「桶」基金，其中之一是贈款基金。以贈款方式提供資金的理由是，它將激發並產生“創業型”創意事工，贈款過程將幫助地區教會學會合作，建立當地聯繫。金錢被用作進一步推進這一具體願景的激勵措施。

人所期望的結果。長老會本可以進行需求分析並找到不同的方式來分配可用資源，而不是讓社區表演並爭取資金。然而，PSF 認為贈款過程將成為一種激勵方式，以刺激會眾之間某種創造性的宣教行動並建立區域聯繫。這可能是真的。但過程是有問題的。對於熟悉流程的人來說，需要克服正式的障礙和障礙，但也有非正式的、基於個人關係的優勢。贈款過程強化了長老會的俱樂部行為，並為那些已經習慣成為「內部人士」的人提供了進一步的優勢。贈款接受者被要求證明自己是否是一項“好的投資”，從而將決策權留給了那些掌握錢袋的人。

長老會的會眾和社區在許多方面並不平等。長老會支持新崇拜社區 (NWC)，其中多半是 BIPOC 多數並由 BIPOC 領導的。我們共同慶祝他們的創新、創造力和熱情。然而，與教會相比，NWC 的地位本身就可以被視為種族問題。他們在長老會中的地位較低，沒有投票權，依賴贈款，而且他們的領導人往往未被按立。其願景是，當它們是新的和實驗性的時，它們保持這種狀態，然後如果社區是充滿活力並表現出良好的事工，他們將繼續建立一個成熟的教會，並獲得按立和投票。然而，大多數 NWC 並沒有實現這個願景。長老教會在其政體上有從 NWC 轉變為教會的門檻。這些都偏向於以白人規範的方式來評估什麼是“可行”的教會，例如重要的財務獨立性。這樣做的影響是使 NWC 繼續保持其規模和活力，但由於系統性經濟障礙而缺乏財務獨立性，陷入 NWC 的“次要”地位，而根據其他衡量標準，他們可能比我們的一些白人教會更活躍，事工做得更好。可以說，與具有“教會”地位的崇拜團體相比，我們的 NWC 常常資金不足、被忽略和忽視。教會和 NWC 之間的差異揭示了我們俱樂部（第二階段）的行為。

同樣，我們可能會為我們如何培訓和委任許多囑托治会长老或平信徒堂牧 (CRE/CLP) 感到自豪。許多人是 BIPOC 個人和/或在以 BIPOC 為主的教會中工作。我們為這些領導者提供優秀的內部教育和支持。目前，CRE 學生可獲得的所有獎學金均分配給 BIPOC 學生。

然而，已按立者和囑托者之間存在著顯著的地位和薪酬差異。聖言與聖禮牧師 (MWS) 的工作薪水更高，接受長老會的最低補償，並享受退休金委員會的福利。在工作間隙或擔任非事工職務期間，他們仍然可以是長老會的成員，並且仍然可以投票。CRE/CLP 在擔任牧師時會根據長老會的酌情權獲得投票權，但他們不具有相同的永久成員資格、特權或權利。許多 CRE/CLP 都是志工。

為了獲得牧師的任命地位，一個人必須經歷一個耗時、昂貴的把關過程，這個過程不僅由教會負責，而且還包含獲得研究生學位等外部障礙。那些踏上此職業旅程的人可能會受到這些障礙的挑戰，而一些相當受呼召且合格的人最終會放棄。任命和囑托地位之間的差異揭示了該組織的俱樂部性質，有些人比其他人更有歸屬感，而且充分參與的障礙也很高。

長老會可能會為我們能夠向教會和 NWC 提供的支持感到自豪，反過來，教會和 NWC 也為其向社區提供的支持感到自豪。但我們可能沒有著眼於大局。我們很少深入分析需求和不平等的根源，即移民、紅線制度、糧食不安全、貧窮工資和歧視。因為我們滿足於達到當前的需求，但沒有挑戰根本原因，所以我們沒有達到馬太福音 25 章的承諾，也表明**我們提供的幫助是象徵性的**而不是真正的變革。有時，這種支持的受助者認為這種象徵性的幫助是他們所能得到的最好的幫助，因此不再夢想或希望得到更好的幫助。

就我們的反種族主義計劃而言，有些人可能希望我們是一個變革組織，因為我們參與了 T-CARE 流程。此外，我們過去曾提供長老會贊助的教育活動，幫助我們透過教育、反思和對話來理解系統性種族主義。我們在 2020 年投票決定制定反種族主義政策，並對所有成員進行反種族主義訓練。這些措施為我們帶來積極轉型行動的希望。

然而，雖然我們中的一些人致力於這些事情並發現它們很有幫助和鼓舞人心，但我們並不是作為一個整體都致力於這些事情。其中許多事情可供想要選擇參與的人使用，但沒有責任或激勵措施來鼓勵每個人參與。我們提供的反種族主義訓練是可選的，沒有要求參加的政策。在參與自選計劃方面，成員可能會說缺乏溝通、缺乏機會（時間、語言、技術等），或乾脆不願意參與對話。即使培訓和教育的參與度很高，教育也不一定帶來負責任的行動。由於這種動態，我們的計劃是象徵性的。我們可能會為此感到自豪，但可能還無法真正改變我們。為了實現變革，我們意識到我們必須進行更深入、更廣泛的挖掘。

此外，就這份報告本身而言，我們還不知道它將如何被接受和採取行動。我們中的許多人可能會感到充滿希望和感激。其他人可能會感到憤世嫉俗，並預期這份報告會像許多報告一樣被收到，不僅在我們的長老會，而且也在整個教派：帶著感激之情被束之高閣。如果這份報告帶著感激（或寬慰，或祝賀）被束之高閣，而根深蒂固的模式卻照常進行，這將顯示出我們俱樂部組織的棘手本質。

人員

人員包括僱用的工作人員、當選的領導人以及自願或被提名填補委員會和委員會領導層的人員。更廣泛地說，人員包括被授權代表組織發言、行動或實施計劃的任何人。在我們的結構中，領導者透過服務輪調頻繁更換。請將此部分視為對一般領導階層的評論，而不是對任何特定個人的評論。

作為長老會，我們的志工角色主要由白人和一小群過度勞累和精疲力盡的 BIPOC，他們認為自己必須符合白人的期望。由於多種因素的結合，其中可能包括經濟狀況、工作靈活性、語言便利性、長老會白人主導文化中的舒適/不適等等，BIPOC 長老們發現它更具挑戰性（而白人長老會發現它更容易）參與中央領導層的工作，例如主持委員會。近年來，我們的員工主要是 BIPOC。此外，我們的 BIPOC 工作人員我們的長老教會致力於代表權

，但我們同時仍致力於白人機構價值。讓 BIPOC 掌權並不一定會中斷或改變繼續造福白人、傷害有色人種的結構。這是象徵性機構的典型表現。

提名過程給人一種俱樂部式的感覺—為了被邀請參加提名，一個人必須與人交朋友。那些適合白人主導的中心的人很容易邀請他們認識的和值得信賴的朋友加入他們。就連提名委員會也因語言障礙和與 BIPOC 教會缺乏關係而受到阻礙。當試圖確定在委員會任職的有色人種候選人時，這個問題會造成標記化。

我們的長老會會議向所有人開放，有色人種領導人擔任重要職務，並提供多種語言的口譯服務。我們嘗試以象徵性的表演方式塑造包容性。然而，“歡迎所有人”並不意味著所有人都可以輕鬆參與。我們聲明“歡迎所有人”，但某些聲音佔據主導地位並不斷被聽到。新參與者必須學習如何使用羅伯茨規則，駕馭委員會結構和看門人，並在我們的特定系統中提交新業務。使長老會更具包容性的努力尚未改變繁瑣且難以接近的業務開展方式。這些象徵性的努力尚未改變我們組織的基本俱樂部性質。

這個連續體幫助我們身為長老教會，對自己拿著一面鏡子，看看我們投射出什麼樣子。其中一些讓我們感到遺憾和悲傷，而另一些則讓我們充滿希望、信心和繼續推動改變的意願。看得清楚很重要，因為我們不想太天真，也不想讓工作看起來比實際上容易。

(Talitha 和 Rochelle, 主要作者)

附錄 2. 矩陣敘事

17 以利說、耶和華對你說甚麼、你不要向我隱瞞。你若將 神對你所說的隱瞞一句、願他重重的降罰與你。**18** 撒母耳就把一切話都告訴了以利、並沒有隱瞞。以利說、這是出於耶和華、願他憑自己的意旨而行。
(撒母耳記上 3:17-18)

權力矩陣評估工具揭示了舊金山長老會 (PSF) 的權力如何運作，以及這些權力動態如何影響 BIPOC（黑人、原住民、有色人種）、白人個人和社區。權力矩陣評估工具的應用揭示了 PSF 中正在發揮作用的六種權力動態模式，這些模式以犧牲 BIPOC 人民和集會為代價，為白人和集會帶來不成比例的優勢。這些模式是：僵化、決策控制、避免衝突、對「內部人士」和「外部人士」的區別對待、願景/目標及其體現之間的責任差距，以及管理中的稀缺文化。以下將詳細討論每種模式。

出於對我們教會的深切熱愛以及做得更好的願望，我們對 PSF 的權力動態進行了評估。身為我們教會的批判愛好者，我們希望面對我們的整個歷史，承認什麼是正確的，什麼是錯誤的，並從中學習，做出對我們信仰社區所有成員（無論是 BIPOC 還是白人）都更健康的選擇。正如 William Yoo 的傑出著作 *什麼樣的基督教：長老教會奴隸制與反黑人種族主義的歷史* (*What Kind of Christianity: A History of Slavery and Anti-Black Racism in the Presbyterian Church*) 一書中指出，我們的基督教在歷史上選擇了白人的舒適和特權，而不是有色人種的尊嚴、安全和福祉。PSF 並沒有更廣泛地偏離美國長老會 (PC(USA)) 的歷史軌跡。PSF 的歷史包含了反抗白人至上的故事，也包含了與種族主義結構默默共謀的故事，但白人舒適與支配特權的模式貫穿其中。

權力矩陣的總結將透過範例解釋我們在 PSF 中看到的六種權力動態模式中的每一種，並總結我們關於 PSF 權力動態如何影響 BIPOC 以及白人個人和會眾的結論。

權力模式 1：僵化

我們在 PSF 中觀察到的第一個模式是剛性。我們的僵化文化體現在我們如何利用我們的體制和治理結構來做出集體決策。這種僵化的文化限制了創造力，使現狀永遠存在，並扼殺了聖靈的運動。「不要銷滅聖靈的感動」（帖撒羅尼迦前書 5:19）

我們可以從堅持嚴格使用羅伯特議事規則等工具來引導會議的討論流程和控制決策過程中看到這種僵化。吉爾·杜菲爾德牧師 (Rev. Jill Duffield) 在她題為“我們體制中白人的固有問題”的長老會展望文章中寫道，“由屬於多數的我們計劃和執行的精心策劃的流程，從定義上來說無法創造公平和包容性。屬於多數的我們常常甚至不知道自己

不知道什麼。當權者不能主宰那些幾世紀以來被強加不公義的人的正義。”

羅伯特規則是一種需要一定知識和專業知識才能成功運用的工具。我們對使用這種工具的嚴格堅持極大地限制了在會議中可以聽到哪些聲音。通常，我們以效率和效果的名義採用這些工具，這都是白人至上文化¹²的標誌。然而，工具本身並不是罪魁禍首。我們可以改變工具，但文化依然存在。儘管嘗試了開放空間 (Open Spaces) 和達成共識 (Consensus Making) 等方法，但我們尚未成功擺脫這種僵化文化。例如，開放空間繼續被視為教會主要會議之外的選修課程，而非會議本身的一部分。因此，開放空間的出席率和參與度往往比主要教會會議的出席率和參與率要低得多，導致在投票表決問題時，只有較少數的人在主要會議中獲得足夠的資訊和投票權。

我們的僵化文化導致我們抗拒變革，無論我們多麼聲稱想要改變。我們說我們擁有共同的控制權、參與權、授權和自主權，但作為一個社群，我們卻繼續默認僵化的存在方式。抵制改變迎合了主流（白人）文化的舒適感。但這種持續的舒適感是以 BIPOC 成員的壓抑和疏遠為代價的。為了充分參與教會的會議和委員會的工作，BIPOC 被期望融入白人文化的期望，並學習使用羅伯特議事規則等工具來滿足白人的舒適度。

雖然人們已經討論並希望進行實質的改變，但歷史上白人的不適阻礙了具體行動。至少自 1993 年第 205 屆總會成立「種族民族關切倡導委員會」以來，我們教派就一直致力於解決種族主義問題。1999 年，第 211 屆總會批准了題為「面對種族主義：摯愛社區的願景」的報告，這是一項擬議的解決系統性種族主義的全教會策略。2016 年，第 222 屆總會成立了“美國長老會種族主義真相與和解委員會”，並要求重新實施 1999 年報告中概述的策略。2018 年，第 223 屆總會成立「種族主義真相與和解特別委員會」。2022 年第 225 屆總會呼籲任命「種族主義真相與和解特別委員會」成員，並再次在以往工作的基礎上採取行動。這種在過去 25 年裡沒有重大變化的長期對話、成立不同特會和委員會的模式與教會對奴隸制和廢除奴隸制的反應並無不同。種族主義問題尚未得到充分重視，無法採取重大行動，這可能是因為它會給大多數人帶來不適。

一個更健康的教會會對白人的不適表現出寬容，因為我們擺脫僵化，以更靈活和包容的方式開展我們的公司事務。減少僵化意味著放棄對決策過程的控制，這可能會造成不適。

權力模式 2：決策控制

¹² 請參閱 Tema Okun 的作品以獲取完整列表 <https://www.whitesupremacyculture.info/characteristics.html>。

我們觀察到的第二種模式是決策的控制。更廣泛地說，PSF 和美國長老會（PC(USA)）內的決策通常由確定/選舉的領導人和委員會（即：協議會、常設委員會等）完成。由廣泛和參與性的聚會做出決定的情況很少見。

要將新事項帶到會場是很困難的，也很難在委員會中提出新的想法，尤其是當某人還不是一位知名的委員會成員，且實際上／或被認為具有權威時。這種對決策的實際控制限制了誰的想法可以被聽到、由誰聽到以及這些想法對 PSF 業務的影響程度。

例如，海沃德第一長老教會的一位富有魅力的白人牧師成為新橋長老會的財產使用和財產銷售收入的主要決策者。例如，海沃德第一長老教會 (First Presbyterian Church of Hayward) 的一位富有魅力的白人牧師成為新橋長老教會 (New Bridges Presbyterian Church)（主要是非洲移民教會）財產使用和財產銷售收入的主要決策者。

與白人牧師在區會的影響相比，新橋對這片被稱為「南海沃德教區」的財產的歷史用途相形見绌。直到今天，出售南海沃德教區財產的收益（本應分配給新橋）仍然由區會控制。

儘管不斷努力增加協議會和常設委員會等機構成員的多樣性，但「代表性」的增加並沒有使這些人獲得賦權和歸屬感。與那些在白人至上文化中感到舒適的人相比，教會的官僚對於 BIPOC 個人和社群來說可能更不容易接近。一些曾在 PSF 委員會和工作小組任職的 BIPOC 人員過早辭職，可能是因為他們覺得自己不被同儕接受。

當針對 BIPOC 時，我們文化的僵化常常以家長式語言來表達，例如“你不夠了解，無法做出決定，所以我們會代表你做出決定。”這種觀點將控制權、權力和權威維持在主導的白人文化手中。

大多數白人社區受益於維持現狀，因為「存在」的標準和規則源自於白人文化的優先順序。這使得主流白人文化繼續不受挑戰，並且對於站在長老教會僵化的白人至上基礎上而對 BIPOC 個人和社群所造成的傷害懵然不知。權力和權威的位置有時可能會受到挑戰，但仍然維持不變，為白人個人和社群提供地位和舒適，並為他們持續追求目標和優先順序提供理由/許可。

權力模式 3：避免衝突

我們觀察到的第三種模式是避免衝突的文化。避免衝突或維持現狀的文化也與教會的白人中心主義有關。透過遵循以體面和有序的方式完成工作的長老會模式，衝突或任何類型的破壞都會被負面看待，並且也會破壞大多數白人的舒適感。不同的觀點和對困難話題的討論通常會導致極大的不適，也是盡可能避免衝突的另一個原因（避免、

拖延、忽視等）。白人至上和種族主義就是這樣的話題。BIPOC 個人和社區因這種“避免衝突”而受到傷害，因為當困難的話題引起大多數白人文化的注意時，BIPOC 個人和社區就會被貼上“難纏”、“麻煩製造者”和“無序”的標籤。每次用“等等”這個詞來回應種族相關問題時，BIPOC 個人和社區也會經歷累積的創傷。

從長遠來看，以避免衝突作為一般模式是一種不成功的策略。衝突可以暫時避免，但最終會導致升級和爆炸，增加衝突期間不尊重和不健康溝通的可能性，造成傷害。

當區會內部確實發生導致創傷性傷害的衝突時，事後也沒有積極的創傷療癒措施。受傷和遭受創傷的 BIPOC 個人和社區被預期在之後繼續存在，而問題則被掩蓋起來。對於區會衝突造成的傷害，缺乏療癒、修復、和解和賠償。一個例子是第一西班牙長老教會 (Primera Iglesia Presbiteriana Hispana (PIPH)) 在當時的高街長老教會 (High Street Presbyterian Church (HSPC)) 共用空間的經歷，以及區會試圖協助解決兩個教會之間的衝突。透過這次經歷，PIPH 的牧師和會眾對高街長老會的主要白人會眾以及區會產生了不信任。長老會行政委員會認識到 PSF 在兩個教會之間的不健康關係中所扮演的角色，但當 HSPC 關閉時，PSF 選擇不採取任何司法程序來解決潛在的教牧不當行為以及向 HSPC 工作人員和剩餘教友支付的高度可疑的支出，這些支出基本上是清空了 HSPC 帳戶。這筆約 4 萬美元的款項原可由第一西班牙長老教會使用，因為該教會將是高街房產的唯一使用人。當時，PSF 不願意指出和探討潛在的不當行為，並尋求修復不當行為造成的損害，這導致了 BIPOC 會眾的經濟損失以及情感和心理傷害。

白人文化從避免衝突中獲益，他們利用「團結」的優先權來維護權威、權力和優先權的現狀，從而迴避自我反省/懺悔的艱苦工作。這有助於維持大多數白人文化和現有權力動態的舒適度，同時不需要賦予他人任何權力。這是長老教會歷史模式的延續，跨越了 200 多年 (Wm Yoo, *什麼樣的基督教*)。在高街長老會和第一西班牙長老教會案件中，PSF 選擇維持舒適，不訴諸司法程序，因此，遺留教會的教友和工作人員也避免了任何類型的懲罰，而第一西班牙長老教會則無法獲得高街教會解散後剩餘在其帳戶中的資金。

這給人一種這樣的感覺：區會對以白人為主的會眾的不當行為視而不見，以避免衝突以及尋求司法程序所需的努力和成本。

權力模式 4：差別對待“內部人士”和“外部人士”

我們觀察到的第四個模式是“內部人士”和“外部人士”的區別對待。區會內部有一種不平等的「會員資格」感覺。區會領導階層可能會因為其「多元化」代表性而對該組織感覺良好，但實際上，BIPOC 個人和社區常常感覺自己是不平等的成員，而

沒有體驗到實際的「歸屬感」（Ben McBride 將其定義為 *包容和接納*¹³）。

PSF 聲稱“區會就是人民”，但實際上，那些他們在其之上或為其做出決定的人們和社區並沒有在教會中感受到歸屬感或所有權。區會內部仍然存在著「我們」和「他們」的心態。掌權者是“我們”，而大多數區會成員，尤其是 BIPOC，感覺像是“他們”或“其他人”。

幾個關鍵的例子包括有魅力的白人男性牧師在領導或資源控制方面受到信任，不需太多評估，獲得支持和批准的時間也少得多。而其他領導人，尤其是 BIPOC 個人和社區，則在一個耗時的過程中受到考驗、挑戰和質疑。這導致 BIPOC 個人和社區對區會失去信任，並感覺與其他人相比「低人一等」。

新橋長老教會的案例研究（如上所述）證明了這種動態的作用。區會在控制新橋資金分配方面所採取的父權立場向新橋傳達了這樣的信息：他們沒有能力決定將這些資金用於自己的教會財產，並且不信任他們能夠管理自己的財務資源和未來。

奧克蘭的希爾賽德長老教會 (Hillside Presbyterian Church) 是一家主要由非裔美國人組成的教會，其關閉和出售的案例研究是區會與幾十年來陷入困境的教會合作方面疏忽的另一個例子。當希爾賽德最終關閉時，出售希爾賽德財產的收益本來將平均分配給區會中剩餘的非裔美國人/移民教會。實際付款直到出售房產十多年後才發生。2005 年出售后，資金直接匯入一個大會託管帳戶。大約三週後，其中約 90% 匯至一家銀行，為西敏寺教會 (Westminster House) 再融資提供擔保。大約五個月後，當再融資結束時，資金被存回大會託管帳戶，並且有人質疑這段時間資金發生了什麼事。一個尚未得到證實的故事是，這些資金被保存在一個大會帳戶中，區會甚至將其用作抵押品，為其他教會貸款（如果這是真的話，這是一個非常有問題且不適當的做法，犧牲了接受這些資金的非裔美國人/移民教會的利益）。

新橋和希爾賽德的經驗顯示了白人至上主義的態度，即白人控制的區會比有色人種會眾更懂得如何管理財產、金錢和其他資源。他們也將有色人種教會的需求置於白人控制的長老會的優先權之下，從而激發區會的 BIPOC 成員感到被排斥和邊緣化。

這種對 BIPOC 個人、社群和會眾的不同待遇，透過對那些更能反映區會中主流白人至上文化的個人和社群表達更大的信任，強化了教會中白人至上的價值觀。在白人至上文化中，自給自足和資格都受到高度重視。那些表現出這些和其他白人至上文化特徵的人會受到主流文化更多的重視和讚賞，這導致這些「內部人士」比那些被視為「外部人士」（或與主流文化不同）的人更容易獲得權力、權威和資源。

¹³ McBride, Ben, 《給水帶來麻煩：種族歸屬的緊急工作》，奧格斯堡要塞出版社，2023 年。

在南海沃德教區和希爾賽德長老教會的案例研究中，區會的行為支持了白人牧師（南海沃德教區/海沃德長老會）的白人至上價值觀，使用了屬於 BIPOC 會眾的財政資源並將其用於其他目的（而不是立即分配這些資金（爾賽德長老教會））。

權力模式 5：願景／目標與實踐之間的問責差距

我們觀察到的第五種模式是，在既定願景和目標與其具體化或實踐之間存在問責差距。PSF 記錄了優先事項：支持會眾、培養牧師、培養新事工並鼓勵區域宣教夥伴關係。在區會內，「說」與實際「做」之間的問責差距極大。目前的種族評估是過去曾嘗試進行的工作的一個範例，但從來沒有具體落實以產生實際的改變。這種缺乏實際的悔改、和解，以及對已經加諸在 BIPOC 個人和社群身上的傷害的賠償，確實顯示出區會缺乏對馬太福音 25 章目標的承諾。透過這種不作為繼續對 BIPOC 個人和社區說“等等”，區會繼續傷害 BIPOC 個人和社區，因為他們傳達出您沒有被看到或重視以及您的擔憂不是我們的首要任務。

這種模式的一個例子是區會和教派之間為解決種族主義問題而進行的長期鬥爭。幾十年來，美國長老會（PC(USA)）透過政策制定、神學反思和委員會/特會的創建，努力解決和審視種族主義問題。

區會也透過教育、工作坊和代表委員會 (COR) 的工作，採取了重要行動來解決種族主義問題。PSF 代表委員會 (COR) 與提名委員會 (NOM/COR) 合併，儘管《教會法規》規定，「代表委員會不應與另一個委員會合併或成為另一個委員會之下的小組委員會」（《教會法規》；G- 3.0103 參與和代表）。這是 PSF 給予 COR 工作優先權（或缺乏優先權）的直接證據。最後，T-CARE（評估種族平等真相委員會）的工作是透過建立委員會和撰寫報告來解決種族主義問題的另一個努力的例子。除非採取實質行動，否則報告中所有的字句以及在任何委員會會議上所說的話都毫無意義。PSF 繼續等待針對種族正義問題採取實質行動。

權力模式 6：管理中的稀缺文化

觀察到的第六種模式是稀缺文化的一貫表現，尤其是在財務資源和財產資產方面。稀缺文化是指關注人們沒有的東西而不是擁有的東西。我們投入過多的時間和注意力來計算我們所缺乏的東西，而不是我們的豐富程度。稀缺心態被認為是白人至上主義的特徵，因為它反映了與他人競爭有限/稀缺資源的重要性的心態。“採用稀缺心態會讓我們相信我們必須用最便宜的方法賺最多的錢，因此剝削他人的勞動力，而這些勞動力往往是社會中最邊緣化、最受壓迫的人的勞動力。” (Asare 2022¹⁴)。因此，稀缺心態文化的優先考量是競爭性而非合作性。

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

最近 PSF 內部稀缺心態的一個例子是將聖保羅長老教會 (St. Paul's Presbyterian Church) 出售給日落青年服務中心 (Sunset Youth Services) (2024 年 8 月 PSF 會議)。關於該房產交易的唯一分歧問題是銷售價格 (約為市場價值的 50%)。銷售價格是故意協商低於公平市場價值的，其使命動機是為支持主要為有色人種服務的日落青年服務中心的工作。在討論此議程項目時，好幾個人都有這樣的感慨：「我們在談判桌上留下了太多的錢」。此外，還可看出，除了財務與財產監督委員會 (FPOC) 之外，大部份 PSF 常設委員會通常都很難招募到志工。FPOC 是最大的 PSF 常務委員會，也是我們在提名過程中觀察到爭議最多的地方。

結論

我們對 PSF 權力動態的評估發現了一些令人不安的模式：僵化、決策控制、迴避衝突、對「內部人士」和「外部人士」的不同待遇、願景/目標與實踐之間的問題差距，以及管理方面的稀缺文化。我們堅持現有的工具和結構（例如羅伯特議事規則）來鞏固和保留占主導地位的白人文化手中的權力，從而為 BIPOC 的參與設置障礙。透過這種方式，我們在集體決策中壓制 BIPOC 的聲音，並限制 BIPOC 參與區會的工作，創造一種情況，讓大多數白人做出決定並控制資源，包括那些直接影響和屬於 BIPOC 會眾和社區的資源。儘管我們長期以來一直呼籲變革並聲稱渴望實現更大的種族平等，但這些模式仍然存在，因為它們支持白人的舒適感，並允許我們區會的白人參與者避免有意義的變革帶來的不適和艱苦工作。

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

2024 年 5 月 21 日，種族公平真相評估委員會 (T-CARE) 向長老會成員發佈一份匿名 Google 表格問卷調查。該問卷包括與 T-CARE 確定的主要關切問題以及基本人口統計資訊。問卷有英文、韓文、印尼文、西班牙文和繁體中文版。

長老會成員已透過以下方式收到問卷調查通知：

- 在 2024 年 5 月 21 日長老會會議期間舉辦開放空間 (open space) 研討會並於議程中加以介紹（線上和紙質版問卷）
- 向以下 334 位長老會成員發送個人電子郵件：
 - 在早些時候的 T-CARE 問卷調查中，由督會書記確定的分會成員
 - 督會書記
 - 教會牧師
 - 長老會委員會主席
 - 新禮拜團體牧師
 - 參加長老會反種族主義培訓的人員
- 向 900 多名長老會通訊訂閱者發送電子郵件
- 向西部地區反種族主義小組通訊的所有訂閱者發送電子郵件

問卷調查於 2024 年 7 月 1 日結束。我們收到 261 份回覆。調查表上有時間戳記，標明完成問卷的日期和時間。從回覆日期來看，回覆率最高的是在長老會會議後、發到西區反種族主義小組電子郵件和發送到長老會通訊郵件名單的電子郵件。

為準備資料分析，非英文調查資料被翻譯成英文。紙質版的調查問卷經手動輸入到谷歌表格中。在 Excel 中，資料被轉換成可用於透視表分析的格式。我們也添加新欄位以顯示問卷調查語言。

我們首先按人口統計分類，然後按“關鍵問題”分類，列出所有答覆的摘要。為方便閱讀，我們將“同意”與“非常同意”歸為一組，另外“不同意”與“非常不同意”歸為一組。為了更深入探究結果，我們使用 Excel 的“透視”表工具，這幫助我們查詢對任何特定問卷調查問題表示同意、不同意或不知道者的人口統計資料。

一些重點

- 代表長老會各部分的 261 份答覆中
 - 45% 為有色人種 (BIPOC)
 - 55% 曾在長老會擔任某種職務
- T-CARE 的問卷調查擴大長老會有色人種 (BIPOC) 成員的聲音，因為他們的回覆比例高於在長老會的成員比例。
 - 估計 33% 為長老會中有色人種成員
- T-CARE 的問卷調查中有一小部分長老會成員（占總數的 8%）使用另一種語言

（韓語、西班牙語和繁體中文）進行調查。可能非英語人士在調查中所占比例較低。

- 半數以上的受訪者同意：
 - 他們樂於參加長老會會議（66%）
 - 他們感到他們的參與和為長老會做出貢獻得到歡迎（58%）。
 - 他們感到可以放心參與並做出貢獻（58%）。
 - 他們有信心在需要時，他們的禮拜團體能夠得到幫助（66%）。
- 半數以上的受訪者不知道
 - 是否有色人種的教會/神職人員在我們的長老會內經歷過種族歧視行為，導致創傷和不信任（53%）。
 - 是否在種族衝突發生後，人們被期望在沒有支援的情況下 “繼續前進”（61%）。
 - 是否長老優先考慮長期的財務穩定，而非當前的事工需求（51%）。
- 近半數同意
 - 在長老會中很難知道如何做事（47%）
 - 我的聲音能被聽到，我的意見是重要的（47%）
- 近半數不同意
 - 在與長老會的衝突中，他們看到傷害，或者他們自己受到傷害（47%）。
- 近半數不知道
 - 是否長老會對消除結構性種族主義有明確的願景（49%）。
 - 是否長老會會議上有足夠的討論，以便在投票前瞭解問題的所有面向（47%）。

問卷調查的人口統計結果

65% 的受訪者為治會長老或教誨長老。另有 21% 的受訪者表示，他們的主要身份是會眾或新禮拜團體的成員。8% 的人認為自己是委任治會長老/平信徒牧師，3% 的人是按立候選人。下面顯示為“其他”的 3% 包括幾個較小的職務。這包括長老會工作人員、執事、議會書記或會眾工作人員。有 27 人為長老會的投票議員，此外還有其他職位（如治會長老）。

角色	百分比
執事長老	43%
教誨長老	22%
委任治會長老	8%
教會成員	21%
按立候選人	3%
其他	3%
總計	100%

超過 50% 的受訪者曾在長老會擔任過某種職務。

長老會服務	百分比	計數
在長老會任職	55%	143
未在長老會任職	45%	118
總計	100%	261

受訪者曾在委員會、工作組/專案工作組、行政委員會任職，或擔任工作人員。此外，他們還擔任過委員會、專責委員會工作小組/專案工作組的主席、聯合主席或主持人。

角色	受訪者
委員會主席	65
專案工作組/工作小組成員	111
委員會成員	81
行政委員會委員	23

許多受訪者擔任過多種職務。

角色數量	受訪者人數
擔任過一個職務	61
擔任兩個職務	27
曾擔任三個職務	33
擔任四個或更多職務	22

超過 75% 的答覆來自 56 歲及以上的人，有一人年紀不到 25 歲。

年齡範圍	百分比
25 歲及以下	0.4%
26 至 40 歲	7.0%
41 至 55 歲	13.6%
56 至 70 歲	40.5%
70 歲及以上	38.5%
總計	100%

半數以上的受訪者為女性。沒有人為跨性別者、非二元性別或其他性別。

性別認同	百分比	計數
女性	55.6%	145
男性	44.0%	115
不願說明	0.4%	1
總計	100%	261

在回答有關種族身份的問題時，受訪者給出 20 種獨特的身份。受訪者傾向於陳述不同的種族身份，而不是選擇“多種族”。為了保護一位自稱中東/北非人的受訪者的匿名性，我們將其加入多種族組¹⁵。為了簡化分析，我們將受訪者的回答區分為下表所示的六個類別。調查收到 45% 的有色人種和 54% 的白人的回覆，其餘的人不願說明。

種族身份	計數	問卷調查 百分比	估計 PSF 百分比
亞洲人/太平洋島民/南亞人	61	23%	19%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	22	8%	4%
西班牙裔/拉丁裔	22	8%	6%
多種族	13	5%	3.4%
有色人種 (BIPOC) 小計	118	45%	33%

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

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

白人	141	54%	67%
不願說明	2	1%	0%
總計	261	100%	100%

為了正確看待這些數字，我們將它們與長老會的種族/族裔構成進行比較。2022 年的統計報告是最全面的可用資訊。跟據我們的總幹事，2023 年的資料仍有一些誤差。2022 年，僅有一半多（58%）的教會報告他們的種族/族裔資訊。為了估算其餘教會的種族/族裔人口，我們根據 2021 年的書記報告“截至 2021 年的種族/族裔和多文化會眾”對人口進行估算。T-CARE 的調查擴大長老會中黑人、原住民和其他有色人種 (BIPOC) 成員的聲音，因為他們的問卷回覆比例高於他們在長老會中會眾比例。2022 年，聖牛 (Holy Cow) 問卷調查收到 186 份回覆，其中 82% 來自白人受訪者。

問卷調查提供五種語言版本。除印尼譯文外，其他語言均為受訪者所使用。

問卷調查語言	計數
英文	238
韓文	6
西班牙文	16
繁體中文	1
總計	261

超過 8% 的回覆來自不認同自己為異性戀者。5% 的人不願說明自己的性取向。

性取向	計數	百分比
一個不同的用語	5	2%
雙性戀	7	3%
不知道	2	1%
男同性戀或女同性戀	8	3%
不願回答	13	5%
異性戀	226	87%
總計	261	100%

參加調查者的會眾種族/族裔身份為：50% 為有色人種 (BIPOC)，50% 為白人。

禮拜團體的身份	百分比
亞洲人/太平洋島民/南亞人	20%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	7%
西班牙裔/拉丁裔	5%
移民	2%

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

多種族	18%
有色人種 (BIPOC) 小計	50%
白人	50%
總計	100%

這些答覆分佈在長老會的三個地區。其他/不適用 指的是不屬於某個禮拜團體或在長老會以外參加聚會的人。九位受訪者表示不知道長老會有區域之分。

地區	回覆
中部	75
東部	80
西部	86
其他/不適用	20
總計	261

回覆反映不同規模禮拜團體的多樣性。規模最小（40 人以下）和最大（500 人以上）的教會回覆數量低於中等規模的禮拜團體。

禮拜團體規模	百分比
40 人以下	18%
41 至 99 人	32%
100 - 500 人	35%
超過 500 人	13%
不適用	3%
總計	100%

主要關注問題

T-CARE 相信，主要關注問題為長老教會的行為是系統性種族主義的根源並延續種族主義的存在。我們在使用 Crossroads 的 Continuum Tool（連續體工具）和 Matrix Tool（矩陣工具）的過程中發現主要關注問題。T-CARE 種族公平調查旨在收集資訊，為我們的干預措施提供指導。

以下是對 T-CARE 主要關注問題的答覆：

1. 圈內人/圈外人
2. 決策控制
3. 僵化
4. 與我們願景/目標有關的問責差距
5. 管理匱乏，以及
6. 衝突避免

1. 圈內人/圈外人。問卷調查問題 10、22、26

近半數受訪者認為，他們的聲音對長老會很重要。

10. 我的聲音能被聽到，我的意見對長老會很重要	百分比
同意	47%
不同意	15%
不知道	38%
總計	100%

與其他種族群體相比，多種族受訪者偏向於不同意。白人和亞洲人受訪者較偏向於不知道的回答。

10. 我的聲音能被聽到，我的意見對長老會很重要	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	34%	21%	44%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	64%	14%	23%	100%
西班牙裔/拉丁裔	59%	9%	32%	100%
多種族	38%	38%	23%	100%
白人	48%	11%	40%	100%

從不同意者的其他人口統計資料來看，性別和在長老會的工作經驗（以擔任不同職務的次數來衡量）並不是影響因素。但是與中部地區相比，東部和西部地區的人偏向於不同意。

10. 我的聲音能被聽到，我的意見對長老會很重要	同意	不同意	不知道	總計
中部	55%	7%	39%	100%
東部	41%	15%	44%	100%
西部	45%	21%	34%	100%

大多數受訪者表示，他們在長老會感到安心自在。

22. 我在長老會感到安心自在	百分比
同意	56%

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

不同意	21%
不知道	24%
總計	100%

在 21% 不同意的人中，他們更有可能屬於我們認定的多種族群體。

22. 我在長老會感到安心自在	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	51%	30%	20%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	41%	32%	27%	100%
西班牙裔/拉丁裔	64%	9%	27%	100%
多種族	46%	38%	15%	100%
白人	60%	15%	25%	100%

略高於 40% 的受訪者不同意長老會做出對他們禮拜團體有負面影響的決定。

26. 長老會做出的決定對我的禮拜團體產生負面影響	百分比
同意	20%
不同意	41%
不知道	30%
不適用	10%
總計	100%

有 20% 的受訪者認為長老會做出的決定對他們的禮拜團體產生負面影響，我們對此進行更深入的研究。黑人/非裔美國人/非洲人（41%）和多種族受訪者（50%）更同意這一說法。這與白人受訪者（14%）形成鮮明對比。

26. 長老會做出的決定對我的禮拜團體產生負面影響	同意	不同意	不知道	不適用	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	20%	30%	33%	18%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	41%	27%	18%	14%	100%
西班牙裔/拉丁裔	23%	36%	41%	0%	100%
多種族	50%	8%	33%	8%	100%
白人	14%	50%	28%	8%	100%

2. 決策控制。問卷調查問題 8、15、20

近半數受訪者認為，在長老會做事很難。

8. 很難理解如何在長老會中做事。	百分比
同意	47%
不同意	28%
不知道	26%
總計	100%

對於使用其他語言進行問卷調查的受訪者而言，同意度很高。

8. 很難理解如何在長老會中做事。	同意	不同意	不知道	總計
調查語言				
韓文	83%	0%	17%	100%
西班牙文	63%	13%	25%	100%
繁體中文	0%	0%	100%	100%

參加移民教會的人對此認同度更高。

8. 很難理解如何在長老會中做事。	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	45%	33%	22%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	65%	24%	12%	100%
西班牙裔/拉丁裔	50%	17%	33%	100%
移民	80%	20%	0%	100%
多種族	46%	37%	17%	100%
白人	47%	24%	32%	100%

教誨長老同意的比例高於治會長老。

8. 很難理解如何在長老會中做事。	同意	不同意	不知道	總計
委任治會長老（平信徒牧師）	42%	50%	8%	100%
教會會眾或新禮拜團體成員	36%	21%	43%	100%
治會長老	44%	28%	28%	100%
教誨長老	59%	33%	8%	100%

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

總計	46%	28%	26%	100%
----	-----	-----	-----	------

對於長老會會議是否進行足夠討論，以便在投票前瞭解問題的方方面面，受訪者意見不一。近半數受訪者不知道。

15. 長老會會議上討論不夠充分，無法在投票前瞭解問題的方方面面	百分比
同意	27%
不同意	26%
不知道	47%
總計	100%

回答“不知道”的人當中，超過三分之二的人沒有在長老會任職過。

15. 長老會會議上討論不夠充分，無法在投票前瞭解問題的方方面面	不知道
在長老會服務	
無	68%
擔任過 1 個職務	16%
擔任過 2 個職務	11%
擔任過 3 個職務	4%
擔任過 4 個職務	2%
擔任過 5 個職務	0%
總計	100%

只有 34% 的受訪者同意長老會做出決定幫助所有教會/新禮拜團體茁壯成長。

20. 長老會做出決定，幫助所有會眾/新禮拜團體茁壯成長	百分比
同意	34%
不同意	22%
不知道	44%
總計	100%

白人受訪者比有色人種 (BIPOC) 受訪者更偏向不知道。

20. 長老會做出決定，幫助所有會眾/新禮拜團體茁壯成長	同意	不同意	不知道	總計
有色人種 (BIPOC)	38%	27%	35%	100%
白人	30%	18%	52%	100%

3. 關鍵問題：僵化。問卷調查問題 7、13 和 14。

三分之二的受訪者認為參加長老會會議很自在。

7. 我覺得參加長老會會議很自在	百分比
同意	66%
不同意	13%
不知道	21%
總計	100%

大多數受訪者不知道長老會是否在事工中激發創意。

13. 長老會在事工中激發創意	百分比
同意	29%
不同意	28%
不知道	43%
總計	100%

與有色人種 (BIPOC) 受訪者相比，白人受訪者更有可能不同意或不知道。

13. 長老會在事工中激發創意。	同意	不同意	不知道	總計
有色人種 (BIPOC)	32%	36%	31%	100%
白人	27%	20%	53%	100%

半數以上的受訪者認為他們的參與和為長老會做出貢獻得到歡迎。

14. 我的參與和為長老會做出貢獻得到歡迎	百分比
同意	58%
不同意	17%

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

不知道	25%
總計	100%

然而，只有 20% 的來自移民禮拜團體的人表示同意。

14. 我的參與和為長老會做出貢獻得到歡迎	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	47%	14%	39%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	71%	18%	12%	100%
西班牙裔/拉丁裔	67%	25%	8%	100%
移民	20%	40%	40%	100%
多種族	65%	17%	17%	100%
白人	59%	16%	25%	100%

4. 關鍵問題：與我們願景/目標有關的問責差距。問卷調查問題 11、18、23、27。

不到一半的受訪者認為長老會言行一致。

11. 長老會“言行一致”。我們的行動符合我們的價值觀	百分比
同意	40%
不同意	26%
不知道	34%
總計	100%

我們審視種族身份，發現 50% 的黑人/非裔美國人/非洲人和 50% 的多種族受訪者不同意。只有 18% 的白人受訪者不同意。白人受訪者比其他種族群體更偏向回答不知道。

11. 長老會“言行一致”。我們的行動符合我們的價值觀	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	36%	33%	31%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	23%	50%	27%	100%
西班牙裔/拉丁裔	64%	23%	14%	100%
多種族	23%	46%	31%	100%
白人	43%	18%	40%	100%

只有四分之一的受訪者同意長老會對消除結構性種族主義有明確的願景。

18. 長老會對消除結構性種族主義有明確的願景	百分比
同意	24%
不同意	27%
不知道	49%
總計	100%

白人受訪者回答“不知道”的可能性明顯最大。只有 14% 的黑人受訪者同意這一說法，相較之下，西班牙裔/拉丁裔受訪者同意比例為 64%。

18. 長老會對消除結構性種族主義有明確的願景	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	23%	34%	43%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	14%	50%	36%	100%
西班牙裔/拉丁裔	64%	14%	23%	100%
多種族	15%	54%	31%	100%
白人	21%	21%	58%	100%

在長老會擔任過某種職務的人更偏向不同意。

18. 長老會對消除結構性種族主義有明確的願景	同意	不同意	不知道	總計
在 PSF 中未擔任職務	20%	14%	65%	100%
在 PSF 中擔任過一至五個職務	27%	38%	35%	100%

只有不到一半的受訪者認為長老會有責任採取行動消除結構性種族主義。

23. 長老會有責任採取行動消除結構性種族主義	百分比
同意	44%
不同意	15%
不知道	41%
總計	100%

大多數受訪者不知道長老會是否在他們的社區發揮作用。

27. 長老會正為我們當地社區有所作為	百分比
同意	38%
不同意	20%
不知道	43%
總計	100%

從禮拜團體身份觀之，我們確實看到西班牙裔/拉丁裔禮拜團體明顯同意的趨勢。

27. 長老會正為我們當地社區有所作為	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	31%	24%	45%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	24%	35%	41%	100%
西班牙裔/拉丁裔	75%	17%	8%	100%
移民	40%	20%	40%	100%
多種族	50%	15%	35%	100%
白人	34%	18%	48%	100%
總計	38%	20%	43%	100%

規模較大（多於 100 個會眾）的教會較偏向不同意。

27. 長老會正為我們當地社區有所作為	同意	不同意	不知道	不適用	總計
低於 40	37%	29%	27%	8%	100%
低於 100	22%	40%	26%	12%	100%
低於 500	14%	46%	27%	12%	100%
超過 500	9%	52%	39%	0%	100%

5. 關鍵問題：管理匱乏。問卷調查問題 12、19、24。

對於“長老會的資源在需要時能方便獲取使用”這一說法，同意、不同意和不知道之間沒有區別。

12. 長老會的資源在需要時能方便獲取使用	百分比
同意	31%
不同意	34%

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

不知道	35%
總計	100%

來自移民和西班牙裔/拉丁裔禮拜團體的受訪者同意的可能性要小得多。

12. 長老會的資源在需要時能方便獲取使用	同意	不同意	不知道	總計
禮拜團體				
亞洲人/太平洋島民/南亞人	27%	37%	35%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	24%	47%	29%	100%
西班牙裔/拉丁裔	17%	42%	42%	100%
移民	20%	60%	20%	100%
多種族	43%	24%	33%	100%
白人	31%	32%	37%	100%
總計	31%	34%	35%	100%

大多數人回答說，他們不知道長老會是否將長期的財務穩定置於當前事工需求之上。有意見的人更傾向於同意。

19. 長老會優先考慮長期的財務穩定，而非當前的事工需要	百分比
同意	32%
不同意	16%
不知道	51%
總計	100%

此外，65% 的黑人/非洲裔美國人/非洲人受訪者同意，長老會優先考慮長期的財務穩定，而不是當前的事工需要。

19. 長老會優先考慮長期的財務穩定，而非當前的事工需要	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	29%	12%	59%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	65%	6%	29%	100%
西班牙裔/拉丁裔	50%	33%	17%	100%
移民	20%	60%	20%	100%
多種族	35%	15%	50%	100%
白人	27%	17%	56%	100%

絕大多數人同意，他們有信心在需要時，他們的禮拜團體會得到長老會的幫助。

24. 我相信我的禮拜團體在需要時會得到長老會的幫助 百分比	
同意	66%
不同意	13%
不知道	18%
不適用	3%
總計	100%

在不同意這一類別的受訪者中，他們偏向來自較小的教會（少於 100 人）。

24. 我相信我的禮拜團體在需要時會得到長老會的幫助	同意	不同意	不知道	不適用	總計
40 人以下	61%	22%	14%	2%	100%
低於 100	64%	15%	17%	4%	100%
低於 500	73%	9%	15%	3%	100%
超過 500	70%	6%	21%	3%	100%

6. 關鍵問題：衝突避免。問卷調查問題 9、16、21、25。

36% 的受訪者同意他們在長老會內部衝突中受到過傷害或看到過傷害。這包括 33% 的白人受訪者和 38% 的有色人種受訪者。

9. 在長老會內部的衝突中，我看到傷害或我自己受到傷害 百分比	
同意	36%
不同意	47%
不知道	17%
總計	100%

9. 在長老會內部的衝突中，我看到傷害或我自己受到傷害	同意	不同意	不知道	總計
有色人種 (BIPOC)	38%	42%	20%	100%
白人	33%	52%	15%	100%

近 40% 的受訪者同意，有色人種教會/神職人員在本長老會經歷過種族歧視行為，從而造成創傷和不信任。

16. 有色人種教會/神職人員在我們的長老會經歷過種族歧視行為，導致創傷和不信任		百分比
同意		39%
不同意		11%
不知道		53%
總計		100%

沒有黑人/非裔美國人/非洲人受訪者表示不同意。65% 的白人受訪者表示“不知道”。

16. 有色人種教會/神職人員在我們的長老會經歷過種族主義行為，導致創傷和不信任				
	同意	不同意	不知道	總計
亞洲人/太平洋島民/南亞人	38%	21%	41%	100%
黑人/非洲裔美國人/非洲人	68%	0%	32%	100%
西班牙裔/拉丁裔	55%	9%	36%	100%
多種族	38%	23%	38%	100%
白人	33%	3%	65%	100%

超過 60% 的受訪者不知道在本長老會內發生種族衝突之後，人們是否應該在沒有支援的情況下“繼續前進”。

21. 在本長老會內部發生種族衝突後，人們應該在沒有支援的情況下“繼續前進”		百分比
同意		26%
不同意		13%
不知道		61%
總計		100%

74% 的白人受訪者回答“不知道”，而有色人種受訪者“不知道”的比例為 41%。

21. 在本長老會內部發生種族衝突後，人們應在沒有支援的情況下“繼續前進”				
	同意	不同意	不知道	總計
有色人種 (BIPOC)	40%	19%	41%	100%
白人	15%	11%	74%	100%

附錄 3. 種族公平問卷調查摘要

總體而言，只有 24% 的受訪者同意長老會避免捲入涉及種族問題的情況。

25. 長老會避免捲入涉及種族問題的情況	百分比
同意	24%
不同意	30%
不知道	46%
總計	100%

然而，53% 的白人受訪者 “不知道” 長老會是否會避免捲入涉及種族問題的情況。相比之下，只有 37% 的有色人種（BIPOC）受訪者表示 “不知道”。

25. 長老會避免捲入涉及種族問題的情況	同意	不同意	不知道	總計
有色人種 (BIPOC)	37%	28%	35%	100%
白人	14%	33%	53%	100%

附錄 4a. 勇敢協議：簡要版

我們同意：

- 尊重彼此與生俱來的價值與尊嚴
- 傾聽理解
- 承擔責任
- 騰出接納不同的聲音的空間
- 擁抱模糊性
- 維護故事的完整性
- 積極參與
- 勇敢面對
- 需要時請求神聖的暫停
- 進退合宜
- 致力和解

附錄 4b. 勇敢協議：詳細版

與生俱來的價值與尊嚴

- 承認每個生命及地球的價值。我們之間可能存在分歧，但我們肯定並尊重您生命尊嚴，以及您完整的政治和社會身份。

傾聽理解

- 傾聽不是為了爭辯或取勝，而是為了平靜心靈與內心，超越言語用心傾聽他人的希望、恐懼與看法。以好奇與謙遜的態度，敞開胸懷接納他人的經歷。

承擔責任

- 影響，而非意圖。即使在我們並不蓄意的情況下，現存的社會制約仍可能對BIPOC（黑人、原住民、有色人種）/弱勢群體造成傷害。不要否認這種影響，而是應該承認它。

騰出空間，接納不同的聲音

- 認識到需要確保性別、階級、種族、能力、性取向和年齡的代表性。
- 認識到人們在處理信息和溝通方式上的多樣性，以及我們如何表現存在感和進行倡導。

擁抱模糊性

- 信任過程
- 接受未完成的狀態，在不確定中保持耐心
- 不要急於快速解決問題，特別是在關於公平的議題上
- 正確的答案或方法不止一個

維護故事的完整性

- 負責任守護我們接收的故事和想法。尋求了解如何分享它們的指導。接收故事（尤其是隱藏或反抗的故事）是一種榮耀，應該對我們產生改變。

積極參與

- 我們將參加所有規定的團隊會議和工作會議，以尊重程序和我們的審計員同事，除非出現我們無法控制的情況。如果我們缺席某次會議，我們會告知團隊，盡一切努力收集我們錯失的資訊。
- 我們將尊重彼此的時間，準時參加會議，準時結束會議。
- 當需要分享顧慮或挑戰時，我們將為彼此創造一個安全空間

勇敢面對

- 每個人都帶著勇氣來參與這項工作。以善意而非客套說出真相；冒著誠實的風險；真實坦誠；說出你內心的話語。

請求神聖的暫停

- 當不知所措時的一種選擇：你可以要求整個小組暫停片刻，一起祈禱和深呼吸，然後嘗試重新投入。

進退合宜

- 我們經常採用相互邀請的方式，但當我們進行開放式對話時，我們可以請求片刻時間，讓我們站出來或退下來
- 站出來：還沒有發言的人，自問是否有話要說。權力較小的人要多發言。
- 退下來：已經發言的人，自問：等一下…*我為什麼要說話？* 權力大的人要少發言。

致力和解

- 我們始終致力於彼此照顧，特別是在有人受傷或被迫沉默時。我們會重回問題本身，直到修復工作完成為止。

喚醒我們自己和彼此的勇氣

傷害可能以許多不同的方式進入我們的圈子。我們也承認，每人對此會有不同的反應。我們邀請大家站出來，共同維護這個空間。我們將對彼此負責。我們共同承諾，通過與 [Ruth T. West](#) 和 [Paul Gaffney](#) 牧師諮詢的復原性正義實踐，建立我們的韌性和勇氣。若需諮詢服務，請直接發送電子郵件給 Ruth 或 Paul，將根據請求人指示加以保密。

附錄 4c. 勇敢協議祈禱文

- **我們肯定與生俱來的價值與尊嚴**
 - 吸氣，感受自己是被敬畏且奇妙地造就的
 - 呼氣，放下自卑與優越感
- **我們傾聽理解**
 - 吸氣，讓思緒與心靈平靜下來
 - 呼氣，放下批判
- **我們承擔責任**
 - 吸氣，認識自己的力量與影響
 - 呼氣，停止在意圖的藉口背後躲藏
- **我們為多元化騰出空間，接納不同的聲音**
 - 吸氣，歡迎獨特性
 - 呼氣，放棄一致性
- **我們擁抱模糊性**
 - 吸氣，接受美好的未知
 - 呼氣，放下對控制的需求
- **我們維護故事的完整性**
 - 吸氣，感受接收故事的榮耀
 - 呼氣，放下對擁有權的執著
- **我們積極參與，互相支持**
 - 呼氣，感受當下：你在這裡
 - 呼氣，放下分心
- **我們勇敢面對**
 - 吸氣，帶著善意
 - 呼氣，放下客套
- **我們在必要時要求神聖的暫停**
 - 吸氣，感受時間的豐盈
 - 呼氣，放下預期
- **我們進退合宜**
 - 吸氣，專注傾聽
 - 呼氣，說出想法
- **我們承諾在基督裡和解**
 - 吸氣，堅守信念
 - 呼氣，學會釋懷

附錄 5. 萬花筒協議書

萬花筒研究所 (Kaleidoscope Institute)

KI 工具箱

地址：840 Echo Park Ave. Los Angeles, CA 90026-4209

尊重溝通準則

R = 對自己的言論和感受**承擔責任**，不責怪他人。

E = 以**同理心**傾聽。

S = **細心留意**不同的溝通方式。

P = 說話前先**深思**聽到和感受的內容。

E = **檢視**自己的假設和看法。

C = **保密**。

T = **信任**模糊性，我們不是來爭論誰對誰錯。

溝通是建立更具包容性社區的最重要元素之一。來自不同背景的人帶來不同的溝通方式。有時，這些差異可能會在社區成員之間引發衝突—通常是無意間發生的。溝通準則如同交通規則，在獲得駕駛執照開車前必須理解和遵守。我們需要通過測試證明我們了解並將遵守規則，從而減少交通事故的可能性。在人際溝通中，雖然我們不要求人們通過測試，但確實需要提醒人們如何尊重地互動。社會制約可能會讓我們對於自己不同的人產生負面態度、貶低、評頭論足和輕忽。如果希望表達上帝包容性的精髓，那麼當我們試圖建立一個更具包容性的社區時，需要採取不同的作為。尊重溝通準則為維護社區福祉奠定基礎。這些準則會以不同的形式在每堂課的每次課程中得到確認。您也可以採用未被建議的創新形式加以引入，但無論您使用何種形式，都必須採用尊重溝通準則。不同社區使用不同版本的溝通準則。萬花筒研究所 (Kaleidoscope Institute) 最常使用的準則是多年來通過與不同團體合作發展而成。該準則由首字母縮寫組成，以幫助小組成員記住內容。在小組第一次會議中，應詳細探討每個字母的含義。在後續的會議中，至少應該閱讀準則並達到一致同意，有時附帶稍簡短的解释。

附錄 6a. 案例研究：山坡長老教會的關閉

T-CARE（種族公平真相評估委員會）2023 年 9 月

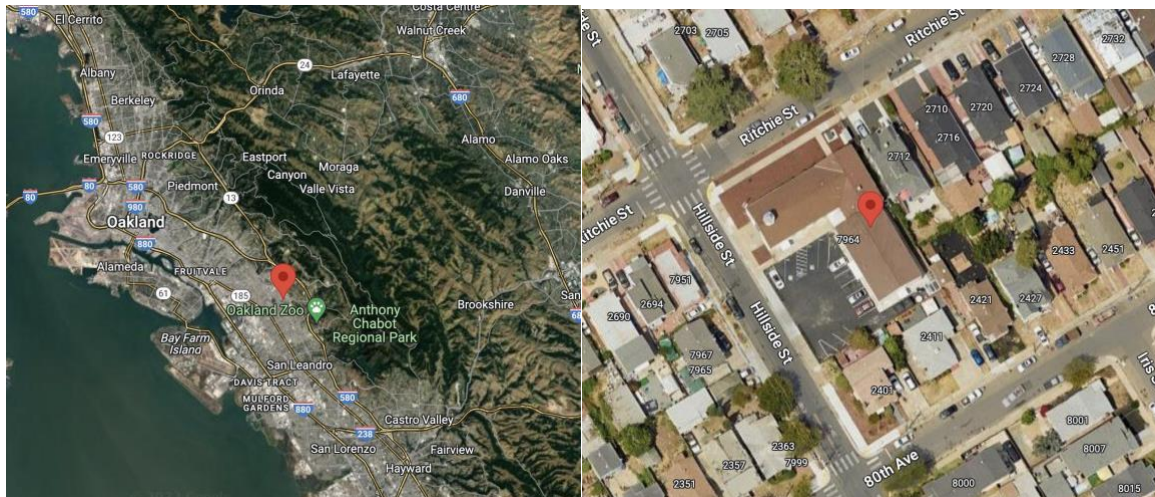
Rick Leong

前言：此案例系研究基於 T-CARE 成員（Rick Leong）完成的研究。該研究主要基於書面記錄，而非經廣泛的訪談或焦點小組，因此不應被視為該問題的全面報告，而是作為對話的開端。這些事件引發、加劇並激起深刻的情緒，其中許多情感至今仍由參與者或目擊者感受到並承受著。本長老會仍需正視這些事件。我們建議補償與社區療癒委員會通過舉行真相與和解過程加以處理這些事件。

介紹

東奧克蘭的山坡長老教會（Hillside Presbyterian Church, HPC）於 2000 年代初關閉，該產權由舊金山長老會（Presbytery of San Francisco, PSF）出售。位於 2708 Ritchie St., Oakland, CA 94605，目前由創世紀崇拜中心（Genesis Worship Center）（<https://genesisworshipcenter.com/>）佔用並擁有。

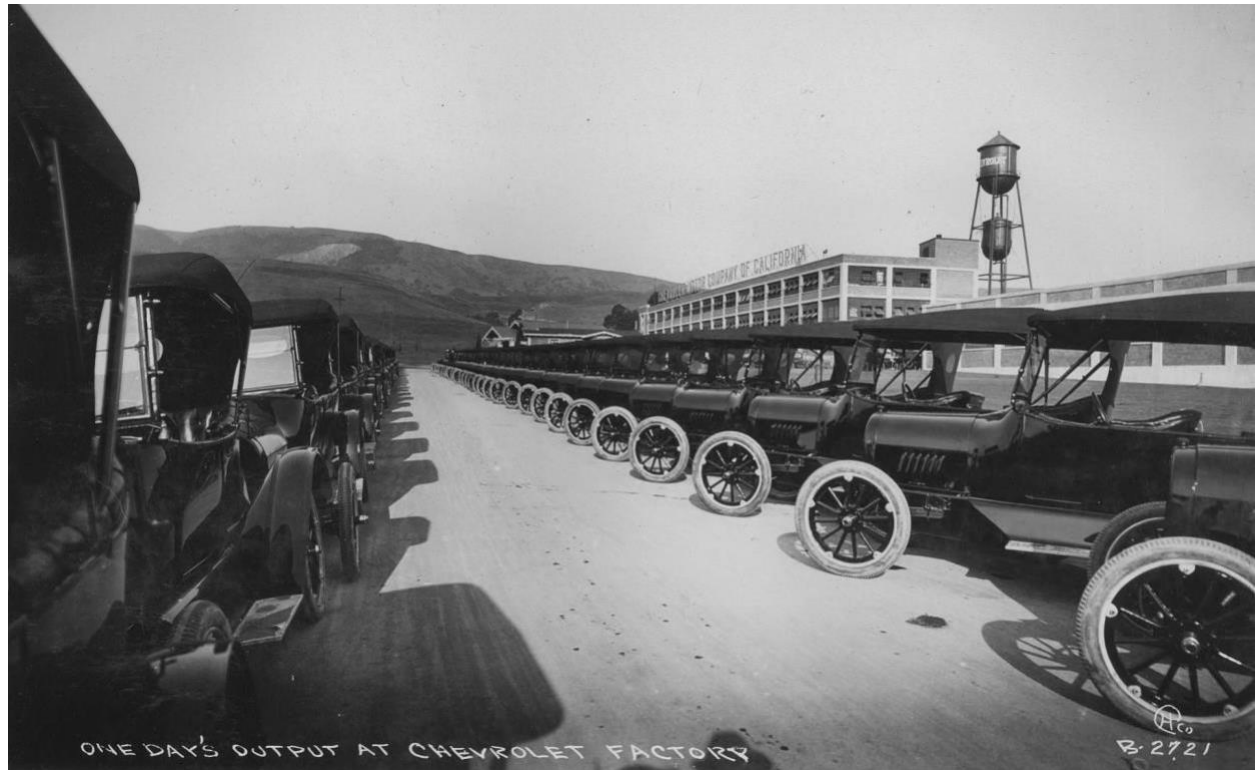
本篇回顧重點在於 HPC 的衰落時期以及舊金山長老會（PSF）與 HPC 的關係（1993 年至今）。



（[Google 地圖](#)；訪問日期：2023 年 9 月 25 日）

HPC（山坡長老會）的起源

HPC 成立於 1927 年，服務於奧克蘭東部一個被稱為“雪佛蘭工廠”的地區，該地區的中心建有一座雪佛蘭汽車工廠（1916 年）。在成立之初，HPC 主要以白人為主。



（雪佛蘭組裝廠，加州奧克蘭，約 1917 年；來源 [維基百科](#)）

第二次世界大戰後，隨著大型製造工廠開始關閉/搬遷，奧克蘭的埃爾姆赫斯特 (Elmhurst) 社區開始改變。隨著時間的推移，該社區的人口結構開始從以白人為主轉變為以黑人為主。HPC 的會眾也體現了這種變化。（Litherland, Rev. RH; “最終報告 - 臨時牧師；山坡長老會；1992 年 1 月 - 1992 年 9 月”）

隨著社區環境的不斷變化，HPC 會眾規模逐漸縮小。隨之而來的是財務穩定性開始發生變化。Litherland 指出，在社區於二十年間（1960 年代至 1980 年代）發生變化之前，HPC 的財務狀況一直穩定，但這些變化最終導致財務問題的出現。Litherland 還提到，在 1970 年代中期，PSF 的補助金以及其他當地長老會的捐款開始定期提供支持。1990 年代的會議紀錄也反映出財務不穩定和會眾規模縮小的情況。

HPC/PSF 關係 - 1980 年代/1990 年代

在 1980 年代和 1990 年代期間，HPC（山坡長老會教堂）在艱難時期向 PSF 尋求援助和支持。PSF 似乎對 HPC 的需求有所回應（特別是在提供年度補助金/資助方面），但大多數 PSF 的回應似乎是基於現有的美國長老會 PC(USA) 政策和以往的做法提供可能的支持。這包括要求 HPC 遵循 PSF 的流程並提交 PSF 所列出的必要信息。例如，其中一個要求是 HPC 需要完成一份“宣教使命研究”（這是接洽 PSF 事工委員會進行牧師搜尋的初步流程的一部分）。儘管當時的臨時牧師幫助 HPC 完成一份名為“1993 年山坡長老會教堂使命設計”的研究，HPC 似乎缺乏足夠人力資源以完成全面的宣教使命研究。

HPC 的財務困境也導致在 1987 年至 2004 年期間，HPC 無法聘請到除短期或臨時牧師支持以外的牧者。（未知作者；手寫文稿《1926-2004 年 HPC 牧師歷史》）。PSF 試圖協助 HPC 尋找臨時的牧者支持（包括臨時牧師、短期指定牧師、神學院學生的兼職支持等），但僅局限於這種傳統的模式，而沒有進一步探討長老會在該社區的宣教使命是否應超越僅僅聘請一位兼職牧師的需求。

在 T-CARE 從 PSF 檔案及其他來源找到的文件中，由 1990 年代和 2000 年代早期曾參與 HPC 事務的不同人士撰寫的多份文件指出，PSF “忽視”了這個教會。其中一條評論明確將此歸因於“體制性種族主義”。（Carrie Buckner 與 Paul Connor 的對話；電子郵件，2004 年 6 月 23 日）

從 1990 年代末到 2000 年代初，HPC 的衰落仍在繼續，剩餘會眾之間的不信任問題日益加劇。此衰退似乎在 2004 年 3 月達到頂點。當時 HPC 的長老 Abner D. Walton 向 PSF 事工委員會 (COM) 發信，建議解散 HPC。（Walton；《山坡長老教會的關閉》；致事工委員會的信；2004 年 3 月 2 日）

在此期間，也有人建議完成一項研究，以了解長老會在東奧克蘭社區的宣教使命。

關閉 HPC/出售教會財產

為此成立的行政委員會與 HPC 督會共同評估 HPC 的情況。行政委員會得出結論，關閉 HPC 並出售教會財產是適當行動。

PSF 中剩餘的六個以黑人為主的教會牧師聯名向 PSF 提交一封信，建議將 HPC 財產出售的收益由給這些剩餘的黑人教會分享，以“尊重支持並促進長老會中由非裔美國人教會所

承擔的重要會眾使命的宗旨”。（多位作者，《來自舊金山長老會以非裔美國人/非洲裔為主的教會》；《關於山坡長老會教會遺產和見證的聲明》；日期不詳）。

2017 年初，已故的 Leonard Nielson 牧師所完成的研究表明，將 HPC 教會財產出售所得收益分配給剩餘的非裔美國人/非洲裔教會的計劃已經達成共識，但儘管該產權於 2005 年出售，收益分配仍未完成。（Nielsen, L.；《山坡教堂出售收益—初步研究》；2017 年 1 月 3 日）。T-CARE 的進一步調查證實，這些資金的首次分配確實發生了，但直到 2018 年 2 月 22 日（HPC 財產出售 13 年後）才發生。第二次分配於 2018 年 10 月 17 日進行，第三次也是最後一次分配於 2019 年 7 月 29 日進行。這些付款包括 PSF 估算的從 2005 年至 2018 年間累積的利息。（PSF；《供應商快速報告 - 2018 年 1 月至 2019 年 12 月》；分配資金會計記錄，打印日期 2023 年 6 月 30 日；PSF；Excel 電子表格《提供投資委員會的山坡教會摘要，2008 年 5 月 5 日》；PSF；《利息計算》；日期不詳）。

作為財產出售過程的一部分，曾有人建議成立某種工作小組，研究在東奧克蘭的事工需求，並制定長老會在該地發展的策略。然而，目前尚不清楚這項工作是否完成，或是否取得任何進展。

總結/調查結果

根據現有信息，T-CARE 認為在應對 HPC 衰退以及處理 HPC 教會財產出售收益的過程中，PSF 展現出體制化和系統性種族主義的行為（包括收益分配的延遲，且在此期間將收益用於 PSF 當時的其他優先事項，如 2005 年作為威斯敏斯特之家（Westminster House）貸款再融資的擔保，及 2007 年向臨時執行官 Craig Palmer 提供的股權貸款）。此外，PSF 似乎並未深入研究長老會如何進行改革以滿足社區需求，PSF 得出結論認為長老會這個“方形木釘”無法符合該教會所在社區需求的“圓形孔”，結果 HPC 被解散了。（PSF：Excel 電子表格《提供投資委員會的山坡教堂摘要，2008 年 5 月 5 日》）。

（以下是與上述草稿相關的一些背景記錄。）

東奧克蘭的山坡長老會 Hillside Presbyterian Church (HPC) 於 2000 年代初關閉，舊金山長老會 (PSF) 出售其位於 2708 Ritchie St., Oakland, CA 94605 的房產，目前由創世紀崇拜中心 Genesis Worship Center (<https://genesisworshipcenter.com/>) 佔用並擁有。

HPC（山坡長老會）的關閉被認定為種族公平真相評估委員會（Truth Commission Assessing Race and Equity，簡稱 T-CARE）歷史工作小組感興趣的一個案例研究（研究特定時期、特定事件等，用於評估 PSF 並確定其在與種族相關問題上的回應或不回應）。當時，HPC 是 PSF 中以非裔美國人為主的教會之一。

T-Care 成員最初關於 HPC 關閉不清楚處：

(1) 出售 HPC 財產所得收益的處置/分配

(a) PSF 中六個以非裔美國人/非洲移民為主的教會提議，將 HPC 出售所得的收益在他們的教會之間平均分配

- (i) Elmhurst Presbyterian Church
- (ii) Faith Presbyterian Church
- (iii) Ingleside Presbyterian Church
- (iv) New Bridges Presbyterian Church
- (v) New Liberation Presbyterian
- (vi) Sojourner Truth Presbyterian Church

(b) T-Care 要求從 PSF 檔案中獲取與 HPC 關閉的相關信息

(c) 是否有關於這些資金分配及其分配時間的文件記錄？

(2) 在 HPC 衰退期間及關閉決定作出之前，PSF 與 HPC 之間的關係。

(a) 目前尚不清楚在 HPC 教堂關閉之前，PSF 與 HPC 之間的關係如何。

(b) 在 HPC 關閉之前，這種關係的性質是什麼？

- (i) 在 HPC 教堂衰退期間，PSF 是否（遠在作出關閉決定之前）採取任何行動或努力來陪伴、支持、鼓勵或協助 HPC？

研究發現

(1) PSF 關於 HPC 關閉的記錄/檔案

(a) 在向 PSF 提出請求後，多位工作人員回應表示他們將在 PSF 檔案中搜尋相關資料。

(b) 宣教與教會資產合夥人（過渡執行合夥人）Marda Quon Stothers 為 T-Care 提供多個電子檔檔案。

- (i) 檔案中包含有關 HPC 出售過程的具體信息。
- (ii) 同時，包括已故 Leonard Nielsen 牧師於 2017 年至 2018 年間彙整的摘要筆記。（“*Hillside 出售收益相關記錄初步研究，記錄來自 Leonard Nielson，2017 年 1 月 3 日*）

- 1) 該筆記記錄 PSF 關閉 HPC 的決定。
- 2) 有關 HPC 資產銷售詳情。
- 3) 關於該房地產交易收益的分配/用途的討論。

a) 來自 PSF 中以非裔美國人/非洲移民為主的 6 個教會的信函（要求將收益平均分配給這 6 個教會，以推動 HPC 的事工/支持 PSF 內的非裔美國人/非洲移民事工/或支持東奧克蘭地區）。

b) Leonard Nielsen 對 PSF 檔案、會議記錄等與 HPC 相關內容進行研究的摘要筆記如下：

- i) 2004 年 3 月－ PSF 成立行政委員會 (AC) 以協助 HPC
- ii) 2004 年 9 月－ 行政委員會在 PSF 會議上提交報告，PSF 通過動議：
 - 1. 同意關閉 HPC 的建議。
 - 2. 行政委員會繼續協助 HPC。
 - 3. 允許行政委員會召集健全教會委員會（Healthy Congregations Ctte）、HPC 督會（Session）及財務財產監督委員會（FPOC）的代表會議，決定未來 HPC 資產在事工上的用途*
 - 4. * “在長老會會議記錄中，我未找到該工作小組成員名單、工作小組成立與否與成立時間或東奧克蘭城市策略正式提案的記錄。Pete 認為 Greg Chan 和 Joan Fong 可能曾參與該工作小組，且任何報告可能已提交給委員會。Greg 表示他未曾參與該工作小組。Joan 已經去世。檔

案中沒有委員會的正式會議記錄。”

5. “無論如何，我希望將此提交至 2018 年 2 月的長老會會議進行正式表決。”
如果 HPC 的關閉已於 2004 年獲得批准，為什麼相關討論在 2018 年仍在繼續？

(iii) 是否有任何其他資訊記錄該“工作小組”（城市事工/東奧克蘭）的存在或工作情況？

(c) 與 Kamal Hassan 牧師的電子郵件往來（2023 年 5 月 24 日）－關於：出售收益

- (i) T-Care 成員 Rick Leong 向現任 Sojourner Truth 長老會牧師 Kamal Hassan 發送電子郵件，詢問 Hassan 牧師是否了解有關 HPC 資產出售收益分配的情形。Hassan 牧師回覆道：



- (ii) 2023 年 6 月 30 日：收到 Marda Quon Stothers 的電子郵件，其中包含資訊和附件（PDF 文件/來源：PSF 司庫），記錄顯示 Hillside 出售收益於 2018 年 2 月分配給 Ingleside、New Bridges、Faith、Sojourner Truth、Elmhurst 和 New Liberation 教會。
- (iii) Hillside 資產的出售發生於 2005 年。是什麼原因導致約 13 年後才處理對這 6 個教會的付款？
- (iv) 在出售完成到實際分配給教會的十年間，出售教會資產的收益存放於長老會的哪個地方？此外，需要審查收益期間的利息計算方式，以確認分配給其餘非裔美國人教會的款項準確無誤。

(2) HPC 的衰退

摘自《**Hillside 行政委員會報告**》；3080；2004 年 9 月 14 日 - 舊金山長老教會；Moraga Valley 長老教會；附錄 7，第 1 頁

- (a) “在 3 月 4 日的會議之前，牧養事工委員會（COM）收到了一封來自 Abner Walton 長老的四頁信件。他是 Hillside 現任督會成員，信中指出：‘督會完全運作失調，無法為會眾及社區提供有效牧養領導。’ Walton 長老在信末表示：‘我強烈建議解散 Hillside 長老教會。’”

(i) PSF 檔案中是否存有 Walton 長老的信件副本？

- 1) 來自 Abner D. Walton 長老致牧養事工委員會（COM - PSF）的信件副本；日期為 2004 年 3 月 2 日；存放於前 Fruitvale 長老會教會的“Hillside”檔案中（後續研究；2023 年 8 月 15 日）
 - a) “我由衷相信，以目前的成員情況而言，Hillside 需要徹底變革才能生存下去，我認為這在短期內難以實現。我強烈建議解散 Hillside 長老教會。”
- (b) “行政委員會決定聯絡長老會內數位非裔美國領導人，以諮詢他們的見解和建議。”

(i) PSF 檔案中是否存在有關於這些領導人的見解和諮詢內容？

- 1) 在後續研究中發現電子郵件往來記錄（2023 年 8 月 15 日）

- a) Joan Huff 致行政委員會（電子郵件，2004 年 6 月 17 日）；關於：Joan Huff 與 Carmen Mason-Browne 的談話；
“她認為長老會在當時[當 Mason-Browne 在 Hillside 擔任兼職獨任牧師時] 或從那時起沒有回應教會的需求。
”

- b) Ron Thompson 致行政委員會（電子郵件，2004 年 6 月 22 日）；關於：Ron Thompson 與 James Noel 的談話；
“出售資產，保留資金，直到在新領導下能於一個適合的社區開展新的事工。（不是有人提到，附近有孩子的年輕

非裔美國人/美國裔家庭嗎？）”

c) Carrie Buckner 致行政委員會（電子郵件，2004 年 6 月 23 日）；關於：Carrie Buckner 與 Paul Connor 的談話：
“他確實提到兩個我認為我們應該關注的關鍵主題。首先，所謂的長老會內的體制性種族主義，即對 Hillside 問題和顧慮的長期忽視。他還提到，安排新的神學院畢業生（全都是非裔美國人），以及安排“一個接一個”不同的牧師到 Hillside 都是不妥當的。這些牧師因在那裡的經歷而精疲力竭。”

d) Josie Abrams 致行政委員會（電子郵件，2004 年 6 月 21 日）；關於：Josie Abrams 與 Roland Gordon 的談話
；“他不知道情況已經如此接近關閉。他認為 Hillside 和 Elmhurst 早該合併。”

(c) “2004 年 7 月 11 日：行政委會與 HPC 督會會面教會的健康狀況和使命。”

(i) Ron Thompson 致行政委員會（電子郵件，2004 年 7 月 11 日）；關於：行政委員會，與 Hillside 督會會議：“我們為長老會沒有為牧師和 Hillside 提供應有的幫助和支持而道歉。我們提到致電非裔美國牧師向他們尋求見解。”；“我們鼓勵他們考慮該地區的其他長老教會，並表示長老會在未來會繼續積極進行該地區的事工。”

(d) “2004 年 7 月 21 日：行政委員會召開會議，聽取與所接觸的非裔美國人的談話報告。從報告中可以清楚看出，長老教會幾年前就應該介入。人們在提到長老會對 Hillside 的處理時，反覆使用‘無害忽視’一詞。”

(e) 會議記錄：行政委員會；2004 年 7 月 21 日。“Ron 詢問我們從與長老會內關鍵非裔美國領袖就 Hillside 的對話中學到什麼。總體而言，與我們交談過的那些在長老會有著悠久歷史的人士支持關閉該教會。Ron 提到在 Hillside 任職的牧師們感到“孤立無援”。這讓他對我們城市教會中的獨任牧師有了一些新的認識。”“Dave [Hawbecker] 報告他與 Frank Jackson 的談話。Frank 表示，他希望東奧克蘭能有一個新的倡議——一個積極、健康且正面的長老會存在。身為東奧克蘭非裔美國牧師小組的召集人，Frank 認為該小組將支持東奧克蘭的

新願景或事工機會”。

- (f) “2004 年 8 月 17 日：在聽取 Abrams-Lawrence 長老、Sweis 長老和 Thompson 牧師的報告後，整理出他們與 Hillside 教會成員舉行多次會議後的發現：

以下是整理出的清單：

缺乏基督教教育計劃；
缺乏財務問責制；
缺乏共同認同的願景；
缺乏教會職員培訓；
缺乏物業維護；
缺乏記錄保存；
督會未能提供屬靈領導；
缺乏聖經研讀；
缺乏宣教拓展；
缺乏青年參與；
牧養關懷有限；
缺乏團契與關懷；
管理不善”

(i) 這些情況持續多長時間？

- 1) 會眾議會記錄 根據 HPC 督會議會記錄（最早可追溯至1992年），HPC 的衰退可以追溯到 1990 年代初期。
- 2) 太平洋大會/舊金山長老會與 HPC 之間的其他文件與通信記錄顯示，早在 1978 年就已存在牧師職位空缺的問題。
 - a) 在 1970 年代和 1980 年代，大會/長老會向 HPC 提出的建議是，在進行 “關於東奧克蘭地區未來長老會見證和事工研究” 的過程中，採取暫時性/指定性/固定提供牧師服務的方式。（1987 年 9 月 22 日的備忘錄；Bert Tom 致 Woody Bussee 和 Mose Thornton）
 - b) 關於東奧克蘭“策略”的提及出現在1979 年、1987 年和 2004 年。

(3) 在 HOPC 衰退期間，PFS 與 HPC 之間的關係

(a) 在 HOPC 衰退期間，PSF 是否採取任何行動以扶持陪伴這個教會？如果有，具體是什麼？

- (i) 一份未標日期標題為“Hillside 筆記”的文件，似乎是臨時指定牧師 Wanda Shannon 撰寫的摘要（根據文件內容推測）。*“希望你們允許我表達個人的關切。長老會辜負了這個教會，讓他們持續這麼久的停滯狀態。督會已經成為一群壞習慣成為常態的人。這間教會多年來在正式治理上完全崩解，漂流到沒有任何已知的結構中。我試圖創造一個氛圍，讓那些處於邊緣的會友感到安全並願意回歸。我致電給每個人，甚至 Elizabeth Walton，並承諾幫助糾正由權力和控制者主導的局面。有些人直到看到長老會展現某種形式的關切之前永遠不會回來。由於牧師的不斷更替，長期依賴臨時供應，以及缺乏有力的管理者，長老會怎麼能期待這間教會存續下去？”*“我想請你們伸出援手。即使這間教會最終關閉，那些少數熱愛主的人也應該有尊嚴地離開，知道長老會已經盡了一切合理的努力來幫助他們。”

(b) 考慮 HPC 與 Elmhurst 長老教會的合作

- (i) 1998 年 7 月 9 日的備忘錄；致：Matt Croughan 和 Janet Russell，發件者：Bert Tom（附件：“奧克蘭 Hillside 長老會計劃草案；1998 年 6 月 28 日”）
- (ii) 長老會是否採取了任何行動加以回應
- 1) HPC 與 Elmhurst 的合作
 - 2) HPC 宣教使命研究的必要性

(c) “臨時性”牧師領導

- (i) “Vanessa Johnson 女士，*教區助理*（1994–1998）；Ophelia Manney 牧師博士，*臨時供應牧師*（1997）；Richard Litherland 博士牧師，*臨時供應牧師*（1998–1999 年）；Reginald Nichols 博士牧師，*固定供應牧師*（2000–2001 年）；Charles Tinsley 牧師，*臨時供應牧師*（2001–2002 年）；Wanda Shannon 牧師，（2003/9 – 2004/2）；Charles Tinsley 牧師，*講道供應*（2004/2 – 2004/10）（來源：1994–2004 年期間未標日期手寫牧師歷史列表）
- (ii) “*未來的牧師配置可能性：在過去的十幾年間，Hillside 教會只有短期（最長三年）的牧師領導，且由長老會提供資助。*”（來源：1999 年 10 月 11 日 Richard Litherland 博士牧師致 PSF 健全教會委員會的信，附帶“1998 年至 1999 年 10 月 Hillside 長老教會（加州奧克蘭）簡要摘要”）

- (iii) “即使有長老會和姊妹教會的資助，HPC 只能支付兼職的按立牧師領導。（自 1980 年左右開始）”。（來源：1993 年 9 月 29 日 Richard Litherland 博士牧師的“臨時牧師職務最終報告”）
- (d) “東奧克蘭地區長老會的未來見證與事工”
- (i) 關於東奧克蘭“策略”的提及出現在 1983 年、1987 年及 2004 年
- 1) REM 委員會（種族族裔事工委員會）擔憂，長時間聘任牧師的過程可能會延遲 REM 委員會對美國長老會在東奧克蘭地區活動使命進行深入審查的計劃。REM 委員會認為，通過審查，可能會出現一個全新的東奧克蘭地區長老會見證的宣教策略。（1983 年 9 月 29 日的備忘錄；Bert Tom 致 Bob Bennett 牧師和 Bill Nebo 牧師）
 - 2) 在 1970 年代和 1980 年代，大會/長老會向 HPC 提出的建議是，採取臨時/指定/固定供應牧師服務的方式，同時進行“關於東奧克蘭地區長老會未來見證和事工研究”的過程。“該項任務將於10月開始，預計於1988 年 6 月 30 日或稍後完成。”（1987 年 9 月 22 日的備忘錄；Bert Tom 致 Woody Bussee 和 Mose Thornton）
 - 3) 尚待尋找的可能資源：（出自 1993 年 9 月 29 日 Richard Litherland 博士牧師的“臨時牧師職務最終報告”）
 - a) “資訊文件”；東奧克蘭事工工作小組，舊金山長老教會；1987 年
 - b) “奧克蘭長老教會委員會：一個 1980 年代長老會城市事工的模式”；Tyler L. Breese
- (4) 可能的訪談對象
- (a) Dave Hawbecker 牧師
 - (b) Wanda Shannon 牧師
 - (c) Joel Mackey 牧師

附錄 6b. 案例研究：第一西班牙長老教會與高街長老教會

T-CARE（種族公平真相評估委員會）－ 2023 年 9 月

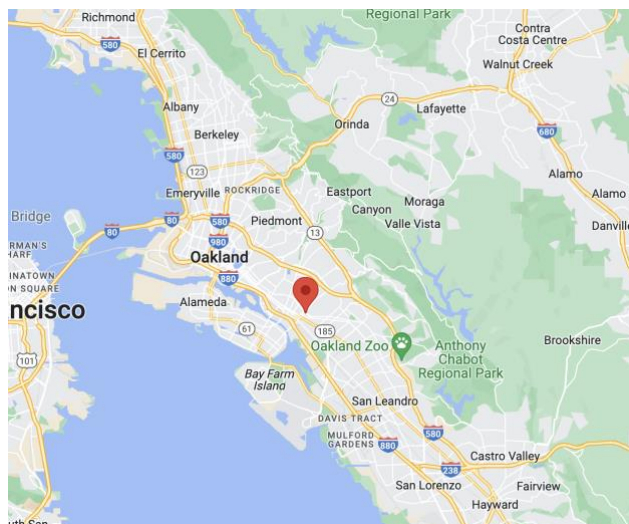
Rick Leong

前言：本案例研究是基於 T-CARE 的一名成員（Rick Leong）完成的研究。它是基於書面記錄；不是廣泛的訪談或焦點小組。它不應被視為問題的全面報告，而應被視為對話過程的開始。這些事件創造、加劇並激起了深厚的情緒，參與或目睹這些事件的人們至今仍能感受並承擔其中的許多情緒。我們的教會仍需要對這些事件加以思考。我們建議賠償和社區復健委員會透過舉辦真相與和解過程來參與這些活動。

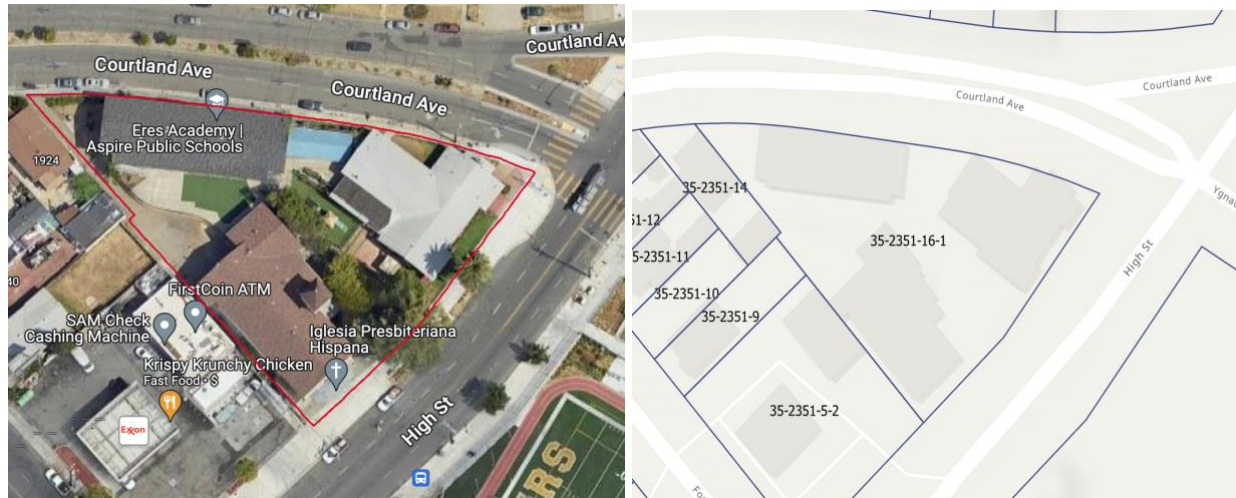
在多份文件中，高街長老會（HSPC）和第一西班牙長老教會（Primera Iglesia Presbiteriana Hispana (PIPH)）之間幾十年來的衝突主要集中在他們共同使用加州奧克蘭高街 1941 號的財產上（一些文件的日期為 PIPH 和 HSPC 之間的關係可以追溯到 1999 年（PIPH；“PIPH－我們向區會的請願書：未註明日期）

地產－歷史

“High 和 Courtland 街口的教會用地於 1907 年 1 月取得，總成本為 1200 美元；接下來的三月，拐角處搭起了一個大帳篷，並在那裡舉行了禮拜。”“第一座建築於 1907 年 12 月 18 日破土動工…直到新建築於 1908 年 4 月 5 日竣工併入住。”“…1921 年 11 月 18 日，第二座建築奠基，並於隔年 4 月舉行獻堂禮拜。”“需要進一步擴張的時候到了。全體會員共同努力，第三座建築終於建成（1949）。”（高街長老教會；“News From On High”，高街長老教會通訊；2001 年 4 月）



（Google 地圖；2023 年 10 月 23 日瀏覽）



(Google 地圖；2023 年 10 月 23 日瀏覽)。(阿拉米達縣地塊檢視器；#35-2352-16-1)

HSPC/PIPH 關係

PIPH 是為東奧克蘭的西班牙裔社區服務的教堂。PSF 最初將 PIPH 稱為「西班牙新教會發展計畫」(1991 年)。“高街長老會委員會”的一份報告稱，PSF 投票決定解散 HSPC，並以“西班牙裔新教堂開發項目”取而代之。這導致向太平洋大會提交訴訟(原告：HSPC；被告：PSF)。此後，雙方達成妥協，“利用高街設施幫助兩個事工蓬勃發展”。(高街管理委員會；“奧克蘭高街長老教會委員會向舊金山區會提交的最終報告”；1991 年 5 月 5 日)。

目前尚不清楚 PIPH 和 HSPC 是否確實達成了共同協議以共享高街設施/財產的使用，因為 2014 年管理委員會製作的幾份文件表明沒有發現或提交使用協議。在 T-Care 對可用文件的審查中，發現了 PSF 和 PIPH 之間簽訂的完全執行的租賃/設施使用協議。值得注意的是，HSPC 並不是該協議的簽署方。(PSF；《租賃及設施使用協議》；1991 年 9 月 1 日由 PSF、HSPC 和 PIPH 執行)。

物業出租用途

教堂的財產和設施也租給了兩個當地的公共教育機構：Aspire 公立學校的計劃在不同時期的使用(HSPC；《使用協議》；由 HSPC 和 Aspire 公立學校於 2014 年 6 月 1 日執行)

主要問題

HSPC 和 PIPH 之間的問題跨越了數十年(90 年代、00 年代、10 年代)。

(1) **財產所有權：**長老會各方(PSF、HSPC 和 PIPH)對於 1941 High Street 財產/設施的「所有權」顯然存在不同的理解。

- a. PSF - 區會基於憲法信託法的理解。美國長老會(PC(USA))《教會法規》：「G-4.0203 信託持有的教會財產 所有由會眾(congregation)、教會(presbytery)、大會(synod)、總會(General Assembly)或長老會(美國)持有或為其持有的財產，無

論法定所有權是否由公司、一個受託人或多個受託人持有，或非法人協會，無論該財產是用於會眾或高級協議會(council)的計劃，還是保留用於產生收入，仍然以信託方式持有，供長老會（美國）使用和受益。

- b. HSPC - 該教會相信它”擁有”並對該財產及其使用擁有 100% 的控制權。
 - c. PIPH - “PIPH 一直都知道這處房產是該教派的一部分，並且有兩個教會共用這個空間，直到通過其他人，我們開始聽說 HSPC 才是合法所有者。”（*PIPH*; “*Preguntas Para Comision Administrativa Del Presbiterio - AC*”; 未註明日期)
- (2) **物業及設施維護** - 關於設施維護責任和執行維護的相關費用的爭議。
- (3) **為第三方簽訂和管理租賃/使用協議的權力** - HSPC 在兩個不同的時期與兩個不同的教育機構簽訂使用協議（PSF 和 PIPH 都不是此協議的一方）。HSPC 從這些租賃中獲得了資金。
- a. 2008-2009 多洛雷斯韋爾塔學習學院 (Dolores Huerta Learning Academy) (*PSF*, 區會會議紀要, 2008 年 11 月, 核桃溪長老教會)
 - b. 2014-2019 年 Aspire 公立學校 (*HSPC*; 《使用協議》; 由 *HSPC* 和 *Aspire* 公立學校於 2014 年 6 月 1 日執行)

研究發現

- 2014 年，舊金山長老會 (PSF) 成立行政委員會 (AC)， “以幫助奧克蘭高街長老會和奧克蘭第一西班牙長老教會的鄰近會眾與舊金山長老會之間的傾聽和和解。” (*HSPC* 和 *PIPH* 行政委員會 - 「向 PSF 提交的第二份也是最終報告; 2015 年 9 月 8 日)。
- **2014 年 6 月 3 日-舊金山長老會柏克萊第一長老教會**
事工委員會 (COM) 和財務與財產監督委員會 (FPOC) 的聯合報告 -
會議包: 2014 年 6 月 3 日
 - o 討論和行動項目: 1. 動議: COM 和 FPOC 共同建議舊金山長老會任命一個至少七人的特別委員會，其任務是探索高街長老會 (HSPC) 與第一西班牙長老教會 (PIPH) 過去所說的及所做的一切，然後建議一個雙方同意的流程，旨在慶祝、培育和滿足雙方教會的需求，而不以犧牲對方為代價。這個特別委員會的成員將由議長和副議長在與區會牧師和委員會主席協商後任命，並包括兩個教會同等數量的代表和倡導者，以及至少兩名來自 COM 和 FPOC 的代表。
- **會議記錄; 2014 年 9 月 9 日 - 舊金山長老會柏克萊第一長老教會**

正書記向教會通報迄今為止為該委員會做出的以下任命，這些任命已在 6 月的會議上得到教會的批准，該委員會將與高街長老會教堂和奧克蘭第一西班牙長老教會合作：唐阿什伯恩 (Don Ashburn) 牧師，Piedmont Community Church; 基斯蓋克勒 (Keith Geckeler) 牧師，光榮退休; 卡邁勒哈桑 (Kamal Hassan) 牧師，Sojourner Truth PC, 里士滿; 凡妮莎霍金斯 (Vanessa Hawkins) 牧師，不分類會員; 珍妮金 (Jeannie Kim) 牧師，不分類會員;

馬克斯林恩 (Max Lynn) 牧師, St. John's PC, 柏克萊;; 瑪麗簡戈登 (Mary Jane Gordon) 治會長老, 舊金山 Ingleside PC ; 托尼蒙塔爾沃 (Tony Montalvo) 治會長老, 奧克蘭第一西班牙長老教會; 安娜埃爾南德斯 (Ana Hernandez) 治會長老, 奧克蘭第一西班牙長老教會。也將做出額外任命來完成該委員會, 其中包括至少兩名來自高街長老會的治會長老。今年秋天, 一旦確定了適當的組成, 委員會將開始工作, 聽取兩個教會的歷史, 並探索緩解兩個教會之間緊張關係的方法, 以便兩個教會都能蓬勃發展, 而不是以犧牲對方為代價。

5186 2015 年 11 月 10 日 - 舊金山長老會與奧克蘭第一長老教會 附錄 11, 第 1 頁

- 高街和第一西班牙長老教會管理委員會向舊金山長老會於 2015 年 11 月 10 日在奧克蘭第一長老會舉行的會議提交的第二份也是最終報告

動議 1: “舊金山長老會投票承認自 1987 年以來在流程和程序上的失誤, 因此在區會、第一西班牙長老教會和高街長老會之間的關係中造成持續誤解和不信任。

動議 2: “舊金山長老教會投票承認高街長老教會有權監督其設施的憲章的使用。如果督會”無法或不願意”解決困難, 區會可行使憲章中適當規定的權力(例如, 使用”用於”崇拜”的不動產”或實施”原始管轄權”)。(G-3.0303e)。

動議 3: “舊金山長老會投票決定暫停《常設規則》第 6.3.1 條的部分, 該部分要求委員會中至少有七人, 以便在隨後的第 4 號行動中任命一個較小的委員會。 ”

動議 4: “舊金山長老會投票決定, 區會在今天的會議上任命一個至少由三人組成的委員會, 有權作為區會履行 G-3.0301 和 G-3.0303 的功能: (特別是“…指導、鼓勵、支持會眾的工作並為其提供資源, 以便為更廣泛的社區提供最有效的見證。”並且“…在宣教、先知見證、領導力發展…傳福音和負責任的管理等領域向會眾提供鼓勵、指導和資源…”)。

- a. 與高街長老教會進行對話, 探討解決現況的可能性, 並提出其中一個方案, 以保證兩個會眾都能長期使用其設施;
- b. 如果“a”被證明是成功的, 則與高街和第一西班牙進行協商, 以制定雙方都能接受的盟約和合約; [這假設可能需要法律諮詢和專業服務(包括翻譯)來完成這些文件];
 - i. 這保證了兩個教會進行禮拜的自由, 而且事工不會受到不當干擾或擔心失去教會空間;
 - ii. 這確保了兩個教會都能夠在未來十年或二十年無需擔心災難性的維護或維修費用超出任一教會的資源;
 - iii. 這將涉及與事工委員會和財務和財產監督委員會諮詢。
- c. 為了促進該委員會的工作, 教會保證提供高達 1,500,000 美元的資金來完成“b”, 包括物業改善、專業費用、租賃或購買費用, 以及對宣教和事工的初步支持, 直到學校租賃問題解決, 以及教會決定任何長期宣教支援為止。
- d. 如果“a”或“b”被證明不成功, 該行政委員會將作為一個委員會來倡導第一西班牙長老教會尋找:
 - i. 會眾和長老會可以接受的短期(最多兩年)使用的設施。
 - ii. 第一西班牙長老教會事工和使命的永久“家”。

iii. 財政支持，使“d.i”和“d.ii”成為可能（包括可能需要購買財產）——以及支持反映了教會的目標和使命。

e. 在專案“d.i”、“d.ii”和“d.iii”（G-3.0303d(2)）的談判中擔任會眾的調解人。

動議 5：舊金山長老教會投票決定財務和財產監督委員會和事工委員會任命一個至少 7 人的**專案小組**團隊制定一項全面的策略，以支持和發展其他正在努力解決類似築巢問題的新教會。

動議 6：“舊金山長老會投票鼓勵 COM 使用 G-3.0303 的權力來解決與兩位牧師之間的關係相關的問題，以及與兩個教會的教牧行為和領導相關的問題。”

學習摘要

“我們逐漸了解到，長老會在造成高街長老會、第一西班牙長老教會和舊金山長老會之間存在的不信任和誤解氣氛方面發揮了積極作用。”

“我們確認高街長老會對第一西班牙長老教會一直以來的承諾，即在他們的大樓裡有一個敬拜和事工的家，但我們開始質疑這是否仍然真實。”

“我們不清楚兩個教會之間正式關係的確切性質。沒有任何人可以提供最近（10 年內）的“契約協議”。”

“由於教會尋求創建第一西班牙長老教會的方式，因此一直以來都有一連串與高街長老會財產有關的誤解。”

“我們認為，第一西班牙長老教會、高街和長老會之間的不平等權力動態以及缺乏有效的多元文化溝通和理解工具在三方之間的衝突中發揮了作用。”

“我們的結論是，在斷斷續續的 25 年不和之後，（在可預見的未來）這兩個教會不太可能在財產問題上找到雙方都滿意的長期關係。”

“我們的結論是，兩位牧師在沒有第三方在場的情況下無法有效合作，這是目前僵局的原因之一。”

“我們的結論是，未來長老會必須承認第一西班牙長老教會成員持續失去“家”的感覺，以及如果需要遷移，他們會感到悲傷和不公正的感覺，並且長老會必須採取積極行動改善這些現實。”

結論/建議

“在與兩個會眾、兩個督會和兩位牧師舉行會議之後，該委員會報告說，他們無法找到——並且**他們不預期會找到——一個雙方同意的和解過程**來解決兩個會眾之間及對長老會所懷有的不信任、憤怒、敵意、缺乏溝通以及不尊重的感覺。因此，我們承認我們無法完全履行賦予我們的使命。”

原始報告以英語和西班牙語編寫。此會議記錄版本只有英文。行政特會與高街長老會和第一西班牙長老教會合作的報告 舊金山長老會 2016 年 8 月 27 日 舊金山長老會、高街長老會、和第一西班牙長老教會之間達成的協議。(06-23-16)

1. 區會將花費 50 萬美元來解決教堂共享財產上所有三座建築的維修和維護需求。
2. 這項工作將由區會管理，並免費向任何一個教會提供，但除本協議另有規定外，高街長老會將免除 PIPH 過去和未來的所有租金或付款索賠。
3. 根據《教會法規》G-4.02 中的規定，並根據此處規定的條件，區會將分配控制權和能力來收取租金，並負責持續維護和支付保險、公用事業和財產稅評估，以三座建築物如下： Julia Morgan 大樓和教育大樓的全部使用權和責任交給 HSPC。b. 將 高街 1941 號聖所大樓的使用權和責任完全交給 PIPH。c. 只要目前的 Aspire 特許學校租約有效，該租約的條款將保持不變。當與 Aspire 特許學校的現有租約終止時，區會將擁有優先購買權，租賃教育大樓供 PIPH 事工使用。
- d. 如果續租，PIPH 將有權收取租金，以使用 1941 High Street 大樓樓下的社交廳和廚房。
4. 區會將繼續為 PIPH 的工作提供目前的財政支持，此外還將在未來十年（此後可重新協商）每月分配最多 7,500 美元，用於租用教會附近的教室空間（包括上述教育大樓的空間）。
5. 為了維持會眾之間良好的工作關係，區會將指定雙方教會都接受的人員隨時協助調解和解決會眾之間可能出現的任何問題。

5315 2017 年 5 月 9 日 - 舊金山長老教會聖卡洛斯三一長老教會

- 高街長老會管理委員會的報告 - 凱西魯延 (Rev. Kathy Runyeon) 牧師報告 凱西介紹了委員會成員並分享了報告摘要。（參見附錄 4 和 5。）她邀請大家提出清晰的問題。行政特會成員 Fred Harvey 為 HSPC 禱告，感謝 HSPC 慶祝在 高街鄰里服務 110 年。

1. 動議：高街長老教會行政特會，在高街長老教會會眾辭職後，作為高街長老教會的督會和受託人，建議舊金山長老會根據以下條款解散高街長老教會的教會：高街長老教會教會將於 2017 年 7 月 1 日解散，前提是（第 2 號動議）要求將財產託管權轉移至奧克蘭第一西班牙長老教會，並將不動產重新歸入舊金山長老教會名下的規定已於該日期前完成。如果截至 2017 年 7 月 1 日這兩項條件中的任何一項尚未完成，則正式解散日期將為這兩項要求均已完成的日期。
2. 動議：高街長老教會行政特會，在會眾辭職後，作為高街長老教會的督會和受託人，建議舊金山長老會根據以下條款，將高街長老教會的房地產和個人財產轉讓給奧克蘭的第一西班牙長老教會：（有關條款，請參閱報告 #9 - 特會。）

事工委員會

1. 動議：高街長老教會行政特會，在高街長老教會會眾辭職後，作為高街長老教會的督會和受託人，建議舊金山長老會根據以下條款解散高街長老教會的教會：高街長老教會教會將於 2017 年 7 月 1 日解散，前提是（第 2 號動議）要求將財產託管權轉移至奧克蘭第一西班牙長老教會，並將不動產重新歸入舊金山長老教會名下的規定已於該日期前完成。如果截至 2017 年 7 月 1 日這兩項條件中的任何一項尚未完成，則正式解散日期將為這兩項要求均已完成的日期。
2. 動議：高街長老教會行政特會，在會眾辭職後，作為高街長老教會的督會和受託人，建議舊金山長老會根據以下條款，將高街長老教會的房地產和個人財產轉讓給奧克蘭的第一西班牙長老教會：（有關條款，請參閱報告 #9 - 特會。）

- 5327 2017 年 5 月 9 日 - 舊金山長老會聖卡洛斯三一長老教會， 附錄 4，第 1 頁
高街長老教會行政特會的報告 舊金山長老教會 2017 年 5 月 9 日
- 舊金山長老教會 PIPH/HSPC 特會報告的附錄。2017 年 5 月 9 日舊金山長老教會會議

特會報告

“在 2016 年 11 月 15 日的會議上，舊金山長老會採取如下行動並成立該特會。據當時的報導，當時在高街的牧師琳達·格魯爾（Linda Gruel）牧師在受到違紀指控時放棄美國長老會（PC(USA)）的管轄權。督會已集體辭職，並向區會發出他們打算解散教會的通知。

“在 2016 年 10 月的會議上，督會授權向宣教組織以及成員和工作人員付款，幾乎耗盡了他們的財政。該特會對分配 5400 美元支持當地宣教團體的決定表示感謝，但認為其他支出總計 40,234.56 美元，這與美國長老會（PC(USA)）信託條款所規定的資產是為了整個教會的利益背道而馳。請注意，Anore Shaw 並未出席 2016 年 10 月的督會會議，但除此之外，許多支票均由出席者授權付款給自己。大多數支票都是由 Janet Kirk 簽署的；例外的是給 Janet 的支票由 Nancy Gruel 簽名，給 Vivian Louie 的支票由 Janet 和 Nancy 簽名。以下是行政特會認為有問題的付款清單，供記錄在案，但無需採取行動。這些支票作為向員工提供的 3 個月“正常每月津貼”，可以被視為遣散費，但並未準確註明為補償：Cynthia Rose \$750 Alejandria Sales \$600 Linda Gruel Neff \$6,634.56 這些支票被列為”奉獻會員”的”實體禮物”。標有星號的物品是由督會長老授權並給予自己的。Anore Shaw \$1,750 Edna Barner \$1,750 Barbara Forsberg - 代 Bob Forsberg \$1,750 Sal Zargoza * \$1,750 Archie Ingram * and Kathy O'Toole \$1,000 Janet Kirk * \$7,500 Nancy Gruel * \$7,500 Vivian Louie * \$7,500 Marian 'Edie' Eddens * \$1,750”

“除了生病的 InHo Kim 之外，所有特會成員都出席了。行政特會審查了先前的所有業務項目。特會一致同意成員現在為零。”

“特會承認這些付款是不正常的，甚至可能是非法的行為，但目前選擇不提起訴訟。共識是，特會現在不想採取法律行動，但會將這些資訊包含在提交給長老會的報告中，並將該報告發送給這些成員。”

舊金山長老教會 PIPH/HSPC 特會報告的附錄。2017 年 5 月 9 日舊金山長老教會會議

2016 年夏天，舊金山長老會委託特會為第一西班牙長老教會(Primera Iglesia Presbyteriana Hispana)的生活和事工尋找永久住所，該特會發布了一份報告，概述了我們的結論：為第一西班牙長老教會最好的一—實際上是唯一現實的一—住所是他們幾十年來一直使用的。然而，為了使我們的結論成立，我們必須解決高街長老會的擔憂，即該教會實際上是 PIPH 的房東。收到我們的報告後不久，高街長老教會的所有會眾都退出了教會。鑑於這一事態發展，特會建議將高街長老教會的財產轉移給舊金山長老會，但長老教會將指定該財產完全轉讓給 PIPH。為了使本次交易順利進行，我們建議採取以下行動：• 高街長老會解散後，根據《教會法規》G-4.0203，PIPH 將成為 HSPC 的所有不動產和動產的主要受託人，並對其負責，供 PIPH 使用並由 PIPH 受託人控制，就好像他們最初購買了該財產一樣。法定產權將歸屬於“舊金山長老會”。• 在與 Aspire 學校簽訂的當前租約的剩餘期限內，”房東”控制權將轉移給 PIPH 和區會。自租賃和財產轉讓之日起，所有租賃收入將歸 PIPH 所有，該財產當前和未來的所有費用，包括維護、稅和資本成本將由 PIPH 承擔。目前未租給 Aspire 的 HSPC 未使用空間將由 PIPH 控制，包括如果 PIPH 選擇出租將產生

的任何額外租金。當租約到期時，PIPH 將可以自由選擇新租戶或與 Aspire 重新協商新租約。根據任何《教會法規》條款和任何州法律要求，PSF 將繼續作為租約的共同簽署人。• 區會目前向 PIPH 提供的財務支持（每月 6000 美元）將於租金收入轉移至 PIPH 之日結束。• 舊金山長老將承擔已完成或正在進行的財產的維修費用。（迄今為止，Presbytery 已在 PIPH 的屋頂和排水系統上花費了約 14 萬美元，並承諾花費約 3.5 萬美元的除鉛工程，並承諾對 Julia Morgan 屋頂進行一些屋頂維修。金額約為 4,500 美元；這些費用不會轉移到 PIPH，而是由 PSF 承擔。報告 #9 特會 3 - 2 • 在接下來的 5-10 年裡，整個地產都需要額外的改進，包括屋頂、排水、景觀美化、走道、樹木移除、電路升級、下水道更換、油漆、屋頂和排水溝、熔爐更換、浴室更換、廚房升級、地板和油漆，以及可能的教室升級。這些成本預計約為 25 萬至 40 萬美元。為確保 PIPH 在資本改善方面有可靠的資金來源，PSF 將為 PIPH 設立只付利息的信用額度 (LOC)。LOC 的條款與向我們幾個教會提供的緊急貸款的基本條款相同：任何餘額的年利率為 4.5%，每月支付，但期限為 10 年。10 年期結束時，PSF 和 PIPH 將重新協商貸款事宜。對於使用 LOC 完成的任何工作，長老會將與會眾合作，確保所有留置權均被刪除、帳單已支付，以及代表教會寫好合約。PIPH 將視需要請 PSF 協助進行設施評估、建築物維護訓練（大型及小型項目），以及進行基本工程的時間與規劃。我們建議上述行動與高街長老教會正式合法解散同時進行。

T-CARE 調查結果

- (1) 舊金山長老會承認，他們促成了高街長老教會和第一西班牙長老教會之間的困難關係。
- (2) PSF **選擇不**採取任何形式的司法程序來處理當時 HS 牧師的潛在失當行為，以及在他們“自我解散”之前，向高街長老教會牧師、職員和剩餘會眾發放極有問題的款項。這讓人覺得 PSF 決定不向傳統的白人會眾追討賠償（約 4 萬美元），而這筆款項本可對第一西班牙長老教會非常有幫助。

Pablo Morataya 牧師提供 2024 年 12 月 4 日對話圈的信息

在教牧事工委員會 (COM) 批准 Linda Gruel 牧師擔任 HSPC 牧師之前，PIPH 堂議會曾要求與委員會開會。在會議中，PIPH 堂議會要求慎重考慮這一決定。主要原因是 Gruel 牧師與 PIPH 之間的關係一直很負面。

PIPH 曾支持她上神學院學習，並支持她接受培育委員會 (CPM) 的照顧。然而，在她的學習進展過程中，她開始有了變化。她詆毀牧師和教會領導層，並操控幾個教會家庭，導致他們和她一起離開教會。COM 沒有考慮到 PIPH 小會的要求，批准她擔任 HSPC 的牧師，問題隨即開始浮現。在牧師的帶領下，他們接管教會建築，向 PIPH 施壓，要求其離開這些建築，最後解散 HSPC 教會，她也放棄作為 PCUSA 牧師的管轄權。在理想的情況下，COM 本應為其錯誤行動向 PIPH 協議會道歉，但並未這樣做。

這些不良經歷所帶來的後遺症至今仍影響著一些個人和家庭。沒有進行任何癒合過程。倘若未來再有類似的經驗，需要牢記傷口不會自行癒合。

附加註釋/參考

5292 2016 年 11 月 15 日- 舊金山長老會聖馬刁第一長老會 附錄 8, 第 1 頁 司法報告以及關於高街長老會的報告和建議, 由舊金山長老會總書記 Katherine J. Runyeon 提交 2016 年 11 月 15 日

5276 2016 年 11 月 15 日 - 舊金山長老會聖馬刁第一長老會 禮拜結束後, Vincent Mok 擔任主席。關於高街長老會教堂司法程序和事務的報告 - 總書記 Katherine Runyeon 牧師

5267 2016 年 8 月 27 日 - 舊金山長老會聖萊安德羅長老教會, 附錄 3, 第 1 頁 原始報告以英語和西班牙語編寫。此會議記錄版本只有英文。行政特會與高街長老會和第一西班牙長老教會合作的報告 舊金山長老會 2016 年 8 月 27 日 舊金山長老會、高街長老會、 和第一西班牙長老教會之間達成的協議。(06-23-16)

5186 2015 年 11 月 10 日 - 舊金山長老會奧克蘭第一長老教會 附錄 11, 第 1 頁

- 高街和第一西班牙長老教會行政特會向舊金山長老會於 2015 年 11 月 10 日在奧克蘭第一長老會舉行的會議提交的第二份也是最終報告

會議記錄; 2014 年 9 月 9 日 - 舊金山長老會奧克蘭第一長老教會

- 總書記 Kathy Runyeon 分享了與長老會和更廣泛的教會生活相關的公告。大家感興趣的事項包括: 有關總會”和平季節”的資訊、關心我們中間需要醫治和安慰的人、有關教誨長老在事工中服務的資料、長老會災難援助組呼籲捐款援助美國/墨西哥邊境的事工, 並希望在十一月的長老會會議上的奉獻將指定用於長老會災難援助組, 以及六月在底特律舉行的第 221 屆總會的重點。本次會議的文件包中的總書記的書面報告中有關於總會的詳細信息, 包括長老會將在即將舉行的會議上投票的擬議憲法修正案。總書記的報告涵蓋了針對舊金山長老會向總會提交的序言所採取的行動。(附錄 3) Kathy 在核准議程時解釋了我們將如何在會議期間聽到總會的情況。總書記向教會通報了迄今為止為該特會做出的以下任命, 這些任命已在 6 月的會議上得到教會的批准, 將與高街長老教會和奧克蘭第一西班牙長老教會合作: 皮埃蒙特 Don Ashburn 牧師 社區教會 Keith Geckeler 牧師, Kamal Hassan 榮譽退休牧師, Sojourner Truth PC, Richmond Vanessa Hawkins 牧師, 不分類會員 Jeannie Kim 牧師, 不分類會員 Max Lynn 牧師, St. John’ s PC, 柏克萊治會長老 Mary Jane Gordon, Ingleside PC, San Francisco 治會長老 Tony Montalvo, 奧克蘭第一西班牙長老教會 治會長老 Ana Hernandez, 奧克蘭第一西班牙長老教會, 其他任命包括至少兩位來自高街長老教會的治會長老, 以完成特會。今年秋天, 一旦確定了適當的組成, 特會將開始工作, 聽取兩個教會的歷史, 並探索緩解兩個教會之間緊張關係的方法, 以便兩個教會都能蓬勃發展, 而不是以犧牲對方為代價。

2014 年 6 月 3 日-舊金山長老會柏克萊第一長老教會

事工委員會 (COM) 和財務與財產監督委員會 (FPOC) 的聯合報告 -

會議包: 2014 年 6 月 3 日

- 討論和行動項目: 1. 動議: COM 和 FPOC 共同建議舊金山長老會任命一個至少七人的特別委員會, 其任務是探索高街長老教會 (HSPC) 與第一西班牙長老教會 (PIPH) 過去所說的及所

做的一切，然後建議一個雙方同意的流程，旨在慶祝、培育和滿足雙方教會的需求，而不以犧牲對方為代價。這個特別委員會的成員將由議長和副議長在與區會牧師和委員會主席協商後任命，並包括兩個教會同等數量的代表和倡導者，以及至少兩名來自 COM 和 FPOC 的代表。

2008 年 11 月 11 日 - 舊金山長老會核桃溪恩典長老教會，
奧克蘭、高街長老教會和 Dolores Huerta 學習學院之間簽訂了至 2009 年 6 月的租賃協議。

附錄 6c. 案例研究：南海沃德教區 – 財產使用/出售/租賃

T-CARE（種族公平真相評估委員會）2023 年 9 月

Rick Leong

前言：此案例研究系基於 T-CARE 成員（Rick Leong）完成的研究。該研究主要基於書面記錄，而非經廣泛的訪談或焦點小組，因此不應被視為該問題的全面報告，而是作為對話的開端。這些事件引發、加劇並激起深刻的情緒，其中許多情感至今仍由參與者或目擊者感受到並承受著。本長老會仍需正視這些事件。我們建議補償與社區療癒委員會通過舉行真相與和解過程加以處理這些事件。

南海沃德教區

南海沃德教區事工由三個信仰團體於 1965 年創立，其中之一是前 Westminster Hills 長老教會 (WHPC)。“南海沃德教區是一個跨宗教組織，成立於 1965 年，旨在建立和維護一個公義和培育的團體。”（Twitter/X 帳號：“@SouthHayParish0”；訪問日期：2023 年 9 月 28 日瀏覽）

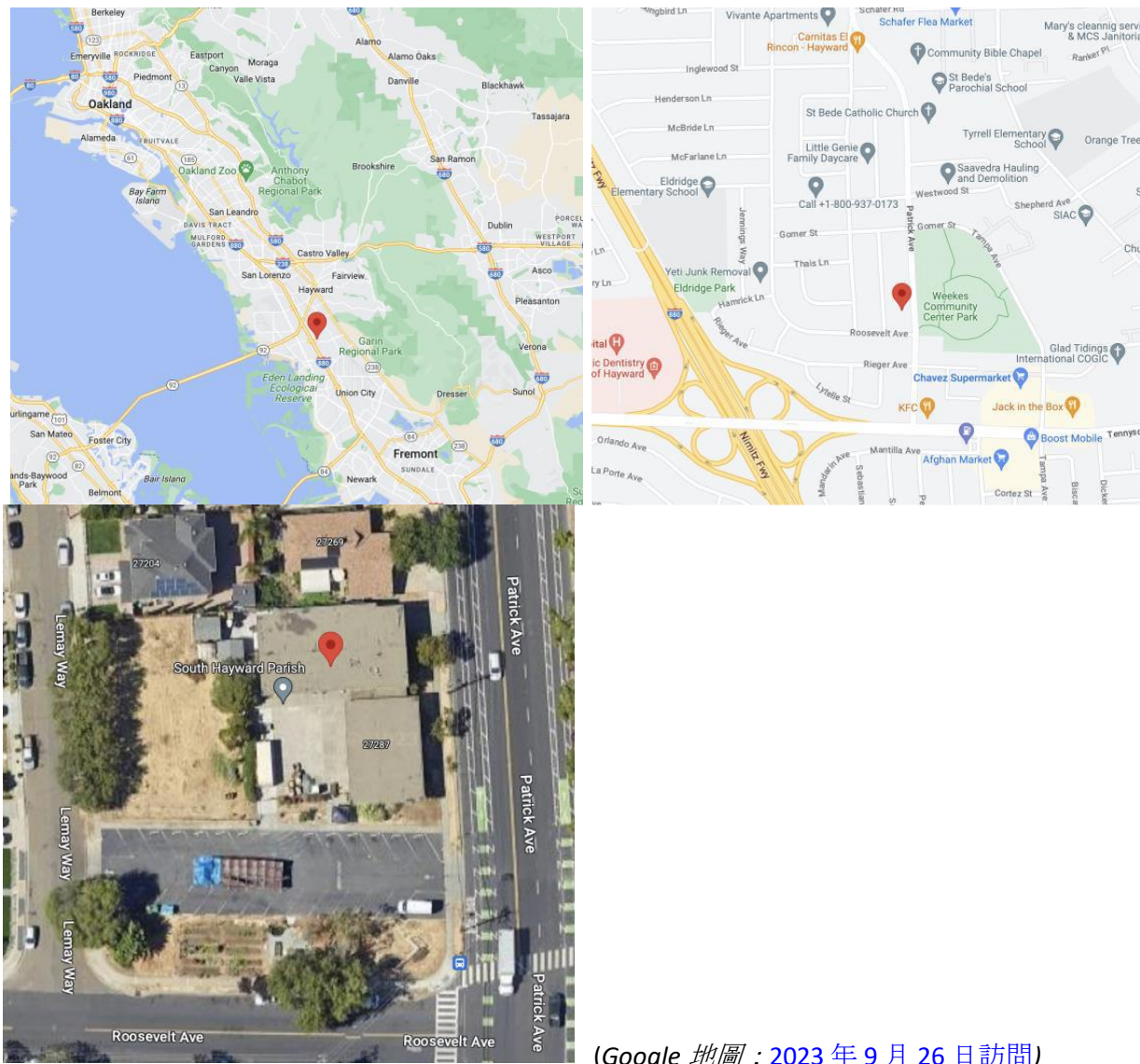
“南海沃德教區是一個由當地信仰社區組成的團體，已有超過 50 年的歷史，並持續擴展和發展，探索更好的方式加以服務並改變我們的鄰近社區。”（南海沃德教區網站；<https://www.southhaywardparish.org/home>；訪問日期：2023 年 9 月 27 日）

南海沃德教區也是一個獨立的 501(c)(3) 非營利組織。（國稅局網站“[免稅組織查詢](#)；南海沃德教區 EIN：94-2250549；訪問日期：2023 年 9 月 28 日”）

該地產目前稱為“南海沃德教區”（27287 Patrick Ave. Hayward, CA），是前 WHPC 的所在地。該房產目前由舊金山長老會 (PSF) 擁有，主租約由海沃德第一長老教會 (FPCH) 持有。（長老會會議記錄；動議，第 1B 節財務財產監督委員會；2022 年 8 月 9 日）。此外，與非營利堅實基礎社區住房合作（國稅局網站“[免稅組織查詢](#)”；Firm Foundation Community Housing EIN：82-3265467；訪問日期：2023 年 9 月 28 日），南海沃德教區所在地的小型住宅項目於 2019 年啟動，目前正在進行中。（舊金山長老會；“提議批准舊金山長老會與堅實基礎社區住房之間就南海沃德教區場地 0.24 英畝空地簽訂租賃協議的動議”；會議記錄，2022 年 8 月 9 日；訪問日期：2023 年 9 月 28 日）

目前的南海沃德教區網站：<https://www.southhaywardparish.org/>。

附錄 6c. 案例研究：南海沃德教區 - 財產使用/出售/租賃



(Google 地圖；[2023 年 9 月 26 日訪問](#))

南海沃德教區房產由五個個別地塊組成，每個地塊列出的郵寄地址為“26236 ADRIAN AVE, HAYWARD, CA 94545”，即 New Bridges 的地址。總地塊面積（5 個合併地塊）= 4,312 平方英尺/0.94 英畝。

地塊 #	土地分區
阿拉米達縣地號# 454-65-138	6600 教堂
阿拉米達縣地號# 454-65-139	1000 空置住宅用地，分區規劃為最多 4 個單位
阿拉米達縣地號# 454-65-140	1000 空置住宅用地，分區規劃為最多 4 個單位
阿拉米達縣地號# 454-65-141	1000 空置住宅用地，分區規劃為最多 4 個單位
阿拉米達縣地號# 454-65-142	1000 空置住宅用地，分區規劃為最多 4 個單位

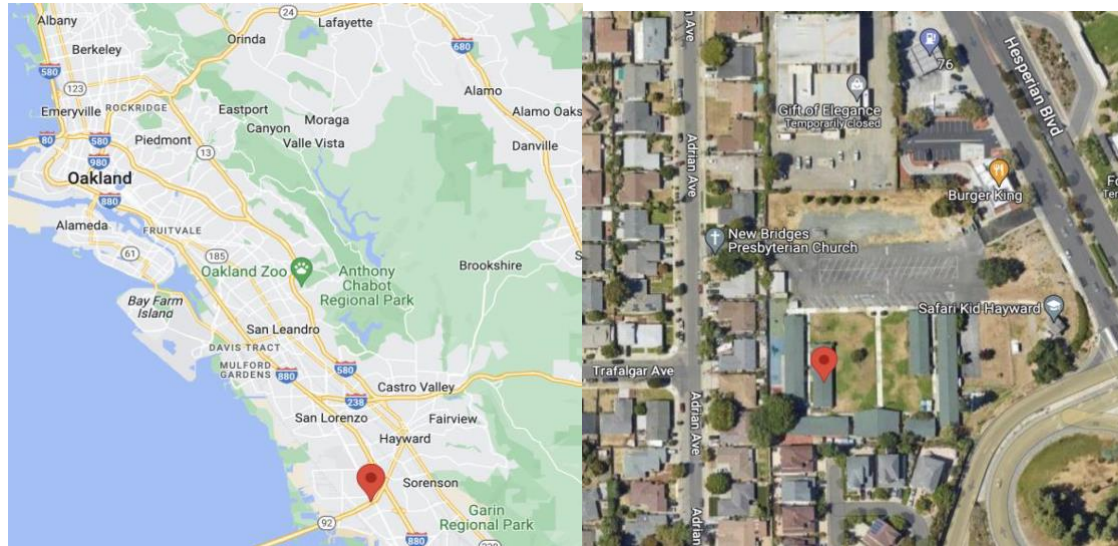


(阿拉米達縣評估員辦公室；“[地塊檢視器](#)”；訪問日期：2023 年 9 月 27 日)

新橋長老教會的成立

新橋長老教會（New Bridges Presbyterian Church，成立於 2011 年）位於加州海沃德市，地址為 26236 Adrian Ave., Hayward, CA。（舊金山長老會；《事工委員會報告》；會議記錄，2011 年 4 月 12 日；查閱日期：2023 年 9 月 29 日）。該地產曾是前伊甸山長老教會（Mount Eden Presbyterian Church, MEPC）的所在地。

新橋長老會於 2011 年 4 月成立，當時 WHPC（成立於 1956 年）與 MEPC（成立於 1964 年）兩個教會合併，並將教會重新命名為新橋長老會。新橋長老會是一個跨文化的教會，主要由非洲移民組成。（新橋長老會網站；[我們的教堂](#)；查閱日期：2023 年 9 月 27 日）



(Google 地圖；訪問日期：2023 年 9 月 26 日)

在 WHPC 和 MEPC 合併後，新橋長老會繼續負責照管前 WHPC/現南海沃德教區的物業，並參與和支持食品庫派發事工以及資源中心的運營，該中心被稱為“新橋外展中心”（New Bridges Outreach Center）。（[《幫助海沃德的飢餓者—南海沃德教區》](#)，The Pioneer（加州州立大學東灣分校學生

報)，2010 年 10 月 22 日)



(Yelp 照片 - 南海沃德教區)

海沃德第一長老教會

海沃德第一長老會教堂 (First Presbyterian Church of Hayward, FPCH) 位於加州卡斯特羅谷 (Castro Valley) 地址：2490 Grove Way, Castro Valley, CA。FPCH 從事多方面的社區外展事工，包括：

卡斯特羅谷教會園區：夜間/冬季收容所、資源中心、復原咖啡館

南海沃德教區：社區食品庫、收容所、資源中心，以及未來微型住宅村的計劃。與堅實基礎社區住房 (Firm Foundation Community Housing) 簽署 65 年的租約（為獲得縣政府資金所需），將南海沃德教區 0.24 英畝的土地用於微型住宅項目。（舊金山長老會，財務與財產監督委員會；2022 年 8 月 9 日）

海沃德第一長老會教堂 (FPCH) 於 2019 年在其卡斯特羅谷 FPCH 園區開始運營冬季收容所和資源中心。同樣在 2019 年，FPCH 開始管理南海沃德教區的食品庫和收容所。（阿拉米達縣監事會；《批准標準服務協議的第二次修正案》；2020 年 5 月 19 日）

南海沃德教區 - 房產出售

在 2019 年之前，新橋督會曾向舊金山長老會 (PSF) 的財務財產監督委員會 (FPOC) 諮詢出售南海沃德教區物業的可能性。新橋長老會希望利用出售南海沃德教區物業的收益，對位於 26236 Adrian Way 的新橋教堂設施/物業進行急需的改善。

舊金山長老會（PSF）批准對南海沃德教區物業的場地勘察與估價合同。（舊金山長老會；《附錄3：場地勘察合同》；會議記錄，2019年2月12日；查閱日期：2023年9月28日）

舊金山長老會批准與 FPCH 簽署南海沃德教區物業的租約。（舊金山長老會；《報告1C - 財務財產監督委員會動議》；會議記錄，2020年8月25日；查閱日期：2023年9月28日）

PSF 接管南海沃德教區物業的出售流程，包括將售價設定為 150 萬美元。（舊金山長老會；《報告1C - 財務與房產監管委員會 - 動議：“批准舊金山長老會接管南海沃德教區所在地的出售流程（此前為威斯敏斯特山長老會教堂）”》；會議記錄，2020年5月12日；查閱日期：2023年9月28日）

2019年5月，PSF 批准一項動議，同意出售 WHPC 財產。該動議包括將 WHPC 物業出售的淨收益撥給新橋長老會，但“作為本次出售的條件，所有出售的淨收益將存入一個託管賬戶，該賬戶由長老會保留代表新橋長老會批准任何資金分配的權利。”（長老會會議議程；動議3，第1A節財務財產監督委員會；2019年5月14日）南海沃德教區物業的出售定價為 160 萬美元。（DCG Strategies 房地產網站；房源編號#1057；查閱日期：2023年9月27日）

PSF 並未將該物業以市值出售給買家，而是決定以設定價 150 萬美元購買該物業，以便與 FPCH 合作，繼續將該物業用於事工用途。PSF 持有該物業的所有權後，與 FPCH 簽署主租約協議。出售所得的收益本應歸屬於新橋長老會，目前由 PSF 持有，且收益的分配完全由 PSF 控制。

總結/調查結果

白人至上文化的體現貫穿於這個案例研究。PSF 利用其權力地位，以剝奪新橋長老會會眾及其領導層自主權的方式，控制該物業的出售和使用過程。

審視、規劃與執行前 WHPC 物業的流程：該流程似乎主要由 PSF 和 FPCH（海沃德第一長老會）參與，缺乏新橋長老會（NBPC）任何實質性的參與。前 WHPC 物業與 NBPC 直接相關（剩餘的 WHPC 會眾與 MEPC 合併，合併後成為新橋長老會），而 NBPC 也在該地點繼續領導事工。然而，NBPC 的領導層和會眾在決定 WHPC 物業未來去向方面缺乏任何有意義的發言權，這反映 PSF 對 NBPC 長老會和會眾表達意見的權力（權威）運用。當 NBPC 表示有興趣在公開市場上出售該房產後，PSF 控制整個流程，決定 PSF 將購買該物業並決定出售條款（例如，PSF 設定出售價格），包括保留對 NBPC 如何使用出售收益的控制權。文件顯示，FPCH 有興趣購買該物業，但在審查 FPCH 的其他現有財務承諾後，PSF 認為當時向 FPCH 提供貸款購買該物業並不妥當。取而代之的是 PSF “購買”該物業（承擔財務風險，而非由 FPCH 承擔），然後與 FPCH 簽訂主租賃協議，在物業上從事事工。FPCH 當時由 Jake Medcalf 牧師（一位年輕、充滿活力的白人牧師）領導。FPCH 也獲得機會，租賃該物業的一部分，與非營利社區住房機構 Firm Foundation Community Housing（FFCH，501(c)(3)）合作，在南海沃德教區地產上專門實施一個微型住宅項目。Medcalf 牧師曾是 FFCH 的前負責人。不管在規劃或財務安排上，FPCH 明顯得到偏袒，PSF 忽視 NBPC（非洲移民教會會眾）所表達的興趣。時至今日，NBPC 的會眾對此過程依然充滿憤怒和不滿。

出售收益的控制—新橋長老會對收益的提取和使用：出售前 WHPC 物業所得的淨收益雖然應歸 NBPC 所有，但 PSF 持有高度控制，這些情形似乎是在沒有提供協商空間的情況下強加給 NBPC 的。作為一個以非洲移民為主且缺乏固定牧者領導的教會，NBPC 的會眾似乎受到 PSF 的剝削。

PSF 對出售物業收益分配所採取的控制措施對 NBPC 造成不必要的負擔，導致 NBPC 的會眾及其領導

層對 PSF 深感不信任。截至今日，NBPC 尚未收到任何分配款項，且 PSF 仍保有決定 NBPC 如何使用這些資金的“權力”（白人至上主義）。（舊金山長老會；“報告1C-財務財產監督委員會-動議：批准由舊金山長老會接管南海沃德教區（前威斯敏斯特山長老教會）所在地的出售流程”；會議紀錄：2020 年 5 月 12 日；查閱日期：2023 年 9 月 28 日）

附加註釋/參考文獻

2019 年 5 月 14 日；長老教會會議記錄，舊金山長老會；

- 批准由新橋長老教會出售威斯敏斯特山長老教會財產的提案；**“作為出售條件，所有出售所得淨收益將存入一個由舊金山長老會掌控的託管賬戶，長老會保留代表 NBPC 批准任何資金分配的權利。”**

2020 年 5 月 12 日；會議記錄，舊金山長老教會

流程關鍵條款：

- 將出售價格為新橋長老教會（NBPC）制定為 150 萬美元。
- 在此提案獲批後，新橋長老教會的會眾將於表決後 45 天內，在正式召集的會眾會議上討論批准此出售條款，以及批准執行任何完成物業轉讓所需的文件。
- 在新橋長老教會會眾批准物業出售后，並從出售價格中扣除銷售佣金（佣金費用的 50%）、過戶費用以及舊金山長老會在出售完成之日代表新橋長老教會墊付或產生的所有其他費用（新橋長老教會已同意在出售時償還這些費用給舊金山長老會），包括估價費、場地評估費、管理費、維護費等，舊金山長老會將為新橋長老教會開具一張利息票據，將計算出的出售淨收益金額存入指定賬戶。利率將參照大會為事工存款賬戶提供的利率設定。
- 為計算新橋長老教會在出售過程中將產生的費用，出售相關費用的生效日期將回溯至所有轉讓文件簽署前的 90 天，以反映若 2 月份長老會會議通過之前的提案，NBPC 本應承擔的相同費用，減去 NBPC 在該日期之後收到的任何留存租金收入。若計算管理費用及舊金山長老會在這 90 天內實際支付的其他費用後，租金收入仍有正餘額，NBPC 可保留這部分正餘額。
- 根據舊金山長老會於 2019 年 5 月授予的出售許可，新橋長老教會從該賬戶中進行的任何未來提款，均須經長老會批准。
- 長老會進一步同意接管新橋長老教會的大會貸款餘額（約 30 萬美元），並承擔轉讓生效日期之後的所有到期付款責任，及貸款的償還責任。在上述文件正式簽署後，長老會將立即成為該物業各方面的唯一主要受託人，就如同該財產是通過教會關閉或其他類似程序移交至長老會。此唯一受託人權限包括決定未來是否清算該財產的能力（若有此必要），以及批准該地點現在或未來的使用。新橋長老教會將簽署文件，確認並同意受託權的轉讓。任何已存在的場地租賃協議將由舊金山長老會接管。
- 在雙方正式簽署將受託權轉移至舊金山長老會後，新橋長老教會將不再承擔該地點的任何費用（包括管理費、補貼費、貸款利息、稅費、保險或維護/資本成本），自交易完成之日起生效。
- 出售交易及所有涉及該轉讓的文件，應在新橋長老教會會眾批准出售后 60 天內完成並執行。

- 若長老會在 NBPC 將該物業轉讓予長老團之日後四年內以高於 150 萬元的價格出售該建築物，則淨售價的任何增加，減去長老會在此期間及之前為維護該場地而招致的任何開支，包括員工成本在內的任何增加淨售價，將不計利息，歸 NBPC 所有。
- 如果舊金山長老會出售該物業，其不得在未經長老會全體表決明確同意的情況下，將該建築物出售用於商業用途或市場價格住房。
- 財務財產監督委員會（FPOC）將在 90 天內向長老會提出此物業的財務管理計劃，供舊金山長老會批准，包括是否繼續與現有租戶合作的可行性及其建議。如果沒有任何計劃被認為可行，FPOC 可以提出其他備選計劃，例如出售該物業。

2022 年 8 月 9 日；長老教會會議記錄，舊金山長老會；

動議 #1：財務財產監督委員會建議舊金山長老會批准以下事項：

- 批准南海沃德的提議，批准舊金山長老會與 Firm Foundations Community Housing 之間針對位於南海沃德教區所在地 (地址：27287 Patrick Avenue, Hayward, CA) 0.24 英畝空地的租賃協議
- 為符合 200 萬美元 HomeKey 資金和阿拉米達縣 46.3 萬美元三年期資金的要求，需簽訂 65 年的租賃協議。

詳細報告：https://www.presbyteryofsf.org/wp-content/uploads/2022/07/FINAL-SECTION-I-DOCKETED-Motions_2022_AUGUST-9.pdf

附錄 7. 縮寫

BIPOC – 黑人、原住民、有色人種
COR-BE – 代表、歸屬、賦權委員會
CRE – 委任治會長老
FPOC – 財務、財產監督委員會
GA – 總會
HSPC – 高街長老教會
LGBTQ – 女同性戀、男同性戀、雙性戀、跨性別者與多元性別者
MVL – 使命與願景領導工作組
NOM-COR – 提名與代表委員會
NRSVUE – 新修訂標準更新版
NWC – 新禮拜團體
PCUSA – 美國長老會
PIPH – 第一西班牙長老教會
PSF – 舊金山長老會
T-CARE – 種族公平真相評估委員會

附錄 8. 對話圈摘要記錄

主題

- 圈內人/圈外人
 - 聲音不被認可；我們覺得沒有發言權 一不受到重視
 - 在他們感覺到自己的意見被傾聽之前，需要圈內人對他們所說的話進行肯定與驗證
 - 英語為圈內人的語言
 - 語言公平，口語和書面形式都疏離人們
 - 長老教會主要與牧師而非與會眾合作
 - 長老會成員可能知道正在發生的事情，但教會會眾並不了解
 - 對待非英語使用者的家長式作風
 - 缺乏歸屬感
 - 希望每年都有長老會代表拜訪每個教會
 - 白人牧師被看到/聽到，BIPOC（黑人、原住民、有色人種）牧師則沒有
 - 知識就是力量
 - 長老會的會議不應總是主要以英語進行，有時英語應作為第二語言
 - 白人教會獲得更多 COM（教牧事工委員會）關注
 - 給 BIPOC 教會提供資金被視為風險，但提供白人教會則被視為“良好的投資”
 - BIPOC 牧師面臨的障礙
- 決策管控
 - 語言問題—我們需要時間翻譯，用一種語言思考卻不得不使用另一種語言表達，這讓人傾向於保持沉默
 - 參與度低：障礙包括其他承諾、語言問題、會議時間安排
 - 資金決策—缺乏透明度
 - 白人牧師被看到/聽到，而 BIPOC 牧師則沒有；長老會與牧師建立關係，但卻沒有與會眾建立關係
 - 流程是否引發創傷？
- 僵化
 - 事情進展非常緩慢，官僚作風嚴重

- 缺乏相互關懷/相互幫助
- 缺乏歸屬感
- 長老會過於安於傳統，不嘗試任何新事物
- 流程阻礙創造力，導致混亂，具有限制性且令人畏懼
- 問責差距
 - 有色牧師的薪酬平等問題
 - 為移民牧師提供支持（簽證等）
 - 現行體制有利於大型白人教會，即以白人為中心，白人教會的聲音更容易被聽到，更容易事項通過，而其他種族、族裔和具移民背景的教會則非如此
 - 缺乏種族/文化培訓/知識/敏感度
 - NOM（提名委員會）和 COM（教牧事工委員會）均需要對 BIPOC 監督委員會負責
 - 長老會應該為有需要的教會提供支持，而非僅支持那些強大、大型、富裕的教會
 - 長老會未能及時回應種族/族裔教會的緊急問題—有色人種教會的緊急問題對長老會而言並不緊急
 - 長老會的溝通未能觸及較小的教會
 - 長老會的使命不明確，似乎處於生存模式
 - 委員會在做什麼？
 - 相互援助—你不預期當你需要幫助時，相互援助竟是這麼困難
 - 透明度，缺乏溝通
 - 所有委員會和工作人員都應對這些信息負責
 - 問責機制中缺乏透明度
 - 實現推動變革的真正承諾會來自哪裡？
- 管理資源的匱乏
 - 資金雖有，但難以獲取
 - 貧困教會需要/理應獲得更多資金—長老會是否看到這些教會所做的重要工作？長老會需要將資源投向有需求的地方
 - 不願意花錢導致一般認為長老會沒有資金—缺乏透明度和問責機制
 - 薪資差距
- 迴避衝突
 - 一位有色人種教會的成員觀察到，雖然他們的教會並未涉及任何個案研究的情況，但這些個案研究的例子可能隨時發生在任何有色人種教會，這些案例引起了共鳴，展現出脆弱性

- 微歧視（複雜而隱晦的歧視）
 - 在長老會會議中無法進行種族主義的對話而不冒犯他人，但沒有這樣的對話就無法取得進展
- 正面回饋
 - COVID 支援受到讚賞
 - 在多種族空間中有被接受的感覺，但僅限於表面或象徵性層面—比外面世界安全（但並非真正安全）
 - 對於參與委員會和做出關鍵決策的機會有正面的感受
 - 個案研究受到讚賞—這些是需要講述的故事
 - 主題引起共鳴
 - 需要繼續進行對話圈
 - 個案研究有幫助，受到肯定，不具批判性
- 建設性回饋
 - 性別歧視和交叉性議題未被提及
 - 建議受到讚賞，但如何落實？
 - COM 和 CPM（培育委員會）未被提及，人文關懷被忽略
 - 必須提及 Cameron House 的工作；它仍在持續進行